

Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Pegawai Terbaik di Rumah Sakit Umum Hidayah Purwokerto Menggunakan Metode TOPSIS

*(Decision Support System Ratings for Best Employee in General Hospital
of Hidayah Purwokerto Using TOPSIS Method)*

Pandu Priambadha¹, Hindayati Mustafidah²

*Teknik Informatika – F.Teknik – Universitas Muhammadiyah Purwokerto
Jl. Raya Dukuwaluh Purwokerto 53182*

¹⁾ pandupriambadha0@gmail.com

²⁾ h.mustafidah@ump.ac.id

ABSTRAK

Sistem penilaian pegawai terbaik di Rumah Sakit Umum Hidayah belum terintegasi dan masih sebatas penilaian biasa dalam menilai pegawai yang mendapatkan gaji tambahan setiap bulan berdasarkan penilaian Direktur, sehingga terkesan kurang akurat dan kurang tepat sasaran terhadap pegawai yang diberi bonus tambahan gaji. Tujuan dari penelitian ini ialah membangun sistem pendukung keputusan penilaian pegawai terbaik untuk membantu Direktur dalam menentukan pegawai yang layak menjadi pegawai terbaik dan mendapat bonus gaji tambahan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution*). Hasil dari penelitian ini berupa sistem pendukung keputusan penilaian pegawai terbaik di Rumah Sakit Umum Hidayah Purwokerto dengan Metode TOPSIS. Kriteria penilaian yang digunakan berupa kedisiplinan, absensi, tanggung jawab, kerjasama, dan kreatifitas.

Kata Kunci: Penilaian pegawai terbaik, Sistem Pendukung Keputusan, TOPSIS

ABSTRACT

Employee assessment system is best at the General Hospital Hidayah has not been integrated and is still a regular assessment in assessing employees who earn additional salary every month based on the assessment director, so it seemed less accurate and less targeted to the employee by an additional bonus salary. The purpose of this study was to build a decision support system for employee appraisal best to assist the Director in determining an employee who deserves to be the best employee and got a bonus of an extra salary. The method used in this research is the method TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution). The results of this research in the form of a decision support system best employee votes at the General Hospital of Hidayah Purwokerto with TOPSIS Method. The assessment criteria used in the form of discipline, attendance, responsibility, cooperation, and creativity.

Keywords: Rating the best employees, Decision Support Systems, TOPSIS

PENDAHULUAN

Pengaruh perkembangan arus globalisasi dan teknologi yang semakin cepat pada era sekarang ini memacu manusia untuk lebih aktif dan cepat dalam menangani sebuah kasus permasalahan yang terjadi di kehidupan sehari-hari, dalam hal ini banyak menyangkut di berbagai sektor bidang ekonomi, sosial, politik, pendidikan dan bahkan di bidang kesehatan.

Perusahaan maupun instansi dalam hal ini ialah pada sektor bidang kesehatan yang mempunyai rumah sakit sebagai penyedia pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Pada kasus ini di ambil sebuah penelitian di Rumah Sakit Umum Hidayah Purwokerto yang terletak di Jl. Mersi, No 22 Purwokerto Timur mempunyai jumlah pegawai yang cukup banyak yang mampu menangani pelayanan kesehatan selama 24 jam *non-stop*.

Maka dari itu dibutuhkan kualitas pegawai yang kompeten dan mampu bersaing dalam memajukan laju pertumbuhan instansi Rumah Sakit Umum Hidayah Purwokerto dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara untuk mendukung itu semua ialah adanya sistem yang sudah ada seperti, sistem informasi manajemen kepegawaian guna membantu staf administrasi maupun staf keuangan dalam mengelola data kepegawaian sehingga lebih cepat dan efisien. Sistem tersebut dibuat saat kerja praktek yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Hidayah Purwokerto (Priambadha, 2016).

Proses penilaian pegawai terbaik bagi Rumah Sakit Umum Hidayah ini mengacu pada beberapa kriteria yang ditetapkan oleh Direksi Rumah Sakit dalam menentukan pegawai yang layak mendapatkan bonus gaji tambahan setiap satu bulan sekali. Kendala yang dihadapi dalam menentukan proses penilaian pegawai terbaik di Rumah Sakit Umum Hidayah yaitu sulitnya melakukan penilaian pegawai terbaik jika terdapat pegawai memiliki potensi yang sama dalam mendapatkan bonus gaji tambahan, selain itu keputusan Direktur sebagai pemegang hak otoritas tertinggi kurang transparan dan terbuka dalam menilai pegawai dengan hanya melibatkan kriteria yang ditentukannya saja.

Pengambilan ide dan solusi dari masalah yang terjadi dapat memanfaatkan sarana teknologi dan sistem yang semakin maju. Salah satunya ialah menerapkan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dengan metode TOPSIS (*Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution*) yang bertujuan membantu pengguna mengambil kebijakan keputusan dalam proses penilaian pegawai terbaik yang lebih akurat dan terhitung.

Sistem pendukung keputusan merupakan salah satu jenis aplikasi yang sangat terkenal dikalangan manajemen organisasi. SPK dirancang untuk membantu manajemen dalam proses pengambilan keputusan serta dapat meningkatkan proses dan kualitas hasil pengambilan keputusan (Mulyanto, 2009).

TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution*) didasarkan pada konsep dimana alternatif terpilih yang terbaik tidak hanya memiliki jarak terpendek dari solusi ideal positif, namun juga memiliki jarak terpanjang dari solusi ideal negatif (Kusumadewi, dkk., 2006). Secara umum, prosedur TOPSIS mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Membuat matriks keputusan yang ternormalisasi.
- b. Membuat matriks keputusan yang ternormalisasi terbobot.
- c. Menentukan matriks solusi ideal positif dan matriks solusi ideal negatif.
- d. Menentukan jarak antara nilai setiap alternatif dengan solusi ideal positif dan matriks solusi ideal positif.
- e. Menentukan nilai preferensi untuk setiap alternatif.

TOPSIS membutuhkan *rating* kerja setiap alternatif A_i pada setiap kriteria C_j yang ternormalisasi seperti pada persamaan 1 berikut:

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m x_{ij}^2}}, \text{ dengan } i=1,2,\dots,m; \text{ dan } j=1,2,\dots,n \quad (1)$$

dimana:

r_{ij} = matriks ternormalisasi [i][j]

x_{ij} = matriks keputusan [i][j]

Solusi ideal positif A^+ dan solusi ideal negatif A^- dapat ditentukan berdasarkan rating bobot ternormalisasi (y_{ij}) seperti pada persamaan 2, 3 dan 4 berikut.

$$y_{ij} = w_i r_{ij}; \text{ dengan } i=1,2,\dots,n. \quad (2)$$

$$A^+ = (y^+_1, y^+_2, \dots, y^+_n); \quad (3)$$

$$A^- = (y^-_1, y^-_2, \dots, y^-_n); \quad (4)$$

dimana:

y_{ij} = matriks ternormalisasi terbobot [i][j]

w_i = vector bobot [i]

y^+_j = $\max y_{ij}$; jika j adalah atribut keuntungan
= $\min y_{ij}$; jika j adalah atribut biaya

y^-_j = $\min y_{ij}$; jika j adalah atribut keuntungan
= $\max y_{ij}$; jika j adalah atribut biaya

$j = 1, 2, \dots, n.$

dengan

$$y^+_j = \begin{cases} \max_i y_{ij} ; \text{ jika } j \text{ adalah atribut keuntungan} \\ \min_i y_{ij} ; \text{ jika } j \text{ adalah atribut biaya} \end{cases} \quad (5)$$

$$y^-_j = \begin{cases} \min_i y_{ij} ; \text{ jika } j \text{ adalah atribut keuntungan} \\ \max_i y_{ij} ; \text{ jika } j \text{ adalah atribut biaya} \end{cases} \quad (6)$$

$j = 1, 2, \dots, n$

Jarak antara alternatif A_1 dengan solusi ideal positif dirumuskan seperti pada persamaan 7 berikut.

$$D_i^+ = \sqrt{\sum_{i=0}^n (y_i^+ - y_{ij})^2}, \text{ dengan } i = 1, 2, \dots, n \quad (7)$$

dimana:

D_i^+ = jarak alternatif dengan solusi ideal positif

y_{ij} = matriks normalisasi terbobot [i][j]

y_i^+ = solusi ideal positif [i]

Jarak antara alternatif A_1 dengan solusi ideal negatif dirumuskan seperti pada persamaan 8 berikut.

$$D_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (y_{ij} - y_i^-)^2}, \text{ dengan } i=1,2,\dots,m \quad (8)$$

dimana:

D_i^- = jarak alternatif dengan solusi ideal negatif

y_{ij} = matriks normalisasi terbobot [i][j]

y_i^- = solusi ideal negatif [i]

Nilai preferensi untuk setiap alternatif (V_1) diberikan seperti pada persamaan 9 berikut.

$$V_1 = \frac{D_i^-}{D_i^- + D_i^+}, \text{ dengan } i=1,2,\dots, m \quad (9)$$

Nilai V_1 yang lebih besar menunjukkan bahwa alternatif A_1 lebih dipilih.

dimana:

V_1 = kedekatan tiap alternatif terhadap solusi ideal

D_i^+ = jarak alternatif dengan solusi ideal positif

D_i^- = jarak alternatif dengan solusi ideal negatif

Pengertian penilaian karyawan/pegawai, pada dasarnya upaya penilaian terhadap kinerja karyawan. Secara umum dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Manfaat penilaian karyawan ataupun pegawai secara umum memiliki berbagai manfaat bagi organisasi itu sendiri maupun karyawan. Bagi karyawan akan memicu semangat berkompetisi untuk menjadi lebih baik ke depannya. Salah satunya ditandai dengan meningkatnya etos kerja para karyawan itu sendiri, sedangkan untuk organisasi akan berdampak pada peningkatan produktifitas bagi organisasi itu sendiri (Budihardjo, 2015).

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah membangun Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk melakukan penilaian pegawai terbaik di Rumah Sakit Umum Hidayah Purwokerto.

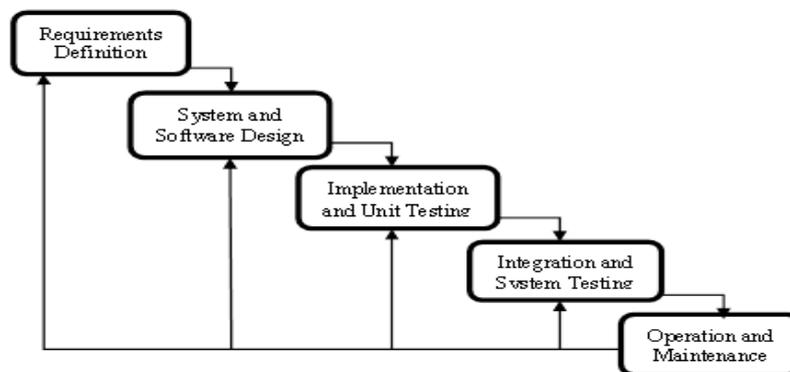
Manfaat dari peneletian ini salah satunya ialah untuk membantu pengambil keputusan dalam hal ini Direktur RSUD Hidayah Purwokerto dalam menentukan dan menilai pegawai terbaik di Rumah Sakit Umum Hidayah Purwokert, kemudian meningkatkan daya saing dan kinerja setiap pegawai RSUD Hidayah Purwokerto agar terus berproses lebih.

METODE

Jenis penelitian yang dilaksanakan yaitu pengembangan sistem pendukung keputusan penilai pegawai terbaik di Rumah Sakit Umum Hidayah Purwokerto dengan menerapkan metode TOPSIS.

Pengumpulan Data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan wawancara dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan langsung kepada Kepala Rumah Sakit Umum Hidayah Purwokerto dan Kepala Administratif Rumah Sakit Umum Hidayah Purwokerto mengenai proses penilaian pegawai di Rumah Sakit Umum Hidayah Purwokerto lalu dengan melakukan studi dokumentasi berupa data pegawai dan beberapa data yang menunjang dalam sistem pendukung keputusan penilauan pegawai terbaik.

Tahap perancangan penelitian ini menggunakan tahapan atau langkah yang mengacu pada model air terjun (*waterfall*). Tahapan-tahapan dalam model *waterfall* dapat dilihat pada Gambar 1 berikut (Sommerville, 2011).



Gambar 1 Perancangan Model *Waterfall*

Pada fase ini masalah yang ada akan dianalisis untuk menentukan tindakan apa yang akan dilakukan, lalu nantinya akan dibuat model yang digunakan untuk menentukan alternatif solusi. Model pengambilan keputusan yang dibangun digambarkan menggunakan *flowchart*, *use case diagram*, dan *activity diagram* untuk mengetahui peran apa yang dapat dilakukan oleh *administrator*. Model pengambilan keputusan yang dibangun digambarkan menggunakan *flowchart*, *use case diagram*, dan *activity diagram* untuk mengetahui peran apa yang dapat dilakukan oleh *administrator*. *Flowchart* sistem pendukung keputusan penilaian pegawai terbaik dapat dilihat pada Gambar 2 berikut,



Gambar 2. Flowchart Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Pegawai Terbaik Menggunakan Metode TOPSIS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menggunakan data pegawai di Rumah Sakit Umum Hidayah Purwokerto. Data pegawai dapat dilihat pada Tabel 1 dan 2 berikut.

Tabel 1. Data Pegawai

NIP	Nama	Bagian	Jabatan	Jenis Kelamin	Agama	Alamat	No.telp
K1203001	Pandu P	Rekam Medis	Staff Rekam Medis	P	Islam	Purwokerto	028-xxx
K1203003	Dimas Wicaksana	Adm.Adm	Staff Adminitrasi	P	Islam	Purwokerto	028-xxx
K0905003	Habibah	Keuangan	K. Keuangan	L	Islam	Purwokerto	028-xxx
K0806090	Diana Pungki	Kasir	Kasir	P	Islam	Purwokerto	028-xxx
K0706006	Ridwan Hidayat	Humas	Ka.Humas	L	Islam	Purwokerto	028-xxx

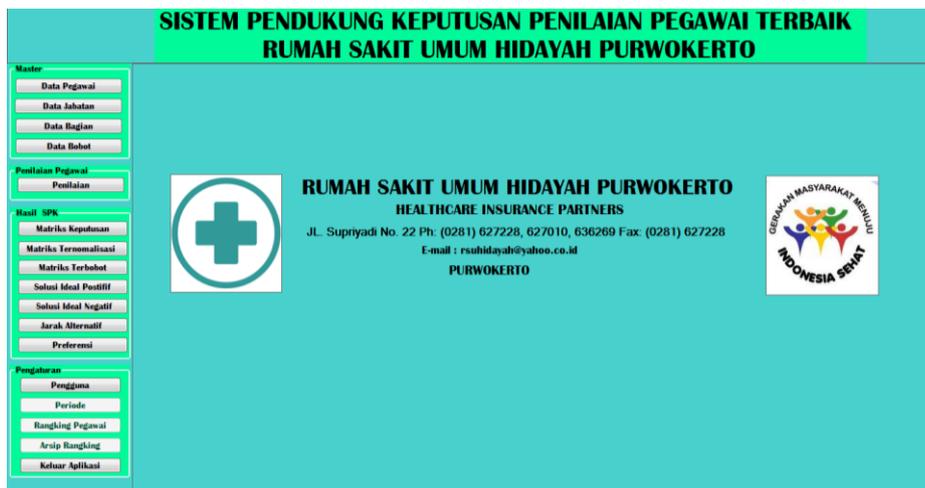
Tabel 2. Data Nilai Kriteria

Kedisiplinan	Absensi	Tanggungjawab	Kerjasama	Kreatifitas
90	4 hari	90	80	78
78	3 hari	89	65	90
76	2 hari	90	80	75
90	1 hari	65	75	89
70	0 hari	90	80	85

Aplikasi yang dihasilkan terdiri dari beberapa halaman yaitu:

1. Halaman Menu Utama

Halaman utama aplikasi merupakan halaman awal aplikasi dan terdapat beberapa menu dan submenu yaitu menu master, penilaian, hasil Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dan pengaturan. Halaman menu utama tersaji seperti Gambar 3 berikut.



Gambar 3. Halaman Menu Utama

2. Halaman Menu Hasil SPK

Hasil SPK yang pertama tampilan menu *matriks* merupakan tampilan yang berisi hasil matriks keputusan. Halaman Matriks keputusan tersebut tersaji dalam Gambar 4 berikut.

Gambar 4. Halaman Matriks Keputusan

Dalam penilaian pegawai terbaik hanya mengambil 20 calon pegawai. Dari gambar diatas misalnya mengambil 5 pegawai sebagai contoh untuk perhitungan dalam manual metode TOPSIS (Tabel 3).

Tabel 3. Alternatif Calon Pegawai Terbaik dalam Perhitungan Metode TOPSIS

A	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₅
A1	5	2	5	4	4
A2	4	3	5	2	5
A3	4	3	5	4	3
A4	5	4	2	3	5
A5	3	5	5	4	4

Keterangan :
W = Bobot Kriteria
A = Alternatif
C₁ = Nilai Kedisiplinan
C₂ = Nilai Absensi
C₃ = Nilai Tanggungjawab
C₄ = Nilai Kerjasama
C₅ = Nilai Kreatifitas

Selanjutnya diproses dengan menggunakan metode TOPSIS untuk dapat me-*rangking* siapa saja yang layak menjadi pegawai terbaik dengan bobot kriteria (W) yang sudah ditentukan yaitu W = (25, 25, 20, 15, 15). Langkah-langkah perhitungan metode TOPSIS sebagai berikut:

- a. Membuat Matriks Keputusan Ternormalisasi.

$$|X_1| = \sqrt{(5^2 + 4^2 + 4^2 + 5^2 + 3^2)} = 9,539$$

$$r_{11} = \frac{5}{9,539} = 0,524$$

$$r_{21} = \frac{4}{9,539} = 0,419$$

$$r_{31} = \frac{4}{9,539} = 0,419$$

$$r_{41} = \frac{5}{9,539} = 0,524$$

$$r_{51} = \frac{3}{9,539} = 0,314$$

$$|X_2| = \sqrt{(2^2 + 3^2 + 3^2 + 4^2 + 5^2)} = 7,937$$

$$r_{12} = \frac{2}{7,937} = 0,251$$

$$r_{22} = \frac{3}{7,937} = 0,337$$

$$r_{32} = \frac{3}{7,937} = 0,337$$

$$r_{42} = \frac{4}{7,937} = 0,503$$

$$r_{52} = \frac{5}{7,937} = 0,629$$

$$|X_3| = \sqrt{(5^2 + 5^2 + 5^2 + 2^2 + 5^2)} = 10,198$$

$$r_{13} = \frac{5}{10,198} = 0,490$$

$$r_{23} = \frac{5}{10,198} = 0,430$$

$$r_{33} = \frac{5}{10,198} = 0,453$$

$$r_{43} = \frac{5}{10,198} = 0,494$$

$$r_{53} = \frac{5}{10,198} = 0,430$$

$$|X_4| = \sqrt{(4^2 + 2^2 + 4^2 + 3^2 + 4^2)} = 7,810$$

$$r_{14} = \frac{4}{7,810} = 0,512$$

$$r_{24} = \frac{2}{7,810} = 0,256$$

$$r_{34} = \frac{4}{7,810} = 0,512$$

$$r_{44} = \frac{3}{7,810} = 0,384$$

$$r_{54} = \frac{4}{7,810} = 0,512$$

$$|X_5| = \sqrt{(4^2 + 5^2 + 3^2 + 5^2 + 4^2)} = 9,539$$

$$r_{15} = \frac{4}{9,539} = 0,419$$

$$r_{25} = \frac{5}{9,539} = 0,524$$

$$r_{35} = \frac{3}{9,539} = 0,314$$

$$r_{45} = \frac{5}{9,539} = 0,524$$

$$r_{55} = \frac{4}{9,539} = 0,419$$

Sehingga diperoleh matriks ternormalisasi (Matriks R) dan matriks ternormalisasi terbobot (Y)

$$R = \begin{bmatrix} 0,524 & 0,251 & 0,423 & 0,512 & 0,419 \\ 0,419 & 0,337 & 0,430 & 0,256 & 0,524 \\ 0,419 & 0,337 & 0,453 & 0,512 & 0,314 \\ 0,524 & 0,503 & 0,494 & 0,384 & 0,524 \\ 0,314 & 0,629 & 0,430 & 0,512 & 0,419 \end{bmatrix}$$

$$Y = \begin{bmatrix} 13,103 & 6,299 & 9,805 & 7,682 & 6,289 \\ 10,482 & 9,449 & 9,805 & 3,841 & 7,862 \\ 10,482 & 9,449 & 9,805 & 7,682 & 4,717 \\ 13,103 & 12,598 & 3,922 & 5,761 & 7,862 \\ 7,862 & 15,748 & 9,805 & 7,682 & 6,289 \end{bmatrix}$$

b. Mencari solusi ideal positif dari setiap alternatif

$$y_1^+ = \max\{13,103; 10,482; 10,482; 13,103; 7,862\} = 13,103$$

$$y_2^+ = \min\{6,299; 9,449; 9,449; 12,598; 15,748\} = 6,299$$

$$y_3^+ = \max\{9,805; 9,805; 9,805; 3,922; 9,805\} = 9,805$$

$$y_4^+ = \max\{7,682; 3,841; 7,682; 5,761; 7,682\} = 7,682$$

$$y_5^+ = \max\{6,289; 7,862; 4,717; 7,862; 6,289\} = 7,862$$

c. Mencari solusi ideal negatif dari setiap alternatif

$$y_1^- = \min\{13,103; 10,482; 10,482; 13,103; 7,862\} = 7,862$$

$$y_2^- = \max\{6,299; 9,449; 9,449; 12,598; 15,748\} = 15,748$$

$$y_3^- = \min\{9,805; 9,805; 9,805; 3,922; 9,805\} = 3,922$$

$$y_4^- = \min\{7,682; 3,841; 7,682; 5,761; 7,682\} = 3,841$$

$$y_5^- = \min\{6,289; 7,862; 4,717; 7,862; 6,289\} = 4,717$$

d. Mencari jarak setiap alternatif terhadap solusi ideal positif

$$D_1^+ = \sqrt{(13,103 - 13,103)^2 + (6,299 - 6,299)^2 + (9,805 - 9,805)^2 + (7,682 - 7,682)^2 + (7,862 - 6,289)^2}$$

$$= \sqrt{4,747} = 1,573$$

$$D_2^+ = \sqrt{(13,103 - 10,482)^2 + (6,299 - 9,449)^2 + (9,805 - 9,805)^2 + (7,682 - 3,841)^2 + (7,862 - 7,862)^2}$$

$$= \sqrt{31,5445} = 5,616$$

$$D_3^+ = \sqrt{(13,103 - 10,482)^2 + (6,299 - 9,449)^2 + (9,805 - 9,805)^2 + (7,682 - 7,862)^2 + (7,862 - 4,717)^2}$$

$$= 26,714 = 5,168$$

$$D_4^+ = \sqrt{(13,103 - 13,103)^2 + (6,299 - 12,598)^2 + (9,805 - 3,922)^2 + (7,682 - 5,761)^2 + (7,862 - 7,862)^2}$$

$$= \sqrt{77,976} = 8,830$$

$$D_5^+ = \sqrt{(13,103 - 7,862)^2 + (6,299 - 15,748)^2 + (9,805 - 9,805)^2 + (7,682 - 7,682)^2 + (7,862 - 6,289)^2}$$

$$= \sqrt{119,257} = 10,920$$

e. Mencari jarak setiap alternatif terhadap solusi ideal negatif

$$D_1^- = \sqrt{(13,103 - 7,862)^2 + (6,299 - 15,748)^2 + (9,805 - 3,922)^2 + (7,682 - 3,841)^2 + (6,289 - 4,717)^2}$$

$$= \sqrt{168,584} = 12,983$$

$$D_2^- = \sqrt{(10,482 - 7,862)^2 + (9,449 - 15,748)^2 + (9,805 - 3,922)^2 + (3,841 - 3,841)^2 + (7,862 - 4,717)^2}$$

$$= \sqrt{91,037} = 9,541$$

$$D_3^- = \sqrt{(10,482 - 7,862)^2 + (9,449 - 15,748)^2 + (9,805 - 3,922)^2 + (7,682 - 3,841)^2 + (4,717 - 4,717)^2}$$

$$= \sqrt{95,903} = 9,793$$

$$D_4^- = \sqrt{(13,103 - 7,862)^2 + (12,598 - 15,748)^2 + (3,922 - 3,922)^2 + (5,761 - 3,841)^2 + (7,862 - 4,717)^2}$$

$$= \sqrt{50,967} = 7,139$$

$$D_5^- = \sqrt{(7,862 - 7,862)^2 + (15,748 - 15,748)^2 + (9,805 - 3,922)^2 + (7,682 - 3,841)^2 + (6,289 - 4,717)^2}$$

$$= \sqrt{50,833} = 7,199$$

f. Nilai preferensi untuk setiap alternatif

$$V_1 = \frac{12,983}{12,983 + 1,573} = 0,891$$

$$V_2 = \frac{9,541}{9,541 + 5,616} = 0,629$$

$$V_3 = \frac{9,793}{9,793 + 5,168} = 0,654$$

$$V_4 = \frac{7,139}{7,139 + 8,830} = 0,447$$

$$V_5 = \frac{7,199}{7,199 + 10,920} = 0,397$$

Setelah memperoleh nilai preferensi maka selanjutnya admin dapat melihat rangking dari yang paling besar nilainya dalam hal ini ialah yang menjadi rangking nomer satu dan seterusnya. Berikut menu tampilan rangking pegawai yang sudah diurutkan nilainya yang paling besar. Menu tampilan rangking pegawai tersaji dalam Gambar 5 berikut.

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN PEGAWAI TERBAIK
RUMAH SAKIT UMUM HIDAYAH PURWOKERTO**

RANGKING PEGAWAI

Cetak

NIP	Nama	Jabatan	Bagian	Nilai Rangkings	Tanggal	Bulan	Tahun
K0908008	Ummu Solekhhah	Staff Humas	Humas	0,661288297090069	02/01/2017	Januari	2017
K0302007	Diana Pungki	Kepala Gizi	Gizi	0,62607425652102	02/01/2017	Januari	2017
K0809012	Ridwan Hidayat	Kepala Humas	Humas	0,596479739040001	02/01/2017	Januari	2017
K0306012	Yayat Jatmiko	Staff Keuangan	Keuangan	0,56893675602029	02/01/2017	Januari	2017
K0102005	Hansen Wijaya	Kepala Lab & RO	Lab & RO	0,55657981383636	02/01/2017	Januari	2017
K0102003	Dimas Wicakana	Kepala Adm. Kepeg.	Adm. Kepegawaian	0,51159077092936	02/01/2017	Januari	2017
K1209015	Haru Salamah	Staff Gizi	Gizi	0,50525776637927	02/01/2017	Januari	2017
K0709010	Siti Aminah	Kepala Farmasi	Farmasi	0,47725239728776	02/01/2017	Januari	2017
K1108013	Darhul	Staff Lab & RO	Lab & RO	0,443662861205947	02/01/2017	Januari	2017
K0302007	Diana Pungki	Kepala Gizi	Gizi	0,40394035494059	02/01/2017	Januari	2017
K0807014	Shinta	Perawat	Medis	0,3646300175149884	02/01/2017	Januari	2017
K0807020	Sigit	Kepala Farmasi	Farmasi	0,3646300175149884	02/01/2017	Januari	2017
K0102006	Pandu Priambadha	Kepala Rekam Medis	Rekam Medis	0,3646300175149884	02/01/2017	Januari	2017
K0406001	Habibah	Kepala Keuangan	Keuangan	0,32845607371210	02/01/2017	Januari	2017

Gambar 5. Tampilan Menu Rangkings Pegawai

Setelah melakukan perangkings, selanjutnya mencetak hasil rangkings pegawai yang baru saja dinilai pada bulan yang sudah ditentukan, kemudian jika ingin mencetak data rangkings yang sudah dinilai pada bulan sebelumnya, maka dapat memilih menu arsip rangkings pegawai. Menu tampilan cetak hasil rangkings pegawai dan arsip rangkings pegawai tersaji dalam Gambar 6 dan 7 berikut.

RUMAH SAKIT UMUM HIDAYAH PURWOKERTO
HEALTHCARE INSURANCE PARTNERS
JL. SUPRIYADI NO.22 PH (0251) 627226, 627010, 629 269 FAX (0251) 627228
Email : rsuhidayah@yahoo.co.id
PURWOKERTO

RANGKING DATA PEGAWAI
Januari 2017

NIP	Nama	Jabatan	Bagian	Nilai Rangkings	Tanggal
K0302007	Diana Pungki	Kepala Gizi	Gizi	0,62607425652102	02 Januari 2017
K0908008	Ummu Solekhhah	Staff Humas	Humas	0,661288297090069	02 Januari 2017
K0306012	Yayat Jatmiko	Staff Keuangan	Keuangan	0,56893675602029	02 Januari 2017
K1108013	Darhul	Staff Lab & RO	Lab & RO	0,443662861205947	02 Januari 2017
K0807014	Shinta	Perawat	Medis	0,3646300175149884	02 Januari 2017
K1209015	Haru Salamah	Staff Gizi	Gizi	0,50525776637927	02 Januari 2017
K0807020	Sigit	Kepala Farmasi	Farmasi	0,3646300175149884	02 Januari 2017
K0102006	Pandu Priambadha	Kepala Rekam Medis	Rekam Medis	0,3646300175149884	02 Januari 2017
K0406001	Habibah	Kepala Keuangan	Keuangan	0,32845607371210	02 Januari 2017
K0102003	Dimas Wicakana	Kepala Adm. Kepegawaian	Adm. Kepegawaian	0,51159077092936	02 Januari 2017
K0302007	Diana Pungki	Kepala Gizi	Gizi	0,40394035494059	02 Januari 2017
K0809012	Ridwan Hidayat	Kepala Humas	Humas	0,596479739040001	02 Januari 2017

Gambar 6. Tampilan Menu Cetak Hasil Rangkings Pegawai

RUMAH SAKIT UMUM HIDAYAH PURWOKERTO
HEALTHCARE INSURANCE PARTNERS
JL. SUPRIYADI NO.22 PH (0251) 627226, 627010, 629 269 FAX (0251) 627228
Email : rsuhidayah@yahoo.co.id
PURWOKERTO

ARSIP RANGKING PEGAWAI
Desember 2016

NIP	Nama	Jabatan	Bagian	Nilai Rangkings	Tanggal
K0302007	Diana Pungki	Kasir	Kasir	0,522795878283748	31 Desember 2016
K0406001	Habibah	Kepala Keuangan	Keuangan	0,477204121716258	31 Desember 2016

Gambar 7. Tampilan Menu Cetak Arsip Rangkings Pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilaksanakan maka dapat diambil kesimpulan telah dihasilkan aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Pegawai Terbaik di Rumah Sakit Umum Hidayah Purwokerto dengan metode TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution*). Kriteria yang dibutuhkan adalah nilai kedisiplinan, nilai absensi, nilai tanggung jawab, nilai kerjasama, dan nilai kreatifitas.

Adapun saran yang disampaikan untuk proses pengembangan sistem ini kedepan yaitu sistem ini dapat menambah kriteria dan nilai bobot karena mungkin setiap tahun kriteria dan nilai bobot dapat bertambah ataupun berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Priambadha, P., 2016, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Rumah Sakit Umum Hidayah Purwokerto, *Laporan Kerja Praktek*, Fakultas Teknik, Univeristas Muhammadiyah Purwokerto, Purwokerto.
- Mulyanto, A., 2009, *Sistem Informasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Kusumadewi, S., Hartati, S., Harjoko, A., dan Wardoyo, R., 2006, *Fuzzy Multi-Attribute Decision Making (Fuzzy MADM)*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Budihardjo, M., 2015, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Sommerville, I., 2011, *Software Engineering 09th Edition*, Pearson Education, USA.