

Pemilihan *Supervisor* Penjualan Produk Asuransi Dengan Metode *Profile Matching*

Resti Lia Andharsaputri¹, Titin Prihatin²

¹Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: resti.ria@bsi.ac.id

²Universitas Nusa Mandiri
e-mail: titin.tpn@nusamandiri.ac.id

Diterima	Direvisi	Disetujui
29-09-2022	01-11-2022	30-11-2022

Abstrak - Memiliki *supervisor* untuk penjualan produk asuransi diperlukan agar ada seseorang yang bertanggung jawab mengontrol serta mengkoordinir kerja tim asuransi yang berada dibawahnya. Permasalahannya adalah pihak manajemen perusahaan memiliki kendala untuk memutuskan siapa karyawan yang layak menempati posisi *supervisor* tersebut, karena cukup banyak karyawan potensial yang memenuhi kriteria seperti yang sudah ditetapkan. Pihak manajemen harus memutuskan secara cermat untuk menghindari penilaian yang subyektif, timbulnya kecemburuan antara karyawan yang menjadi kandidat serta pengambilan keputusan yang nantinya dapat merugikan banyak pihak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *profile matching*. Dalam sistem pendukung keputusan, metode *profile matching* sesuai digunakan untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan prestasi ataupun promosi jabatan. Kriteria yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan *supervisor* ini ada tiga aspek yaitu aspek sikap kerja, produktivitas kerja, dan skill. Dengan mengacu pada langkah-langkah perhitungan yang terdapat dalam metode *profile matching* serta aspek dan nilai standar yang sudah ditetapkan diharapkan dapat mempersingkat waktu penilaian dan memberikan keakuratan data sehingga keputusan dapat segera diambil. Penelitian ini bertujuan membantu manajemen mengambil keputusan memilih *supervisor* yang tepat untuk mengawasi penjualan produk asuransi demi kemajuan perusahaan. Dari perhitungan dan penilaian yang dilakukan, karyawan dengan nilai hasil akhir paling besar berarti menduduki peringkat tertinggi dan memiliki peluang lebih besar dibandingkan yang lain untuk menempati posisi jabatan yang ditawarkan. Hasil dari penelitian ini adalah karyawan dengan kode K-04 memiliki nilai akhir paling besar yaitu 4,0 dan menjadi kandidat potensial yang memiliki peluang terbesar menempati jabatan *supervisor* tersebut.

Kata Kunci: *Profile Matching*, Pemilihan *Supervisor*, Sistem Pendukung Keputusan

Abstract - Having a supervisor for the sale of insurance products is needed so that there is someone who is responsible for controlling and coordinating the work of the insurance team under him. The problem is that the company's management has problems deciding which employees are eligible to occupy the supervisory position, because there are quite a lot of potential employees who meet the criteria that have been set. The management must decide carefully to avoid subjective judgments, the emergence of jealousy between employees who become candidates and making decisions that can later harm many parties. The method used in this research is profile matching. In the decision support system, the profile matching method is suitable for making decisions related to achievements or promotions. There are three criteria that are considered in the selection of supervisors, namely aspects of work attitude, work productivity, and skills. By referring to the calculation steps contained in the profile matching method as well as aspects and standard values that have been set, it is expected to shorten the assessment time and provide data accuracy so that decisions can be taken immediately. This study aims to help management make decisions about choosing the right supervisor to oversee the sale of insurance products for the sake of the company's progress. From the calculations and assessments carried out, the employee with the highest final result value means he is in the highest rank and has a greater chance than others to occupy the position offered. The results of this study are employees with code K-04 have the highest final score of 4.0 and become potential candidates who have the greatest opportunity to occupy the supervisory position.

Keywords: *Profile Matching*, Supervisor Selection, Decision Support System

PENDAHULUAN

Manajemen sebuah perusahaan harus berhati-hati dan mempertimbangkan banyak hal dalam

mengambil sebuah keputusan. Hal ini penting dilakukan karena jika membuat kesalahan dalam mengambil keputusan nantinya dapat memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan. Seiring

berjalannya waktu, manajemen senantiasa beradaptasi dengan teknologi, mencari sistem ataupun metode yang sesuai yang dapat membantu dalam mengambil keputusan (Andharsaputri, 2017)

Memiliki *supervisor* untuk penjualan produk asuransi diperlukan agar ada yang bertanggung jawab dalam mengontrol dan mengkoordinir kerja tim asuransi. Kegiatan tim di *manage* oleh *supervisor*. Kemajuan, prestasi, dan kinerja tim dalam menjual juga menjadi tanggung jawab *supervisor*. Semua aktivitas tersebut nantinya akan dilaporkan kepada pihak manajemen.

Permasalahannya adalah cukup banyak kandidat yang memenuhi kriteria untuk mengisi posisi jabatan yang ditawarkan sehingga perlu dilakukan penilaian dan pertimbangan dalam setiap seleksinya berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan. Keputusan secara cermat perlu diambil untuk menghindari kemungkinan timbulnya kecemburuan diantara kandidat-kandidat yang potensial. Menghindari keputusan yang subyektif agar pilihan sesuai kriteria yang diharapkan, berkualitas, tidak mengecewakan dan tidak merugikan banyak pihak. Permasalahan ini menjadi tantangan tersendiri bagi pihak manajemen agar dapat selektif, obyektif, transparan, dan tidak memihak (Mupidah, 2019)

Tujuan dari penelitian ini adalah membantu manajemen dalam mengambil keputusan memilih *supervisor* yang tepat untuk kemajuan perusahaan dengan menggunakan metode *profile matching*. Manfaat penelitian yaitu menjadi alternatif acuan yang dapat digunakan oleh para pengambil keputusan dengan studi kasus yang sejenis atau bisa menjadi komparasi dengan metode sistem pendukung keputusan yang lain.

Menurut (Nicolas et al., 2021), sistem pendukung keputusan merupakan sebuah sistem yang membantu dalam penyelesaian masalah semi terstruktur berdasarkan pengumpulan data kemudian diproses hingga menghasilkan informasi dan bisa menjadi acuan dalam pengambilan keputusan. Dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam mengelola sistem tersebut karena dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset penting perusahaan untuk maju sesuai visi dan misi

Menurut (Limbong et al., 2020), sistem yang mudah dikontrol, mudah beradaptasi, berbasis model sederhana, terdiri dari tahapan prosedur dalam prosesnya yang dapat membantu manajemen dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan disebut sistem pendukung keputusan. Sistem yang dirancang untuk mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan, menentukan pendekatan yang sesuai hingga mengevaluasi hasilnya.

Tujuan sistem pendukung keputusan yaitu membantu dan mendukung manajer dalam pengambilan keputusan, meningkatkan efisiensi dan efektivitas serta hasil yang dicapai lebih berkualitas

(Latif et al., 2018). Manfaat sistem pendukung keputusan diantaranya menghemat waktu dalam mempelajari data, lebih cepat dan terarah dalam mengambil keputusan serta meningkatkan akurasi data.

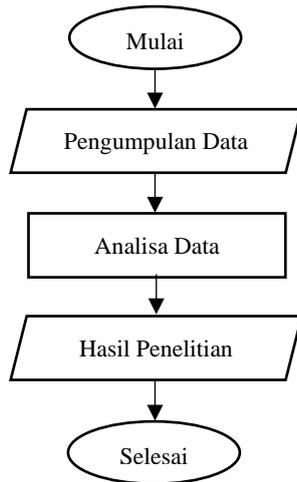
Ada banyak metode yang dapat digunakan dalam sistem pendukung keputusan, salah satunya adalah metode *profile matching*. Metode ini membandingkan antara kompetensi yang harus dicapai dalam suatu jabatan atau posisi dengan kemampuan individu sehingga nantinya dapat diketahui perbedaan kompetensinya (gap) (Atmanegara et al., 2017). Seorang karyawan memiliki peluang lebih besar untuk menempati posisi yang ditawarkan apabila gap yang dihasilkan semakin kecil dan bobot nilainya makin besar.

Kelebihan metode *profile matching* yaitu: (a) Metode yang paling tepat digunakan dalam proses membandingkan antar kompetensi individu ke dalam kompetensi suatu jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya, (b) Metode yang sangat sesuai digunakan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan nilai prestasi jabatan dan kompetensi karena perhitungan yang dilakukan dengan pembobotan dan perhitungan gap dengan demikian untuk calon kandidat yang memiliki gap lebih kecil maka nilai bobotnya akan semakin besar, (c) *Profile matching* mempertimbangkan konsistensi yang logis dalam penilaian yang digunakan untuk menentukan prioritas sehingga menghasilkan alternatif yang tidak banyak.

Kekurangan metode *profile matching* yaitu: (a) Metode ini tidak memperhitungkan daya tahan atau ketahanan output analisis sensitivitas pengambilan keputusan, (b) Metode ini tidak mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah yang diteliti multi objek dan multi kriteria yang berdasar pada perbandingan preferensi dari tiap elemen dalam hierarki.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian memerlukan rancangan penelitian yang meliputi prosedur atau tahapan, teknik, alat, desain penelitian yang digunakan, sumber data serta bagaimana data tersebut diperoleh, diolah, dan dianalisis (Jaya, 2020). Tahapan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:



Sumber: (Andharsaputri & Prihatin, 2022)

Gambar 1. Tahapan Penelitian

Berdasarkan pada gambar 1 diatas tahapan penelitian terdiri dari beberapa tahap yaitu pengumpulan data, analisa data dan hasil penelitian. Tahap pertama yaitu pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan informasi yang lengkap untuk setiap karyawan terpilih yang menjadi kandidat dalam pemilihan *supervisor* untuk penjualan produk asuransi. Dari hasil observasi, informasi yang dapat dikumpulkan seperti data diri, data kehadiran, rekam kinerja dalam batas waktu tertentu minimal setahun, dan grafik perkembangan kinerja. Selain itu ada juga penilaian mengenai sikap kerja, produktifitas, *skill*, dan produk *knowledge*. Penentuan jumlah sampel berdasarkan data dari perusahaan. Studi pustaka juga dilakukan melalui buku-buku ataupun artikel-artikel terkait sebagai referensi.

Tahap kedua analisa data memiliki manfaat untuk dapat memberikan kesimpulan dari hasil pengumpulan data menjadi suatu informasi yang mudah dipahami dan dimengerti (Diana et al., 2021). Analisa data menggunakan metode *profile matching*. Metode *profile matching* merupakan suatu proses menentukan kompetensi atau kemampuan yang diperlukan dalam sebuah jabatan (Abidin et al., 2019). Kompetensi tersebut harus dapat dipenuhi oleh calon pemegang jabatan. Secara garis besar *profile matching* merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (Sari, 2018).

Langkah-langkah metode *profile matching* sebagai berikut (Sari, 2018):

1. Pemilihan kandidat

Sampel yang diambil untuk penelitian ini terdiri lima orang karyawan yang akan dinilai oleh manajemen kemudian menerapkan tahapan-tahapan metode *profile matching* guna mendapatkan sebuah keputusan yang tepat.

2. Mendefinisikan kriteria

Dalam penelitian ini kriteria yang menjadi tolak

ukur ada tiga yaitu aspek sikap kerja, produktifitas kerja, dan *skill*. Masing-masing aspek memiliki kriteria dan penilaian yang akan dibahas pada bab hasil dan pembahasan.

Skala ordinal merupakan skala yang didasarkan pada rangking dengan mengurutkan dari yang lebih tinggi ke yang lebih rendah atau urutan sebaliknya. Dalam penelitian ini skala ordinal yang digunakan yaitu (1) Sangat Kurang, (2) Kurang, (3) Cukup, (4) Baik, dan (5) Sangat Baik.

3. Perhitungan pemetaan gap

Perhitungan pemetaan gap dilakukan dengan menilai setiap karyawan pada setiap kriteria yang sudah ditentukan, setelah itu dilakukan pencocokan dengan profil jabatan yang diinginkan manajemen. Tujuannya untuk mendapatkan nilai selisih antara profil karyawan dengan profil jabatan (nilai standar). Rumus menghitung pemetaan gap sebagai berikut:

$$\text{Gap} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Jabatan} \dots\dots\dots(1)$$

4. Pembobotan.

Tabel 1. Bobot Nilai Gap

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

Sumber: (Sari, 2018)

Tabel 1 diatas merupakan tabel bobot nilai gap yang menjadi acuan saat akan melakukan pembobotan. Pembobotan maksudnya mengganti nilai gap yang telah diperoleh dengan bobot nilai yang telah ditetapkan perusahaan, kemudian mengonversikan nilai tersebut dengan mengacu atau merujuk pada nilai bobot seperti yang terdapat pada tabel 1.

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

Core factor merupakan aspek yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal. *Secondary factor* merupakan faktor pendukung *core factor*. Manager perusahaan menentukan terlebih dahulu aspek-aspek mana yang termasuk *core factor* dan *secondary factor*. Rumus menghitung *core factor* sebagai berikut:

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:
NCF = Nilai rata-rata *core factor*
NC = Jumlah total nilai *core factor*
IC = Jumlah item *core factor*
Rumus menghitung *secondary factor* sebagai berikut:

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan:
NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*
NS = Jumlah total nilai *secondary factor*
IS = Jumlah item *secondary factor*

6. Perhitungan nilai total
Perhitungan nilai total didasari atas presentase dari *core factor* dan *secondary factor*. Rumus menghitung nilai total sebagai berikut:

$$N = (x) \% \cdot NCF + (x) \% \cdot NSF \dots\dots\dots(4)$$

Keterangan:
N = Nilai total
(x)% = Nilai persen yang diinput untuk masing-masing kriteria
NCF = Nilai rata-rata *core factor*
NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*

7. Perhitungan penentuan perangkingan
Perangkingan merupakan hasil akhir dari metode *profile matching* dimana ditentukan ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi jabatan. Rumus menghitung perangkingan sebagai berikut:

$$D = \sum_{i=1}^n Nijk\% \dots\dots\dots(5)$$

Keterangan:
i = 1, 2, ..., n
k = Nilai % yang diinputkan

Jika dicontohkan untuk perhitungan rumus diatas
ranking = (x)%*N1+(x)%*N2+(x)%*N3(6)

Keterangan:
(x)% = Nilai persen yang diinputkan
N1, N2, N3 = Nilai total masing-masing kriteria

Hasil penelitian merupakan kesimpulan yang dapat dibuat yaitu karyawan yang memiliki peluang lebih besar dibandingkan yang lain untuk menempati posisi yang ditawarkan oleh manajemen sebagai *supervisor* untuk penjualan produk asuransi. Selain itu hasil penelitian akan menggambarkan peringkat atau ranking dari setiap karyawan yang menjadi kandidat dalam pemilihan *supervisor* ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemilihan *supervisor* penjualan produk asuransi menggunakan metode *profile matching*. Metode *profile matching* merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (gap). Semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar dan semakin besar pula peluang karyawan untuk menempati posisi atau jabatan yang ditawarkan.

1. Pemilihan kandidat

Tabel 2. Tabel Kandidat

No	Karyawan
1	K-01
2	K-02
3	K-03
4	K-04
5	K-05

Sumber: Hasil Pengolahan (2022)

Tabel 2 merupakan tabel kandidat yaitu karyawan yang menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang diambil terdiri dari lima orang karyawan atau sesuai yang sudah ditentukan. Pada tabel 2 tersebut karyawan yang menjadi sampel penelitian dikodekan dengan K-01, K-02, K-03, K-04, dan K-05.

2. Mendefinisikan kriteria

Kriteria yang ditetapkan ada tiga yaitu aspek sikap kerja, aspek produktifitas kerja, dan aspek *skill*.

Tabel 3 menjelaskan penilaian pada aspek sikap kerja. Hal yang diukur dari aspek ini yaitu kehadiran, kepatuhan, kejujuran, ketelitian, konsentrasi, bertanggung jawab, berfikir positif atau optimis, berjiwa kepemimpinan, pengendalian diri, dan mudah bersosialisasi.

Tabel 3. Penilaian Aspek Sikap Kerja

No	Karyawan	Penilaian Aspek Sikap Kerja									
		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10
1	K-01	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2
2	K-02	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2
3	K-03	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
4	K-04	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4
5	K-05	3	3	3	1	2	5	3	3	1	2

Sumber: Hasil Pengolahan (2022)

Keterangan:
Pada tabel 3 diatas, untuk sampel karyawan terdiri dari lima orang karyawan yang masing-masing diberikan kode.

- K-01: Karyawan 1
- K-02: Karyawan 2
- K-03: Karyawan 3
- K-04: Karyawan 4
- K-05: Karyawan 5

Untuk hal yang diukur dalam aspek dikodekan sebagai berikut:

- SK1: Kehadiran
- SK2: Kepatuhan
- SK3: Kejujuran
- SK4: Ketelitian
- SK5: Konsentrasi
- SK6: Bertanggung jawab
- SK7: Berfikir positif atau optimis
- SK8: Berjiwa kepemimpinan
- SK9: Pengendalian diri
- SK10: Mudah bersosialisasi

Tabel 4 menjelaskan penilaian terhadap aspek produktifitas kerja. Hal yang diukur dari aspek ini adalah pendidikan, pengalaman, pencapaian hasil, pemenuhan target, prestasi, mampu bekerjasama dengan tim, mampu bekerja dibawah tekanan, kontribusi atau keaktifan, loyalitas, dan pengembangan diri.

Tabel 4. Penilaian Aspek Produktifitas Kerja

No	Karyawan	Penilaian Aspek Produktifitas Kerja									
		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	SK10
1	K-01	3	4	3	1	3	4	3	1	3	4
2	K-02	4	5	5	1	4	5	5	1	4	5
3	K-03	4	2	2	4	5	2	2	4	5	2
4	K-04	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	K-05	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5

Sumber: Hasil Pengolahan (2022)

Keterangan:

Pada tabel 4 diatas, untuk sampel karyawan terdiri dari lima orang karyawan yang masing-masing diberikan kode.

- K-01: Karyawan 1
- K-02: Karyawan 2
- K-03: Karyawan 3
- K-04: Karyawan 4
- K-05: Karyawan 5

Untuk hal yang diukur dalam aspek dikodekan sebagai berikut:

- PK1: Pendidikan
- PK2: Pengalaman
- PK3: Pencapaian hasil
- PK4: Pemenuhan target
- PK5: Prestasi
- PK6: Mampu bekerjasama dengan tim
- PK7: Mampu bekerja dibawah tekanan
- PK8: Kontribusi atau keaktifan
- PK9: Loyalitas
- PK10: Pengembangan diri

Tabel 5 menjelaskan penilaian terhadap aspek skill. Hal yang diukur dari aspek ini adalah kemampuan menjual produk, kemampuan berkomunikasi dengan nasabah, kemampuan *handle* nasabah, kemampuan mengatasi masalah, kemampuan mengolah data dengan cepat, dan menguasai produk *knowledge*.

Tabel 5. Penilaian Aspek Skill

No	Karyawan	Penilaian Aspek Skill					
		SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6
1	K-01	4	3	2	3	3	2
2	K-02	4	2	4	4	2	4
3	K-03	2	3	3	2	3	3
4	K-04	3	5	4	3	5	4
5	K-05	3	2	5	4	2	5

Sumber: Hasil Pengolahan (2022)

Keterangan:

Pada tabel 5 diatas, untuk sampel karyawan terdiri dari lima orang karyawan yang masing-masing diberikan kode.

- K-01: Karyawan 1
- K-02: Karyawan 2
- K-03: Karyawan 3
- K-04: Karyawan 4
- K-05: Karyawan 5

Untuk hal yang diukur dalam aspek dikodekan sebagai berikut:

- SL1: Kemampuan menjual produk
- SL2: Kemampuan berkomunikasi dengan nasabah
- SL3: Kemampuan *handle* nasabah
- SL4: Kemampuan mengatasi masalah
- SL5: Kemampuan mengolah data dengan cepat
- SL6: Menguasai produk *knowledge*

3. Perhitungan pemetaan gap

Tabel 6 berikut ini merupakan tabel pemetaan gap antara profil karyawan dengan profil jabatan (nilai standar) yang diinginkan. Pemetaan gap pada tabel 6 tersebut dilakukan untuk semua aspek kriteria yaitu aspek sikap kerja, aspek produktifitas kerja, dan aspek skill.

Tabel 6. Pemetaan Gap

No	Karyawan	Penilaian Aspek Sikap Kerja										Penilaian Aspek Produktifitas Kerja										Penilaian Aspek Skill					
		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	SK10	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6
1	K-01	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	1	3	4	4	3	2	3	3	2
2	K-02	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	5	5	1	4	5	5	1	4	5	4	2	4	4	2	4
3	K-03	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	4	5	2	2	4	5	2	2	3	3	2	3	3
4	K-04	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5
5	K-05	3	3	3	1	2	5	3	3	1	2	4	5	4	3	5	4	3	5	5	3	2	5	4	2	5	5
Nilai Standar		4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4
1	K-01	-2	0	-1	-1	-2	-2	1	0	-2	-3	-1	0	-2	-4	-1	-1	-1	-2	-1	1	-1	-2	-3	-2	-1	-2
2	K-02	-1	0	-1	-1	-2	-1	1	0	-2	-3	0	1	0	-4	0	0	1	-2	0	2	-1	-3	-1	-1	-2	0
3	K-03	0	0	-1	-1	0	-1	1	0	-2	-1	0	-2	-3	-1	1	-3	-2	1	1	-1	-3	-2	-2	-3	-1	-1
4	K-04	-1	1	0	-1	0	0	2	1	-2	-1	-3	1	0	0	1	0	1	0	1	2	1	2	-2	0	-1	-2
5	K-05	-1	-1	-1	-3	-2	1	0	0	-4	-3	0	1	-1	-2	1	0	0	0	1	2	-2	-3	0	-1	-2	1

Sumber: Hasil Pengolahan (2022)

4. Pembobotan.

Setelah dilakukan pemetaan gap, selanjutnya adalah melakukan pembobotan seperti yang terlihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Konversi Nilai Bobot Gap

No/Karyawan	Penilaian Aspek Sikap Kerja										Penilaian Aspek Produktifitas Kerja										Penilaian Aspek Skill					
	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	
1 K-01	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	1	3	4	4	3	2	3	2	
2 K-02	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	5	1	4	5	1	4	5	4	2	4	4	2	4	2	
3 K-03	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	2	4	5	2	2	4	5	2	2	3	3	2	3	3	
4 K-04	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	
5 K-05	3	3	3	1	2	5	3	3	1	2	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	3	2	5	4	2	
Nilai Standar	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	4	4		
1 K-01	-2	0	-1	-1	-2	-2	1	0	-2	-3	-1	0	-2	-4	-1	-1	-2	-1	1	-1	-2	-3	-2	-1	-2	
2 K-02	-1	0	-1	-1	-2	-1	1	0	-2	-3	0	1	0	-4	0	0	1	-2	0	2	-1	-3	-1	-1	-2	
3 K-03	0	0	-1	-1	0	-1	1	0	-2	-1	0	-2	-3	-1	1	-3	-2	1	1	-1	-3	-2	-2	-3	-1	
4 K-04	-1	1	0	-1	0	0	2	1	-2	-1	-3	1	0	0	1	0	1	2	1	2	-2	0	-1	-2	1	
5 K-05	-1	-1	-1	-3	-2	1	0	0	-4	-3	0	1	-1	-2	1	0	0	1	2	-2	-3	0	-1	-2	1	
Hasil Bobot Nilai GAP																										
1 K-01	3	5	4	4	3	3	4,5	5	3	2	4	5	3	1	4	4	4	3	4	4,5	4	3	2	3	4	3
2 K-02	4	5	4	4	3	4	4,5	5	3	2	5	4,5	5	1	5	5	4,5	3	5	3,5	4	2	4	4	3	5
3 K-03	5	5	4	4	5	4	4,5	5	3	4	5	3	2	4	4,5	2	3	4,5	4,5	4	2	3	3	2	4	4
4 K-04	4	4,5	5	4	5	5	3,5	4,5	3	4	2	4,5	5	5	4,5	5	4,5	3,5	4,5	3,5	3	5	4	3	4,5	5
5 K-05	4	4	4	2	3	4,5	5	5	1	2	5	4,5	4	3	4,5	5	5	5	4,5	3,5	3	2	5	4	3	4,5

Sumber: Hasil Pengolahan (2022)

Pada tabel 7 terlihat hasil konversi nilai pembobotan, yang telah dilakukan dengan cara mengganti nilai gap yang telah diperoleh dengan bobot nilai yang telah ditetapkan perusahaan, kemudian mengonversikan nilai tersebut dengan mengacu pada tabel bobot nilai gap.

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

Ditentukan terlebih dahulu kriteria mana yang menjadi *core factor* dan sisanya adalah *secondary factor*. Pada aspek sikap kerja yang menjadi *core factor* adalah kehadiran, ketelitian, konsentrasi, bertanggungjawab, pengendalian diri, dan mudah bersosialisasi. Pada aspek produktifitas kerja yang menjadi *core factor* adalah pendidikan, pengalaman, pencapaian hasil, pemenuhan target, mampu bekerjasama dengan tim, dan mampu bekerja dibawah tekanan, dan loyalitas. Pada aspek *skill* yang menjadi *core factor* adalah kemampuan menjual produk, kemampuan berkomunikasi dengan nasabah, kemampuan *handle* nasabah, dan kemampuan mengatasi masalah.

Tabel 8. Perhitungan CF dan NF

No/Karyawan	Penilaian Aspek Sikap Kerja										Core Secondary		Penilaian Aspek Produktifitas Kerja										Core Secondary		Penilaian Aspek Skill					Core Secondary		
	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	Factor	Factor	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	Factor	Factor	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	Factor	Factor	
1 K-01	3	5	4	4	3	3	4,5	5	3	2	3,0	4,6	4	5	3	1	4	4	4	3	4	4,5	3,0	3,8	4	3	2	3	4	3	3,0	3,5
2 K-02	4	5	4	4	3	4	4,5	5	3	2	3,3	4,6	5	4,5	5	1	5	5	4,5	3	5	3,5	3,6	3,8	4	2	4	4	3	5	3,5	4,0
3 K-03	5	5	4	4	5	4	4,5	5	3	4	4,2	4,6	5	3	2	4	4,5	2	3	4,5	4,5	4	2,7	4,3	2	3	2	4	4	2,5	4,0	
4 K-04	4	4,5	5	4	5	5	3,5	4,5	3	4	4,2	4,4	2	4,5	5	5	4,5	5	4,5	3,5	4,5	3,5	3,7	3,8	3	5	4	3	4,5	5	3,8	4,8
5 K-05	4	4	4	2	3	4,5	5	5	1	2	2,8	4,5	5	4,5	4	3	4,5	5	5	5	4,5	3,5	3,8	4,3	3	2	5	4	3	4,5	3,5	3,8

Sumber: Hasil Pengolahan (2022)

Tabel 8 diatas merupakan tabel perhitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk setiap aspek nilai yang menjadi kriteria. Setiap nilai *core factor* pada masing-masing aspek dikelompokkan terlebih dahulu baru kemudian dijumlahkan, begitu pula dengan nilai *secondary factor*.

6. Perhitungan nilai total

Tabel 9 berikut ini merupakan tabel perhitungan nilai total untuk masing-masing aspek dengan ketentuan nilai 60% untuk NCF dan 40% untuk NS. Hasil perhitungan nilai total seperti yang tampak pada tabel 9.

Tabel 9. Perhitungan Nilai Total

No/Karyawan	Penilaian Aspek Sikap Kerja										Core Secondary		Penilaian Aspek Produktifitas Kerja										Core Secondary		Penilaian Aspek Skill					Core Secondary				
	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	Factor	Factor	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	Factor	Factor	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	Factor	Factor			
1 K-01	3	5	4	4	3	3	4,5	5	3	2	3,0	4,6	3,7	4	5	3	1	4	4	4	3	4	4,5	3,0	3,8	3,3	4	3	2	3	4	3	3,0	3,5
2 K-02	4	5	4	4	3	4	4,5	5	3	2	3,3	4,6	3,9	5	4,5	5	1	5	5	4,5	3	5	3,5	3,6	3,8	3,7	4	2	4	4	3	3,5	4,0	3,7
3 K-03	5	5	4	4	5	4	4,5	5	3	4	4,2	4,6	4,4	5	3	2	4	4,5	2	3	4,5	4,5	4	2,7	4,3	3,4	2	3	2	4	4	2,5	4,0	3,8
4 K-04	4	4,5	5	4	5	5	3,5	4,5	3	4	4,2	4,4	4,3	2	4,5	5	5	4,5	5	4,5	3,5	4,5	3,5	3,7	3,8	3	5	4	3	4,5	5	3,8	4,8	4,2
5 K-05	4	4	4	2	3	4,5	5	5	1	2	2,8	4,5	3,5	5	4,5	4	3	4,5	5	5	4,5	3,5	3,8	4,3	4,0	3	2	5	4	3	4,5	3,5	3,8	3,8

Sumber: Hasil Pengolahan (2022)

7. Perhitungan penentuan perankingan

Perankingan merupakan langkah selanjutnya setelah penentuan nilai total dari setiap aspek. Sebelum menentukan ranking maka dilakukan perhitungan untuk mendapatkan hasil akhirnya.

Pada tabel 10, perhitungan hasil akhir didapat dari menjumlahkan persentase dari setiap nilai total untuk setiap aspeknya, seperti yang tampak pada tabel 10 dibawah ini.

Tabel 10. Perhitungan Hasil Akhir

No	Karyawan	N1	N2	N3	Hasil Akhir
1	K-01	3,7	3,3	3,2	3,4
2	K-02	3,9	3,7	3,7	3,7
3	K-03	4,4	3,4	3,1	3,6
4	K-04	4,3	3,8	4,2	4,0
5	K-05	3,5	4,0	3,6	3,7

Sumber: Hasil Pengolahan (2022)

Setelah kandidat mendapatkan hasil akhir seperti pada tabel 10 diatas kemudian baru dapat ditentukan ranking berdasarkan besarnya nilai akhir.

Tabel 11. Penentuan Ranking

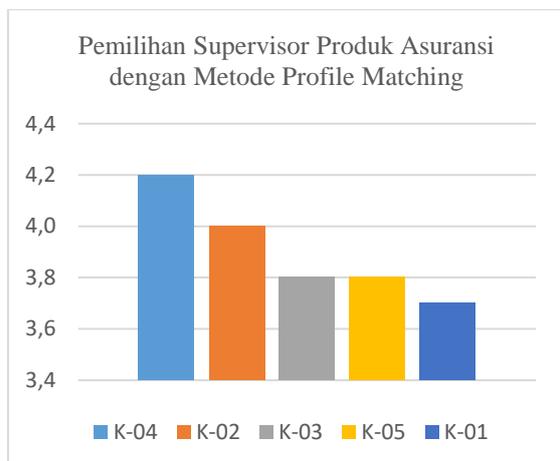
No	Karyawan	Ranking
1	K-04	4,0
2	K-02	3,7
3	K-05	3,7
4	K-03	3,6
5	K-01	3,4

Sumber: Hasil Pengolahan (2022)

Berdasarkan tabel 11 diatas, Hasil akhir dari tahapan *profile matching* adalah bahwa pegawai K-04 mendapatkan nilai akhir paling tinggi yaitu 4,0 sehingga karyawan tersebut menempati ranking di urutan pertama. Semakin besar nilai akhir maka semakin besar pula kesempatan yang dimiliki untuk menempati posisi jabatan yang ditawarkan dan begitu pula sebaliknya.

Pada gambar 2 penggambaran posisi peringkat setiap karyawan disajikan dalam bentuk grafik. Urutan pertama ditempati oleh karyawan K-04 dengan nilai akhir 4,0, uruta kedua karyawan K-02 dengan nilai akhir 3,7, urutan ketiga karyawan K-05 dengan nilai akhir 3,7, urutan ke empat karyawan K-03 dengan nilai akhir 3,6 dan urutan terakhir adalah karyawan K-01

dengan nilai akhir 3,4.



Gambar 2. Grafik Nilai Hasil Akhir setiap Karyawan

KESIMPULAN

Penggunaan metode *profile matching* dapat membantu pihak manajemen dalam pengambilan keputusan memilih *supervisor* penjualan produk asuransi. Manajemen dapat melihat karyawan mana yang memiliki peluang lebih besar untuk menempati posisi jabatan tersebut. Berdasarkan kriteria serta nilai-nilai standar yang telah ditentukan manajemen dan mengacu pada perhitungan menggunakan langkah-langkah dalam metode *profile matching* dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki nilai hasil akhir terbesar yaitu 4,0 dan menempati ranking atau peringkat pertama adalah K-04. Karyawan tersebut memiliki peluang lebih besar untuk menempati jabatan *supervisor*.

Untuk penelitian selanjutnya dapat dilanjutkan dengan pembuatan sistem informasi pendukung keputusan dengan penggunaan *software* yang sesuai kebutuhan atau melakukan komparasi metode *profile matching* dengan metode lain yang bisa digunakan dalam sistem pendukung keputusan agar dapat diketahui kekurangan ataupun kelebihan dari setiap metode yang digunakan tersebut.

REFERENSI

- Abidin, Z., Anugrah, I. G., & Setyono, R. P. (2019). Maksimalisasi Penggunaan Metode Profile Matching dalam Menentukan Kandidat Terbaik. *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, 4(3), 95. <https://doi.org/10.32493/informatika.v4i3.3249>
- Andharsaputri, R. L. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Dengan Penerapan Metode AHP

(Analytical Hierarchy Process) Dalam Pemilihan The Best Telesales. *Jurnal Bianglala Informatika*, 5(2), 77–84. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/Bianglala/article/viewFile/2946/1884>

- Andharsaputri, R. L., & Prihatin, T. (2022). Implementasi Metode AHP dan SAW Guna Keputusan Pemberian Kredit pada Koperasi. *Bianglala Informatika*, 10(1), 1–6. <https://doi.org/10.31294/bi.v10i1.12329>
- Atmanegara, F. D. S., Putri, R. R. M., & Sutrisno. (2017). Implementasi Metode Profile Matching untuk Seleksi Penerimaan Anggota Asisten Praktikum (Studi Kasus : Laboratorium Pembelajaran Kelompok Praktikum Basis Data FILKOM). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 1(12), 1804–1812.
- Diana, A., Achadiani, D., & Irawan, H. (2021). Penerapan Metode Profile Matching untuk Pendukung Keputusan Pemilihan Manajer Information Technology. *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, 7(1), 180–191. <https://doi.org/10.28932/jutisi.v7i1.3393>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia: Yogyakarta.
- Latif, L. A., Jamil, M., & Abbas, S. H. (2018). *Sistem Pendukung Keputusan: Teori Dan Implementasi*. Deepublish: Yogyakarta.
- Limbong, T., Muttaqin, Iskandar, A., Windarto, A. P., Simamarta, J., Mesran, Sulaiman, O. K., Siregar, D., Nofriansyah, D., Napitupulu, D., & Wanto, A. (2020). *Sistem Pendukung Keputusan: Metode Dan Implementasi*. Yayasan Kita Menulis: Sumatera Utara.
- Mupidah, M. (2019). Implementasi Metode Profile Matching Dan Analytical Hierarchy Process (Ahp) Pada Perekrutan Tenaga Kurir. *Jurnal Pelita Informatika*, 8(2), 269–276. <https://ejournal.stmik-budidarma.ac.id/index.php/pelita/article/view/1841>
- Nicolas, P. P., Soetanto, H., Wahyudi, W., & Rossi, A. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik pada PT. XYZ dengan Metode Profile Matching dan Interpolasi. *Jurnal Sistem Dan Teknologi Informasi (Justin)*, 9(2), 121. <https://doi.org/10.26418/justin.v9i2.44159>
- Sari, F. (2018). *Metode Dalam Pengambilan Keputusan*. Deepublish: Yogyakarta.