

Sistem Pendukung Keputusan Mutasi Pegawai Negeri Di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Dengan Metode Profil Matching

Nurhabibah Rambe¹, Samsir², Abdul Hakim Dalimunthe³

^{1,2,3}Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu

Jl. H. Adam Malik Lingkar By Pass Rantauprapat

Email: nurhabibahramberambe@gmail.com, samsirst111@gmail.com, abdulhakimdalinunthe@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan mengenai mutasi pegawai merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang bertujuan untuk penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi, kinerja, dan kebutuhan organisasi. Di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu, proses mutasi pegawai selama ini masih dilakukan secara manual, yang berisiko menimbulkan subjektivitas dan ketidaktepatan dalam pengambilan keputusan. Algoritma Profile Matching adalah salah satu algoritma yang digunakan untuk menentukan skor dari inputan data data yang ada. Nantinya skor tersebut dapat diurutkan sehingga dapat digunakan untuk mengambil data dengan skor tertinggi/terburuk tergantung kebutuhan. Sistem ini dibangun dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan basis data MySQL. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sistem mampu memberikan rekomendasi mutasi pegawai secara objektif, akurat, dan efisien berdasarkan kriteria-kriteria seperti kinerja, pengalaman kerja, pendidikan, dan kompetensi lainnya. Perancangan yang dibuat untuk memudahkan tenaga pegawai negeri di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu dalam merancang sistem pakar hasil mutasi yang disajikan flexibel dan responsive. Dalam menyimpan dan memproses data penulis menggunakan keunggulan bahasa pemrograman PHP dan SQL yang keseluruhan hasilnya disimpan pada sebuah basis data (MySQL).

Kata kunci: Sistem Pendukung Keputusan, Mutasi Pegawai, Profile Matching, Manajemen SDM

ABSTRACT

Research conducted on employee transfers is an important part of human resource management, which aims to place employees according to their competence, performance, and organizational needs. In the Regional Secretariat of Labuhanbatu Regency, the employee transfer process has so far been carried out manually, which risks causing subjectivity and inaccuracy in decision making. The Profile Matching algorithm is one of the algorithms used to determine the score of the existing data input. Later, the score can be sorted so that it can be used to retrieve data with the highest/worst score depending on needs. This system is built using the PHP programming language and MySQL database. The test results show that the system is able to provide objective, accurate, and efficient employee transfer recommendations based on criteria such as performance, work experience, education, and other competencies. The design was made to facilitate civil servants at the Regional Secretariat of Labuhanbatu Regency in designing an expert system for the results of the transfers presented flexibly and responsively. In storing and processing data, the author uses the advantages of the PHP and SQL programming languages, all of which are stored in a database (MySQL).

Keywords: Decision Support System, Employee Mutation, Profile Matching, Human Resource Management

Pendahuluan

Kemajuan teknologi yang berkembang pesat saat ini sangat membantu manusia dalam melakukan beberapa pekerjaan, salah satunya dapat membantu manusia dalam menentukan suatu keputusan [1],[2]. Sistem pendukung keputusan atau yang disebut dengan DSS (Decision Support System) adalah sistem berbasis komputer yang ditujukan untuk membantu pengambil keputusan dengan memanfaatkan data dan model untuk mengidentifikasi, memecahkan masalah dan membuat keputusan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap Warga Negara Indonesia (WNI) yang telah memenuhi syarat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku[3],[4]. Menurut Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang termasuk PNS adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan satu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan[5],[6],[7].

Dalam sebuah organisasi pemerintahan, mutasi merupakan hal biasa dalam upaya memberikan kesempatan kepada pegawai agar memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang lebih dan menyeluruh, berkaitan dengan jabatannya dengan jalan berpindah dari suatu pekerjaan atau unit kerja ke pekerjaan lain sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja

pegawai tersebut. Pemandahan atau mutasi merupakan suatu kegiatan rutin dalam suatu organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip “the right man and the right place” atau “orang yang tepat dan tempat yang tepat”[8],[9],[10].

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang efektif adalah melalui kebijakan mutasi pegawai, yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain baik dalam satu unit kerja maupun antar unit kerja. Mutasi pegawai bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja, pemerataan pengalaman, serta pengembangan karier pegawai[11],[12]. Namun, dalam praktiknya, proses mutasi yang dilakukan secara manual dan tanpa sistem pendukung seringkali menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan baru, subjektivitas dalam penilaian, serta kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan[13],[14],[15]. Di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu, proses mutasi pegawai masih banyak dilakukan berdasarkan pertimbangan administratif dan pendekatan konvensional. Hal ini menyebabkan potensi ketidaktepatan penempatan pegawai, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu sistem yang mampu membantu dalam pengambilan keputusan mutasi secara lebih objektif, terstruktur, dan berbasis data[16],[17].

Metode Profile Matching merupakan salah satu pendekatan dalam sistem pendukung keputusan yang cocok digunakan dalam proses penempatan atau mutasi pegawai. Metode ini bekerja dengan cara membandingkan profil kompetensi ideal suatu jabatan dengan profil kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, sehingga dapat diketahui tingkat kecocokan masing-masing pegawai terhadap jabatan yang tersedia[18],[19],[20]. Dengan demikian, keputusan mutasi dapat dilakukan secara lebih akurat dan profesional. Pemrograman Yang Digunakan Pengertian Sublime Text Sublime Text adalah aplikasi editor untuk membuat kode dan teks yang dapat berjalan pada berbagai platform operating system dengan memakai teknologi Phyton API. Terciptanya aplikasi ini terinspirasi dari aplikasi Vim. Aplikasi sublime text ini begitu sangatlah fleksibel serta powerful[21],[22],[23]. Fungsionalitas pada aplikasi ini dapat dikembangkan dengan memakai sublime-packages. Sublime text juga menunjang bermacam-macam bahasa pemrograman dan mampu menyajikan fitur syntax highlight hampir disemua bahasa pemrograman yang didukung maupun dikembangkan oleh komunitas yaitu ; C, C++, C#, CSS, D, Dylan, Erlang, HTML, Groovy, Haskell, Java, Javascript, Latex, Lisp, Lua, Markdwon, MATLAB, Ocaml, Perl, PHP, Pyhton, Ruby, SQL, pada umumnya bahasa pemrograman yang didukung ataupun belum terdukung secara default dapat lebih dimaksimalkan atau didukung dengan memakai add-ons yang bisa didownload sesuai keinginan user[24],[15].

Penelitian yang dilakukan dengan judul Penerapan Metode Profile Matching Sistem Pendukung Keputusan Demosi Karyawan (Studi Kasus: PT Nafasindo) dengan tujuan penelitian ini mengembangkan SPK untuk menentukan demosi karyawan dengan membandingkan profil kompetensi karyawan dengan standar jabatan menggunakan metode Profile Matching[25],[26]. Sistem ini membantu dalam proses demosi karyawan yang tepat. Melakukan penelitian dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Operasional Manager pada PT VADS Indonesia dengan Metode Profile Matching. Studi ini mengembangkan SPK untuk menentukan kenaikan jabatan operasional manager dengan membandingkan profil kompetensi karyawan dengan standar jabatan menggunakan metode Profile Matching. Sistem ini membantu dalam proses kenaikan jabatan yang tepat[27].

Metode Penelitian

Algoritma

Dalam menciptakan sistem pendukung keputusan mutasi pegawai negeri di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, disini penulis akan menjelaskan algoritma dalam penyesuaian untuk menampilkan Metode dan beberapa kriteria jenis kriteria, syarat dan hasilnya, yaitu :

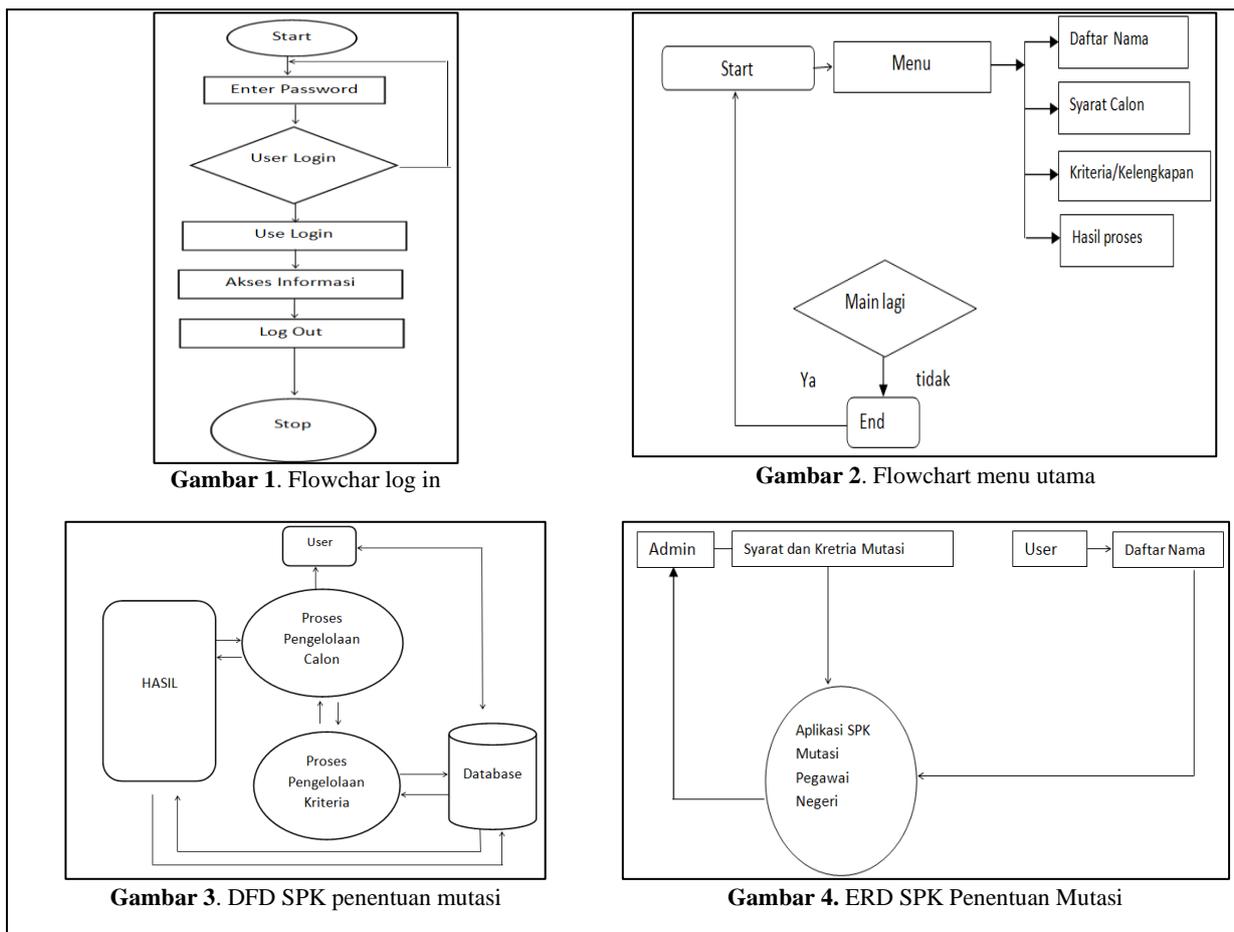
Metode Profil Matching

Algoritma Profile Matching adalah salah satu algoritma yang digunakan untuk menentukan skor dari inputan data data yang ada. Nantinya skor tersebut dapat diurutkan sehingga dapat digunakan untuk mengambil data dengan skor tertinggi/terburuk tergantung kebutuhan.Pada panduan ini akan dijelaskan tentang penulisan *heading*. Jika *heading* anda melebihi satu, gunakan level kedua heading seperti di bawah ini.

Permodelan

Sebelum merancang program, penulis akan menggambarkan beberapa Alur Sistem yang akan digunakan sebagai alur kerja program, berikut alurnya, *Heading pada level kedua dituliskan dengan boldface italics dengan menggunakan huruf besar dan huruf kecil. Heading dituliskan rata kiri.*

Flowchart



Hasil Dan Pembahasan

Penggunaan Algoritma

Tentukan Kriteria Penilaian

Nilai-nilai tersebut akan dikelompokkan ke dalam beberapa golongan, yaitu Rendah, Sedang dan Tinggi, Kemudian tentukan masing-masing rentang skor untuk golongan tersebut

Contoh dalam kasus ini:

kolom 1: rendah 0-3, sedang 4-6, tinggi 7-10

kolom 2: rendah 0-30, sedang 40-60, tinggi 70-100

kolom 3: rendah 0-3, sedang 4-6, tinggi 7-10

kolom 4: rendah 0-30, sedang 40-60, tinggi 70-100

Konversi Nilai awal menjadi Penilaian

Setelah menentukan kriteria penilaian, maka lakukan konversi skor tersebut. Dalam kasus ini, rendah bernilai 1, sedang bernilai 2, dan tinggi bernilai 3.

Dim konversiskor(3, 3) As Double

konversiskor(0, 0) = IIf(skor(0, 0) <= 3, 1, IIf(skor(0, 0) <= 6, 2, 3))

konversiskor(0, 1) = IIf(skor(0, 1) <= 30, 1, IIf(skor(0, 1) <= 60, 2, 3))

konversiskor(0, 2) = IIf(skor(0, 2) <= 3, 1, IIf(skor(0, 2) <= 6, 2, 3))

konversiskor(0, 3) = IIf(skor(0, 3) <= 30, 1, IIf(skor(0, 3) <= 60, 2, 3))

konversiskor(1, 0) = IIf(skor(1, 0) <= 3, 1, IIf(skor(1, 0) <= 6, 2, 3))

konversiskor(1, 1) = IIf(skor(1, 1) <= 30, 1, IIf(skor(1, 1) <= 60, 2, 3))

konversiskor(1, 2) = IIf(skor(1, 2) <= 3, 1, IIf(skor(1, 2) <= 6, 2, 3))

konversiskor(1, 3) = IIf(skor(1, 3) <= 30, 1, IIf(skor(1, 3) <= 60, 2, 3))

konversiskor(2, 0) = IIf(skor(2, 0) <= 3, 1, IIf(skor(2, 0) <= 6, 2, 3))

konversiskor(2, 1) = IIf(skor(2, 1) <= 30, 1, IIf(skor(2, 1) <= 60, 2, 3))

konversiskor(2, 2) = IIf(skor(2, 2) <= 3, 1, IIf(skor(2, 2) <= 6, 2, 3))

konversiskor(2, 3) = IIf(skor(2, 3) <= 30, 1, IIf(skor(2, 3) <= 60, 2, 3))

konversiskor(3, 0) = IIf(skor(3, 0) <= 3, 1, IIf(skor(3, 0) <= 6, 2, 3))
 konversiskor(3, 1) = IIf(skor(3, 1) <= 30, 1, IIf(skor(3, 1) <= 60, 2, 3))
 konversiskor(3, 2) = IIf(skor(3, 2) <= 3, 1, IIf(skor(3, 2) <= 6, 2, 3))
 konversiskor(3, 3) = IIf(skor(3, 3) <= 30, 1, IIf(skor(3, 3) <= 60, 2, 3))

Data Pegawai Negeri

Pada penelitian ini data Pegawai Negeri yang digunakan sebagai input sistem pendukung keputusan yang nantinya akan digunakan.

a. Tabel Jenis Data Pegawai Negeri

Tabel Jenis Data Pegawai Negeri merupakan tabel yang berisi tentang daftar nama Pegawai Negeri yang akan di promosikan dan dimutasi, berikut ini tabelnya:

Tabel 1. Jenis Data Pegawai

| No | Jenis | Keterangan |
|----|-----------|---|
| 1 | Nama | Pada tahap ini dilakukan Input Data Nama Pegawai Negeri Yang akan dipromosikan dan dimutasi |
| 2 | Identitas | Pada tahap ini dilajukan input identitas dari Nama Pegawai Negeri yang akan dimutasi seperti Nik, Tanggal Lahir, Alamat dan identitas lainnya |

b. Tabel kreteria

Adalah tabel jenis-jenis kreteria Mutasi Pegawai Negeri, berikut ini tablekreteria nya :

Tabel 2. Kriteria

| No | Kriteria | Keterangan |
|----|------------------|---|
| 1 | Merit system | Merit system adalah mutasi yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. |
| 2 | Seniority system | Seniority system adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, dan pengalaman kerja. |
| 3 | Spoiled system | Spoiled system adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. |

Perancangan User Interface

Dalam merancang sistem pendukung keputusan Mutasi Pegawai Negeri disini penulis akan menjelaskan beberapa rancangan gambaran aplikasi yang akan dibangun, berdasarkan rancangan input dan ouput, seperti berikut

Perancangan Input

Berikut ini beberapa gambaran perancangan input yang akan dibangun yaitu :

a. Input Login Admin

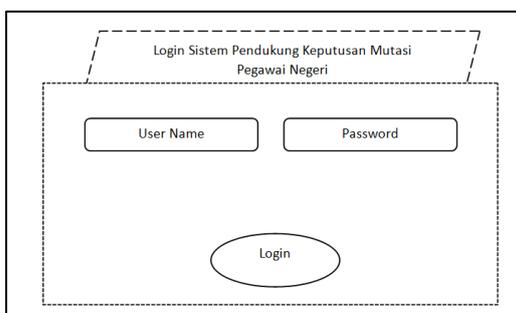
Input login admin berfungsi sebagai pengelola yang dapat mengisi berbagai macam kebutuhan untuk pengguna yang akan melakukan diagnosa, seperti gambar 5 dibawah :

b. Input Nama Pegawai Negeri

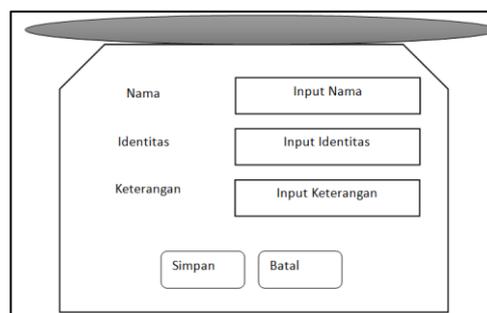
Input Nama Pegawai Negeri ini berfungsi untuk memasukkan Data pegawai Negeri seperti gambar 6 dibawah ini

c. Input Kriteria

Input Kriteria berfungsi untuk menambah Kreteria-kreteria Kelengkapan Pegawai yang terjadi pada Mutasi Pegawai, seperti gambar 7 dibawah ini :



Gambar 5. Login Admin



Gambar 6. Daftar nama perangkat desa

Gambar 7. Input Syarat dan Kreteria Kelengkapan

Perancangan Output

Berikut ini adalah gambaran dalam perancangan output yang akan dibangun :

- a. Halaman beranda
Berikut ini tampilan awal pada aplikasi, seperti gambar 8 di bawah ini
- b. Halaman Hasil SPK
Halaman ini berisi tentang hasil, seperti gambar 9 dibawah ini

Gambar 8. Beranda

Gambar 9. Hasil SPK mutasi jabatan

Tampilan Implementasi

Setelah membahas beberapa tampilan perancangan program pada pembahasan bab sebelumnya, ada beberapa tampilan input dan output yang akan penulis tampilkan sesuai dengan rancangan yang sudah penulis rancang :



Gambar 10. Tampilan menu utama



Gambar 11. Tampilan form login

| Kode | Nama Kriteria | Bobot Nilai | Aksi |
|------|-------------------------|-------------|------------|
| K01 | Terlibat Kasus Kriminal | 1.6 | Hapus Ubah |
| K02 | Tidak Loyalitas | 1.9 | Hapus Ubah |
| K03 | Tidak Berintegritas | 2.1 | Hapus Ubah |
| K04 | Tidak Berprestasi | 2.3 | Hapus Ubah |

Gambar 12. Tampilan data kriteria

| Kode Alternatif | Nama Alternatif | Aksi |
|-----------------|-----------------|------------|
| A1 | Rudiansah | Hapus Ubah |
| A2 | Sasi Dina | Hapus Ubah |
| A3 | Kirana | Hapus Ubah |

Gambar 13. Tampilan data calon peserta

Gambar 14. Tampilan data proses

Gambar 15. Tampilan hasil laporan

a. Tampilan Home

Tampilan antarmuka halaman utama aplikasi sistem pakar saat dijalankan. Tampilan menu utama adalah sebuah tampilan menu yang pertama muncul saat dijalankan atau di buka pada halaman <http://localhost/spk-lindasipahutar> Pada halaman menu utama tersebut terdapat beberapa menu pilhan lainnya

b. Tampilan form login

Pada tampilan diatas merupakan tampilan login operator untuk melakukan manajemen data sistem pendukung keputusan. Pada tampilan Gambar 12 menjelaskan tentang tampilan data criteria pegawai, Gambar 13 menjelaskan bagaimana tampilan input data calon peserta, Gambar 14 menjelaskan input data proses, Gambar 15 menjelaskan hasil laporan

Hasil Uji Coba Program

Tabel 3. Hasil uji coba program

| No | Form | Hasil | Status |
|----|---------|---|--------|
| 1 | Home | Pada saat dijalankan dengan link http://localhost/App-Gigi , tampilan sudah muncul dan berjalan dengan sempurna | OK |
| 2 | Login | Pada saat proses login sudah tampil dan bisa masuk ke login dan langsung menuju form Beranda Admin | OK |
| 3 | Input | Proses input data sudah tampil dan ketika mengisikan data dan akan menyimpan data tersebut dengan menekan tombol simpan langsung bisa tersimpan | OK |
| 4 | Browse | Proses pencarian data sudah bisa tampil dengan baik, dan masing masing browse tersebut langsung menuju proses pencarian data | OK |
| 5 | Laporan | Proses pencetakan laporan dari masing masing data dapat berjalan dengan baik dan bisa langsung koneksi ke printer | OK |

Simpulan

Dalam pembahasan kesimpulan, berikut ini ada beberapa kesimpulan yang akan penulis jelaskan berdasarkan penyusunan penulisan skripsi ini, yaitu : Perancangan yang dibuat untuk memudahkan tenaga pegawai negeri di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Dalam merancang sistem pakar hasil mutasi yang disajikan flexibel dan responsive. Dalam menyimpan dan memproses data penulis menggunakan keunggulan bahasa pemrograman PHP dan SQL yang keseluruhan hasilnya disimpan pada sebuah basis data (MySQL). Sistem yang dibangun mampu memberikan rekomendasi mutasi pegawai secara objektif dan terstruktur. Metode Profile Matching efektif dalam menilai kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang tersedia. Proses pengambilan keputusan menjadi lebih cepat, transparan, dan minim subjektivitas. Sistem berbasis web memudahkan akses bagi pengguna internal instansi. Implementasi sistem mendukung peningkatan efisiensi manajemen sumber daya manusia di lingkungan Sekretariat Daerah

Daftar Pustaka

[1] D. Romdon and I. Kholil, "Implementasi Data Mining dengan Metode Apriori Dalam Menentukan Pola Pemilihan Pemeriksaan Kimia," *TIN Terap. Inform. Nusant.*, vol. 2, no. 10, pp. 642–651, 2022, doi: 10.47065/tin.v2i10.1349.

[2] K. Nelisa, "Analisa Data Mining Dengan Menggunakan Transaksi Penjualan Untuk Mengetahui Pola Beli Konsumen Pada Mini Market MGM Kendari Menggunakan Metode Apriori Berbasis Web,"

- Jatilima J. Multimed. Dan Teknol. Inf.*, vol. 07, no. 01, pp. 114–118, 2025, [Online]. Available: <https://journal.cattleyadf.org/index.php/jatilima/index%0AAAnalisa>
- [3] C. T. P. Sojow, V. C. Poekoel, and F. D. Kambey, “Decision Support System Department Selection Using The Simple Additive Weighting Method,” *J. Tek. Inform.*, vol. 16, no. 1, pp. 47–56, 2021.
- [4] Z. M. Noer and Kusriani, “Aplikasi Decision Support System Komposisi Pakan Untuk Penggemukan Sapi Potong,” *J. Tek. Inform. Atmaluhur*, vol. 6, no. 1, pp. 31–40, 2018.
- [5] Adrie, “Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (Pns),” *Yustitia*, vol. 13, no. 1, pp. 3–4, 2019.
- [6] M. Dora, R. Khairul, and W. M. Sari, “Analisa Transaksi Penjualan Dalam peningkatan Promosi Penjualan Berbasis Sistem Informasi,” *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 357–368, 2023, doi: 10.37676/ekombis.v11i1.2993.
- [7] Sutrisno, P. Hestiningrum, M. S. Lumingkewas, and B. K. Putrawan, “Christian Religious Education Toward The Teenagers Character Building,” *Evang. J. Teol. Injili dan Pemb. Warga Jemaat*, vol. 5, no. 2, p. 202, 2021, doi: 10.46445/ejti.v5i2.330.
- [8] M. Hasanain and B. Muslimatusshalihah, “Comparative Study of Post-Marriage Nationality Of Women in Legal Systems of Different Countries Reactualize the Role and Function of Mosque in Developing the Education of Ummah: Study in East Lombok West Nusa Tenggara Province 510 International Journal of,” *IJMMU*, vol. 8, no. 10, pp. 510–516, 2021, [Online]. Available: <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v8i10.3219>
- [9] Syamsuddin, “Efektivitas Peran Penyuluh Agama Islam Dalam Penerapan Hukum Perkawinan Islam Di Masyarakat Pedesaan,” 2021. doi: 10.30863/arrisalah.v1i2.4199.
- [10] R. Adolph, “Pengaturan Kewenangan Kepala Daerah Terhadap Pemberian Mutasi Aparatur Sipil Negara,” *J. Fak. Huk.*, vol. 12, no. 5, pp. 1–23, 2018.
- [11] W. A. Ritonga, A. H. Dalimunthe, R. Aditiya, and S. I. Ritonga, “Evaluation of the moodle-based learning system applying the end user computing satisfaction method,” *J. Inov. dan Teknol. Pembelajaran*, vol. 10, no. 1, p. 106, 2023, doi: 10.17977/um031v10i12023p106.
- [12] W. A. Ritonga, J. M. Harahap, S. R. Munthe, E. F. Susilo, J. Jupriaman, and S. I. Ritonga, “Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asrindo Citraseni Satria Balai Makam Kec. Mandau Kab. Bengkalis Riau,” *Ekon. Keuangan, Investasi dan Syariah*, vol. 4, no. 1, pp. 118–122, 2022, doi: 10.47065/ekuitas.v4i1.1904.
- [13] Wahyu Azhar Ritonga, Eriani, Ismi Yulizar, Uswatun Hasanah Masra Tangse, Yuli Yani, and Dwina Putri, “The Implementation Of Information Technology In The Development Of Left And Right Brain At An Early Age In The World Of Education,” *Int. J. Humanit. Educ. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 4, pp. 377–381, 2022, doi: 10.55227/ijhess.v1i4.99.
- [14] Ruwaidah *et al.*, “Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran Menggunakan Artificial Intelligence /Ai Untuk Meningkatkan Keterampilan Pembelajaran,” *J-COSCIS J. Comput. Sci. Community Serv.*, vol. 4, no. 2, pp. 205–214, 2024.
- [15] R. Watianthos, W. A. Ritonga, A. Rengganis, A. Wanto, and M. Isa Indrawan, “Implementation of PROMETHEE-GAIA Method for Lecturer Performance Evaluation,” *J. Phys. Conf. Ser.*, vol. 1933, no. 1, 2021, doi: 10.1088/1742-6596/1933/1/012067.
- [16] S. Suryadi *et al.*, “Uji Sensitivitas Metode Pembobotan ROC, SWARA Terhadap Kriteria Karyawan Terbaik Dengan Menggunakan Metode SAW,” *J. Inf. Syst. Res.*, vol. 3, no. 4, pp. 532–540, 2022, doi: 10.47065/josh.v3i4.1952.
- [17] S. D. Putri and S. Sitohang, “Analisis Pola Pembelian Konsumen Menggunakan Algoritma Apriori,” *Comput. Sci. Ind. Eng.*, vol. 9, no. 7, pp. 6813–6824, 2023, doi: 10.33884/comasiejournal.v9i7.7889.
- [18] R. Ramadhan, “Analisis Penerapan Metode Profile Matching dan Weighted Product Dalam Pemilihan Karyawan Terbaik (Studi Kasus : Mini Market Hidayah),” *J. Sains dan Teknol. Inf.*, vol. 2, no. 2, pp. 57–65, 2023, doi: 10.47065/jussi.v2i2.3292.
- [19] M. I. Hasibuan *et al.*, “Penyuluhan dan Pelatihan Stimulasi Ekonomi UMKM Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19,” *J. Soc. Responsib. Proj. by High. Educ. Forum*, vol. 2, no. 1, pp. 54–57, 2021, [Online]. Available: <https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jrespro/article/view/877>
- [20] C. F. Suardi, H. S. Y, and S. Sunardi, “Implementasi Algoritma Apriori Untuk Analisis Data Transaksi Penjualan Pada Toko Berbasis Desktop,” *J. Tekno Kompak*, vol. 17, no. 1, p. 136, 2023, doi: 10.33365/jtk.v17i1.2148.
- [21] A. E. Yanuar and M. A. Senubekti, “Perancangan Aplikasi Penjualan Online Berbasis Website (Studi Kasus : Bakso Emsa),” *Nuansa Inform.*, vol. 16, no. 1, pp. 19–32, 2022, doi: 10.25134/nuansa.v16i1.4661.
- [22] G. Farell, H. Kurnia Saputra, and I. Novid, “Rancang Bangun Sistem Informasi Pengarsipan Surat,” *ADDABANA J. Pendidik. Agama Islam*, vol. 2, no. 2, pp. 1–12, 2018.
- [23] L. Bartlett, *Comparative Case Studies View project Social Practice Theory and Studies View project*, ResewarchG., no. January. ResewarchGate: ResewarchGate, 2016. [Online]. Available:

- <https://www.researchgate.net/publication/311831037>
- [24] R. K. Rangkuti, R. S. Ayu Ramadhana, W. A. Ritonga, M. F. Romadhon Marpaung, S. R. Munthe, and R. Watrianthos, "Determining symmetry groups on geometric builds using reflection and rotation tests," *IOP Conf. Ser. Mater. Sci. Eng.*, vol. 1156, no. 1, p. 012010, 2021, doi: 10.1088/1757-899x/1156/1/012010.
- [25] P. Adyatma, N. Partha, K. Auliasari, and Y. A. Pranoto, "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web (Studi Kasus: The Crystal Luxury Bay Resort)," *J. Mhs. Tek. Inform.*, vol. 7, no. 5, pp. 3174–7181, 2023.
- [26] I. Miati, S. Yppt, and P. Tasikmalaya, "Pengaruh Citra Merek (Brand Image) Terhadap Keputusan Pembelian Kerudung Deenay (Studi pada Konsumen Gea Fashion Banjar)," *J. ABIWARA*, vol. 1, no. 2, pp. 71–83, 2020, [Online]. Available: <http://ojs.stiami.ac.id>
- [27] J. Q. Tilman and M. Akbar, "Sistem Pendukung Keputusan dengan Profile Matching: Studi Kasus Kenaikan Jabatan Karyawan di PT Madubaru," *KONSTELASI Konvergensi Teknol. dan Sist. Inf.*, vol. 3, no. 1, pp. 113–121, 2023, [Online]. Available: <https://app.dimensions.ai/details/publication/pub.1158860691%0Ahttps://ojs.uajy.ac.id/index.php/konstelasi/article/download/7066/3062>