

Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Profile Matching Pada Poliklinik Yakes-Telkom Semarang

Novita Talanila¹⁾ – A12200702893

1)Program Studi Sistem Informasi, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang
email : monyakes@gmail.com

***Abstrak** - Kemajuan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat eksternal dan internal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian yang sistematis yang terarah dan terpadu dalam menilai keseluruhan unsur-unsur yang dimiliki oleh karyawan sebagai pekerja yang produktif. Oleh karena itu, Poliklinik YAKES-TELKOM Semarang perlu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara berkesinambungan dan dapat dipertanggung jawabkan secara professional, efektif, efisien dan modern demi kepuasan pengguna jasa, serta dalam rangka mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi karyawan dan pensiunan TELKOM beserta keluarganya, serta masyarakat. Metode yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai adalah Profile Matching agar para pengambil keputusan akan dengan mudah menentukan urutan pegawai berdasarkan nilai bobot yang diperoleh dalam proses penilaian maka diambil sebuah judul “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Profile Matching Pada Poliklinik Yakes-Telkom Semarang”. Alat bantu perancangan sistem yang digunakan adalah data flow diagram, context diagram, DFD Levelled, ERD dan kamus data. Dalam implementasi pembuatan aplikasi digunakan borland delphi dan paradox 7.0 sebagai database manajemen sistemnya. Adanya sistem pendukung ini setidaknya dapat membantu sistem organisasi dalam memproses aktivitas data dalam penyesuaian dengan sistem penilaian yang ada guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses penilaian kinerja pegawai.*

Kata Kunci : Sistem Pendukung Keputusan, Penilaian Kinerja Pegawai, Metode Profile Matching, Poliklinik Yakes Telkom Semarang

1. PENDAHULUAN

Kemajuan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat eksternal dan internal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu

melakukan berbagai upaya untuk menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Salah satu bentuk upaya tersebut adalah pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama berdasarkan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian yang sistematis yang terarah dan terpadu dalam menilai keseluruhan unsur-unsur yang dimiliki oleh karyawan sebagai pekerja yang produktif. Penilaian secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan dilakukan untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan, maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan. Penilaian tersebut memiliki arti penting bagi kalangan karyawan dan organisasi, dimana metode penilaian yang diterapkan dan bagaimana hasil penilaian dikomunikasikan akan menyebabkan imbas positif maupun negatif terhadap moral kerja karyawan.

Poliklinik Umum merupakan salah satu penyedia jasa pelayanan kesehatan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan dengan mem-berdayakan berbagai personel terdidik dan terlatih memiliki peranan dan fungsi yang tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, Poliklinik YAKES-TELKOM Semarang perlu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara berkesinambungan dan dapat dipertanggung jawabkan secara professional, efektif, efisien dan modern demi kepuasan pengguna jasa, serta dalam rangka mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi karyawan dan pensiunan TELKOM beserta keluarganya, serta masyarakat.

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh poliklinik masih dilakukan secara manual menggunakan teknik penilaian *chek list* (evaluasi subyektif dilakukan penilai terhadap pegawai dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi), sehingga perhitungan kinerja cenderung subyektif. Oleh karena itu untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengambilan keputusan, perlu didukung adanya sistem berbasis komputer yang dapat membantu pihak manajemen dalam mengambil suatu keputusan

Metode yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai adalah *Profile Matching* agar para pengambil keputusan akan dengan mudah menentukan urutan pegawai berdasarkan nilai bobot yang diperoleh dalam proses penilaian. Adanya prosedur ini setidaknya dapat membantu sistem dalam memproses aktivitas data dalam penyesuaian dengan sistem penilaian yang ada guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam proses penilaian kinerja pegawai.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Dasar Sistem Pendukung Keputusan

Pada dasarnya pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan sistematis pada hakekat suatu masalah, pengumpulan fakta-fakta, penentuan yang matang dari alternatif yang dihadapi, dan pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat [8].

Pada sisi lain, pembuat keputusan kerap kali dihadapkan pada kerumitan dan lingkup pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan rasio manfaat atau biaya, dihadapkan pada suatu keharusan untuk mengandalkan seperangkat sistem yang mampu memecahkan masalah secara efisien dan efektif, yang kemudian disebut Sistem Pendukung Keputusan (SPK).

Man dan Watson memberikan definisi mengenai SPK sebagai berikut "sistem pendukung keputusan merupakan suatu system interaktif, yang membantu pengambil keputusan melalui penggunaan data dan model-model keputusan untuk memecahkan masalah-masalah yang sifatnya semi terstruktur dan tidak terstruktur".

2.2 Karakteristik dan Nilai Guna Sistem Pendukung Keputusan

Beberapa karakteristik yang membedakan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dengan sistem informasi lainnya adalah :

1. Sistem Pendukung Keputusan dirancang untuk membantu pengambil keputusan dalam memecahkan masalah yang sifatnya semi terstruktur ataupun tidak terstruktur.
2. Dalam proses pengolahannya, sistem pendukung

keputusan mengkombinasikan penggunaan model-model atau teknik-teknik analisis dengan teknik pemasukan data konvensional serta fungsi-fungsi pencari atau interogasi informasi.

3. Sistem Pendukung Keputusan, dirancang sedemikian rupa sehingga dapat digunakan atau dioperasikan dengan mudah oleh orang-orang yang tidak memiliki dasar kemampuan pengoperasian komputer yang tinggi. Oleh karena itu pendekatan yang digunakan biasanya model interaktif.

4. Sistem Pendukung Keputusan dirancang dengan menekankan pada aspek fleksibilitas serta kemampuan adaptasi yang tinggi. Sehingga mudah disesuaikan dengan berbagai perubahan lingkungan yang terjadi dan kebutuhan pemakai.

Manfaat atau keuntungan bagi pemakai Sistem Pendukung Keputusan diantaranya meliputi :

1. Sistem Pendukung Keputusan memperluas kemampuan pengambil keputusan dalam memproses data atau informasi bagi pemakainya.
2. Sistem Pendukung Keputusan membantu pengambil keputusan dalam hal penghematan waktu yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah terutama berbagai masalah yang sangat kompleks dan tidak terstruktur.
3. Sistem Pendukung Keputusan dapat menghasilkan solusi dengan lebih cepat serta hasilnya dapat diandalkan.
4. Sistem Pendukung Keputusan dapat menyediakan bukti tambahan untuk memberikan pembenaran sehingga dapat memperkuat posisi pengambil keputusan.
5. Walaupun suatu sistem pendukung keputusan, mungkin saja tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapi oleh pengambil keputusan, namun ia dapat menjadi stimulan bagi pengambil keputusan dalam memahami persoalannya. Karena sistem pendukung keputusan mampu menyajikan berbagai alternatif.

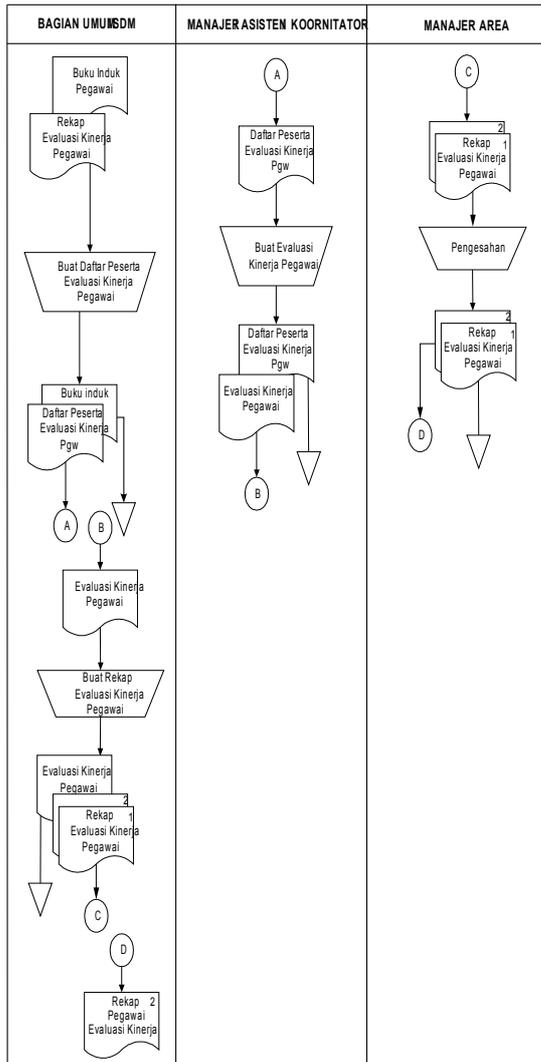
3. SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

Mekanisme Sistem Kerja Manual

Bagian Umum / SDM berdasarkan buku induk pegawai membuat daftar penilaian kinerja pegawai dan memperbanyak lembar penilaian kinerja pegawai, kemudian buku induk diarsip kembali dan Daftar Penilaian Kinerja Pegawai beserta lembar penilaian kinerja pegawai diserahkan ke manajer/asisten/koordinator. Oleh manajer/asisten/

koordinators dilakukan mencatatkan hasil penilaian kinerja pegawai di lembar penilaian kinerja pegawai, selanjutnya hasil penilaian kinerja pegawai diserahkan ke manager Bagian Umum/SDM untuk melakukan rekap penilaian kinerja pegawai rangkap 2. Kemudian diserahkan ke manager area untuk di otoritas rangkap ke 2 di serahkan kembali bagian bagian umum/SDM dan rangkap ke 1 sebagai bahan pengambilan keputusan penilaian kinerja pegawai bagi manager area.

Flow Of Document Penilaian Kinerja Pegawai



3. KESIMPULAN

Dari hasil Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Profile Matching* Pada Poliklinik Yakes-Telkom Semarang yang berbasis komputer maka didapatkan beberapa kesimpulan antara lain :

1. Sistem yang dibuat dapat digunakan untuk menyelesaikan permasalahan pengambilan keputusan dalam menyelesaikan masalah Kinerja Pegawai. Membantu memudahkan pihak kepala Poliklinik Yakes-Telkom Semarang dalam memutuskan masalah yang dihadapi pada saat

proses penilaian kinerja pegawai.

2. Metode *Profile Matching* sesuai untuk diaplikasikan dalam menentukan penilaian kinerja pegawai dengan menentukan nilai akhir dari semua aspek dan subaspek tiap pegawai pihak manager area Poliklinik Yakes-Telkom Semarang dapat mengambil keputusan penilaian kinerja pegawai tersebut.

3. Memudahkan dalam pembuatan laporan yang dibutuhkan diantaranya laporan hasil akhir penilaian kinerja pegawai, yang sedang di kerjakan untuk membantu pengambilan keputusan kinerja pegawai.

4. REFERENSI

1. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung, 2004.
2. Moehertonio. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2009
3. Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2004.
4. Notoatmodjo, Soekidjo. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta. 2003.
5. Azwar, Saifuddin, *Pengantar Psikologi Intelligensi*. Edisi I, Cetakan III. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002.
6. Raymond McLeod Jr., *Sistem Informasi Manajemen*, Edisi Ketujuh. Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta, 2004.
7. Yogyanto HM, *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, Yogyakarta, Andi Offset, 2005.
8. Daihani, Dadan Umar.. *Komputerisasi Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2001.