

Penerapan Metode *Profile Matching* Untuk Menentukan Anggota Polri Yang Mendapatkan Reward Pada Polda Sumut

Irman Wati Zai, Soeb Aripin*

Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi, Universitas Budi Darma, Medan, Indonesia.
Email : irmanwatizai@gmail.com, suefarifin@gmail.com

Abstrak

Kepolisian Daerah Sumatera Utara atau yang disingkat dengan Polda Sumut merupakan sebuah Instansi Negara yang bergerak dibidang Pemeliharaan keamanan, ketertiban, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, Polda Sumut memiliki jumlah banyaknya anggota Polri dari berbagai daerah yang berada diwilayah Provinsi Sumatera Utara yang bertugas melayani masyarakat sehingga agar setiap tahunnya dapat meningkatkan semangat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maka Polda Sumut melakukan penilaian kinerja terhadap setiap anggota Polri untuk bisa mendapatkan Reward di Polda Sumut dimana proses penilaiannya dilakukan sepanjang tahun. permasalahan yang dihadapi Polda Sumut dalam hal penentuan anggota adalah sulitnya tim penilain melakukan proses pendataan nilai kinerja Polri dan melakukan perhitungan nilai dikarenakan sistem yang digunakan masih menggunakan sistem Pencatatan sehingga dalam penelitian ini penulis menerapkan metode Profile Matching untuk menentukan anggota Polri terbaik yang berhak mendapatkan Reward. Penentuan pemberian reward kepada anggota polri yang menggunakan metode *Profile Matching* dengan indikator kedisiplinan kinerja, perilaku, prestasi, dan sosialisasi tim. Yang di jumlahkan pada setiap nilai total dan menghasilkan sebuah nilai ranking perhitungan yang lebih tinggi maka AKP R Andika Pangestu dengan Nilai Total 4.00 yang berhak untuk mendapatkan reward pada polda sumut.

Kata Kunci: Metode Profile Matching, Anggota Polri, Reward

1. PENDAHULUAN

Dalam setiap instansi ke pemerintahan akan memberikan gaji sebagai kompensasi dari pekerja seorang pegawai. Pemberiaan gaji pokok pada pegawai atau instansi sering kali memberikan reward disamping gaji pokok pada pegawai untuk memacu kinerja dan produktifitas kerja pegawai. reward adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki[1].Oleh sebab itu reward yang di berikan kepada anggota yang berprestasi mampu memberikan dampak positif kepada instansi yang di emban setiap anggota kepolisian.

Hingga Saat ini, perusahaan atau instansi Polda Sumut telah menentukan beberapa kriteria terhadap pegawai yang berhak mendapatkan reward diantaranya,1) kedisiplinan kinerja, 2) prestasi, 3) prilaku, 4) kerja sama tim, dan lainnya. Agar proses pemilihan anggota polri menjadi lebih objektif tentu saja membutuhkan alat bantu yaitu sistem informasi yang bertujuan untuk mengolah data-data yang ada sehingga menghasilkan keputusan pegawai mana yang berhak medapatkan reward.

Anggota polri yang berhak mendapatkan bonus atau reward akan mudah diketahui dengan menggunakan alat bantu yaitu dengan merancang suatu aplikasi dengan menggunakan bahasa PHP dan database My Sql Polri yang berhak mendapatkan Reward Pada Polda Sumut.penelitian Mau lidia Indapuri proses *Profile Matching* secara keseluruhan adalah dengan memakai Metode ini cukup efektif dalam menyederhanakan dan mempercepat proses keputusan dengan memecahkan persoalan tersebutke dalam bagian-bagiannya[2]. Penelitian Adil Setiawan, *Profile Maching* merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu dengan kompetensi jabatan sehingga akan diketahui perbedaan kompetensinya. Sejauh ini *Profile Maching* digunakan untuk seleksi karyawan berprestasi, perencanaan karir, Mutasi karyawan, kenaikan jabatan dan sebagainya yang berhubungan dengan kemampuan personal. Hasil jurnal adalah perhitungan dengan menggunakan metode *Profile Matching* berdasarkan data standaryang terdapat pada SSB Sriwijaya, merupakan parameter untuk menentukan kelayakan seorang Asisten Pelatih Sepak Bola. Dengan hasil Pengujian ke sistem mencapai tingkat 100 % keakurasiannya[3]. Penelitian Muhammad Sidikqul Khoiri, Lili Tanti, Safrizal proses *Profile Matching* secara keseluruhan adalah proses perbandingan antara kompetensi individu dengan kompetensi jabatan maka akan diketahui perbedaanya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya akan menjadi lebih besar yang berarti akan memiliki peluang yang lebih besar untuk diterima. Hasil Jurnal adalah menerapkan metode Profile Matching sebagai metode pada Sistem Pengambilan Keputusan Penerimaan Staff Pengajar di Yayasan Islamic Center Medanyang dirancang memiliki kesesuaian sistem dengan proses yang dilakukan secara manual dengan nilai keakuratan 100%. [4]

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Merancang sistem yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan pada saat proses penentuan pemberian anggota polri yang berhak mendapatkan reward pada Polda Sumut, Menerapkan *Profile Matching* (PM) untuk proses penentuan pemberian anggota polri yang berhak mendapatkan reward pada Polda Sumut dan Memberikan kontribusi terhadap perkembangan teknologi informasi khususnya pada sistem penentuan pemberian anggota polri yang berhak mendapatkan reward pada Polda Sumut dan memberikan hasil analisis penggunaan Metode *Profile Matching* dalam sistem pendukung keputusan penentuan pemberian anggota polri yang berhak mendapatkan reward pada Polda Sumut. Sehingga mempermudah dalam memberikan informasi dan kinerja kepolisian semakin efektif di karenakan tidak mennggunakan proses manual, dengan demikian penggunaan metode profile matching diharapkan dapat memberikan data yang akurat terhadap penentuan anggota polri yang mendapat reward. Berdasarkan penjelasan latar

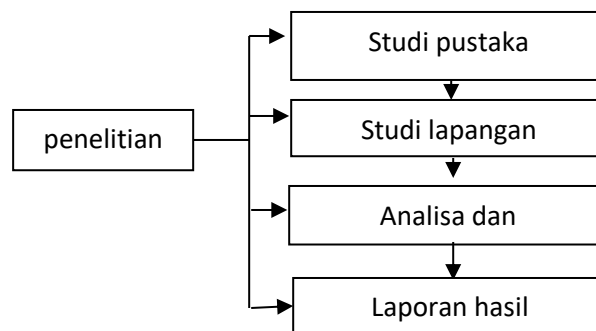
belakang masalah diatas penelitian ini bertujuan untuk menerapkan metode *profile matching* untuk menentukan anggota polri yang mendapatkan Reward.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Tahapan penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan beberapa tahapan, metode mengumpulkan data yang di pakai agar mendapat data yang sangat di perlukan penulis yaitu sebagai berikut:

- Studi pustakaPenulis mempelajari jurnal terkait serta sumber-sumber dan buku yang berkaitan untuk dikutip sebagai acuan teori yang mendukung penulisan penelitian Ilmiah ini.
- Studi LapanganPenulis melakukan pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang di teliti yaitu dengan pengamatan langsung di Polda Sumut, Studi lapangan bertujuan untuk mengambil data yang ditunjukkan berdasarkan kriteria-kriteria yang ingin diberikan yaitu, kedisiplinan kinerja, perilaku, prestasi dan sosialisasi Tim.
- Analisa dan pembahasan Di dalam tahapan ini penulis bekerja sama dalam mengumpulkan data mempelajari serta merumuskan siapa saja yang berhak mendapatkan Reward pada Polda Sumut dengan menerapkan metode Profile matchig untuk menentukan anggota pori yang berhak mendapatkan Reward pada Polda Sumut.
- Laporan hasilDi dalam tahapan ini, anggota polri yang telah memenuhi kriteria- kriteria yang telah di tentukan akan berhak mendapatkan Reward pada polda Sumut.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

2.2 Reward

Reward atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang di berikan baik oleh dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Reward disebut juga imbalan instruktik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi individu.[5]

2.3 Metode Profile Matching

Metode *profile matching* merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu dengan 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 karyawan menempati posisi tersebut,[6]. Adapun langkah-langkah Profile Matching adalah :

- Menghitung dan mengelompokan *core factor* dan *secondary factor*
Core factor merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal. Perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus:

$$NCF = \frac{\sum NC(i,s,p)}{\sum IC} \quad (1)$$

Keterangan :

NCF : nilai rata-rata *core factor*

NC (i,s,p) : jumlah total nilai *corefactor* (intelektual, sikap kerja, perilaku)

IC : jumlah item *core factor*

Secondary factor adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor* (*factor* pendukung). Perhitungan *Secondary factor* dapat ditunjukkan pada rumus :

$$NSF = \frac{\sum NS(i,s,p)}{\sum IS} \quad (2)$$

Keterangan :

NSF : nilai rata-rata *secondary factor*

NS (i,s,p) : jumlah total nilai *secondary factor*

IS : jumlah item *secondary factor*

b. Menghitung nilai total Tiap aspek

Dari perhitungan dari tiap aspek tersebut kemudian dihitung nilai total berdasarkan presentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Perhitungan dapat dilihat pada rumus :

$$\text{Nilai total} = 60\% \text{ NCF} + 40\% \text{ NSF} \quad (3)$$

Keterangan :

NCF = Nilai rata-rata *core factor*

NSF = Nilai rata *secondary factor*

Tabel 1. Data Range Kriteria

Desk	Kreteria	Range Nilai
Nilai Sub Kriteria	1. Tidak memenuhi syarat	1. 0 – 19
	2. Kurang	2. 20 – 39
	3. Cukup	3. 40 – 59
	4. Baik	4. 60 – 79
	5. Sangat Baik	5. 80 – 100

c. Menghitung hasil akhir (Rangking)

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah rangking dari kandidat yang dapat mengisi suatu jabatan tertentu, (Kardiaman Lius Sarumaha; 2014 : 65). Penentuan rangking mengacu pada hasil perhitungan tertentu, perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus :

$$HA = (x)\%N1 + (x)\%N2 + (x)\%N3 + (x)\%N4$$

Keterangan :

HA : Hasil akhir

N1 : Nilai total aspek 1

N1 : Nilai total aspek 2

N1 : Nilai total aspek 3

N1 : Nilai total aspek 4

(x)% : Nilai persen rumus hasil akhir (total 100%)

Setelah tiap karyawan mendapatkan hasil akhir, maka dapat ditentukan peringkat atau rangking dari tiap karyawan berdasarkan pada semakin besar nilai hasil akhir maka semakin besar pula kesempatan untuk perencanaan karir, dan begitu pula sebaliknya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa yang akan membantu dalam memecahkan masalah penelitian dan mencapai tujuan akhir penelitian. Data yang belum dianalisis masih merupakan data mentah. Dalam kegiatan memberi arti bila di analisis atau di tafsirkan dengan baik dan benar. Kasus yang di ambil adalah untuk menentukan anggota polri yang berhak mendapatkan Reard pada Polda Sumut. Dengan memiliki empat kriteria yaitu kedisiplinan kinerja, perilaku, prestasi dan kerja sama tim. Perhitungan ini memiliki aspek-aspek tertentu untuk penilain Anggota Polri yang terjadi pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Untuk keterang nya bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Sub kriteria

No	Sub kriteria
1	Kedisiplinan kinerja
2	Prestasi
3	Perilaku
4	Kerja sama tim

Kemudian Nilai aspek sub kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Data kriteria

No	Nama Anggota	Nama Kriteria			
		Absen	Prilaku	Prestasi	Kerjasama Tim
1	Bripda Erik Anggara	1	4	1	1
2	AKP R Andika Pangestu	3	1	1	1
3	Bripka Doni Kurniawan	1	4	1	1
4	Bripka Useptiana	1	2	1	1

5	Bripka Malvinas Suprianto	4	1	1	1
6	Ipda Andi M Iqbal	1	4	1	1

Untuk mendapatkan *output* perhitungan metode Profile Matching (Gap), dapat dilihat sebagai berikut:

a. Pemetaan gap

Gap yang dimaksud adalah perbedaan antara profil anggota polri dengan profil pimpinan polri atau bisa ditunjukkan pada rumus berikut :

$$\text{Gap} = \text{profil anggota polri} - \text{profil pimpinan polri}$$

Tabel 4. Perhitungan Gap

No	Nama Anggota	Nama Kriteria			
		Absen	Prilaku	Prestasi	Kerjasama Tim
1	Bripda Erik Anggara	1	4	1	1
2	AKP R Andika Pangestu	3	1	1	1
3	Bripka Doni Kurniawan	1	4	1	1
4	Bripka Useptiana	1	2	1	1
5	Bripka Malvinas Suprianto	4	1	1	1
6	Ipda Andi M Iqbal	1	4	1	1
	Nilai Pimpinan Polri	3	3	2	2
1	Bripda Erik Anggara	-2	1	-1	-1
2	AKP R Andika Pangestu	0	-2	-1	-1
3	Bripka Doni Kurniawan	-2	1	-1	-1
4	Bripka Useptiana	-2	-1	-1	-1
5	Bripka Malvinas Suprianto	1	-2	-1	-1
6	Ipda Andi M Iqbal	-2	1	-1	-1

Adapun keterangan nilai preferensi dari variable kriteria sebagai berikut:

Tabel 5. Keterangan Nilai Preferensi

1	Absen (31%)	Bobot
	> = 24	4
	> 15 dan < 24	3
	> 8 dan < 16	2
	< = 8	1
2	Prilaku (35%)	
	> = 26	4
	> 17 dan < 27	3
	> 9 dan < 18	2
	< = 9	1
3	Prestasi (34%)	
	> = 31	4
	> 20 dan < 31	3
	> 10 dan < 21	2
	< = 10	1
4	Kerja sama Tim (100%)	
	> = 75	4
	> 50 dan < 76	3
	> 25 dan < 51	2
	< = 25	1

Berdasarkan dari Tabel 4 dan Tabel 5 merupakan hasil penilaian terhadap anggota polri mengenai indikator hasil kerja. Sedangkan untuk profile reward kepolisian yang dihasilkan dari nilai yang diberikan dikurangi selisih nilai maksimal. Setelah perhitungan gap pada masing-masing anggota polri dilakukan, lalu tiap-tiap profil anggota polri diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap yang dapat dilihat seperti di bawah ini:

b. Pembobotan

Setelah diperoleh gap pada masing-masing anggota polri pada Polda Sumut, setiap profil diberi bobot nilai dengan patokan tabel standar nilai gap seperti di bawah ini.

Tabel 6. Standar GAP

No	Selisih	Bobot Nilai
1	0	5
2	1	4,5
3	-1	4
4	2	3,5
5	-2	3
6	3	2,5
7	-3	2
8	4	1,5
9	-4	1

Tabel 7. Normalisasi

No	Nama Anggota	Absen	Prilaku	Prestasi	Kerjasama Tim
1	Bripda Erik Anggara	3	4,5	4	4
2	AKP R Andika Pangestu	5	3	4	4
3	Bripka Doni Kurniawan	3	4,5	4	4
4	Bripka Useptiana	3	4	4	4
5	Bripka Malvinas Suprianto	4,5	3	4	4
6	Ipda Andi M Iqbal	3	4,5	4	4

Indikator hasil kerja yang hasil nilai tersebut dilihat nilai selisihnya dan akan mengetahui bobot nilai yang didapat Perhitungan dan Pengelompokan Core factor dan Secondary Factor. Setelah menentukan bobot nilai gap untuk keempat indikator, yaitu indikator kedisiplinan kinerja, perilaku, prestasi, dan sosialisasi tim., maka keempat indikator tersebut dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok Core Factor dan kelompok Secondary Factor. Perhitungan Core factor dan Secondary Factor dalam menentukan anggota polri yang berhak mendapatkan Reward

c. Perhitungan dan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk seluruh kriteria, setiap subkriteria dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu *core factor* dan *secondary factor*. Di bawah ini perhitungan *core factor* ditunjukkan menggunakan rumus (2). Adapun perhitungan *core factor* dan *secondary factor* sebagai berikut :

Kriteria yang akan menjadi *core factor* adalah absensi, perilaku dan prestasi, kerjasama tim adalah *secondary factor*.

$$NCF = \frac{3.0 + 4.5}{2} = \frac{7.5}{2} = 3.75$$

$$NSF = \frac{3.0 + 4.0}{2} = \frac{7.0}{2} = 3.50$$

Tabel 8. Pengelompokan Core Factor Dan Secondary Factor

No	Nama Anggota	Absen	Prilaku	Prestasi	Kerjasama Tim	Core Factor	Secondary Factor
1	Bripda Erik Anggara	3.00	4.50	4.00	4.00	3.75	4.00
2	AKP R Andika Pangestu	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
3	Bripka Doni Kurniawan	3.00	4.50	4.00	4.00	3.75	4.00
4	Bripka Useptiana	3.00	4.00	4.00	4.00	3.50	4.00
5	Bripka Malvinas Suprianto	4.50	3.00	4.00	4.00	3.75	4.00
6	Ipda Andi M Iqbal	3.00	4.50	4.00	4.00	3.75	4.00

d. Perhitungannilai total

Dari hasil penghitungan setiap kriteria diatas, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan bisa dilihat pada rumus (3). Lebih jelasnya, perhitungan nilai total bisa dilihat sebagai berikut:

$$N_{total} = (60\% \times 3,75) + (40\% \times 3,50) = 3,65$$

Tabel 9. Perhitungan Nilai Total

No	Nama Anggota	Core Factor	Secondary Factor	Nilai Total
1	Bripda Erik Anggara	3.75	4.00	3.85
2	AKP R Andika Pangestu	4.00	4.00	4.00
3	Bripka Doni Kurniawan	3.75	4.00	3.85
4	Bripka Useptiana	3.50	4.00	3.70

5	Bripka Malvinas Suprianto	3.75	4.00	3.85
6	Ipda Andi M Iqbal	3.75	4.00	3.85

Berdasarkan dari Tabel 9. Core Factor merupakan hasil pembobotan dari indikator hasil kerja yang dibagi dengan pertanyaan indikator hasil kerja 1 (C1), hasil kerja 2 (C2). Sedangkan untuk Secondary Factor merupakan hasil pembobotan dari indikator hasil kerja 3 (C3) dan aspek hasil kerja 4 (C4).

e. Menghitunghasilakhir (Rangking)

Hasil akhir dari proses metode *profile matching* adalah ranking dari anggota polri pada Polda Sumut untuk mengetahui hasil akhir penilaian untuk pemberian reward kedisiplinan anggota polri yang ditunjukkan pada tabel 10, seperti dibawah ini :

Tabel 10. Penentuan Hasil Rangking

No	Nama Anggota	Nilai Total
1	AKP R Andika Pangestu	4.00
2	Bripda Erik Anggara	3.85
3	Bripka Doni Kurniawan	3.85
4	Bripka Malvinas Suprianto	3.85
5	Ipda Andi M Iqbal	3.85
6	Bripka Useptiana	3.70

Berdasarkan tabel 10. bahwa untuk nilai c1,N2,N3 & N4 merupakan hasil dari nilai total dari indikator kedisiplinan kinerja, perilaku, prestasi, dan sosialisasi tim. Yang di jumlahkan pada setiap nilai total dan menghasilkan sebuah nilai ranking perhitungan yang lebih tinggi maka AKP R Andika Pangestu dengan Nilai Total 4.00 yang berhak untuk mendapatkan reward pada polda sumut.

4. KESIMPULAN

Setelah melaksanakan penelitian di Polda Sumut penulis mengulas sistem penentuan pemberian reward kepada anggota polri yang menggunakan metode *Profile Matching*. Maka dari itu penulis dapat menarik beberapa kesimpulan mengenai sistem yang dirancang. Adapun kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis adalah sebagai berikut Dengan adanya sistem yang dirancang ini memberikan kemudahan kepada Polda Sumut untuk proses pemberian reward.Merumuskan permasalahan yang dihadapi Polda Sumut dalam menerapkan sistem penentuan reward terhadap anggota yang berhak menerimanya.Pada sistem yang dirancang dapat memberikan hasil keluaran atau *output*-an yang lebih bermanfaat bagi perusahaan. penentuan pemberian reward kepada anggota polri yang menggunakan metode *Profile Matching* dengan indikator kedisiplinan kinerja, perilaku, prestasi, dan sosialisasi tim. Yang di jumlahkan pada setiap nilai total dan menghasilkan sebuah nilai ranking perhitungan yang lebih tinggi maka AKP R Andika Pangestu dengan Nilai Total 4.00 yang berhak untuk mendapatkan reward pada polda sumut.

REFERENCES

- [1] Rjadi Muchilisin, "Reward atau penghargaan (pengertian, tujuan, jenis dan syarat)," *manajemen pendidikan*. p. 1, 2020.
- [2] indrapuri Maulidia, "sistem pendukung keputusan penerimaan siswa baru menggunakan metodeprofile matching," *J. Pendidik.*, vol. 6, no. 2, p. 85, 2014.
- [3] A. Setiawan, "Implementasi Metode SAW Dalam Penerimaan Siswa Baru Pada SMA Negeri 16 Medan," *Jurasik (Jurnal Ris. Sist. Inf. dan Tek. Inform.*, vol. 2, no. 1, p. 96, 2017, doi: 10.30645/jurasik.v2i1.23.
- [4] M. S. Khoiri, L. Tanti, and Safrizal, "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Staff Pengajar Pada Yayasan Islamic Center Medan Dengan Penerapan Metode Profile Matching," *Konfrensi Nas. Sist. Inf.*, pp. 8–9, 2018.
- [5] D. Pujiwidodo, "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title," vol. III, no. 2, p. 2016, 2016.
- [6] SARUMAHA LIUS KARDIAMAN, "Pengembangan sistem pendukung keputusan (SPK) Penerimaan Pegawai Honoror Guru dengan Menggunakan Metode profile Matchig"," *JURNALPENDIDIKAN*, vol. 1, p. 64, 2014.
- [7] A. Suhartanto, K. Kusriani, and H. Henderi, "Decision Support System Untuk Penilaian Kinerja Guru Dengan Metode Profile Matching," *J. Komput. Terap.*, vol. 2, no. 2, pp. 149–158, 2016.
- [8] B. Sudradjat, "Pemberian Kredit Pada Koperasi Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Inform.*, vol. 4, no. 2, pp. 183–188, 2017, [Online]. Available: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ji/article/view/2143/pdf>.
- [9] L. P. Dewi, U. Indahyanti, and Y. H. S, "Pemodelan Proses Bisnis Menggunakan Activity Diagram Uml Dan Bpmm (Studi Kasus Frs Online)," *Informatika*, pp. 1–9, 2017.
- [10] A. Diana, D. Achadiani, and H. Irawan, "Penerapan Metode Profile Matching untuk Pendukung Keputusan Pemilihan Manajer Information Technology," *J. Tek. Inform. dan Sist. Inf.*, vol. 7, no. 1, pp. 180–191, 2021, doi: 10.28932/jutisi.v7i1.3393.
- [11] yuwantoko meisyal Andrias, "Pembuatan Kakas Bantu untuk Mendeteksi Ketidaksesuaian Diagram Urutan (Sequence Diagram) dengan Diagram Kasus Penggunaan (Use Case Diagram)," *J. Pendidik.*, vol. 6, p. 1, 2017.
- [12] K. Kawano, Y. Umemura, and Y. Kano, " Field Assessment and Inheritance of Cassava Resistance to Superelongation Disease 1 ," *Crop Sci.*, vol. 23, no. 2, pp. 201–205, 1983, doi: 10.2135/cropsci1983.0011183x002300020002x.
- [13] F. Pratiwi, S. Adrianto, and A. Arianto, "Sistem Pengolahan Data Nilai Siswa Berstandar Kurikulum 2013 Di SMP Negeri 2 Dumai," *SATIN - Sains dan Teknol. Inf.*, vol. 4, no. 1, p. 80, 2018, doi: 10.33372/stn.v4i1.291.
- [14] L. Maulida, "Penerapan Datamining Dalam Mengelompokkan Kunjungan Wisatawan Ke Objek Wisata Unggulan Di Prov. Dki



- Jakarta Dengan K-Means,” *JISKA (Jurnal Inform. Sunan Kalijaga)*, vol. 2, no. 3, p. 167, 2018, doi: 10.14421/jiska.2018.23-06.
- [15] E. Z. Novita Ratna Sari¹, Ani Oktarini Sari², “Sistem Informasi Pengolahan Nilai Siswa Di Sd Al-Hidayah Tangerang,” *J. PROSISKO*, vol. 8, no. 1, pp. 68–74, 2021.