

Implementasi Metode AHP dalam Penentuan Spesifikasi Pegawai SPG (Sales Promotion Girl)

Satria^{1*}, Lilin Hardiyani²

^{1,2}Program Studi Sistem Informasi, STMIK Bani Saleh Bekasi, Indonesia

Email: ¹satria@stmik-banisaleh.ac.id, ²lilinhardayani1@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Histori artikel:

Naskah masuk, 2 April 2021

Direvisi, 12 Juni 2021

Diiterima, 12 Juni 2021

Kata Kunci:

Implementasi,
AHP,
SPG

ABSTRAK

Abstract- PT Mitra Andal Sejati is a company engaged in promotional services and services. The services provided are brand activation activities and the management of SPG (Sales Promotion Girl). The biggest client who collaborates with PT Mitra Andal Sejati is PT Unilever Indonesia Tbk. PT Mitra Andal Sejati has a vision to prepare a sales promotion girl who is proactive to customers and able to provide knowledge to customers about the latest products. Currently in the recruitment of sales promotion girls, Unilever, the company does not have an objective standard of assessment. There are still many sales promotion girls who do not understand the content in the product so that they are unable to convey product advantages to customers, which results in a lack of product knowledge in customers and many SPGs are above the average age of an SPG. To help solve the problem of determining the need for SPG specifications because AHP uses multicriteria that are compared with alternatives, thereby reducing the subjectivity in determining the weight of the criteria. The result of the selection of applicants who were accepted to work as sales promotion girls was only 5 applicants with the highest score based on the recruitment results from 10 samples of applicants

Abstrak- PT Mitra Andal Sejati adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa promosi dan service. Service yang diberikan adalah kegiatan brand activation dan pengelolaan SPG (Sales Promotion Girl). Klien Terbesar yang bekerjasama dengan PT Mitra Andal Sejati adalah PT Unilever Indonesia Tbk. PT Mitra Andal Sejati memiliki visi mempersiapkan sales promotion girl yang proaktif kepada customer dan mampu memberikan pengetahuan kepada customer mengenai produk terbaru. Saat ini dalam perekrutan sales promotion girl Unilever pihak perusahaan belum memiliki standarisasi penilaian yang objektif. masih banyak ditemukan sales promotion girl yang belum paham mengenai kandungan yang ada di dalam produk sehingga tidak mampu menyampaikan keunggulan produk kepada customer yang berakhir kurangnya pengetahuan produk pada customer dan banyak SPG berusia diatas usia rata-rata seorang SPG. Untuk membantu menyelesaikan masalah penentuan kebutuhan spesifikasi SPG karena pada AHP menggunakan multicriteria yang dibandingkan dengan alternatif, sehingga mengurangi kesubjektifan dalam penentuan bobot kriteria. Hasilnya dari pemilihan pelamar yang diterima bekerja sebagai sales promotion girl hanya 5 pelamar dengan nilai tertinggi berdasarkan hasil recruitment dari 10 sampel pelamar.

Copyright © 2019 LPPM - STMIK IKMI Cirebon
This is an open access article under the CC-BY license

Penulis Korespondensi:

Satria

Program Studi Sistem Informasi,

STMIK Bani Saleh Bekasi

Jl. M.Hasibuan No.68 Bekasi, Indonesia

Email: satria@stmik-banisaleh.ac.id

1. Pendahuluan

Kesuksesan kerjasama antara agency SPG dengan perusahaan-perusahaan pemilik brand sangat dipengaruhi oleh kualitas SPG nya. Karena Para sales promotion girl lah yang pertama kali bertemu secara langsung dengan customer. dimana profesi ini bukan hanya di tuntutan untuk tampil menarik dan mampu menjual produk sehingga menghasilkan omset sebanyakbanyaknya. Tapi seorang sales promotion girl harus mampu menjelaskan produk knowledge agar mampu mengalihkan customer dari competitor. Agar tercapainya harapan tersebut peran sejumlah stakeholder sangat di perlukan. Mulai dari pemilihan brand, pemilihan PIC SPG, pemilihan SPV SPG, pemilihan trainer SPG, dan pemilihan SPG. Sistem memberikan ranking tiap alternatif. Ranking pertama menjadi prioritas pertama sistem menentukan keputusan dengan melihat kecocokan minat.[1]

PT Mitra Andal Sejati yang beralamat di JL. Suci No 84. Kel. Susukan Kec. Ciracas Jakarta Timur adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa promosi dan service. Service yang diberikan adalah kegiatan brand activation dan pengelolaan SPG (Sales Promotion Girl). Klien Terbesar yang bekerjasama dengan PT Mitra Andal Sejati adalah PT Unilever Indonesi Tbk. PT Mitra Andal Sejati memiliki visi mempersiapkan sales promotion girl yang proaktif kepada customer dan mampu memberikan pengetahuan kepada customer mengenai produk knowledge.

Saat ini dalam perekrutan sales promotion girl Unilever pihak perusahaan belum memiliki standarisasi penilaian yang objektif. masih banyak ditemukan sales promotion girl yang belum paham mengenai kandungan yang ada di dalam produk sehingga tidak mampu menyampaikan keunggulan produk kepada customer yang berakhir kurangnya pengetahuan produk pada customer dan banyak SPG berusia diatas usia rata-rata seorang SPG. hal ini 2 tidak sesuai dengan ketentuan dan persyaratan. Sistem perekrutan SPG belum memiliki bobot yang jelas karena bobot kriteria yang digunakan bersifat subjektif dan masih manual menggunakan media kertas yang menyebabkan kurangnya integritas data dan sangat berpotensi terjadi kesalahan dalam pemilihan sales promotion girl terhadap kandidat PT Mitra Andal Sejati.

Sistem pendukung keputusan adalah suatu sistem informasi yang spesifik guna membantu manajemen dalam mengambil keputusan, dengan persoalan yang bersifat semi terstruktur secara efektif dan efisien, namun tidak menggantikan fungsi pengambilan keputusan dalam membuat keputusan.[2]

Dengan metode Analytic Hierarchy Process (AHP) merupakan metode yang tepat digunakan

untuk membantu menyelesaikan masalah penentuan kebutuhan spesifikasi SPG karena pada AHP menggunakan multicriteria yang dibandingkan dengan alternatif, sehingga mengurangi kesubjektifan dalam penentuan bobot kriteria.

2. Penelitian terkait

Adapun tinjauan pustaka dari penelitian ini berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, yaitu :

Friyadie, Surya Mahendra Ramadhan yang berjudul “Penerapan Metode AHP (Analytical Hierarki Process) Untuk Membantu Siswa Memilih Jurusan yang Tepat di SMK”. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu: Hasil analisis dari perhitungan hasil Analytical Hierarchy Process menyatakan bahwa alternatif yang terpilih dan paling sesuai dengan kriteria adalah Broadcast. Dengan hasil AHP yang diperoleh dari 3 responden yangkemudian dihitung dan didapat hasil akhir bahwa Broadcast unggul dengan presentase nilai sebesar 43% berbanding dengan Akuntansi 27% dan Administrasi Perkantoran 31%. Secara global faktor utama yang paling di prioritaskan dalam penilaian pemilihan jurusan adalah nilai tes dengan nilai bobot 0,473 atau 47% dan jurusan yang paling di prioritaskan adalah jurusan Broadcast dengan nilai 47%. Metode Analytical Hierarchy Process dapat membantu sekolah khususnya untuk menentukan beberapa persoalan mengenai pemilihan jurusan. Karena metode AHP yaitu suatu metode yang input utamanya adalah persepsi manusia. Penyelesaian kasus metode AHP, responden bisa ditambahkan sesuai kebutuhan, sedangkan kriteria dan alternatif hanya ditentukan dari masing-masing tempat dilakukannya penelitian.[3]

Asrul Abdullah, dan Menur Wahyu Pangestika yang berjudul “Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Dalam Pemilihan Dosen Pembimbing Skripsi Berdasarkan Minat Mahasiswa dengan Metode AHP (Analytical Hierarchy Process) di Universitas Muhammadiyah Pontianak”. Adapun hasil penelitian ini, yaitu Hasil dari penelitian ini adalah sistem memberikan ranking tiap alternatif. Ranking pertama menjadi prioritas pertama sistem menentukan keputusan dengan melihat kecocokan minat mahasiswa.[1]

3. Metode

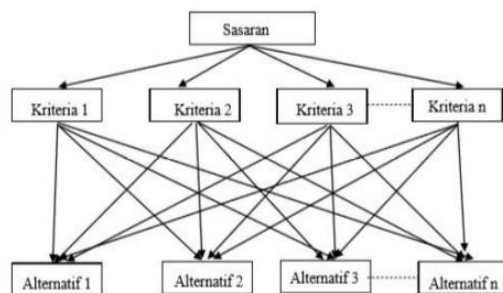
Analytic Hierarchy Process (AHP) adalah salah satu metode khusus dari Multi Criteria Decision Making (MCDM) yang diperkenalkan oleh Saaty tahun 2001, AHP sangat berguna sebagai alat dalam analisis pengambilan keputusan dan telah banyak digunakan dengan baik dalam berbagai bidang seperti evaluasi, assessment,

peramalan, pemilihan karyawan, penilai konsep produk, dan lain-lain.[4]

AHP memiliki landasan aksiomatik yang terdiri dari:

- Reciprocal Comparison, yang mengandung arti bahwa matriks perbandingan berpasangan yang terbentuk harus bersifat berkebalikan. Misalnya, jika A adalah k kali lebih penting dari pada B maka B adalah $1/k$ kali lebih penting dari A.
- Homogeneity, yaitu mengandung arti kesamaan dalam melakukan perbandingan. Misalnya, tidak dimungkinkan membandingkan jarak dengan bola tenis dalam hal rasa, akan tetapi lebih relevan jika membandingkan dalam hal berat.
- Dependence, yang berarti setiap level mempunyai kaitan (complete hierarchy) walaupun mungkin saja terjadi hubungan yang tidak sempurna (incomplete hierarchy).
- Expectation, yang berarti menonjolkan penilaian yang bersifat ekspektasi (harapan) dan preferensi dari pengambilan keputusan. Penilaian dapat merupakan data kuantitatif dan kualitatif. [5]

Dalam menyelesaikan persoalan dengan Metode AHP, ada beberapa prinsip dasar yang harus dipahami, yakni :



Gambar 1 Model AHP

- Decomposition* (prinsip menyusun hirarki) memecah persoalan kompleks ke dalam bentuk yang lebih sederhana dan menyusunnya ke dalam suatu pohon hirarki.
- Comparative judgment*, proses penilaian mengenai kepentingan relatif antara satu kriteria dengan kriteria lainnya pada suatu tingkat tertentu. Penilaian ini berpengaruh terhadap prioritas kriteria yang merupakan inti dari metode AHP. Hasil penilaian ini disusun dalam bentuk matriks pairwise comparison. [14]
- Synthesis of priority* proses sintesis di antara prioritas lokal dalam suatu tingkat hirarki untuk memperoleh prioritas global

dari beragam kriteria suatu pengambilan keputusan.

- Local consistency* penilaian kepentingan relatif yang konsisten antara satu kriteria dengan kriteria lainnya.[6]

Sistem pendukung keputusan merupakan suatu sistem berbasis komputer, yang dapat mendukung pengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah yang semi terstruktur, dengan memanfaatkan data yang ada kemudian diolah menjadi suatu informasi berupa usulan menuju suatu keputusan tertentu.[7].

Ada cara untuk mengambil keputusan yaitu diantaranya:

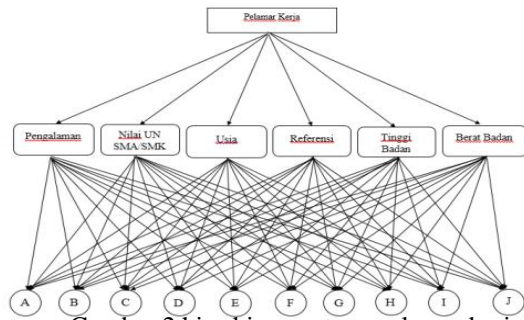
- Sebagai alat bantu pengambil keputusan.
- Alternatif pertimbangan manajer dalam ambil keputusan dan bukan bermaksud menggantinya.
- lebih efektif dan efisien karena dengan bantuan aplikasi berbasis komputer.
- Produktivitas lebih bagus dengan adanya dukungan aplikasi yang cenderung tidak ada batasan
- Dari segi kualitas juga bisa diandalkan karena bisa memeriksa banyak skenario yang memungkinkan, dan menilai berbagai pengaruh secara cepat dan ekonomis. Semua kapabilitas tersebut mengarah kepada keputusan yang lebih baik.
- Bersaing ketat, ini dikarenakan tugas pengambil keputusan menjadi susah, misalkan pada harga dan kualitas dan lain-lain.
- Mampu mengurangi keterbatasan kognitif pada proses dan simpanan [8]

Rekrutmen adalah suatu kegiatan atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan tenaga kerja berupa manusia, melalui proses identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan karyawan yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.[9]

Sumber Daya Manusia merupakan kunci utama dalam me-masuki revolusi industri 4.0. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting terutamanya karena sumber daya manusia Indonesia masih kurang memanfaatkan teknologi terbaru. Kecanggih teknologi dalam dunia usaha perlu disikapi secara matang dan tepat sasaran. Karena itu penting me-nyiapkan kompetensi Sumber Daya Manusia agar berkualitas, kreatif dan inovatif. [10]

4. Hasil dan Pembahasan

Pembentukan Hirarki Pada umumnya suatu model hirarki dari masalah sosial dimulai dari suatu fokus atau tujuan menyeluruh turun ke kriteria dan akhirnya ke alternatif-alternatif dimana pilihan akan dibuat. Pembentukan hirarki dari sistem pendukung pengambilan keputusan rekrutment SPG berdasarkan spesifikasi menggunakan 6 kriteria diantaranya pengalaman, nilai UN SMA/SMK, usia, referensi, tinggi dan berat badan. Masing-masing kriteria digambarkan dalam hirarki di bawah ini :



Gambar 2 hirarki penentuan pelamar kerja

Selanjutnya menghitung Nilai perkalian bobot alternative dan bobot kriteria yang telah selesai dihitung dengan metode AHP untuk mendapatkan hasil hubungan antara kriteria dan alternative.

Tabel 1 Hasil Hubungan antara Kriteria dengan Alternatif

	Prio Pengalaman	prio Nilai	Prio Usia	Prio Referensi	Prio Tinggi Badan	Prio Berat Badan	Total
Adara	0.009	0.006	0.002	0.077	0.008	0.005	0.1074
Ana	0.026	0.017	0.006	0.014	0.019	0.005	0.0877
Andin	0.026	0.017	0.013	0.014	0.003	0.002	0.0752
Anita	0.009	0.006	0.007	0.033	0.019	0.001	0.0742
April	0.009	0.038	0.002	0.033	0.008	0.004	0.0948
Besty	0.009	0.006	0.013	0.077	0.003	0.005	0.1136
Chris	0.026	0.017	0.002	0.077	0.008	0.001	0.1308
Citra	0.063	0.006	0.006	0.014	0.008	0.005	0.1018
Diana	0.031	0.017	0.002	0.014	0.019	0.006	0.0889
Dika	0.025	0.006	0.013	0.077	0.003	0.003	0.1263

Dari hasil perhitungan diatas maka bisa diketahui pemilihan untuk 5 pelamar teratas dalam recruitment SPG Unilever adalah:

1. Chrish dengan nilai total : 0.1308
2. Dika dengan nilai total : 0.1263
3. Besty dengan nilai total : 0.1136

4. Adara dengan nilai total : 0.1074
5. Citra Monika dengan nilai total : 0.1018

Tampilan hasil dari analisa dengan menggunakan metode AHP, di menu ini akan menampilkan list penilaian alternatif, dan di menu pun ini terdapat tombol untuk mencetak hasil rekrutment dalam bentuk laporan.

Hasil Rekrutment

Kriteria/Alternatif	pengalaman	nilai	usia pelamar	Referensi	Tinggi badan	berat badan	Hasil
Adara Zulaita	0.0094	0.0059	0.0022	0.0768	0.0077	0.0053	0.10735
Ana Yusrana	0.0263	0.0167	0.0056	0.0139	0.0191	0.0053	0.08701
Andini Wulandari	0.0263	0.0167	0.0131	0.0139	0.0031	0.0020	0.07517
Anita Puspita	0.0094	0.0059	0.0056	0.0332	0.0191	0.0010	0.07424
April Nurmalita	0.0094	0.0380	0.0022	0.0332	0.0077	0.0043	0.09478
Besty Rahayu	0.0094	0.0059	0.0131	0.0768	0.0031	0.0053	0.11363
Chris Dhea C	0.0264	0.0168	0.0022	0.0768	0.0077	0.0010	0.13079
Citra Monica	0.0634	0.0059	0.0056	0.0139	0.0077	0.0053	0.10180
Diana Aulia S	0.0305	0.0168	0.0022	0.0139	0.0191	0.0065	0.08894
Dika Pertiwi	0.0245	0.0059	0.0131	0.0768	0.0031	0.0028	0.12628

Gambar 3 Laporan Hasil Rekrutment

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penulisan ilmiah yang telah dilakukan mengenai sistem pendukung keputusan rekrutment sales promotion girl maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :

- a. Sistem pendukung keputusan yang dibangun dengan menggunakan metode AHP ini dapat membantu untuk mempermudah dan mempercepat pihak perusahaan dalam menentukan rekrutment sales promotion girl. Pemilihan pelamar yang diterima bekerja sebagai sales promotion girl hanya 5 pelamar yang diambil dengan nilai tertinggi berdasarkan hasil pemilihan dari 10 sampel pelamar.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Asrul dan Menur Wahyu Pangestika, "Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Dalam Pemilihan Dosen Pembimbing Skripsi Berdasarkan Minat Mahasiswa dengan Metode AHP (Analytical Hierarchy Process) di Universitas Muhammadiyah Pontianak", Jurnal Edukasi dan Penelitian Informatika ISSN(e): 2548-9364 / ISSN. Vol. 4 No. 2, (p) : 2460-0741, 2018
- Gustian, Dudih, Maryam Nurhasanah dan Muhammad Arip, "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Dengan Metode Analytical Hierarchy Process", Jurnal Komputer Terapan . <https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jkt/>. e-ISSN : 2460-5255 p- ISSN : 2443-4159 (Print) . Vol. 5, No. 2, 2019.
- [3] Frieyadi, dan Surya Mahendra Ramadhan., "Penerapan Metode AHP Untuk Membantu Siswa Memilih Jurusan Yang Tepat Di SMK", Jurnal

- Resti ISSN. <http://jurnal.iaii.or.id> : 2580-0760 (online). Vol. 2 No. 3 (2018) 662– 667, 2018
- [4] Rahmanita, Eza, Novi Prastiti dan Ibnul Jazari, “Penggunaan metode ahp dan fahp dalam pengukuran kualitas keamanan website e-commerce”. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*. p-ISSN: 2355-7699 | e-ISSN: 2528-6579. Vol. 5, No. 3, 2017.
- [5] Faisol A, Muslim M A, Suyono H, Komparasi Fuzzy AHP dengan AHP pada Sistem Pendukung Keputusan Investasi Properti. Malang. Universitas Brawijaya Malang, 2014.
- [6] Sari, Fitria Rahma dan Dana Indra Sensuse, “penerapan metode analytic hierarchy process dalam sistem penunjang keputusan untuk pemilihan asuransi”. *Jurnal Sistem Informasi MTI-UI*, ISBN 1412-8896. Volume 4, Nomor 2, 2012.
- [7] Rohayani, H. (2013). Analisis Sistem Pendukung Keputusan Dalam Memilih Program Studi Menggunakan Metode Logika Fuzzy. *Jurnal Sistem Informasi (JSI)*, VOL. 5, NO. 1, April 2013, 532.
- [8] Gunawan, Kesuma, R. P., & Wigati, R. R. (2013). Pengembangan Sistem Penunjang Keputusan Penentuan Pemberian Beasiswa Tingkat Sekolah. *JSM STMIK Mikroskil*, 91.
- [9] Soenjoto, Arie Rachmat, Adib Susilo dan Mufti Afif. 2018. “Pengaruh model rekrutment karyawan badan wakaf pada kinerja pengelolaan aset umat (Studi kasus Badan Wakaf Indonesia)”. p-ISSN: 2460-4089 e-ISSN: 2528-2948. Vol. 4 No. 2.
- [10] Widiastuti ,C Tri, Rahmatya Widiaswati dan Rita Meiriyanti. 2019. “Strategi peningkatan sumber daya manusia kreatif dan inovatif pada ukm batik semarangan (studi di kampung batik semarang)”. *Jurnal Riptek*. Vol. 13 (2) 124-130.