



Metode Profile Matching dalam SPK

Pertemuan 10 | Tim Dosen SPK





Capaian Pembelajaran

Mahasiswa Mampu menjelaskan dan menerapkan metode-metode dalam Sistem Penunjang Keputusan (SPK)



Indikator

Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar metode Profile Matching / Gap Competency

Mahasiswa mampu mengimplementasikan metode Profile Matching / Gap Competency untuk Menyelesaikan kasus pengambilan keputusan



Konsep Dasar

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.

Metode Profile Matching sangat cocok digunakan dalam upaya manajemen SDM (Sumber Daya Manusia), karena dalam proses **metode Profile Matching** secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kemampuan individu ke dalam kompetensi yang harus dicapai dalam suatu jabatan/posisi.





GAP



GAP = Perbandingan/ Perbedaan/ selisih/ value/ kinerja masing-masing atribut dengan value target.



$$\text{GAP} = \text{Value atribut} - \text{Value Target}$$



Prinsip Kerja Profile Matching

“Metode ini dilakukan dengan cara membandingkan kompetensi tiap individu dengan kompetensi standar atau kriteria (target) yang telah ditentukan organisasi, sehingga dapat diketahui GAP atau selisih penilaian dari tiap kompetensi individu dan kriterianya. Semakin kecil GAP ini maka bobot nilainya akan semakin besar. Sebaliknya, apabila GAP yang dihasilkan besar maka bobot nilainya kecil”





Penelitian dengan Profile Matching

Kusumantara, P. M.,
Pamuji, A. R., & Putri,
D. A. (2019)

Sistem pendukung
keputusan seleksi
profesi desainer
grafis

Angeline, M.
(2018)

Sistem Pendukung
Keputusan
Pemilihan Karyawan
Terbaik

Kurniawati, R. D., &
Ahmad, I. (2021).

Sistem pendukung
keputusan
penentuan
kelayakan UMKM

Tahapan Profile Matching

1. Identifikasi Masalah

- Pahami posisi kita sebagai Analyst System
- Lakukan observasi atau wawancara untuk mengetahui masalah dan sumbernya
- Jangan lupa dokumentasi hasil observasi dan wawancara
- Thinking broadly --- Perluas pola pikir



2. Tentukan Kriteria dan SubKriteria

Perlu data dari pengambil keputusan atau pihak yang berwenang/kompeten terhadap masalah yang akan diselesaikan. (inilah pentingnya observasi dan wawancara)



3. Tentukan Bobot Setiap Kriteria

- Pembobotan nama kriteria biasanya dilakukan dengan memberikan nilai antara 0 – 100 sesuai dengan kepentingan dari masing – masing kriteria
- Begitu pula sub kriteria



4. Penentuan Nilai Target

Caranya adalah bandingkan nilai bobot kriteria dengan jumlah bobot kriteria



5. Perhitungan GAP

GAP = Value atribut - Value Target



Tahapan Profile Matching

6. Konversi dari GAP ke Bobot Nilai

Konversi nilai GAP dengan tabel bobot nilai GAP



7. Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

- Core Factor adalah beberapa sub-kriteria yang menjadi faktor utama diantara sub-kriteria yang lain.
- Secondary Factor adalah beberapa sub-kriteria yang menjadi factor pendamping diantara sub-kriteria yang lain

8. Perhitungan Nilai Kriteria

- Menghitung nilai kriteria (dalam hal ini adalah kriteria hard skill dan soft skill) berdasarkan nilai prosentase bobot dari core factor dan secondary factor dari masing-masing kriteria.

$$N(h, s) = (x)\% NCF(h, s) + (y)\% NSF(h, s)$$



9. Perhitungan Nilai Final

Perhitungan nilai final diperoleh dengan cara menjumlahkan semua nilai kriteria

10. Melakukan Perangkingan

Berdasarkan dari nilai final ini kemudian ditentukan urutan rangking dimana jika pada nilai final terbesar maka akan menduduki rangking pertama dan berlaku sebaliknya, jika pada nilai final terkecil maka akan menduduki rangking terakhir





Studi Kasus

Organisasi konsorsium content maker adalah organisasi yang bergerak di bidang jasa periklanan di wilayah Surabaya. Dalam dunia periklanan, peran jasa pembuat konten (content maker) dipegang oleh seorang desainer grafis. Oleh karena itu peran profesi desainer grafis menjadi sangat vital sebagai pendukung proses bisnis utama dari organisasi. Namun begitu, pihak organisasi seringkali merasa kesulitan dalam proses seleksi calon desainer grafis baru. Beberapa penyebabnya meliputi : perangkat proses seleksi masih berbasis manual, prasyarat kriteria yang kurang terdefinisi, pembobotan kriteria/sub-kriteria yang kurang jelas, sehingga secara umum dapat dikatakan proses seleksi masih dominan bersifat subjektif (kurang objektif). Penentuan calon desainer grafis didasarkan pada 2 kriteria **hardskill** (memiliki 4 sub-kriteria) dan **softskill** (memiliki 6 sub-kriteria).



PEMBAHASAN


1. Analisis Masalah

Organisasi membagi kriteria penilaian menjadi dua, yaitu aspek hard skill dan soft skill dengan masing-masing subkriteria memiliki nilai bobot dengan skala 1 sampai dengan 5. Dimana penjelasan untuk nilai skala :

- 1 = "sangat rendah",
- 2 = "rendah",
- 3 = "sedang",
- 4 = "tinggi",
- 5 = "sangat tinggi".

2. Penentuan Kriteria

| Kriteria | Sub kriteria | Kode | Skala Nilai |
|-----------|--------------------------------|------|-------------|
| hardskill | Menguasai tools desain. | H1 | 1 – 5 |
| | Kemampuan menggambar. | H2 | 1 – 5 |
| | Memahami teknik percetakan. | H3 | 1 – 5 |
| | Memahami komposisi warna | H4 | 1 – 5 |
| softskill | Kerjasama | S1 | 1 – 5 |
| | Ketelitian | S2 | 1 – 5 |
| | Mampu bekerja di bawah tekanan | S3 | 1 – 5 |
| | Kreativitas | S4 | 1 – 5 |
| | Mudah dihubungi | S5 | 1 – 5 |
| | Komunikatif | S6 | 1 – 5 |



| No | nama | H1 | H2 | H3 | H4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S6 |
|----|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | Brian | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Ayu | 2 | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | Jaka | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 |
| 4 | Tiara | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 |
| 5 | Bambang | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 5 |
| 6 | Dian | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 7 | Ahmad | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 8 | Juan | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Sherly | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 10 | Wanda | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 5 |

Langkah 3 : Nilai Alternatif



Langkah 4 : Penentuan Nilai Target

Profil yang ingin dicari oleh organisasi konsorsium untuk aspek hard skill, antara lain : 1) **Menguasai tools desain : Corel Draw, Photoshop, dan Adobe Illustrator**, 2) **Keahlian menggambar sangat tinggi**, 3) **Cukup untuk memahami pencetakan dari desain yang telah dibuat**, dan 4) **Ahli dalam mengkomposisikan warna**.

Sedangkan untuk aspek soft skill, profil yang dibutuhkan yaitu 1) **Sangat mampu bekerja sama dengan tim**, 2) **Ketelitian yang sangat tinggi karena banyaknya desain yang harus dikerjakan**, 3) **Dapat bekerja di bawah tekanan (3 desain/hari)**, 4) **Responsif saat dihubungi via telepon dan WhatsApp**, 5) **Mempunyai kreativitas yang cukup tinggi untuk menciptakan konten kreatif**, serta 6) **Tidak begitu komunikatif**

Nilai Target



| <i>Hard Skill</i> | | | | <i>Soft Skill</i> | | | | | |
|-------------------|----|----|----|-------------------|----|----|----|----|----|
| H1 | H2 | H3 | H4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S6 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 |





5. Perhitungan GAP

GAP = Value attribut - Value Target

| No | nama | H1 | H2 | H3 | H4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S6 |
|----|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | Brian | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Ayu | 2 | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | Jaka | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 |
| 4 | Tiara | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 |
| 5 | Bambang | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 5 |
| 6 | Dian | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 7 | Ahmad | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 8 | Juan | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Sherly | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 10 | Wanda | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 5 |

| Hard Skill | | | | Soft Skill | | | | | |
|------------|----|----|----|------------|----|----|----|----|----|
| H1 | H2 | H3 | H4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S6 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 |





Hasil Perhitungan GAP



| No | nama | H1 | H2 | H3 | H4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S6 |
|----|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | Brian | -1 | -2 | 0 | -1 | 0 | -4 | 2 | -3 | -2 | 2 |
| 2 | Ayu | -3 | -1 | -2 | 0 | -2 | -3 | 1 | -2 | -1 | 2 |
| 3 | Jaka | 0 | -3 | 1 | -3 | -3 | -3 | -1 | 0 | -3 | 1 |
| 4 | Tiara | -1 | -2 | 1 | -1 | -4 | -3 | 1 | -1 | 0 | 0 |
| 5 | Bambang | -2 | 0 | -1 | -2 | 0 | -4 | 0 | -3 | -4 | 3 |
| 6 | Dian | -3 | 0 | 1 | -3 | -1 | -3 | 1 | -2 | -1 | 1 |
| 7 | Ahmad | 0 | 0 | -1 | -2 | 0 | -4 | -1 | -1 | 0 | 2 |
| 8 | Juan | -1 | -1 | -1 | -2 | -3 | -3 | 1 | -2 | -3 | -1 |
| 9 | Sherly | 0 | -4 | 0 | -1 | 0 | -3 | 1 | -2 | -1 | 1 |
| 10 | Wanda | -2 | -1 | 0 | -2 | -3 | -4 | 2 | -1 | -3 | 3 |





6. Konversi GAP ke Bobot Nilai

| Selisih | Bobot Nilai | Keterangan |
|---------|-------------|--|
| 0 | 5 | Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dg yg dibutuhkan) |
| 1 | 4,5 | Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat |
| -1 | 4 | Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat |
| 2 | 3,5 | Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat |
| -2 | 3 | Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat |
| 3 | 2,5 | Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat |
| -3 | 2 | Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat |
| 4 | 1,5 | Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat |
| -4 | 1 | Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat |





Bobot Nilai per-alternatif



| No | nama | H1 | H2 | H3 | H4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S6 |
|----|---------|----|----|-----|----|----|----|-----|----|----|-----|
| 1 | Brian | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3,5 | 2 | 3 | 3,5 |
| 2 | Ayu | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4,5 | 3 | 4 | 3,5 |
| 3 | Jaka | 5 | 2 | 4,5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4,5 |
| 4 | Tiara | 4 | 3 | 4,5 | 4 | 1 | 2 | 4,5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | Bambang | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2,5 |
| 6 | Dian | 2 | 5 | 4,5 | 2 | 4 | 2 | 4,5 | 3 | 4 | 4,5 |
| 7 | Ahmad | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3,5 |
| 8 | Juan | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4,5 | 3 | 2 | 4 |
| 9 | Sherly | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4,5 | 3 | 4 | 4,5 |
| 10 | Wanda | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3,5 | 4 | 2 | 2,5 |





7. Menghitung Core Factor dan Secondary Factor

Core Factor adalah beberapa sub-kriteria yang menjadi faktor utama diantara sub-kriteria yang lain

Secondary Factor adalah beberapa sub-kriteria yang menjadi factor pendamping diantara sub-kriteria yang lain





Perhitungan Core Factor

dimana :

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

NCF = Nilai rata-rata core factor.

$\sum NC$ (h, s) = Jumlah total nilai core factor (dari kriteria hard skill / soft skilll).

$\sum IC$ = Jumlah item core factor.



Perhitungan Secondary Factor

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

dimana :

NSF = Nilai rata-rata secondary factor.

$\sum NS$ (h, s) = Jumlah total nilai secondary factor (dari kriteria hard skill / soft skilll).

$\sum IS$ = Jumlah item secondary factor.



Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

| No | nama | Core Factor | | Secondary Factor | | NCF | NSF |
|----|---------|-------------|----|------------------|----|------|-----|
| | | H1 | H2 | H3 | H4 | | |
| 1 | Brian | 4 | 3 | 5 | 4 | 4.5 | 3.5 |
| 2 | Ayu | 2 | 4 | 3 | 5 | 2.5 | 4.5 |
| 3 | Jaka | 5 | 2 | 4,5 | 2 | 4.75 | 2 |
| 4 | Tiara | 4 | 3 | 4,5 | 4 | 4.25 | 3.5 |
| 5 | Bambang | 3 | 5 | 4 | 3 | 3.5 | 4 |
| 6 | Dian | 2 | 5 | 4,5 | 2 | 3.25 | 3.5 |
| 7 | Ahmad | 5 | 5 | 4 | 3 | 4.5 | 4 |
| 8 | Juan | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3.5 |
| 9 | Sherly | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2.5 |
| 10 | Wanda | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3.5 |

Hasil perhitungan NCF dan NSF atas kriteria hard skill dimana telah ditentukan bahwa sub-kriteria H1 dan H3 sebagai core factor, sedangkan sub-kriteria H2 dan H4 adalah sebagai secondary factor. Sebagai contoh, perhitungan NCF (rata-rata core factor) kandidat Brian adalah diperoleh dari nilai $(H1 + H3)/2 = (4+5)/2 = 4,5$. Sedangkan untuk perhitungan NSF (rata-rata secondary factor) diperoleh dari nilai $(H2+H4)/2 = (3+4)/2 = 3,5$. Cara yang sama berlaku juga untuk kandidat yang lain.



Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

Secondary Factor

Core Factor

| | SE | SE | CF | CF | CF | SE | | |
|---------|----|----|-----|----|----|-----|-------|-------|
| nama | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S6 | NCF | NSF |
| Brian | 5 | 1 | 3,5 | 2 | 3 | 3,5 | 2.833 | 3.166 |
| Ayu | 3 | 2 | 4,5 | 3 | 4 | 3,5 | 3.833 | 2.833 |
| Jaka | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4,5 | 3.666 | 2.833 |
| Tiara | 1 | 2 | 4,5 | 4 | 5 | 5 | 4.5 | 2.666 |
| Bambang | 5 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2,5 | 2.666 | 2.833 |
| Dian | 4 | 2 | 4,5 | 3 | 4 | 4,5 | 3.833 | 3.5 |
| Ahmad | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3,5 | 4.333 | 3.166 |
| Juan | 2 | 2 | 4,5 | 3 | 2 | 4 | 3.166 | 2.666 |
| Sherly | 5 | 2 | 4,5 | 3 | 4 | 4,5 | 3.833 | 3.833 |
| Wanda | 2 | 1 | 3,5 | 4 | 2 | 2,5 | 3.166 | 1.833 |

Hasil perhitungan NCF dan NSF atas kriteria soft skill dimana telah ditentukan bahwa sub-kriteria S3, S4 dan S5 adalah sebagai core factor, sedangkan sub-kriteria S1, S2 dan S6 adalah sebagai secondary factor. Sebagai contoh, perhitungan NCF (rata-rata core factor) kandidat Brian adalah diperoleh dari nilai $(S3+S4+S5)/3 = (3,5+2+3)/3 = 2,833$. Sedangkan untuk perhitungan NSF (rata-rata secondary factor) diperoleh dari nilai $(S1+S2+S6)/3 = (5+1+3,5)/3 = 3,166$. Cara yang sama berlaku juga untuk kandidat yang lain.



8. Perhitungan Nilai Kriteria

Setelah nilai dari core factor maupun secondary factor ditemukan, maka tahap selanjutnya adalah menghitung nilai kriteria (dalam hal ini adalah kriteria hard skill dan soft skill) berdasarkan nilai prosentase bobot dari core factor dan secondary factor dari masing-masing kriteria.

Perlu diperhatikan : seperti pembahasan pada bagian sebelumnya bahwa penentuan prosentase bobot core factor harus selalu lebih besar daripada secondary factor. Untuk menghitung nilai kriteria, dapat diselesaikan dengan rumus berikut ...



8. Perhitungan Nilai Kriteria

$$N(h,s) = (x)\% \text{ NCF}(h,s) + (y)\% \text{ NSF}(h,s)$$

Dimana :

$N(h,s)$ = Nilai Kriteria (hard skill / soft skill)

$\text{NCF}(h,s)$ = Nilai rata-rata core factor (hard skill / soft skill).

$\text{NSF}(h,s)$ = Nilai rata-rata secondary factor (hard skill / soft skill)

$(x)\%$ = Nilai prosentase bobot core factor.

$(y)\%$ = Nilai prosentase bobot secondary factor. dengan : $(x)\% > (y)\%$.



8. Perhitungan Nilai Kriteria

Pihak organisasi telah menentukan nilai persentase pada setiap kriteria, yaitu untuk hard skill sebesar 40% dan soft skill sebesar 60%. Pada kriteria hard skill prosentase bobot core factor (x%) ditentukan sebesar 70% dan prosentase bobot secondary factor (y%) ditentukan sebesar 30%. Sementara pada kriteria soft skill prosentase bobot core factor (x%) ditentukan sebesar 65% dan prosentase bobot secondary factor (y%) ditentukan sebesar 35%. hasil perhitungan nilai kriteria hard skill maupun soft skill (NH dan NS).

$$=(70%\times 4.5)+(30%\times 3.5)$$

$$=(65%\times 2.83)+(35%\times 3.16)$$

| | <i>Hard Skill</i> | | | <i>Soft Skill</i> | | |
|---------|-------------------|-----|------|-------------------|------|------|
| | NCF | NSF | NH | NCF | NSF | NS |
| | 70% | 30% | | 65% | 35% | |
| Brian | 4.5 | 3.5 | 4.2 | 2.83 | 3.16 | 2.95 |
| Ayu | 2.5 | 4.5 | 3.1 | 3.83 | 2.83 | 3.48 |
| Jaka | 4.75 | 2 | 3.92 | 3.66 | 2.83 | 3.37 |
| Tiara | 4.25 | 3.5 | 4.02 | 4.5 | 2.66 | 3.85 |
| Bambang | 3.5 | 4 | 3.65 | 2.67 | 2.83 | 2.72 |
| Dian | 3.25 | 3.5 | 3.32 | 3.83 | 3.5 | 3.71 |
| Ahmad | 4.5 | 4 | 4.35 | 4.33 | 3.16 | 3.92 |
| Juan | 4 | 3.5 | 3.85 | 3.16 | 2.66 | 2.99 |
| Sherly | 5 | 2.5 | 4.25 | 3.83 | 3.83 | 3.83 |
| Wanda | 4 | 3.5 | 3.85 | 3.16 | 1.83 | 2.7 |

9. Perhitungan Nilai Final

Pada tahap akhir, perhitungan nilai final diperoleh dengan cara menjumlahkan 40% dari nilai kriteria hard skill (NH) dengan 60% dari nilai kriteria soft skill (NS). Berdasarkan dari nilai final ini kemudian ditentukan urutan rangking dimana jika pada nilai final terbesar maka akan menduduki rangking pertama dan berlaku sebaliknya, jika pada nilai final terkecil maka akan menduduki rangking terakhir

10. Penentuan Rangking

$$=(40\% \times 4.2) + (60\% \times 2.95)$$

| | NH | NS | FINAL | Rangking |
|---------|------|------|-------|----------|
| | 40% | 60% | 100% | |
| Brian | 4.2 | 2.95 | 3.45 | 6 |
| Ayu | 3.1 | 3.48 | 3.33 | 8 |
| Jaka | 3.92 | 3.37 | 3.595 | 4 |
| Tiara | 4.02 | 3.85 | 3.925 | 3 |
| Bambang | 3.65 | 2.72 | 3.095 | 10 |
| Dian | 3.32 | 3.71 | 3.56 | 5 |
| Ahmad | 4.35 | 3.92 | 4.095 | 1 |
| Juan | 3.85 | 2.99 | 3.335 | 7 |
| Sherly | 4.25 | 3.83 | 4 | 2 |
| Wanda | 3.85 | 2.7 | 3.16 | 9 |



Hasil Keputusan

Perhitungan dengan metode profile matching sebagai pendukung keputusan seleksi calon karyawan untuk profesi desainer grafis di organisasi konsorsium content maker XYZ telah memberikan rekomendasi bahwa saudara “**Ahmad**” telah terpilih sebagai kandidat terbaik pertama, disusul “**Sherly**” di peringkat-2, kemudian “**Tiara**” di peringkat-3, dan seterusnya.

Terima Kasih...



Daftar Pustaka

- Latif, L. A., Jamil, M., & Abbas, S. H. (2018). *Buku Ajar: Sistem Pendukung Keputusan Teori dan Implementasi*.
- Kusumantara, P. M., Pamuji, A. R., & Putri, D. A. (2019). Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Profesi Desainer Grafis Di Organisasi Konsorsium Content Maker XYX. *SCAN-Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 14(1), 39-44.
- Kurniawati, R. D., & Ahmad, I. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Kelayakan Usaha Mikro Kecil Menengah Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Pada Uptd Plut Kumkm Provinsi Lampung. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(1), 74-79.
- Angeline, M. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Ilmiah Smart*, 2(2), 45-51.