

METODE PROFILE MATCHING DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA DOSEN

Oleh :

Ermawita¹⁾, Rahmad Fauzi²⁾

^{1,2}Prodi Pendidikan Vokasional Informatika, IPTS

Email : ²ermajuwita91@gmail.com; ¹udauzi@gmail.com

Abstrak

Proses penilaian kinerja dosen untuk menentukan dosen terbaik membutuhkan sebuah Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yang membantu dalam pengolahan data. Data penilaian kinerja dosen dikumpulkan melalui observasi yang dilakukan melalui Pihak yang berwenang dalam masalah sumber daya dosen yang terdapat di Institut Pendidikan Tapanuli Selatan. Data yang berbentuk kriteria dan komponen-komponen tersebut diolah dengan menggunakan sebuah metode dalam sistem pendukung keputusan yaitu metode *Profile Matching* dalam perhitungannya baik secara manual atau dengan menggunakan sistem pendukung keputusan yang akan dibuat. Penggunaan metode *Profile Matching* pada sistem pendukung keputusan untuk penilaian kinerja dosen pada perhitungan manual dari 20 data dosen yang dihitung sebagai sampel didapatkan hasil perbandingan pada masing-masing dosen, dimana nilai tertinggi diperoleh oleh Dosen dengan kode DOS 014 dengan nilai akhir 4,94. Sedangkan, perhitungan yang telah diuji dengan menggunakan sistem untuk 20 Dosen juga didapatkan hasil yang sama dimana rangking tertinggi juga diperoleh oleh Dosen dengan kode DOS 014 dengan nilai akhir 4,94. Sehingga perhitungan manual dan perhitungan dengan menggunakan sistem menghasilkan hasil yang sama yang membantu pengambil keputusan dalam menentukan kinerja dosen terbaik.

Kata Kunci: Kinerja Dosen; SPK; *Profile Matching*;

1. PENDAHULUAN

Salah satu lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi adalah Perguruan Tinggi. Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tidak terlepas dari peran serta sebuah perguruan tinggi sesuai dengan fungsinya dalam melaksanakan tridarmanya yang terdiri dari Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Dalam penyelenggaraan tridarma perguruan tinggi tersebut tidak terlepas dari peran Dosen sebagai pelaksana utama dalam sebuah perguruan tinggi.

Peran penting dosen sebagai tenaga akademik yang melaksanakan semua proses pembelajaran di perguruan tinggi, baik berupa penilaian terhadap hasil belajar, melakukan proses bimbingan dan melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Sesuai dengan UU No. 14 tahun 2005 seorang dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani dan memenuhi kualifikasi lain. Mahasiswa sebagai objek utama dosen dalam pembelajaran akan menentukan kualitas dosen dalam pembelajaran. Jika mahasiswa yang dihasilkan berkompeten itu juga akan membantu dosen dalam pelaksanaan tridarmanya baik dalam penelitian ataupun dalam pengabdian kepada masyarakat. Hasil pelaksanaan tridarma perguruan tinggi seorang dosen akan membantu lembaga perguruan tinggi dalam menilai kinerja dosen.

Penilaian kinerja dosen sangat dibutuhkan untuk membantu perguruan tinggi dalam peningkatan kualitas pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan maupun dalam pelaksanaan tridarmanya sesuai

dengan fungsinya. Kesuksesan sebuah perguruan tinggi juga ditentukan dari kinerja dosen dan keberhasilan mahasiswanya. Penilaian kinerja dosen biasanya dilakukan dalam periode waktu tertentu yang biasanya juga dilakukan oleh perguruan tinggi sebagai acuan dalam memilih dosen terbaik. Dalam penilaian kinerja dosen untuk memilih dosen terbaik ada banyak kriteria penilaian yang harus dihitung dan diolah datanya yang membutuhkan sebuah metode dalam perhitungannya yang biasanya membutuhkan waktu yang lama dalam pengolahannya dan membutuhkan sumber daya yang banyak dalam melakukan prosesnya dimana hal tersebut kurang efektif. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam menyelesaikan perhitungan multikriteria adalah metode *Profile Matching*.

Profile Matching merupakan mekanisme pengambil keputusan terutama dalam manajemen Sumber daya manusia untuk menentukan suatu jabatan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Dalam proses *Profile Matching* diawali dengan pemilihan kriteria yang dibutuhkan dan memberikan Nilai Target pada masing-masing Aspek. Tahap berikutnya perbandingan dilakukan antara kemampuan individu dengan kualifikasi yang telah ditetapkan sehingga didapatkan Gap di mana semakin kecil nilai yang didapatkan maka bobot nilai semakin besar. *Core Factor* dan *secondary factor* menjadi perhitungan berikutnya dengan memberikan besaran prosentase untuk kedua faktor tersebut. Dalam penelitian ini *Core factor* diberikan sebanyak 60% dan 40% untuk *secondary factor*. Pemberian Rangking adalah proses perhitungan Hasil Akhir

untuk menentukan karyawan yang direkomendasikan sebagai pemangku jabatan (Purwanto H. , 2017). Metode *profile matching* adalah salah satu metode dalam sistem pendukung keputusan.

Sistem Pendukung Keputusan (DSS) adalah sistem yang memberikan baik kemampuan pemecahan masalah atau kemampuan berkomunikasi untuk masalah semi terstruktur dan tidak terstruktur. Sistem ini digunakan untuk membantu membuat keputusan dalam situasi semi terstruktur dan situasi tidak terstruktur, di mana tidak ada yang tahu pasti bagaimana keputusan harus dibuat (Turban & Aronson, 2001). DSS bertujuan untuk memberikan informasi, bimbingan, prediksi dan arahan kepada pengguna agar lebih baik dalam mengambil keputusan.

2. 2. METODE PENELITIAN

2.1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan studi pustaka sesuai dengan studi kasus yang akan dilakukan.

2.2. Metode Penilaian

Metode pengambilan keputusan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *profile matching* yang terdiri dari beberapa tahapan yaitu:

Prosedur metode *Profile Matching*:

1. Penentuan bobot nilai Gap

Pada penentuan bobot nilai gap, ditentukan nilai bobot dari tiap aspek menggunakan nilai bobot yang sudah diidentifikasi untuk tiap aspek itu sendiri. Adapun input dari proses pembobotan adalah selisih dari profil individu dan profil jabatan.

2. Pemetaan Gap

Gap merupakan perbedaan antara profil jabatan dengan profil anggota. Umumnya dapat dituliskan dalam persamaan 1 berikut:

$$Gap = Nilai - Nilai Standar$$

Sedangkan untuk pengumpulan gap tiap aspek memiliki perhitungan yang berbeda-beda. Contoh nilai Gap dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1 Nilai Gap

Kategori	Range Penilaian	Nilai
Sangat Kurang	0-49	1
Kurang	50-59	2
Cukup	60-69	3
Baik	70-84	4
Sangat Baik	85-100	5

Range penilaian dapat dikondisikan sesuai kebutuhan organisasi, setelah itu langkah berikutnya ialah menjelaskan tiap aspek sehingga didapatkan gap sesuai dengan rumus. Setelah itu, tiap profil anggota diberi bobot nilai sesuai dengan patokan nilai pada tabel berikut. Perbandingan antar bobot dengan gap diberikan pada tabel 2

Tabel 2 Perbandingan Gap dan Bobot

Selisih	Bobot	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi lebih 1 level
-1	4	Kompetensi kurang 1 level

2	3,5	Kompetensi lebih 2 level
-2	3	Kompetensi kurang 2 level
3	2,5	Kompetensi kurang 3 level
-3	2	Kompetensi kurang 3 level
4	1,5	Kompetensi lebih 4 level
-4	1	Kompetensi kurang 4 level

3. Perhitungan core factor dan secondary factor

Setelah penentuan bobot nilai gap untuk 3 aspek tersebut, kemudian tiap aspek diklasifikasikan menjadi dua bagian antara lain *core factor* dan *secondary factor*.

a. Core factor

Core factor adalah aspek (kompetensi) yang paling dominan atau paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang dapat menghasilkan kinerja optimal. Pada persamaan 2 berikut menunjukkan perhitungan *core factor*:

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

di mana :

NCF : Nilai rata – rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor* (aspek 1, aspek 2, aspek 3, dst.)

IC : Jumlah aspek *core factor*

b. Secondary factor

Secondary factor adalah beberapa aspek di luar aspek *core factor*. Perhitungan untuk *secondary factor* ditunjukkan pada persamaan 3 berikut ini:

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

di mana :

NSF : Nilai rata – rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *secondary factor* (aspek 1, aspek 2, aspek 3, dst.)

IS : Jumlah aspek *secondary factor*

4. Perhitungan nilai total aspek

Hasil perhitungan dari tiap aspek kemudian dihitung nilai total menurut persentase dari core factor dan secondary factor yang diprediksikan memberikan pengaruh terhadap kinerja tiap – tiap profil. Perhitungannya ditunjukkan pada persamaan 4 berikut:

$$Nilai Total = 60\% NCF + 40\% NSF$$

di mana:

NCF : Nilai rata – rata *core factor*

NSF : Nilai rata – rata *secondary factor*

5. Perhitungan hasil perankingan

Hasil akhir dari proses *Profile Matching* ialah perankingan dari tiap kandidat yang dapat dijadikan anggota yang dapat memenuhi klasifikasi suara yang dibutuhkan. Penentuan ranking berdasarkan pada hasil perhitungan yang ditunjukkan pada persamaan 5 berikut:

$$Hasil Akh ir = \sum_{i=0} (x)i$$

di mana :

Ni : Nilai total aspek i

(x)% : Nilai persen rumus hasil akhir

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Perhitungan Profile Matching

Penelitian ini menggunakan metode *Profile Matching* dalam perhitungannya. Langkah-langkah

pada masing-masing subkriteria dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Kriteria Kepribadian			
No	Sub Kriteria	Kode	Keterangan
1	Berperilaku arif dalam bertindak dan memecahkan masalah	K1	Secondary Factor
2	Berperilaku jujur atas semua informasi pekerjaan	K2	Core Factor
3	Menunjukkan kemandirian dalam bekerja dibidangnya	K3	Core Factor
4	Menunjukkan rasa percaya diri atas keputusan yang diambil	K4	Core Factor
5	Bertindak secara konsisten sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan budaya nasional Indonesia	K5	Secondary Factor
6	Berperilaku disiplin atas waktu dan aturan	K6	Core Factor
Kriteria Sosial			
No	Sub Kriteria	Kode	Keterangan
1	Memiliki wawasan tentang pihak lain yang dapat diajak kerjasama	S1	Secondary Factor
2	Bekerjasama dengan berbagai pihak secara efektif	S2	Core Factor
3	Berkomunikasi dengan berbagai pihak secara santun, empatik, dan efektif	S3	Core Factor
Kriteria Pendidikan			
No	Sub Kriteria	Kode	Keterangan
1	Disiplin dalam pelaksanaan pengajaran	PD 1	Core Factor
2	Mengajar sesuai dengan RPS yang sudah dibuat	PD 2	Core Factor
3	Menvariasikan pembelajaran dengan berbagai metode	PD 3	Secondary Factor
Kriteria Penelitian			
No	Sub Kriteria	Kode	Keterangan
1	Melaksanakan penelitian sesuai dengan bidang ilmu dan keahlian	PN 1	Core Factor
2	Melibatkan mahasiswa dalam setiap kegiatan penelitian	PN 2	Secondary Factor
3	Menghasilkan luaran penelitian baik di tingkat nasional maupun internasional	PN 3	Core Factor
Kriteria Pengabdian Kepada Masyarakat			
No	Sub Kriteria	Kode	Keterangan
1	Melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan bidang keahlian	PKM 1	Core Factor
2	Menciptakan hasil pengabdian kepada masyarakat yang bermanfaat bagi masyarakat	PKM 2	Core Factor
3	Menghasilkan luaran pengabdian kepada masyarakat di tingkat nasional/internasional	PKM 3	Secondary Factor

Selanjutnya dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus Core Factor dan Secondary Factor. Berikut hasil perhitungan Core Factor dan Secondary Factor dari seluruh kriteria dalam penilaian:

No	Kode Dosen	Kepribadian		Sosial		Pendidikan		Penelitian		Pengabdian Kepada Masyarakat	
		CF	SF	CF	SF	CF	SF	CF	SF	CF	SF
1	DOS 1	5	4,73	4,5	5	4,5	4,5	4,75	5	5	5
2	DOS 2	4,5	5	5	5	4,5	4	5	5	5	4
3	DOS 3	4,5	4,5	5	5	5	5	5	5	4,5	4
4	DOS 4	4,5	4	4,5	5	5	5	5	5	5	5
5	DOS 5	4,5	4,5	4,5	4	5	4	4,5	4	4,5	4
6	DOS 6	4	4,5	4,5	4	4,5	4	4,5	5	4	4
7	DOS 7	4,63	5	4,5	5	5	5	4,75	5	5	4
8	DOS 8	4,35	4	4,5	4	4	4	4,5	4	4	4
9	DOS 9	4,75	4,5	4,5	5	5	4	5	5	5	5
10	DOS 10	4,75	4,5	4,5	5	4,5	4	4	4	4	4
11	DOS 11	4,58	5	5	5	4,5	4	5	5	4	4
12	DOS 12	4,75	5	4,5	5	4,5	4	5	5	5	5
13	DOS 13	4,75	5	4,5	4	5	5	5	5	5	5
14	DOS 14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
15	DOS 15	5	5	5	4,5	5	5	4,5	5	4	4
16	DOS 16	4,75	5	5	5	4	4,5	5	4,5	4	4
17	DOS 17	4,5	4,5	4,5	4	4,5	4	4	4	4	4
18	DOS 18	5	5	5	5	4,75	5	4,5	5	4,5	4
19	DOS 19	4,75	5	5	4,5	4,5	5	4	4	4	4
20	DOS 20	4,75	4,5	5	5	5	4	4,5	4	4,5	5

6. Perhitungan Nilai Total

Berdasarkan perhitungan dari masing-masing kriteria kemudian dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing profil. Di mana persentase *core factor* yang digunakan adalah pada kriteria Kepribadian di tentukan persentase Core Factor nya adalah 60% dan Secondary Factor 40%. Sedangkan untuk kriteria Sosial, Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat ditentukan persentase Core Factor 70% dan Secondary Factor 30%. Hasil Perhitungan nilai total pada masing-masing kriteria dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

No	Kode Dosen	Kepribadian		Sosial		Pendidikan		Penelitian		Pengabdian Kepada Masyarakat			
		CF	SF	Total	CF	SF	Total	CF	SF	Total	CF	SF	Total
1	DOS 1	3	4,73	4,5	5	4,5	4,5	4,75	5	5	5	5	5
2	DOS 2	4,5	5	4,5	5	5	4,5	4,75	5	5	5	4,5	4,5
3	DOS 3	4,5	4,5	4,5	5	5	5	5	5	5	4,5	4,5	4,5
4	DOS 4	4,5	4	4,5	5	4,5	5	5	5	5	5	5	5
5	DOS 5	4,5	4,5	4,5	4	4,5	4	4,5	4	4,5	4	4,5	4,5
6	DOS 6	4	4,5	4,5	4	4,5	4	4,5	5	4	4,5	4	4,5
7	DOS 7	4,63	5	4,5	5	4,5	5	4,75	5	5	5	5	5
8	DOS 8	4,35	4	4,5	4	4,5	4	4,5	4	4,5	4	4,5	4,5
9	DOS 9	4,75	4,5	4,5	5	4,5	4	4,5	5	5	5	5	5
10	DOS 10	4,75	4,5	4,5	5	4,5	4	4,5	4	4,5	4	4,5	4,5
11	DOS 11	4,58	5	5	5	4,5	4	4,5	5	5	4	4,5	4,5
12	DOS 12	4,75	5	4,5	5	4,5	4	4,5	5	5	5	5	5
13	DOS 13	4,75	5	4,5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
14	DOS 14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
15	DOS 15	5	5	5	4,5	4,5	5	5	4,5	5	4	4,5	4,5
16	DOS 16	4,75	5	4,5	5	4	4,5	4,5	4,5	4,5	4	4,5	4,5
17	DOS 17	4,5	4,5	4,5	4	4,5	4	4,5	4	4,5	4	4,5	4,5
18	DOS 18	5	5	5	5	4,75	5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
19	DOS 19	4,75	5	4,5	4,5	4,5	5	4,5	4	4,5	4	4,5	4,5
20	DOS 20	4,75	4,5	5	5	5	4	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5

7. Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses perhitungan dengan metode *profile matching* ini adalah perankingan yang akan digunakan dalam penilaian dosen terbaik di Institut Pendidikan Tapanuli Selatan. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Pada perhitungan hasil akhir dan menentukan ranking untuk pemilihan dosen terbaik ini ditentukan persentase dari masing-masing kriteria adalah 20 % dengan jumlah persentase dari kelima kriteria tersebut adalah 100%.

No	Kode Dosen	Nilai Total Kepribadian (20%)	Nilai Total Sosial (20%)	Nilai Total Pendidikan (20%)	Nilai Total Penelitian (20%)	Nilai Total Pengabdian Kepada Masyarakat (20%)	Hasil Akhir	Ranking
1	DOS 1	4,9	4,60	4,85	4,825	5	4,83	3
2	DOS 2	4,2	4,35	4,35	4,3	4,2	4,25	10
3	DOS 3	4,4	4,3	4,3	4,3	4,25	4,27	7
4	DOS 4	4,7	4,60	4,5	4,5	4,5	4,67	2
5	DOS 5	4,5	4,35	4,7	4,35	4,35	4,43	10
6	DOS 6	4,2	4,35	4,35	4,65	4	4,31	17
7	DOS 7	4,775	4,60	4,5	4,825	4,7	4,79	6
8	DOS 8	4,35	4,35	4	4,35	4	4,17	20
9	DOS 9	4,85	4,65	4,7	4,5	4,5	4,80	5
10	DOS 10	4,35	4,65	4,35	4	4	4,37	18
11	DOS 11	4,625	4,35	4,35	4	4	4,60	14
12	DOS 12	4,85	4,60	4,35	4,5	4,5	4,77	7
13	DOS 13	4,85	4,35	4,5	4,5	4,5	4,64	4
14	DOS 14	5	4,7	4,5	4,5	4,5	4,94	1
15	DOS 15	4,5	4,60	4,5	4,65	4,5	4,70	12
16	DOS 16	4,82	4,35	4,7	4,65	4,35	4,71	11
17	DOS 17	4,5	4,35	4,35	4	4	4,24	19
18	DOS 18	5	4,825	4,65	4,35	4,35	4,72	9
19	DOS 19	4,85	4,65	4,65	4	4	4,67	15
20	DOS 20	4,85	4,35	4,7	4,35	4,65	4,67	13

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan dengan metode *Profile Matching*, pada 20 dosen sebagai sampel dalam penelitian ini. Maka, di dapatkan hasil perankingan pada masing - masing dosen dimana nilai ranking paling tinggi adalah dosen dengan kode DOS 14 dengan nilai Hasil akhir 4,94.

5. REFERENSI

Edi, S, Mohammad. B. 2021. "Penerapan Metode *Profile Matching* untuk Menunjang Keputusan

- Seleksi Pegawai Baru”. *Jurnal Prosisko* Vol. 8 No. 1 Maret 2021; p. 75-82.
- Ermawita, Rahmad. F. 2020. “Penerapan Metode Profile Matching pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Dosen Terbaik (Studi Kasus Institut Pendidikan Tapanuli Selatan)”. *Jurnal Education and Development*, Vol. 8 No. 4 Nopember 2020; p. 17-20.
- Hermawan, T. N., Ugiarto, M., & Puspitasari, N. 2017. “Sistem Evaluasi Kinerja Asisten Laboratorium Menggunakan Metode K-Means”. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Komputer Dan Teknologi Informasi*, Vol. 2 No. 2 September 2017; p. 3–6.
- Huda .M, Muhammad. M. 2022. “Implementasi Algoritma Profile Matching Dalam Menilai Kinerja Dosen “. *Jurnal Informatika*, Vol. 9 No. 1 April 2022; p. 85-92.
- Imam, R. B. 2020 “Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Koperasi Terbaik di kota Pekanbaru Menggunakan Metode Electre (Elimination And Choice Translation Reality) Studi Kasus: Dinas Koperasi UKM Kota Pekanbaru”. *Jurnal Teknologi Sistem Informasi dan Sistem Komputer TGD*, Vol. 3 No. 1 Januari 2020; p. 70-69.
- Oktopanda. 2017. “A Study Approach of Decision Support System with Profile Matching”. *International Journal of Recent Trends in Engineering & Research (IJRTER)* Vol 03, Issue 02 Februari 2017; p. 31-44.
- Purwanto, H. 2017. “Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan”. *Jurnal Techno Nusa Mandiri* Vol. XIV No. 1 Maret 2017; p. 16-22.
- Putri, N. E, Firlan, Saleh. T. 2016. “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mahasiswa Berprestasi Menggunakan Metode Profile Matching Pada STMIK Indonesia Padang”. *Jurnal Teknologi Informasi dan Pendidikan* Vol. 9 No. 1 April 2016; p. 13-29.
- Sahureka, A. O. P. 2017. “Decision Support System in The Placement of Electronic of Indonesian Navy With Profile Matching Method”. *International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT)* Vol. 6 Issue 01 Januari 2017; p. 458-465.
- Sudarmadi, A., Santoso, E., 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; p. 1788-1796.
- Syah, D. W., Santoso, E., Perdana, R. S. 2017. “Sistem Pendukung Keputusan Pengurutan Berdasarkan Jenis Suara Anggota Baru Divisi Paduan Suara Bios Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus: Logicio Choir FILKOM UB)”. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer* Vol 1 No. 12 Desember 2017; p. 1678-1686.
- Tristiana, A. Marshariono. 2016. “Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Sepeda Motor Honda Vario 125”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 5 No. 6 Juni 2016; p. 1-23.
- Wahid. A.K, Budi. W, Ida. F. 2021. “Profile Matching untuk Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Driver”. *Jurnal Transformatika* Vol. 19, No. 1 Juli 2021; pp. 74-83.