

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Istilah SPK mengacu pada suatu sistem yang memanfaatkan dukungan komputer dalam proses pengambilan keputusan. SPK bertujuan untuk menyediakan informasi, membimbing, memberikan prediksi serta mengarahkan kepada pengguna informasi agar dapat melakukan pengambilan keputusan dengan lebih baik. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau *Decision Support System* (DSS) adalah sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah dengan kondisi semi terstruktur dan tak terstruktur.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau *decision support systems* (DSS) merupakan bagian dari sistem informasi berbasis komputer (termasuk berbasis pengetahuan) yang dipakai untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dikutip dari Wikipedia, SPK juga bisa dibidang sebagai sistem komputer yang mengolah data menjadi informasi dalam mengambil keputusan atas masalah semi-terstruktur yang spesifik. SPK bertujuan menyediakan informasi, membimbing, memberikan prediksi, serta mengarahkan opsi solusi kepada pengguna informasi agar dapat melakukan pengambilan keputusan dengan lebih baik. Secara sederhana, SPK adalah pengaplikasian berbagai teori pengambilan keputusan yang sudah lebih dulu kita tahu, seperti riset operasi dan manajemen sains.

Perbedaannya, apabila dulu perumusan masalah dan pencarian solusi dilakukan dengan penghitungan literasi secara manual melalui penentuan nilai minimum, maksimum, dan optimum, maka saat ini sistem komputer sudah dengan pandai menawarkan solusi atas penyelesaian masalah yang diajukan hanya dalam hitungan singkat. SPK memiliki lima karakter pokok (Sprague, et al, 1993), antara lain:

1. Dilakukan oleh sistem berbasis komputer.

2. Digunakan untuk membantu pengambilan keputusan.
3. Digunakan untuk memecahkan masalah rumit yang mustahil dilakukan dengan kalkulasi manual atau riset literasi yang sederhana.
4. Melalui cara simulasi yang interaktif.
5. Data dan model analisis sebagai komponen utama.

Sistem ini digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi semi terstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tidak seorangpun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat (Turban, 2001). Saat ini computer PC telah menawarkan kemampuannya untuk menyelesaikan persoalan yang sama dalam waktu relatif singkat. Untuk memberikan pengertian yang lebih mendalam, akan diuraikan beberapa definisi mengenai, dimana SPK merupakan suatu sistem yang interaktif, yang membantu pengambil keputusan melalui penggunaan data dan model-model keputusan untuk memecahkan masalah yang sifatnya semi terstruktur maupun yang tidak terstruktur.

Sistem pendukung keputusan adalah bagian dari sistem informasi berbasis komputer (termasuk sistem berbasis pengetahuan (manajemen pengetahuan) yang dipakai untuk mendukung keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan, *DSS* juga dapat dikatakan sebagai sistem komputer mengolah data komputer menjadi informasi untuk mengambil keputusan dengan menggunakan sistem yang terstruktur secara spesifik. Konsep Sistem Pendukung Keputusan (SPK) / *Decision Support System (DSS)* merupakan istilah *Management Decision System*.

### **2.1.1 Tujuan Dari Sistem Pendukung Keputusan**

Tujuan tersebut mengacu pada tiga prinsip dasar dalam Sistem Pendukung Keputusan (SPK) diantaranya :

1. Struktur masalah.

Yaitu untuk masalah terstruktur, penyelesaian dapat dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus yang sesuai, sedangkan untuk masalah tak terstruktur tidak dapat dikomputerisasi. Sementara

mengenai Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dikembangkan khususnya untuk masalah yang semi-terstruktur.

## 2. Dukungan keputusan

Yaitu Sistem Pendukung Keputusan (SPK) tidak dimaksudkan untuk menggantikan manajer, karena komputer berada di bagian terstruktur, sementara manajer berada di bagian tak terstruktur untuk memberi penilaian dan melakukan analisis. Manajer dan komputer bekerja sama sebagai sebuah tim pemecah masalah semi terstruktur.

## 3. Efektivitas keputusan

Yaitu merupakan tujuan utama dari Sistem Pendukung Keputusan (SPK), bukan untuk mempersingkat waktu dalam pengambilan keputusan, tapi agar keputusan yang dihasilkan dapat lebih baik.

### 2.1.2 Komponen *Decision Support System*

Secara garis besar *DSS* dibangun oleh tiga komponen besar :

#### 1) Database

Sistem *database* berisi kumpulan dari semua data bisnis yang dimiliki perusahaan, baik yang berasal dari transaksi sehari-hari, maupun data dasar (master file). Untuk keperluan *DSS*, diperlukan data yang relevan dengan permasalahan yang hendak dipecahkan melalui simulasi.

#### 2) Model Base

Suatu model yang merepresentasikan permasalahan kedalam format kuantitatif (model matematika sebagai contohnya) sebagai dasar simulasi ataupun pengambilan keputusan, termasuk di dalamnya tujuan dari permasalahan (obyektif), komponen-komponen terkait, batasan-batasan yang ada (*constraints*), dan hal-hal terkait lainnya.

#### 3) *Software System*

Komponen *software system* adalah komponen terakhir untuk pembuatan *Decision Support System*, dimana kedua komponen

sebelumnya disatukan dalam komponen ini, setelah sebelumnya direpresentasikan dalam bentuk model yang dimengerti komputer.

## **2.2 Pengertian Plastik**

Berbagai macam barang mulai dari botol air mineral, kantong kresek pembungkus, alat makan, alat rumah tangga, bahkan sampai pembungkus sampah (*trash bag*) dan berbagai barang lainnya memerlukan suatu bahan baku yang praktis dalam pembuatannya. Penggunaan benda ini terus meningkat seiring dengan kebutuhan masyarakat dan berkembangnya industri yang semakin mengembangkan produk berbahan dasar sama. Produk yang sangat dibutuhkan ini ternyata memiliki dampak yang tidak baik untuk lingkungan. Benda ini sangat berpotensi mencemari lingkungan karena pada umumnya sulit untuk diuraikan oleh mikro organisme

Definisi plastik adalah jenis makromolekul yang dibentuk dengan proses polimerisasi. Polimerisasi adalah proses penggabungan beberapa molekul sederhana (monomer) melalui proses kimia menjadi molekul besar (polimer atau makromolekul). Benda ini juga merupakan bahan yang mudah terbakar sehingga meningkatkan risiko kebakaran. Asap hasil pembakaran produk berbahan dasar produk ini sangat berbahaya karena mengandung gas-gas beracun seperti karbon monoksida (CO) dan hidrogen sianida (HCN). Hal ini juga yang dapat menyebabkan pencemaran udara. Benda yang sulit diurai oleh mikroorganisme ini ketika dibuang ke tanah akan membuat penurunan populasi fauna tanah karena disebabkan menurunnya mineral, baik organik maupun anorganik di dalam tanah. Fauna tanah juga sulit mendapatkan oksigen O<sub>2</sub> karena benda ini di dalam tanah yang tidak dapat diurai menghalangi lubang udara.

### **2.2.1 Sejarah Plastik**

Produk seperti plastik pertama kali dibuat pada tahun 1862 oleh Alexander Parkes yang berbahan selulosa. Bahan temuan Parkes ini disebut Parkesine. Pada tahun 1907, seorang ahli kimia dari New York yang bernama Leo Baekland berhasil membuat bahan sintesis pertama. Dia

mengembangkan Bakelite yang merupakan resin cair. Material ini tidak terbakar, tidak mencair, dan tidak meleleh dalam larutan asam cuka. Hal tersebut menyebabkan bahan ini ketika terbentuk tidak bisa berubah lagi. Plastik merupakan material yang baru, secara luas digunakan dan dikembangkan sejak pada tahun 1975 yang diperkenalkan oleh Montgomery Ward, Jodan Marsh, J.C. Penny, Sears dan toko-toko retail besar lainnya (Marpaung, 2009). Bahan polimer ini berkembang secara luar biasa penggunaannya dari hanya beberapa ratus ton pada tahun 1930-an, menjadi 150 juta ton/tahun pada tahun 1990-an dan 220 juta ton/tahun pada tahun 2005 (Putra dan Yuriandala 2010).

### **2.2.2 Jenis Plastik berdasarkan Kinerja**

Berdasarkan kinerja dan penggunaannya, benda ini dibagi menjadi tiga jenis, yaitu: teknik, teknik khusus, dan komoditas. Plastik teknis memiliki sifat yang tahan panas hingga di atas 100°C dan memiliki sifat mekanik yang baik. Jenis plastik ini sering digunakan dalam pembuatan komponen elektronik ataupun otomotif. Plastik khusus merupakan jenis yang memiliki sifat tahan panas hingga di atas 150°C yang banyak digunakan untuk komponen pembuatan pesawat, contohnya adalah PSF, PAR, PAI dan PES. Plastik komoditas merupakan jenis tidak tahan panas dan memiliki sifat mekanik yang kurang baik. Biasanya jenis ini digunakan sebagai pembungkus makanan, kemasan barang-barang elektronik, botol minuman, dan sebagainya

### **2.2.3 Jenis Plastik berdasarkan Sifat Daur Ulang**

*American Society of Plastic Industry* telah membuat sistem dengan kode atau simbol yang berbentuk segitiga arah panah. Bentuk ini merupakan simbol daur ulang dan di dalamnya terdapat nomor yang merupakan kode dan resin yang memiliki informasi tertentu. Adapun jenis-jenis benda ini berdasarkan kodenya adalah sebagai berikut :

## a) PET

PET (*polyethylene terephthalate*) penggunaannya untuk sekali penggunaan saja, contohnya botol minyak goreng, botol kemasan air mineral, botol sambal, jus, botol kosmetik, dan botol obat.

## b) HDPE

HDPE (*High-Density Polyethylene*) salah satu yang aman penggunaannya karena dapat mencegah reaksi kimia sehingga cocok untuk botol susu cair, botol obat, botol kosmetik, dan jerigen pelumas.

## c) PVC

PVC (*Polyvinyl Chloride*) yang memiliki kandungan DEHA tidak cocok digunakan untuk pembungkus makanan sehingga lebih cocok untuk penggunaan pipa bangunan, pipa selang air, taplak meja, mainan, botol sambal, dan botol shampo.

## d) LDPE

LDPE (*Low-Density Polyethylene*), bahan ini lebih mudah didaur ulang untuk penggunaan pembungkus daging beku, tutup, kantong kresek, dan berbagai macam produk berbahan dasar sama yang tipis lainnya.

## e) PP

PP (*Polypropylene atau Polypropene*) untuk tutup botol, cup, bungkus margarine, dan mainan anak.

## f) PS

PS (*Polystyrene*) untuk kegunaan sendok, kotak CD, garpu, gelas, tempat makanan dari styrofoam, dan tempat makan transparan.

## g) Other

*Other* (O), jenis plastik lainnya selain dari 6 contoh klasifikasi kemasan di atas. Biasanya digunakan untuk botol susu bayi, galon air minum, alat-alat rumah tangga, suku cadang mobil, komputer, alat-alat elektronik, mainan lego, dan sikat gigi.

### 2.3 4. Proses Pembuatan dan Bahan Baku

Plastik yang sering kita gunakan melalui beberapa proses pembuatan terlebih dahulu sebelum bisa kita gunakan. Karena jenisnya yang berbeda-beda maka cara pembuatannya juga berbeda-beda, tapi secara umum pembuatan benda ini meliputi *injection molding*, *ekstrusi*, *thermoforming*, dan *blow molding*.

#### a) Injection Molding

*Injection molding* adalah plastik yang masih berupa biji plastik atau pellet dimasukkan ke dalam tabung panas yang kemudian akan meleleh dan lelehan ini dibawa ke dalam cetakan.

#### b) Ekstrusi

Tahap selanjutnya ekstrusi, yaitu lelehan biji plastik ini ditekan secara terus menerus sehingga bisa lebih lebur dan halus.

#### c) Thermoforming

Pada tahap *thermoforming*, biji plastik yang leleh telah berubah menjadi lempengan kemudian dipanaskan kembali dan dimasukkan kedalam cetakan lainnya.

#### d) Blow Molding

Proses *blow molding* merupakan proses terakhir dalam pembuatan plastik secara umum. Tahapan pada proses ini adalah:

1. Biji plastik (pellet) dilelehkan pada sekrup di dalam tabung berpemanas secara terus menerus
2. Plastik panas membentuk pipa (parison)
3. Plastik panas ditiup dalam cetakan
4. Dibuat menjadi barang yang diinginkan

### 2.4 Profile Matching/ Pencocokan Profil

Metode pencocokan profil atau *profile matching* adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variable prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dalam

pencocokan profil, dilakukan identifikasi terhadap kelompok karyawan yang baik maupun buruk, karyawan yang mendekati profil ideal ialah seorang pegawai yang berhasil (Kusrini, 2007).

Metode *profile matching* sering juga disebut dengan metode *gap*, yaitu sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh subyek yang dinilai (Mukhsin A, 2006). Dalam proses metode *profile matching*, secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profile yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya atau disebut juga *gap*.

#### **2.4.1 Analisis dengan Metode *Profile Matching***

Untuk menganalisis seleksi pengangkatan karyawan pada karyawan yang sesuai dengan kriteria tertentu maka dilakukan analisa dengan metode *profile matching*, dimana dalam proses ini terlebih dahulu kita menentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu individu. Dalam metode *profile matching*, secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi karyawan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya atau bisa disebut juga *gap*.

#### **2.4.2 Analisis GAP**

*Gap analysis* merupakan salah satu proses yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja. *Gap analysis* atau analisis kesenjangan ini juga merupakan salah satu langkah yang sangat penting dalam tahapan perencanaan maupun tahap evaluasi kerja. Metode ini merupakan salah satu metode yang paling umum digunakan dalam pengelolaan manajemen internal suatu lembaga. Secara harfiah “*gap*” mengidentifikasikan adanya suatu perbedaan (*disparity*) antara satu hal dengan hal lainnya.

*Gap* yang dimaksud adalah beda antara profil loyalitas dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus [ $Gap = \text{profil karyawan} - \text{profil loyalitas}$ ]. Sedangkan untuk pengumpulan gap-gap yang terjadi itu

sendiri pada tiap variabelnya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda (Kusrini, 2007).

### 2.4.3 Penentuan Variabel dan Perhitungan *GAP* Kompetensinya

Untuk perhitungan nilai kriteria karyawan pengumpulan *gap-gap* yang terjadi itu sendiri pada tiap variabelnya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Menurut Direksi Bumi Lingga Pertiwi terdapat beberapa variabel yang harus dipenuhi kandidat karyawan untuk diangkat menjadi karyawan tetap, berikut penjelasannya :

1. Variabel kemampuan, aspek tersebut memiliki 4 faktor yaitu:
  - a) Skill bidang kerja  
Kemampuan khusus dalam bidang tertentu secara mendasar dan spesifik.
  - b) Konsentrasi  
Logika pemusatan perhatian, pikiran dan jiwa dan fisik pada sebuah objek.
  - c) Sistematis berpikir  
Cara berpikir secara berurutan, menutamakan apa yang prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan.
  - d) Imajinasi kreatif  
Kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang.

### 2.4.4 Perhitungan *GAP*

Pemetaan *gap* yang dimaksud pada pembahasannya ini adalah perbedaan kriteria yang dimiliki oleh seseorang kriteria yang diinginkan oleh pengguna sesuai dengan variabel penilaian. Rumus pemetaan *gap* tersebut :

$$\text{Gap} = \text{Profile Karyawan} - \text{Profile Target Perusahaan} \quad (2.1)$$

Sedangkan perhitungan *gap* lainnya yang terjadi itu sendiri pada tiap variabelnya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Setelah didapatkan

tiap *gap* masing-masing karyawan, maka tiap profile karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai *gap* seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.3 :

**Tabel 2.1** Bobot Nilai *Gap*

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi dengan 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 idividu 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

#### 2.4.5 Perhitungan *Core* dan *Secondary Faktor*

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk ketiga variabel yaitu variabel kemampuan, sikap kerja , dan perilaku dengan cara yang sama. Kemudian tiap variabel dikelompokan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok *core factor* dan *secondary factor*. Dalam pengelompokan *core factor* dan *secondary factor* ditentukan oleh *user* dimana subvariabel-subvariabel yang dianggap memiliki peran penting dalam menunjang seleksi agen yang akan diprioritaskan didistribusikan pupuk

#### 2.4.6 *Core Factor* (faktor Utama)

*Core factor* merupakan aspek (kmpetensi) yang paling menonjol atau paling dibutuhkan untuk menyeleksi pegawai yang kan diangkat menjadi karyawan tetap. Perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus berikut ini :

$$NCF = \frac{\sum NC(x..)}{\sum IC} \quad (2.2)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC(x..) : Jumlah total *core factor* (variabel 1.2.3 dst)

IC : Jumlah item *core factor*

#### 2.4.7 Secondary Factor (faktor pendukung)

*Secondary factor* adalah item-item selain aspek yang ada pada *Core Factor*. Perhitungan *Secondary Faktor* dapat dilihat pada rumus berikut:

$$NSF = \frac{\sum NS(x..)}{\sum IS} \dots\dots\dots(2.3)$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS(x..) : Jumlah total *secondary factor*

IS : Jumlah item *secondary factor*

#### 2.4.8 Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan dari tiap variabel diatas kemudian dihitung nilai total berdasarkan presentasi dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil, berikut rumus perhitungannya :

$$NT = (x)\% \cdot NCF(x) + (x)\% \cdot NSF(x) \dots\dots\dots(2.4)$$

Keterangan :

NT : Nilai total dari variabel

NCF(x) : Nilai rata-rata *core factor* variabel

NFS(x) : Nilai rata-rata *secondary factor* variabel

(x)% : Nilai persen yang diinputkan(total 100%)

Untuk lebih jelasnya perhitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang dimasukan yaitu *core factor* 60% dan *secondary factor* 40 %. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada contoh perhitungan variabel kemampuan, variabel sikap kerja, dan variabel perilaku.

### 2.4.9 Perhitungan Penentuan Hasil Akhir / Ranking

Hasil akhir dari proses ini adalah ranking dari kandidat agen yang diajukan untuk diprioritaskan didistribusikan pupuk. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini :

$$HA = (x)\% \cdot NT(1) + (x)\% \cdot NT(2) + (x)\% \cdot NT(3) + \dots \dots \dots (2.5)$$

Keterangan :

HA : Hasil Akhir

NT (2) : Nilai total vsriabel

(x)% : Nilai prosestase setiap variabel (totsl 100%)

NT(1) : Nilai total variabel 1

NT(3) : Nilai total variabel 3

### 2.5 Penelitian sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain dilakukan :

1. Asfan Muqtadir dan Irwan Purdianto (2013), mengkaji Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode *Profile Matching*. Dalam pengkajiannya pengisian jabatan yang kosong pada proses kenaikan jabatan sering mengalami kesulitan karena pengajuan calon kandidat yang bisa menempati jabatan tersebut dengan cara pencocokan profil karyawan dan profil jabatan kurang terdefinisi dengan baik. Sistem yang dibuat dengan dukungan basis data profil karyawan, proses penilaian dan pemeringkatan menjadi lebih cepat dan akurat serta menjadi alternatif solusi pemilihan karyawan yang cocok untuk menempati jabatan yang sedang dipromosikan. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa aplikasi sangat membantu dalam menentukan karyawan yang akan dipromosikan untuk sebuah jabatan baru dengan dukungan basis data profil karyawan proses penilaian dan pemeringkatan. Selain itu variabel yang digunakan tidak lagi hanya mengandalkan tingkat

pendidikan dan lamanya waktu bekerja, namun telah menggunakan banyak faktor antara lain daya tahan, ketekunan, ketelitian serta keahlian sehingga penilaian yang dilakukan menjadi lebih akurat.

2. Dhody Harry Budyanto dan Arief Soleman (2013), mengkaji Optimalisasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai untuk Penentuan Pegawai Berprestasi dengan Metode *Profile Matching*. Dalam Pengkajian penilaian kinerja karyawan terdapat beberapa manfaat yang didapatkan yakni pengujian dengan parameter waktu diperoleh kesimpulan bahwa sebelum dilakukan penilaian terhadap 30 pegawai (1 pegawai 10 menit) yang sebelumnya memerlukan waktu 300 menit (5 jam) berubah menjadi 30 menit, hal ini disebabkan karena sistem penilaian lama (manual) akan menghabiskan waktu lebih banyak dibandingkan dengan sistem yang baru (otomatisasi). Manfaat kedua yakni akurasi penilaian kepala bagian keuangan yang harus menghabiskan waktu selama 10 menit perpegawai menyebabkan proses penilaian (manual) menjadi tidak akurat, dikarenakan menurunnya konsentrasi pikiran yang membuat seringkali terjadi kesalahan dalam penilaian. Dengan adanya sistem baru maka penilaian 30 pegawai dapat dilakukan dengan cepat dan akurat sehingga tidak akan terjadi kesalahan penilaian dalam menentukan pegawai berprestasi.
3. Kardiawan Lius Sarumaha (2014), mengkaji Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Jabatan Area *Supervisor* PT. Indomarco Prisma dengan Metode *Profile Matching*. Dalam pengkajiannya Pemilihan kepala toko berkualitas dan layak sesuai kebutuhan perusahaan merupakan salah satu cara yang digunakan untuk menyeleksi dan mempromosikan kepala toko untuk naik jabatan menjadi Area *Supervisor*. Terdapat kendala dalam proses pemilihan kepala toko yaitu terdapat kendala dalam proses pemilihan kepala toko yaitu tingkat kesulitan memilih kepala toko yang layak dipilih menjadi Area *Supervisor* dan *Branch Manager* belum tentu mengenal

lebih mendalam kepala toko yang layak dipilih tersebut. Penilaian dengan menggunakan metode ini menggunakan aspek intelektual, sikap kerja dan perilaku. Setelah didapatkan peringkat teratas, kepala toko akan melewati seleksi yang ditetapkan HRD PT. Indomarco yakni dengan melalui *psikotest* dan *interview*. Didapatkan hasil bahwa sistem yang dibuat mampu menyeleksi kepala toko yang layak serta berpotensi untuk menjadi Area *Supervisor* .

4. Nina, Shery. (2013), mengkaji Penerapan Metode *Profile Matching* Dalam Sistem Penduk Keputusan Pemberian Bonus Karyawan PT Shangyang Seri Persero. Dalam Pengkajian Pada umumnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan kelangsungan hidupnya sehari-hari serta akan mendapatkan balas jasa atas pekerjaannya yaitu berupa bonus yang di berikan perusahaan kepada karyawannya. Bonus yang di berikan di luar dari gaji untuk memotivasi karyawan agar lebih menunjukkan kinerjanya yang lebih baik. Faktor-faktor tersebut dapat dikelola oleh sebuah sistem yang dapat membantu untuk pengambilan keputusan.