

METODE AHP DALAM PENILAIAN KINERJA SALES PROMOTION GIRLS (SPG)

Lili Tanti¹⁾, Safrizal²⁾

¹⁾ Sistem Informasi Universitas Potensi Utama

²⁾ Manajemen Informatika Universitas Potensi Utama

Jl K.L Yos Sudarso Km. 6.5 No 3A, Tanjung Mulia, Medan 20241

Email : lili@potensi-utama.ac.id atau lili_tantiai@yahoo.co.id¹⁾, rizalsyl75@yahoo.co.id²⁾

Abstrak

Salah satu peningkatan penjualan produk perusahaan secara tidak langsung dilakukan oleh Sales Promotion Girls. Sales Promotion Girl atau SPG adalah bagian yang mungkin tak bisa di pisahkan dari sebuah mata rantai perusahaan penyedia barang produksi. SPG merupakan bagian dari divisi ujung tombak perusahaan. Biasanya SPG berhadapan langsung dengan end user atau bisa juga berhadapan dengan reseller atau retailer. Semakin efektif kinerja dari SPG maka akan menunjang kinerja dari perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan membutuhkan SPG yang memiliki kualitas kerja yang maksimal. Kualitas kerja SPG dapat dilihat dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh SPG tersebut. Tetapi banyak perusahaan yang menilai kualitas kerja SPG secara Objektif sehingga hasil penilaian tersebut kurang tepat. Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan sistem pendukung keputusan dengan metode Analytic Hierarchy Process (AHP) yang dapat langsung mengukur kinerja Sales Promotion Girls (SPG) sesuai dengan urutan prioritas dari beberapa kriteria. Sehingga dapat membantu dalam proses pengolahan data dan memperbaiki kekurangan seperti kesalahan dalam perhitungan dan dalam penyajian laporan. Dalam penelitian ini parameter yang digunakan yaitu Penilaian Umum yang meliputi performance, communicating style, body language dan disiplin kerja. Penilaian Bidang Kerja yang meliputi target kerja, pertumbuhan (growth), display performance dan kebersihan area display. Hasil evaluasi kinerja Sales Promotion Girls (SPG) yang memiliki bobot prioritas yang paling tinggi adalah prioritas pertama dimiliki oleh SPG C dengan bobot 0,383 atau 38,3%, prioritas kedua dimiliki oleh SPG B dengan nilai bobot 0,229 atau 23,0%, SPG D memiliki prioritas ketiga dengan nilai bobot nilai 0,209 atau 21%, prioritas keempat dimiliki oleh SPG A dengan nilai bobot 0,178 atau 17,9%, adalah merupakan prioritas terakhir.

Kata kunci : DSS, Penilaian Kinerja Sales Promotion Girls (SPG, AHP).

1. Pendahuluan

Pemasaran suatu produk memerlukan beberapa aktivitas yang melibatkan berbagai sumber daya. Sebagai fenomena yang berkembang saat ini, dalam pemasaran terdapat suatu bagian yang memiliki keterkaitan langsung dengan konsumen, yaitu pada bagian sales product atau disebut dengan Sales Promotion Girls (SPG). Salah satu peningkatan penjualan produk perusahaan secara tidak langsung dilakukan oleh Sales Promotion Girls, dikarenakan tugas dari Sales Promotion Girls adalah memasarkan produk perusahaan. Berdasarkan hal tersebut diatas maka penelitian ini akan dilakukan suatu analisis terhadap penilaian kinerja sales promotion girls (SPG) sehingga bisa memberikan masukan kepada pihak manajemen dalam memilih SPG yang berkualitas. Selama ini, penilaian Sales Promotion Girls (SPG) sering dilakukan secara objektif oleh pimpinan perusahaan tanpa ada penyeleksian sehingga Sales Promotion Girls (SPG) yang terpilih sering kali tidak memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan, sehingga. Dengan permasalahan tersebut maka, perlu adanya solusi yang dapat menangani hal tersebut dengan membuat suatu Sistem Pendukung Keputusan (SPK).

Salah satu metode yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan untuk menilai kinerja Sales Promotion Girl (SPG) yaitu dengan metode Analytic Hierarchy Process (AHP). Metode AHP memiliki kriteria untuk menentukan alternatif keputusan dalam penerapan di perangkat lunak, sehingga pembuat keputusan dapat menentukan pemilihan karyawan berprestasi dengan menggunakan perangkat lunak ini. Proses AHP ini membandingkan karyawan satu dengan yang lain dan memberikan output nilai intensitas prioritas berupa hasil penilaian terhadap karyawan. Hasil proses AHP dari perangkat lunak ini berupa peringkat sepuluh besar (top ten), simulasi perhitungan AHP dan laporan penilaian. Hasil proses ini direkomendasikan sebagai karyawan berprestasi berdasarkan kinerjanya [1].

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk merancang dan membangun Sistem Pendukung Keputusan yang dapat membantu pihak perusahaan dalam menilai kinerja SPG. Serta menerapkan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) sebagai salah satu metode

pengambilan keputusan pemecahan suatu masalah multi kriteria dengan bantuan aplikasi *expert choice*.

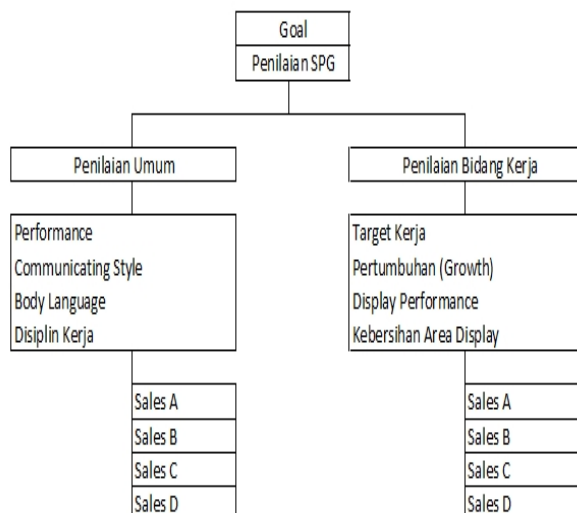
2. Pembahasan

Menurut Raharti (2001:223) menyatakan bahwa terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh sales promotion girls, yaitu Performance. Performance ini merupakan tampilan fisik yang dapat diindera dengan menggunakan penglihatan. Dalam perspektif ini, performance juga mengilustrasikan tentang pembawaan seseorang. Pembawaan ini diukur dari penampilan outlook (penampilan fisik) dan desain dress code (desain pakaian), ukuran dari pembawaan ini subyektif (setiap orang dimungkinkan berbeda). Communicating Style. Komunikasi mutlak harus terpenuhi oleh sales promotion girl karena melalui komunikasi ini akan mampu tercipta interaksi antara konsumen dan sales promotion girls. Komunikasi ini diukur dari gaya bicara dan cara berkomunikasi. Pengukuran atas communicating style ini dikembalikan kepada konsumen karena bisa bersifat subyektif. Body Language. Body language ini lebih mengarah pada gerakan fisik (lemah lembut, lemah gemulai, dan lainnya). Gerak tubuh ketika menawarkan produk dan sentuhan fisik (body touch) adalah deskripsi dari body language ini. Pengukuran atas body language dikembalikan kepada konsumen karena bisa bersifat subyektif. Jika memenuhi unsur tersebut, sangat dimungkinkan sales promotion girls yang direkrut perusahaan akan mampu menciptakan persepsi yang baik tentang produk yang diiklankan, dan akan diikuti dengan minat pembelian [2].

Berdasarkan gambaran diatas dan Hasil wawancara kepada pihak pengambil keputusan yaitu perusahaan - perusahaan yang memiliki SPG maka didapat kriteria-kriteria dan alternatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Sales Promotion Girls (SPG) dan Data Kriteria yang menjadi penilaian SPG terdiri dari dua bagian yaitu Penilaian yang meliputi performance, communicating style, body language dan disiplin kerja. Penilaian Bidang Kerja yang meliputi target kerja, pertumbuhan (growth), display performance dan kebersihan area display.

Kebutuhan fungsional dari sistem pendukung keputusan terhadap Penilaian Sales Promotion Girls (SPG) adalah Sistem memungkinkan untuk mendapatkan informasi alternatif –alternatif keputusan berupa SPG yang terbaik dalam memasarkan produk perusahaan nantinya bisa menjadi bahan masukan terhadap manajemen dalam menilai kinerja SPG yang terbaik dan dalam memberikan reward.

Berdasarkan gambaran diatas maka disusun Struktur hirarki dengan menggunakan *metode Analytic Hierarchy Process* (AHP) digunakan untuk penilaian kinerja Sales Promotion Girl (SPG) ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Struktur Hirarki AHP

Penilaian Kriteria dan alternatif dinilai melalui perbandingan berpasangan. Menurut Saaty (2008), untuk berbagai persoalan, skala 1 sampai 9 adalah skala terbaik dalam mengekspresikan pendapat. Nilai dan definisi pendapat kualitatif dari skala perbandingan Saaty [3] dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Skala Penilaian Perbandingan Berpasangan

Intensitas Keperentingan	Keterangan	Penjelasan
1	Kedua elemen sama pentingnya	Dua elemen mempunyai pengaruh yang sama besar terhadap 3 tujuan
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting dari pada elemen yang lain.	Pengalaman dan penilaian sedikit menyokong satu elemen dibandingkan elemen lainnya.
5	Elemen yang satu sedikit lebih cukup dari pada elemen yang lainnya	Pengalaman dan penilaian sangat kuat menyokong satu elemen dibandingkan atas elemen lainnya
7	Satu elemen jelas lebih penting dari pada elemen lainnya	Satu elemen yang kuat disokong dan dominannya telah terlihat dalam praktek
9	Satu elemen mutlak penting dari pada elemen lainnya	Bukti yang mendukung elemen yang satu terhadap elemen lain memiliki tingkat penegasan tertinggi yang mungkin menguatkan.
2, 4, 6, 8	Nilai - nilai antara dua nilai perbandingan yang berdekatan	Nilai ini diberikan bila ada dua kompromi diantara dua pilihan.
kebalikan	Jika untuk aktivitas I mendapat satu angka bila dibandingkan dengan aktivitas j, maka j mempunyai nilai kebalikannya bila dibandingkan dengan i.	

Metode AHP

Menurut (Bourgeois, 2005), pada dasarnya, proses pengambilan keputusan adalah memilih suatu alternatif. Analytical Hierarchy Process (AHP) umumnya digunakan dengan tujuan untuk menyusun prioritas dari berbagai alternative pilihan yang ada dan pilihan-pilihan tersebut bersifat kompleks atau multikriteria [4]. Menurut (Mulyono, 1996) bahwa

penentuan prioritas inilah yang merupakan bagian penting dari penggunaan metode AHP Selanjutnya mulyono menjelaskan bahwa pada dasarnya metode AHP merupakan suatu teori umum tentang suatu konsep pengukuran. Metode ini digunakan untuk menemukan suatu skala rasio baik dari perbandingan pasangan yang bersifat diskrit maupun kontinu. Perbandingan perbandingan ini dapat diambil dari ukuran aktual atau dari suatu skala dasar yang mencerminkan kekuatan perasaan dan preferensi relatif [5]

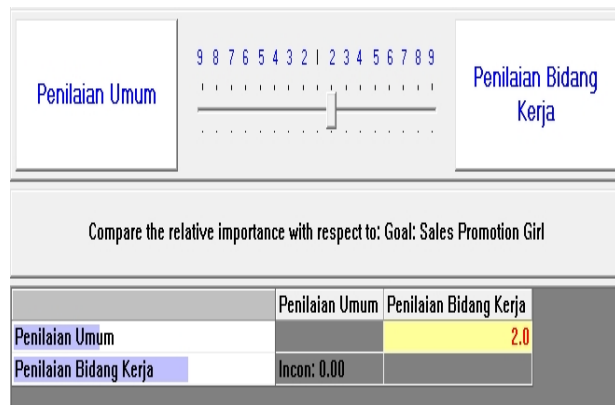
Cara kerja AHP adalah dengan menyederhanakan suatu permasalahan kompleks yang tidak terstruktur, strategik dan dinamik menjadi bagian-bagian yang lebih sistematis. Prinsip kerja AHP adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Tujuan/Sasaran, Kriteria dan Alternatif
2. Menyusun hirarki dari Kriteria dan Alternatif
3. Memberi nilai Alternatif dan Kriteria
4. Memeriksa Konsistensi Penilaian Alternatif dan Kriteria

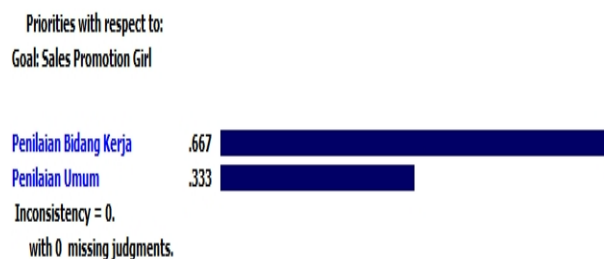
Menentukan Prioritas Kriteria dan Alternatif Sesuai permasalahan dalam menentukan bidang kerja terbaik

Perbandingan Kriteria

Tahap ini dilakukan faktor pembobotan hirarki perbandingan antar kriteria yaitu kriteria penilaian umum dengan penialain bidang kerja yang ditunjukkan pada gambar 2 dan hasil prioritas perbandingan antar kriteria dalam penilaian Sales Promotion Girls (SPG) ditunjukkan pada gambar 3.



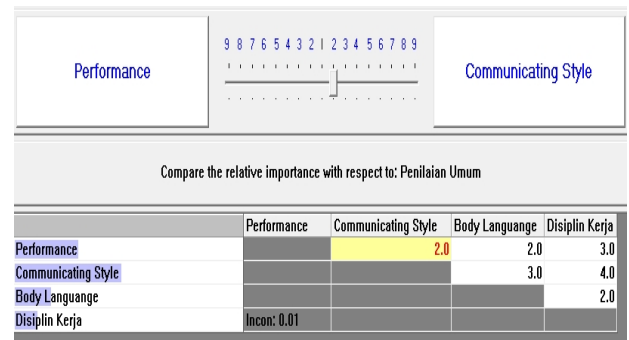
Gambar 2. Faktor Pembobotan Hirarki untuk Kriteria Penilaian Kinerja SPG



Gambar 3. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Penilaian Kinerja SPG

Perbandingan Sub Kriteria

Tahap ini dilakukan faktor pembobotan hirarki perbandingan antar sub kriteria penilaian umum yaitu meliputi sub kriteria performance, communicating style, body language dan disiplin kerja yang ditunjukkan pada gambar 4 dan hasil prioritas perbandingan antar sub kriteria dalam penilaian Sales Promotion Girls (SPG) ditunjukkan pada gambar 5.

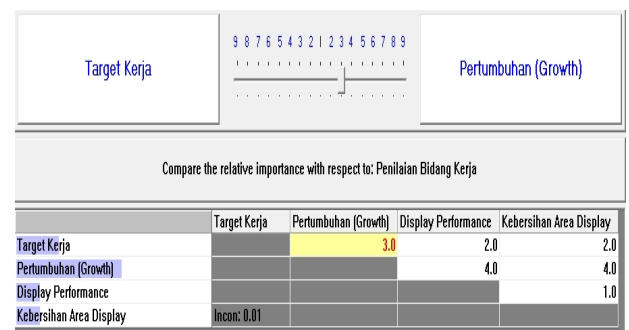


Gambar 4. Faktor Pembobotan Hirarki untuk sub Kriteria Penilaian Umum Kinerja SPG



Gambar 5. Hasil Prioritas terhadap sub kriteria Penilaian Umum Kinerja SPG

faktor pembobotan hirarki perbandingan antar sub kriteria penilaian bidang kerja yaitu meliputi sub kriteria target kerja, pertumbuhan (growth), display performance dan kebersihan area display yang ditunjukkan pada gambar 6 dan hasil prioritas perbandingan antar sub kriteria dalam penilaian Sales Promotion Girls (SPG) ditunjukkan pada gambar 7.



Gambar 6. Faktor Pembobotan Hirarki untuk sub Kriteria Penilaian Bidang Kerja Kinerja SPG



Gambar 7. Hasil Prioritas terhadap sub kriteria Penilaian Kerja Umum Bidang Kinerja SPG

Perbandingan Alternatif dengan Kriteria

Alternatif adalah data SPG, contoh dalam kasus ini yang dinilai yaitu SPG A, SPG B, SPG C dan SPG D. Dari keempat SPG tersebut akan dilakukan proses penilaian dengan membandingkan kinerja SPG sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan dalam proses penilaian kinerja SPG sehingga akan diperoleh nilai bobot prioritas yang paling besar maka alternatif tersebut menjadi pilihan utama yang terpenting dari kriteria. Dibawah ini adalah gambar dari rekapitulasi bobot prioritas alternatif.

Alts	Level 1	Level 2	Pnty
Percent SPG - A			17,9
SPG - A	Percent Penilaian Bidang Kerja (L: .667)		9,6
		Target Kerja (L: .220)	,060
	Penilaian Bidang Kerja (L: .667)	Pertumbuhan (Growth) (L: .538)	,022
		Display Performance (L: .121)	,007
		Kebersihan Area Display (L: .121)	,007
	Percent Penilaian Umum (L: .333)		8,3
	Penilaian Umum (L: .333)	Performance (L: .277)	,038
Communicating Style (L: .467)		,010	
Body Language (L: .160)		,022	
Disiplin Kerja (L: .095)		,013	

Gambar 8. Hasil rekapitulasi bobot SPG-A

Alts	Level 1	Level 2	Pnty
Percent SPG - B			23,0
SPG - B	Percent Penilaian Bidang Kerja (L: .667)		15,7
		Target Kerja (L: .220)	,060
	Penilaian Bidang Kerja (L: .667)	Pertumbuhan (Growth) (L: .538)	,057
		Display Performance (L: .121)	,033
		Kebersihan Area Display (L: .121)	,007
	Percent Penilaian Umum (L: .333)		7,3
	Penilaian Umum (L: .333)	Performance (L: .277)	,038
Communicating Style (L: .467)		,025	
Body Language (L: .160)		,006	
Disiplin Kerja (L: .095)		,004	

Gambar 9. Hasil rekapitulasi bobot SPG-B

Alts	Level 1	Level 2	Pnty
Percent SPG - C			38,2
SPG - C	Percent Penilaian Bidang Kerja (L: .667)		27,4
		Target Kerja (L: .220)	,060
	Penilaian Bidang Kerja (L: .667)	Pertumbuhan (Growth) (L: .538)	,148
		Display Performance (L: .121)	,033
		Kebersihan Area Display (L: .121)	,033
	Percent Penilaian Umum (L: .333)		10,8
	Penilaian Umum (L: .333)	Performance (L: .277)	,038
Communicating Style (L: .467)		,064	
Body Language (L: .160)		,002	
Disiplin Kerja (L: .095)		,004	

Gambar 10. Hasil rekapitulasi bobot SPG-C

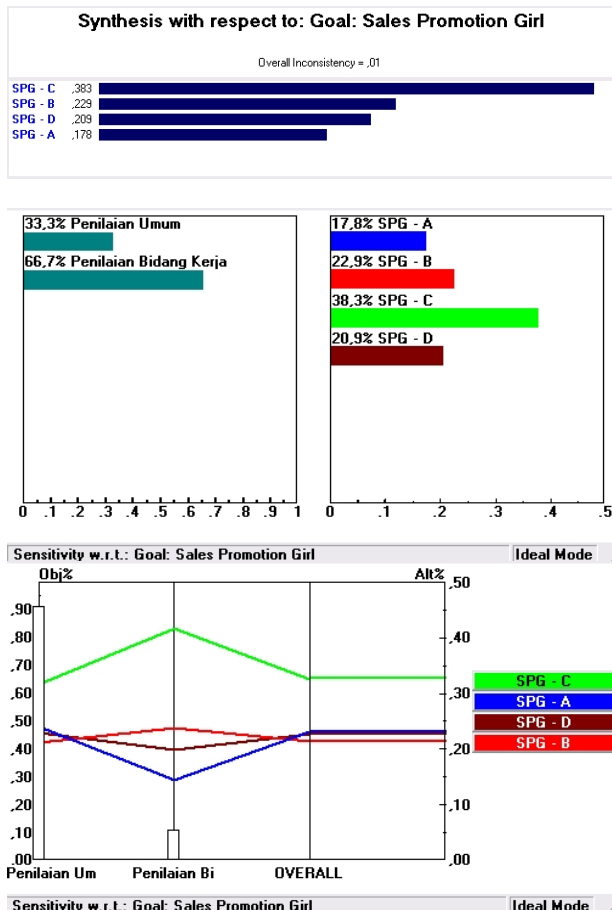
Alts	Level 1	Level 2	Pnty
Percent SPG - D			21,0
SPG - D	Percent Penilaian Bidang Kerja (L: .667)		13,1
		Target Kerja (L: .220)	,060
	Penilaian Bidang Kerja (L: .667)	Pertumbuhan (Growth) (L: .538)	,057
		Display Performance (L: .121)	,007
		Kebersihan Area Display (L: .121)	,007
	Percent Penilaian Umum (L: .333)		7,9
	Penilaian Umum (L: .333)	Performance (L: .277)	,038
Communicating Style (L: .467)		,025	
Body Language (L: .160)		,012	
Disiplin Kerja (L: .095)		,004	

Gambar 11. Hasil rekapitulasi bobot SPG-D

Berdasarkan hasil pengolahan data pada gambar diatas maka hasil evaluasi kinerja Sales Promotion Girls (SPG) yang memiliki bobot prioritas yang paling tinggi adalah prioritas pertama dimiliki oleh SPG C dengan bobot 0,383 atau 38,3%, prioritas kedua dimiliki oleh SPG B dengan nilai bobot 0,229 atau 23,0%, SPG D memiliki prioritas ketiga dengan nilai bobot 0,209 atau 21%, prioritas keempat dimiliki oleh SPG A dengan nilai bobot 0,178 atau 17,9%, adalah merupakan prioritas terakhir.

Alts	Level 1	Level 2	Pnty
Percent SPG - A			17,9
SPG - A	Percent Penilaian Bidang Kerja (L: .667)		9,6
SPG - A	Percent Penilaian Umum (L: .333)		8,3
Percent SPG - B			23,0
SPG - B	Percent Penilaian Bidang Kerja (L: .667)		15,7
SPG - B	Percent Penilaian Umum (L: .333)		7,3
Percent SPG - C			38,2
SPG - C	Percent Penilaian Bidang Kerja (L: .667)		27,4
SPG - C	Percent Penilaian Umum (L: .333)		10,8
Percent SPG - D			21,0
SPG - D	Percent Penilaian Bidang Kerja (L: .667)		13,1
SPG - D	Percent Penilaian Umum (L: .333)		7,9

Gambar 12. Hasil Bobot Prioritas



Gambar 13. Grafik Prioritas Penilaian Kinerja SPG

3. Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian dapat diketahui nilai akhir (total ranking) masing-masing SPG dan berdasarkan total ranking tersebut dapat dibuat urutan prioritas SPG berdasarkan kinerja.

Level 1	Level 2	Alts	Pnty	
Penilaian Umum (L: .333)	Percent Penilaian Umum (L: .333)		34.3	
	Percent Performance (L: .277)		15.2	
		Performance (L: .277)	SPG - A	.038
			SPG - B	.038
			SPG - C	.038
	Percent Communicating Style (L: .467)		12.4	
		Communicating Style (L: .467)	SPG - C	.064
			SPG - B	.025
			SPG - D	.025
	Percent Body Language (L: .160)		4.2	
		Body Language (L: .160)	SPG - A	.022
			SPG - D	.012
		SPG - B	.006	
	Percent Disiplin Kerja (L: .095)	SPG - C	.002	
		2.5		

Gambar 14. Hasil Urutan Ranking (Prioritas) Kinerja SPG dalam penilaian Umum

Level 1	Level 2	Alts	Pnty
Penilaian Bidang Kerja (L: .667)	Percent Target Kerja (L: .220)		24.0
	Target Kerja (L: .220)	SPG - A	.060
		SPG - B	.060
		SPG - C	.060
		SPG - D	.060
	Percent Pertumbuhan (Growth) (L: .538)		28.4
	Pertumbuhan (Growth) (L: .538)	SPG - C	.148
		SPG - B	.057
		SPG - D	.057
		SPG - A	.022
	Percent Display Performance (L: .121)		8.0
	Display Performance (L: .121)	SPG - B	.033
SPG - C		.033	
SPG - A		.007	
SPG - D		.007	
Percent Kebersihan Area Display (L: .121)		5.4	
Kebersihan Area Display (L: .121)	SPG - C	.033	
	SPG - A	.007	
	SPG - B	.007	
	SPG - D	.007	

Gambar 15. Hasil Urutan Ranking (Prioritas) Kinerja SPG dalam penilaian Umum

2. Dengan menggunakan sebuah sistem maka akan lebih mudah menentukan keputusan manajemen dalam menilai kinerja Sales Promotion Girls yang terbaik dalam memasarkan produk perusahaan sehingga bisa meningkatkan pendapatan perusahaan.
3. Seorang Sales Promotion Girls (SPG) dituntut untuk mempunyai tingkat kecerdasan yang tinggi, terutama terhadap pengetahuan produk yang dipromosikan maupun yang dipasarkan dan juga mempunyai penampilan fisik yang mendukung terhadap karakter produk. Untuk itu diperlukan Metode AHP didalam menilai kinerja SPG. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan metode AHP maka diperoleh hasil yaitu hasil evaluasi kinerja SPG yang memiliki bobot prioritas yang paling tinggi untuk menunjang kinerja perusahaan.

Daftar Pustaka

- [1] Rijayana. I dan Okirindho. L, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan berprestasi berdasarkan Kinerja menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process", Seminar Nasional informatika 2012 (semnasIF 2012) UPN "Veteran" Yogyakarta, 30 Juli 2012.
- [2] Raharti, mujiasih, 2001, Manajemen Penjualan dan Pemasaran, yogyakarta, andi offset
- [3] Saaty, L.T., dan Peniwati, K., 2008, Group Decision Making: Drawing Out and Reconciling Differences, RWS Publications Pittsburgh
- [4] Bourgeois, R. 2005. Analytical Hierarchy Process: an Overview UNCAPSA-UNESCAP. Bogor
- [5] Mulyono, Sri. 1996. Teori Pengambilan Keputusan. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia.

Biodata Penulis

Lili Tanti, memperoleh gelar Sarjana Komputer (S.Kom), Jurusan Sistem Informasi STMIK Potensi Utama, lulus tahun 2007. Memperoleh gelar Magister Komputer (M.Kom) Program Pasca Sarjana Magister Komputer Universitas Putra Indonesia (UPI) YPTK Padang, lulus tahun 2010. Saat ini menjadi Dosen di Universitas Potensi Utama.

Safrizal, memperoleh gelar Sarjana Komputer (S.Kom), Jurusan Sistem Komputer Universitas Panca Budi, lulus tahun 2012. Memperoleh gelar Magister Komputer (M.Kom) Program Pasca Sarjana Magister Komputer Universitas Putra Indonesia (UPI) YPTK Padang, lulus tahun 2014. Saat ini menjadi Dosen di Universitas Potensi Utama.