

Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode *Profile Matching* Dalam Pemilihan Salesman Terbaik

Entin Sutinah ^{1,*}

¹ Manajemen Informatika; AMIK BSI Jakarta; Jl RS.Fatmawati No 24, Pondok Labu Jakarta Selatan 12450, Prov.DKI Jakarta – Indonesia (Tlp: 021-7500282 Fax: 021-7513790); e-mail : entin.esh@bsi.ac.id.

* Korespondensi: e-mail: entin.esh@bsi.ac.id

Diterima: 5 Oktober 2017 ; Review:11 Oktober 2017; Disetujui: 16 Oktober 2017

Cara Sitasi: Sutinah E. 2017. Sistem Pendukung Keputusan Dengan Menggunakan Metode *Profile Matching* Dalam Pemilihan Salesman Terbaik. *Informatics For Educators and Professionals*. 2(1): 29 – 42.

Abstrak: Kemajuan teknologi yang berkembang pesat saat ini sangat membantu manusia dalam melakukan beberapa pekerjaan, salah satunya dapat membantu manusia dalam menentukan suatu keputusan. Perusahaan Dagang STB Motor merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan *spare part* motor. Dari mulai berdiri sampai saat ini PD.STB Motor terus mengalami kemajuan yang begitu pesat dan sudah memiliki jumlah karyawan yang cukup memadai salah satunya terdapat beberapa jumlah salesman yang terdiri dari dua belas orang salesman. Dengan jumlah salesman tersebut perusahaan mengalami kesulitan dalam memilih salesman terbaik yang untuk dipromosikan menjadi sales manager karena saat ini perusahaan dalam menentukan salesman terbaiknya yaitu hanya dengan melihat dari jumlah omset penjualan saja yang dihasilkan oleh masing-masing salesman, namun kurang memperhatikan faktor yang lain yang dapat mendukung penilaian, sehingga terjadi pihak manajemen salah memilih dan menentukan keputusan, dan juga dapat menimbulkan kesan pilih kasih terhadap salah satu salesman serta dapat menimbulkan kecemburuan sosial. Tujuan dari penelitian ini Mengetahui proses pemilihan sales terbaik yang sedang berjalan saat ini, memberikan alternatif pemecahan masalah dengan mengimplementasikan sistem pendukung keputusan metode *profile matching* dalam memilih salesman terbaik. Untuk melakukan proses pemilihan salesman terbaik dengan menggunakan metode *profile matching* sehingga dapat membantu perusahaan dalam memecahkan masalah yang dihadapi dan mendapatkan suatu keputusan yang tepat. dari beberapa langkah yang telah diterapkan dengan menggunakan metode *profile matching* maka hasilnya didapatkan sebuah keputusan yang tepat dan sesuai harapan yaitu pihak manajemen dapat memilih salesman terbaik yang nantinya akan dipromosikan menjadi sales manager.

Kata kunci: GAP, Keputusan, *Profile Matching*, Salesman

Abstract: Technological advances which are growing rapidly at this time incredibly help human beings in doing some works, one of which can help them determine a decision. PD.STB Motor is a Trading Company engaged in the sale of motorbike spare parts. From the beginning up to now, PD.STB Motor has been progressing so rapidly with a sufficient number of employees including twelve salesmen. With that number of salesmen, the company is facing difficulty in choosing the best salesman to be promoted to Sales Manager. At this time the company determines the best salesman only by looking at the number of sales turnover produced by each salesman and less attention to other factors that can support the assessment which resulting in management's wrong decision. It can also lead to the impression of favoritism towards one of the salesmen and might cause social jealousy. The purpose of this study is to know the process of selecting the best salesman currently running and to provide an alternative problem solving method by implementing a decision support system called *Profile Matching* in choosing the best salesman. Also to perform the process of selecting the best salesman by

using Profile Matching method so that it can assist the company in solving the problems encountered to get a right decision. The result obtained from several steps that have been applied using method matching profile is a right decision according to the management's expectation and they can choose the best salesman who will be promoted to Sales Manager.

Keywords: GAP, Decision, Profile Matching, Salesman

1. Pendahuluan

Perusahaan dagang merupakan sebuah perusahaan yang kegiatan sehari-harinya menjual, membeli dan menyetok barang dagangan dengan tujuan mendapatkan laba dan tidak merubah bentuk dari barang tersebut. Perusahaan Dagang STB Motor merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan *spare part* motor. Dari mulai berdiri sampai saat ini PD.STB Motor terus mengalami kemajuan yang begitu pesat dan sudah memiliki jumlah karyawan yang cukup memadai salah satunya terdapat beberapa jumlah salesman yang terdiri dari dua belas orang salesman. Dengan jumlah salesman tersebut perusahaan mengalami kesulitan dalam memilih salesman terbaik yang untuk dipromosikan menjadi sales manager karena saat ini perusahaan dalam menentukan salesman terbaiknya yaitu hanya dengan melihat dari jumlah omset penjualan saja yang dihasilkan oleh masing-masing sales, namun kurang memperhatikan faktor yang lain yang dapat mendukung penilaian, sehingga terjadi pihak manajemen salah memilih dan menentukan keputusan, dan juga dapat menimbulkan kesan pilih kasih terhadap salah satu sales serta dapat menimbulkan kecemburuan sosial. Dengan kemajuan teknologi informasi yang begitu pesat perkembangannya, sehingga manusia bisa memanfaatkan kemajuan teknologi tersebut untuk mengambil sebuah keputusan yang tepat dan sesuai dengan harapan. Maka dari itu untuk membantu perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya dan untuk menentukan keputusan dalam memilih salesman terbaik untuk dijadikan sales manager menggunakan sistem pendukung keputusan dengan mengimplementasikan metode *profile matching*, sehingga mendapatkan keputusan yang tepat sasaran serta sesuai dengan harapan. Beberapa Penelitian yang telah menggunakan metode yang sama yaitu:

Proses pengambilan keputusan pengangkatan jabatan karyawan pada PT Ayn masih mengalami kendala yaitu sering terjadi pengambilan keputusan yang sifatnya subyektifitas, terutama apabila beberapa pegawai memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda, selain itu juga penilaian secara kauntitatif sering dianggap mengecewakan karena terdapat kesulitan mengukur parameter yang ada. Disisi lain pihak manajemen dan pegawai membutuhkan proses penilaian kinerja yang rutin dan cepat sehingga dapat memberikan umpan balik dalam perbaikan lingkungan kerja. Untuk menyelesaikan segala permasalahan yang ada dan untuk membantu proses penilaian kinerja pegawai perlu dibuatkan sebuah sistem yang dapat memberikan sebuah masukan bagi manajemen Biro umum dan kepegawaian dalam menentukan sebuah keputusan yang tepat untuk pengembangan potensi bagi setiap pegawai, dengan harapan pegawai yang memiliki kemampuan terbaik akan mendapatkan penilaian yang terbaik juga. Untuk menganalisa data-data pegawai sesuai dengan kriteria tertentu dengan menggunakan metode *Profile matching* untuk mengevaluasi kinerja pegawai dalam rangka penentuan promosi jabatan [Adhar, 2014].

Proses Pemindahan Tugas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan hanya berdasarkan dari beberapa aspek saja yaitu tingkat pendidikan, lamanya waktu bekerja dan golongan. Namun beberapa aspek tersebut tidaklah cukup untuk menopang berhasilnya suatu pengambilan keputusan yang tepat. Maka dari itu diperlukannya sebuah metode pengambilan keputusan yang tepat yaitu dengan menggunakan metode *profile matching*. Sistem pengambilan keputusan ini dibangun untuk membantu perusahaan dalam proses pemindahan tugas karyawan yang memiliki kinerja baik [Damanik, 2013].

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah dapat diambil rumusan masalahnya yaitu, bagaimana cara mengimplementasikan metode *profile matching* dalam mengambil keputusan untuk menentukan salesman terbaik, sehingga didapat suatu keputusan yang tepat dan sesuai harapan.

Tujuan Penelitian

Mengatahui proses pemilihan sales terbaik yang sedang berjalan saat ini, memberikan alternatif pemecahan masalah dengan mengimplementasikan sistem pendukung keputusan metode *profile matching* dalam memilih salesman terbaik, dan memudahkan pihak manajemen mengangkat salesman terbaik untuk dijadikan sebagai sales manajer.

Pengertian Sistem

Sistem adalah Suatu kesatuan prosedur atau komponen yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya, bekerja bersama-sama sesuai dengan aturan yang diterapkan sehingga membentuk suatu tujuan yang sama, dimana dalam sebuah sistem bila terjadi satu bagian saja yang tidak bekerja atau rusak maka suatu tujuan bisa terjadi kesalahan hasilnya atau outputnya. Sistem merupakan kumpulan elemen yang saling berkaitan yang bertanggung jawab memproses masukan (*input*) sehingga menghasilkan keluaran (*output*) (Kusrini, 2007).

Sistem Pendukung Keputusan

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 (Fathul, 2005).

2. Metode Penelitian

Profile Matching

Profile matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan asumsi terdapat variabel prediktor ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati (Kusrini, 2007).

GAP

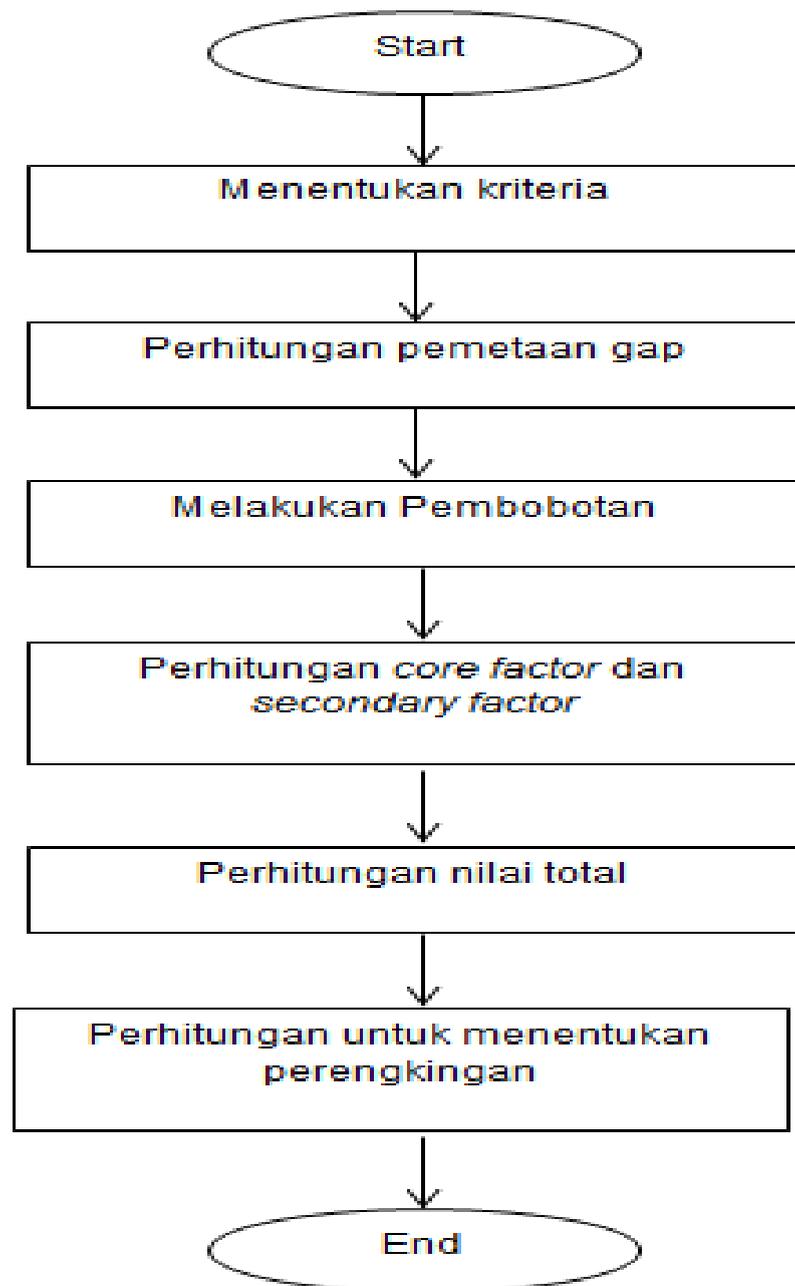
Gap adalah perbedaan antara profile yang dimiliki oleh masing-masing alternatif dengan profile standar. Hal tersebut dapat dihitung dengan rumus berikut ini (Kusrini, 2007)

Gap = Profil Atribut– Profil Target

Pengukuran Penilaian

Skala Ordinal adalah skala yang didasarkan pada rangking, diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang yang terendah atau sebaliknya.” (Ridwan, 2007). Pengukuran penilaian dalam melakukan proses pemilihan salesman terbaik dengan menggunakan pengukuran penilaian skala ordnial yaitu:

Sangat Kurang (1), Kurang (2), Cukup (3), Baik (4) ,Sangat Baik (5)

Tahapan metode *profile matching*

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Gambar 1. *Flowchart* tahapan metode *profile matching*

Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel Penelitian

Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis lakukan sebagai bahan penelitian ini yaitu dengan menggunakan beberapa metode antara lain: Pertama Wawancara, pada Metode ini penulis melakukan wawancara dengan pimpinan perusahaan guna mendapatkan data-data yang dibutuhkan sebagai bahan penelitian, kedua Observasi, pada Metode ini penulis lakukan dengan mengamati secara langsung terhadap cara penilaian salesman yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, ketiga Studi Pustaka, pada Metode ini penulis lakukan dengan mengambil bahan referensi dari buku, jurnal dan referensi lainnya yang terkait dengan bahan penelitian.

Populasi

Populasi yang diambil yaitu bagian penjualan PD.STB Motor.

Sample

Sample yang diambil untuk penelitian ini terdiri dua belas orang salesman yang akan dinilai oleh pimpinan perusahaan secara langsung untuk diterapkan kedalam tahapan-tahapan metode *profile matching* guna mendapatkan sebuah keputusan yang tepat.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Menentukan Kriteria Penilaian

Aspek Kecerdasan

Penguasaan *Product Knowledge* (A1)

Penguasaan Area (A2)

Kreatif (A3)

Logika (A4)

Inovatif (A5)

Aspek Target Kerja

Komitmen (A6)

Fokus (A7)

Terukur (A8)

Aspek Sikap Kerja

Jujur (A9)

Teliti dan Bertanggung Jawab (A10)

Disiplin (A11)

Pandai Berkomunikasi (A12)

Kerja sama (A13)

Percaya Diri (A14)

3.2. Perhitungan pemetaan gap

Proses pemetaan GAP ini pimpinan perusahaan melakukan penilaian secara langsung terhadap masing-masing salesman pada beberapa profil atribut yang telah ditentukan, setelah dilakukan penilaian langkah selanjutnya akan dilakukan pencocokan dengan nilai standar yang diinginkan perusahaan. Pencocokan ini berguna untuk mendapatkan nilai selisih antara nilai profil atribut dengan profil nilai standar. Adapun untuk untuk mendapatkan hasil GAP dihitung menggunakan rumus berikut ini

Gap = Profil Atribut– Profil Nilai Standar.....(1)

Tabel 1. Pemetaan GAP

NO	Nama	Aspek Kecerdasan					Aspek Target Kerja				Aspek Sikap Kerja				
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14
1	Carsa	2	3	3	3	2	5	3	5	3	5	5	3	5	2
2	Irfan	5	3	5	5	3	5	5	2	3	5	2	4	2	4
3	Ahmad	5	4	5	5	3	5	3	5	2	2	4	2	5	4
4	Syair	3	3	2	5	3	2	3	3	3	4	2	5	2	3
5	Asep	4	5	2	5	5	5	3	3	5	2	4	3	5	3
6	Nanan	3	3	3	4	2	5	3	5	3	5	4	3	5	2
7	Ucok	4	3	3	2	5	3	4	3	2	4	2	2	3	5
8	Encep	5	5	2	4	4	3	2	2	2	4	3	5	5	5
9	Sapri	4	4	2	5	2	2	2	2	5	4	4	3	3	2
10	Kamtari	4	4	2	3	2	2	4	3	2	4	5	4	2	5
11	Uro	4	2	5	2	5	3	3	4	3	4	4	5	5	2
12	Budi	4	2	4	4	4	2	2	5	5	2	2	4	2	2
Nilai Standar		4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3
1	Carsa	-2	-1	0	0	-1	2	0	1	-2	1	1	-1	2	-1
2	Irfan	1	-1	2	2	0	2	2	-2	-2	1	-2	0	-1	1
3	Ahmad	1	0	2	2	0	2	0	1	-3	-2	0	-2	2	1
4	Syair	-1	-1	-1	2	0	-1	0	-1	-2	0	-2	1	-1	0
5	Asep	0	1	-1	2	2	2	0	-1	0	-2	0	-1	2	0
6	Nanan	-1	-1	0	1	-1	2	0	1	-2	1	0	-1	2	-1
7	Ucok	0	-1	0	-1	2	0	1	-1	-3	0	-2	-2	0	2
8	Encep	1	1	-1	1	1	0	-1	-2	-3	0	-1	1	2	2
9	Sapri	0	0	-1	2	-1	-1	-1	-2	0	0	0	-1	0	-1
10	Kamtari	0	0	-1	0	-1	-1	1	-1	-3	0	1	0	-1	2
11	Uro	0	-2	2	-1	2	0	0	0	-2	0	0	1	2	-1
12	Budi	0	-2	1	1	1	-1	-1	1	0	-2	-2	0	-1	-1

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2017)

3.3. Melakukan Pembobotan

Setelah dilakukan pemetaan gap langkah selanjutnya melakukan pembobotan, dengan ketentuan bobot nilai berikut ini:

Tabel 2. Pembobotan Nilai GAP

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

Sumber : (Kusrini, 2007)

Pada tahapan ini nilai gap yang telah didapat akan dikoversikan ke dalam bobot nilai gap yang telah ditetapkan di metode *profile matching*.

Tabel 3. Konversi Nilai Ke Bobot

NO	Nama	Aspek Kecerdasan					Aspek Target Kerja				Aspek Sikap Kerja				
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14
1	Carsa	-2	-1	0	0	-1	2	0	1	-2	1	1	-1	2	-1
2	Irfan	1	-1	2	2	0	2	2	-2	-2	1	-2	0	-1	1
3	Ahmad	1	0	2	2	0	2	0	1	-3	-2	0	-2	2	1
4	Syair	-1	-1	-1	2	0	-1	0	-1	-2	0	-2	1	-1	0
5	Asep	0	1	-1	2	2	2	0	-1	0	-2	0	-1	2	0
6	Nanan	-1	-1	0	1	-1	2	0	1	-2	1	0	-1	2	-1
7	Ucok	0	-1	0	-1	2	0	1	-1	-3	0	-2	-2	0	2
8	Encep	1	1	-1	1	1	0	-1	-2	-3	0	-1	1	2	2
9	Sapri	0	0	-1	2	-1	-1	-1	-2	0	0	0	-1	0	-1
10	Kamtari	0	0	-1	0	-1	-1	1	-1	-3	0	1	0	-1	2
11	Uro	0	-2	2	-1	2	0	0	0	-2	0	0	1	2	-1
12	Budi	0	-2	1	1	1	-1	-1	1	0	-2	-2	0	-1	-1
Konversi Nilai Ke Bobot															
1	Carsa	3	4	5	5	4	3,5	5	4,5	3	4,5	4,5	4	3,5	4
2	Irfan	4,5	4	3,5	3,5	5	3,5	3,5	3	3	4,5	3	5	4	4,5
3	Ahmad	4,5	5	3,5	3,5	5	3,5	5	4,5	2	3	5	3	3,5	4,5
4	Syair	4	4	4	3,5	5	4	5	4	3	5	3	4,5	4	5
5	Asep	5	4,5	4	3,5	3,5	3,5	5	4	5	3	5	4	3,5	5
6	Nanan	4	4	5	4,5	4	3,5	5	4,5	3	4,5	5	4	3,5	4
7	Ucok	5	4	5	4	3,5	5	4,5	4	2	5	3	3	5	3,5
8	Encep	4,5	4,5	4	4,5	4,5	5	4	3	2	5	4	4,5	3,5	3,5

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2017)

Tabel 3. Konversi Nilai Ke Bobot lanjutan

NO	Nama	Aspek Kecerdasan			Aspek Target Kerja				Aspek Sikap Kerja						
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14
9	Sapri	5	5	4	3,5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4
10	Kamtari	5	5	4	5	4	4	4,5	4	2	5	4,5	5	4	3,5
11	Uro	5	3	3,5	4	3,5	5	5	5	3	5	5	4,5	3,5	4
12	Budi	5	3	4,5	4,5	4,5	4	4	4,5	5	3	3	5	4	4

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2017)

3.4. Perhitungan *core factor* dan *secondary factor*

Untuk perhitungan *core factor* terlebih dahulu mengambil beberapa kriteria dari masing-masing aspek yang paling utama dan nantinya akan dijadikan sebagai *core factor* untuk sisanya akan dijadikan sebagai *secondary factor*. Adapun yang menjadi *core factor* pada aspek kecerdasan mengambil tiga kriteria yaitu A1,A2,A4, aspek target kerja mengambil dua kriteria A6,A8, dan aspek sikap kerja mengambil empat kriteria A9,A10,A12,A14, sedangkan untuk *secondary factor* pada aspek kecerdasan mengambil dua kriteria yaitu A3, A5, aspek target kerja A7 dan aspek sikap kerja A11, A13.

Core Factor

Kriteria yang termasuk kedalam *core factor* akan dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah Item *core factor*

Untuk sample perhitungan *core factor* penulis mengambil *sample* tiga orang salesman yaitu Carsa, Irfan dan Ahmad.

Core Factor Aspek Kecerdasan

Carsa:

$$NCF = \frac{3+4+5}{3} = 4.0$$

Irfan

$$NCF = \frac{4.5+4+3.5}{3} = 4.0$$

Ahmad

$$NCF = \frac{4.5+5+3.5}{3} = 4.3$$

Core Factor Aspek Target Kerja

Carsa:

$$NCF = \frac{3.5+4.5}{2} = 4$$

Irfan

$$NCF = \frac{3.5+3}{2} = 3.3$$

Ahmad

$$NCF = \frac{3.5+4.5}{2} = 4$$

Core Factor Aspek Sikap Kerja

Carsa:

$$NCF = \frac{3+4.5+4+4}{4} = 3.9$$

Irfan

$$NCF = \frac{3+4.5+5+4.5}{4} = 4.3$$

Ahmad

$$NCF = \frac{2+3+3+4.5}{4} = 3.1$$

Secondary Factor

Sedangkan untuk perhitungan *secondary factor* dapat dilihat pada rumus berikut ini :

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

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *secondary factor*

IS : Jumlah Item *secondary factor*

Pada perhitungan *secondary factor* penulis masih menggunakan *sample* salesman yang sama

Core Factor Aspek Kecerdasan

Carsa:

$$NSF = \frac{5+4}{2} = 4.5$$

Irfan

$$NSF = \frac{3.5+5}{2} = 4.3$$

Ahmad

$$NSF = \frac{3.5+5}{2} = 4.3$$

Core Factor Aspek Target Kerja

Carsa:

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

Irfan

$$NSF = \frac{3.5}{1} = 3.5$$

Ahmad

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

Core Factor Aspek Sikap Kerja

Carsa:

$$NSF = \frac{4.5+3.5}{2} = 4$$

Irfan

$$NSF = \frac{3+4}{2} = 3.5$$

Ahmad

$$NSF = \frac{5+3.5}{2} = 4.3$$

NO	Nama	Aspek Kecerdasan					Aspek Target Kerja					Aspek Sikap Kerja									
		A1	A2	A3	A4	A5	CF A1,A2,A4	SF A3,A5	A6	A7	A8	CF A6,A8	SF A7	A9	A10	A11	A12	A13	A14	CF A9,A10,A12,A14	SF A11,A13
1	Carsa	3	4	5	5	4	4,0	4,5	3,5	5	4,5	4,0	5,0	3	4,5	4,5	4	3,5	4	3,9	4,0
2	Irfan	4,5	4	3,5	3,5	5	4,0	4,3	3,5	3,5	3	3,3	3,5	3	4,5	3	5	4	4,5	4,3	3,5
3	Ahmad	4,5	5	3,5	3,5	5	4,3	4,3	3,5	5	4,5	4,0	5,0	2	3	5	3	3,5	4,5	3,1	4,3
4	Syair	4	4	4	3,5	5	3,8	4,5	4	5	4	4,0	5,0	3	5	3	4,5	4	5	4,4	3,5
5	Asep	5	4,5	4	3,5	3,5	4,3	3,8	3,5	5	4	3,8	5,0	5	3	5	4	3,5	5	4,3	4,3
6	Nanan	4	4	5	4,5	4	4,2	4,5	3,5	5	4,5	4,0	5,0	3	4,5	5	4	3,5	4	3,9	4,3
7	Ucok	5	4	5	4	3,5	4,3	4,3	5	4,5	4	4,5	4,5	2	5	3	3	5	3,5	3,4	4,0
8	Encep	4,5	4,5	4	4,5	4,5	4,5	4,3	5	4	3	4,0	4,0	2	5	4	4,5	3,5	3,5	3,8	3,8
9	Sapri	5	5	4	3,5	4	4,5	4,0	4	4	3	3,5	4,0	5	5	5	4	5	4	4,5	5,0
10	Kamtari	5	5	4	5	4	5,0	4,0	4	4,5	4	4,0	4,5	2	5	4,5	5	4	3,5	3,9	4,3
11	Uro	5	3	3,5	4	3,5	4,0	3,5	5	5	5	5,0	5,0	3	5	5	4,5	3,5	4	4,1	4,3
12	Budi	5	3	4,5	4,5	4,5	4,2	4,5	4	4	4,5	4,3	4,0	5	3	3	5	4	4	4,3	3,5

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Gambar 2. Hasil perhitungan *core factor* dan *secondary factor*

1.5. Perhitungan nilai total

Perhitungan nilai total berdasarkan dari presentase *core factor* dan *secondary factor*, masing-masing presentase dibagi menjadi 60% untuk *core factor* dan 40% untuk *secondary factor*. Untuk menghitung nilai total dapat menggunakan rumus berikut ini:

$$N(\text{aspek}) = (x)\% * NCF(K,T,S) + (x)\% * NSF(K,T,S)$$

Keterangan

NCF(K,T,S) : Nilai rata-rata *core factor* (K,T,S)

NSF (K,T,S) : Nilai rata-rata *secondary factor* (K,T,S)

N(aspek) : Nilai total dari aspek

(x)% : Nilai persen yang diinputkan.

Aspek Kecerdasan

Carsa

$$\begin{aligned} N &= (60\% * 4.0) + (40\% * 4.5) \\ &= 2.4 + 1.8 \\ &= 4.2 \end{aligned}$$

Irfan

$$\begin{aligned} N &= (60\% * 4.0) + (40\% * 4.3) \\ &= 2.4 + 1.7 \\ &= 4.1 \end{aligned}$$

Ahmad

$$\begin{aligned} N &= (60\% * 4.3) + (40\% * 4.3) \\ &= 2.6 + 1.7 \\ &= 4.3 \end{aligned}$$

Aspek Target Kerja

Carsa

$$\begin{aligned} N &= (60\% * 4.0) + (40\% * 5.0) \\ &= 2.4 + 2 \\ &= 4.4 \end{aligned}$$

Irfan

$$\begin{aligned} N &= (60\% * 3.3) + (40\% * 3.5) \\ &= 2.0 + 1.4 \\ &= 3.4 \end{aligned}$$

Ahmad

$$\begin{aligned} N &= (60\% * 4.0) + (40\% * 5.0) \\ &= 2.4 + 2 \\ &= 4.4 \end{aligned}$$

Aspek Sikap Kerja

Carsa

$$\begin{aligned} N &= (60\% * 3.9) + (40\% * 4.0) \\ &= 2.3 + 1.6 \\ &= 3.9 \end{aligned}$$

Irfan

$$\begin{aligned} N &= (60\% * 4.3) + (40\% * 3.5) \\ &= 2.6 + 1.4 \\ &= 4.0 \end{aligned}$$

Ahmad

$$\begin{aligned} N &= (60\% \cdot 3.1) + (40\% \cdot 4.3) \\ &= 1.9 + 1.7 \\ &= 3.6 \end{aligned}$$

Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Total

NO	Nama	Aspek Kecerdasan			Aspek Target Kerja			Aspek Sikap Kerja		
		CF	SF	NK	CF	SF	NT	CF	SF	NS
1	Carsa	4,0	4,5	4,2	4,0	5,0	4,4	3,9	4,0	3,9
2	Irfan	4,0	4,3	4,1	3,3	3,5	3,4	4,3	3,5	4,0
3	Ahmad	4,3	4,3	4,3	4,0	5,0	4,4	3,1	4,3	3,6
4	Syair	3,8	4,5	4,1	4,0	5,0	4,4	4,4	3,5	4,0
5	Asep	4,3	3,8	4,1	3,8	5,0	4,3	4,3	4,3	4,3
6	Nanan	4,2	4,5	4,3	4,0	5,0	4,4	3,9	4,3	4,0
7	Ucok	4,3	4,3	4,3	4,5	4,5	4,5	3,4	4,0	3,6
8	Encep	4,5	4,3	4,4	4,0	4,0	4,0	3,8	3,8	3,8
9	Sapri	4,5	4,0	4,3	3,5	4,0	3,7	4,5	5,0	4,7
10	Kamtari	5,0	4,0	4,6	4,0	4,5	4,2	3,9	4,3	4,0
11	Uro	4,0	3,5	3,8	5,0	5,0	5,0	4,1	4,3	4,2
12	Budi	4,2	4,5	4,3	4,3	4,0	4,2	4,3	3,5	4,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2017)

1.6. Perhitungan untuk menentukan perengkingan

Proses perhitungan perengkingan ini merupakan kelanjutan langkah dari proses perhitungan nilai total, untuk melakukan perengkingan akan dibagi menjadi 3 persentase dari hasil nilai total, pembagian presentase tersebut 20% untuk nilai total dari aspek kecerdasan, 50% untuk aspek target kerja, dan 30% untuk aspek sikap kerja. Untuk menghitung perengkingan menggunakan rumus berikut ini:

$$\text{Ranking} = (x)\% \cdot \text{NK} + (x)\% \cdot \text{NT} + (x)\% \cdot \text{NS}$$

Keterangan :

NK : Nilai Kecerdasan

NT : Nilai Target Kerja

NS : Nilai Sikap Kerja

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

$$\text{Rangking} = (20\% \cdot \text{NK}) + (50\% \cdot \text{NT}) + (30\% \cdot \text{NS})$$

Carsa

$$\begin{aligned} R &= (20\% \cdot 4.20) + (50\% \cdot 4.40) + (30\% \cdot 3.93) \\ &= 0.84 + 2.20 + 1.18 \\ &= 4.22 \end{aligned}$$

Irfan

$$\begin{aligned} R &= (20\% \cdot 4.10) + (50\% \cdot 3.35) + (30\% \cdot 3.95) \\ &= 0.82 + 1.68 + 1.19 \\ &= 3.68 \end{aligned}$$

Ahmad

$$\begin{aligned} R &= (20\% \cdot 4.30) + (50\% \cdot 4.40) + (30\% \cdot 3.68) \\ &= 0.86 + 2.20 + 1.07 \\ &= 4.13 \end{aligned}$$

Nama	NK	NT	NS	HA
Carsa	4,20	4,40	3,93	4,22
Irfan	4,10	3,35	3,95	3,68
Ahmad	4,30	4,40	3,58	4,13
Syair	4,10	4,40	4,03	4,23
Asep	4,10	4,25	4,25	4,22
Nanan	4,30	4,40	4,03	4,27
Ucok	4,30	4,50	3,63	4,20
Encep	4,40	4,00	3,75	4,01
Sapri	4,30	3,70	4,70	4,12
Kamtari	4,60	4,20	4,03	4,23
Uro	3,80	5,00	4,18	4,51
Budi	4,30	4,15	3,95	4,12

Keterangan :

NK : Nilai Kecerdasan
 NT : Nilai Target Kerja
 NS : Nilai Sikap Kerja
 HA : Hasil Akhir

Dari hasil perhitungan rangking didapat satu nilai akhir yang paling tinggi yaitu 4,51 nama salesman Uro.

4. Kesimpulan

Penggunaan sistem pendukung keputusan dengan metode *profile matching* dapat membantu pihak manajemen dalam menentukan sales terbaik yang nantinya akan dipromosikan untuk menjadi sales manajer, dan berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan langkah-langkah pada metode *profile matching* dapat ditentukan salesman yang memperoleh nilai rangking tertinggi, dari data rangking tertinggi didapat salah satu sales atas nama Uro dengan preolehan nilai 4.51. dan salesman tersebut akan dipromosikan untuk menjadi sales manajer. Untuk penelitian berikutnya alangkah lebih baiknya dibuatkan aplikasi sistem informasi pendukung keputusan mutakhir dengan menggunakan *software* yang sedang tren saat ini, dan juga dengan membandingkan beberapa metode sistem pendukung keputusan antara metode *profile matching* dengan metode yang lainnya, sehingga peneliti selanjutnya bisa menemukan kekurangan dan kelebihan dari masing-masing metode yang digunakan.

Referensi

- Adhar D. 2014. Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Jabatan Karyawan pada PT . Ayn dengan Metode Profile Matching. Jatsi 1: 16–29.
- Damanik MA. 2013. Sistem Pendukung Keputusan Pemindahan Tugas Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : PT . Perkebunan Nusantara III Medan). Pelita Informatika Budi Darma IV: 123–129.
- Fathul Wahid. 2005. Kamus Istilah Teknologi Informasi. Yogyakarta: Andi:93-94.
- Kusrini. 2007. Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Andi Offset :11,16,53,56,60.
- Ridwan.2007. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta : 84