

ARSITEKTUR DSS DENGAN METODE PROFILE MATCHING DALAM MEMILIH PERAWAT TERBAIK

**Abdul Kadir¹, Muhammad Syaukani², Muhammad Zulfadhilah³
Mambang⁴ Septyan Eka Prasetya⁵**

^{1,3,4,5}Program Studi Teknologi Informasi, Fakultas Sain dan Teknologi,
Universitas Sari Mulia

^{1,3,4,5}kadir.budiluhur@gmail.com, mbsyaukani@gmail.com, zulfadhilah@unism.ac.id,
mmbg1283gmail.com, septyan.e.prastya@unism.ac.id

² Program Studi Teknik Informatika, STIMIK Indo Daya Suvana

¹mbsyaukani@gmail.com

ABSTRAK

Penghargaan terhadap kinerja perawat perlu adanya pengakuan penghargaan sebagai predikat perawat terbaik pada rumah sakit umum daerah (RSUD) Balangan. Namun, penilaian kinerja seorang perawat pada RSUD Balangan dilakukan secara subjektif, penilaian menjadi masalah bagi RSUD Balangan karena dalam penilaian dianggap kurang representatif dalam hal mewakili kemampuan kinerja seorang perawat. Untuk menghindari penilaian secara subjektif diperlukan alat bantu sebuah aplikasi sistem pendukung keputusan (DSS). Penelitian ini menggunakan 10 kriteria dan masing-masing memiliki sub-kriteria untuk memilih perawat terbaik yaitu pengetahuan, kemampuan bekerja, kepribadian, kedisiplinan, loyalitas, komunikasi, motivasi/ inisiatif dan semangat kerja, kerjasama, tanggung jawab dan manajerial dengan ini menggunakan metode Profile Matching. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa DSS dengan metode Profile Matching dapat dijadikan sebagai rekomendasi dalam memilih pelayanan terbaik untuk RSUD Balangan. Kesulitan penelitian termasuk ketidak-konsistenan dalam menentukan kriteria untuk mengidentifikasi faktor inti penelitian yang harus digunakan, dan yang harus digunakan untuk mengidentifikasi faktor sekundernya; ini menimbulkan pertanyaan apakah studi masa depan harus mengandalkan pendekatan yang lebih hibrida.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan, DSS, Profile Matching, perawat

1. PENDAHULUAN

Pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap perawat terbaik adalah motivasi untuk mendukung kinerja para perawat untuk rasa percaya diri dan bekerja lebih baik lagi. Pemilihan perawat terbaik saat ini dilakukan dengan cara dibentuk tim yang terdiri beberapa anggota yang bertugas melakukan seleksi dan penilaian terhadap seluruh perawat secara manual. Banyaknya jumlah perawat dan kriteria dalam penilaian, serta sistem yang dilakukan secara manual membuat proses pemilihan perawat membutuhkan waktu yang lama serta berpotensi kesalahan dalam penilaian dan dianggap bersifat subjektivitas.

Staf pemeliharaan terbaik di RSUD Balangan dipilih oleh panitia yang terdiri dari sejumlah individu pekerja keras yang melakukan seleksi dan evaluasi menyeluruh terhadap semua prosedur pemeliharaan secara manual. Karena banyaknya penyedia pemeliharaan yang tersedia dan kriteria evaluasi, serta sifat manual dari proses pemilihan pemeliharaan saat ini, memilih penyedia pemeliharaan terbaik dapat memakan waktu lama dan rentan terhadap subjektivitas.

Studi mengenai sistem pendukung keputusan dilakukan Sridhar, dkk melakukan analisis pemilihan jaringan biologis dan sosial hasilnya dengan menggunakan sistem pendukung menghasilkan hasil kesimpulan bahwa sistem pendukung keputusan dapat membantu analisis [1]

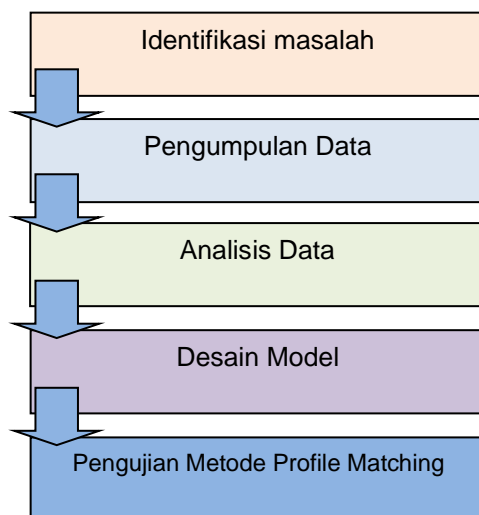
Sistem pendukung keputusan digunakan untuk memilih guru teladan tingkat sekolah dasar dengan hasil lebih cepat dan hasil hitung yang sama dengan perhitungan manual [2]. Sistem pendukung keputusan juga dapat mengevaluasi hasil kerja karyawan sehingga memberikan rekomendasi karyawan yang sesuai dengan sistem promosi jabatan [3], sistem pendukung keputusan dengan metode profile matching dapat memilih karyawan pada posisi tertentu dengan dengan jumlah karyawan yang banyak [4], pemilihan karyawan di Indonesia dengan penambahan kriteria berdasarkan konsep pengakuan dengan hasil uji User Acceptance Test (UAT) sebesar 77% [5], serta sistem pendukung keputusan dapat menganalisis permasalahan pemilihan secara subjektif [6].

Penerapan metode profile matching dan Analytical Hierarchy Process di gunakan untuk menentukan penempatan posisi karyawan pada CHR Kompas Gramedia dengan hasil uji skala Likert yang mencetak 84,51% untuk persepsi kemudahan penggunaan dan 83,98% untuk persepsi manfaat [7].

Pemilihan guru untuk mengajar alquran pada TPQ Anbata bisa di rekomendasikan dengan menggunakan sistem pendukung keputusan dengan metode profile matching [8], serta membantu proses pemilihan mutasi pegawai pada Kabupaten Tanggamus menggunakan metode profile matching dengan hasil penyusunan pegawai sesuai dengan kriteria yang di miliki [9].

Penerapan metode profile matching dalam pemilihan karyawan pada PT Presisi Cimangis Makmur, Indonesia [10], penempatan perwira angkatan laut Indonesia dengan hasil proses pengambilan keputusan oleh atasan untuk memilih pejabat yang paling ideal untuk menduduki posisi tertentu menjadi lebih mudah dan lebih objektif [11], serta pemilihan pemilihan jurusan siswa kelas 10 pada [12]. Metode "Profile Matching" mengevaluasi keterampilan setiap orang berdasarkan kriteria yang diberikan. Cara ideal untuk menerapkan metode Profile Matching adalah dengan memasukkan faktor inti dan faktor sekunder dalam pertimbangan setiap juri secara sistematis.

3. METODE PENELITIAN



Gambar 1. Tahapan Pemilihan Perawat Terbaik

Langkah pertama adalah identifikasi masalah, dan ini dicapai dengan melakukan penelitian latar belakang yang ekstensif (yaitu, membaca jurnal, buku, artikel online, tesis, dll.) tentang topik yang ada, seperti yang telah saya tautkan di atas, yang mendiskusikan metode terbaik untuk memilih penyedia layanan kesehatan dan melakukan survei, dan dengan terlibat dalam percakapan tatap muka dengan para ahli di lapangan dan meminta mereka menjawab pertanyaan Anda. Dalam hal ini, staf struktural RSUD Balangan memastikan

bahwa data dan informasi yang relevan dan akurat dikumpulkan, dan setiap masalah atau kesenjangan yang muncul selama proses penentuan perawatan terbaik dapat diidentifikasi dengan cepat.

Langkah kedua adalah pengumpulan informasi, atau kompilasi data yang relevan dengan kriteria pemilihan perawatan terbaik. Pada tahap ini, kami telah menetapkan 10 (sepuluh) kriteria untuk memilih karyawan terbaik: pengetahuan, kemampuan kerja, tanggung jawab pribadi, disiplin, loyalitas, komunikasi, motivasi/inisiatif, kerja tim, akuntabilitas, dan keterampilan manajemen. Saat ini, ada 190 orang yang bekerja untuk sistem perawatan alternatif.

Pada tahap ketiga, analisis data, Anda akan memeriksa beberapa dokumen yang terkait dengan pemilihan penyedia perawatan terbaik, seperti kartu evaluasi absensi dan kinerja. Hasil analisis data dapat digunakan sebagai landasan untuk memutuskan cara yang paling efektif untuk mengatasi masalah yang diidentifikasi.

Tahap keempat pengembangan model melibatkan penentuan metodologi SPK mana yang akan digunakan untuk memilih metode terbaik untuk pemilihan pemeliharaan. Profile Matching dapat memberikan hasil yang cepat, akurat, dan objektif berdasarkan kriteria yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh RSUD Balangan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Kriteria Penilaian Perawat Terbaik

Kriteria yang digunakan untuk menentukan model alternatif terbaik dalam pemilihan tenaga pemeliharaan diperoleh melalui diskusi dengan bagian kepegawain RSUD Balangan. Kriteria perawat terbaik ditentukan dari hasil wawancara, seperti terlihat pada Tabel 1 Kriteria Perawat Terbaik.

Tabel 1. Kriteria Perawat Terbaik.

| Code | Kriteria | Sub Kriteria | Kode Kriteria | Target | Tipe |
|------|-------------------|---|---------------|--------|------------------|
| 1 | Pengetahuan | Memberikan asuhan keperawatan/kebidanan secara rasional | C1 | 4 | Core Factor |
| | | Mampu mengenali dan mengatasi kegawat daruratan pasien | C2 | 4 | Core Factor |
| | | Mampu memberikan bimbingan dan pelatihan bagi perawat pada tingkat dibawahnya | C3 | 3 | Secondary Factor |
| | | Mampu memberikan pendidikan kesehatan kepada pasien, keluarga dan masyarakat | C4 | 3 | Secondary Factor |
| 2 | Kemampuan bekerja | Kecepatan mengerti petunjuk kerja dan melaksanakannya | C5 | 4 | Core Factor |
| | | Memenuhi standar kerja yang ditentukan | C6 | 4 | Core Factor |
| | | Penyelesaian pekerjaan Menyelesaikan tugas tepat waktu | C7 | 3 | Secondary Factor |
| | | Cermat, teliti tidak membuat kesalahan | C8 | 4 | Secondary Factor |
| 3 | Kepribadian | Hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan | C9 | 4 | Secondary Factor |
| | | Sikap terhadap stakeholder dan pekerjaan | C10 | 4 | Secondary Factor |
| | | Penampilan | C11 | 3 | Secondary Factor |
| | | Kejujuran | C12 | 5 | Core |

| Code | Kriteria | Sub Kriteria | Kode Kriteria | Target | Tipe |
|---|--|--|---------------|---|------------------|
| 4 | Kedisiplinan | Ketaatan terhadap peraturan rumah sakit | C13 | 4 | Factor Core |
| | | Menggunakan waktu kerja sesuai ketentuan | C14 | 4 | Factor Secondary |
| | | Hadir di unit kerja tepat waktu | C15 | 4 | Factor Core |
| | | Memakai seragam dan atribut sesuai ketentuan | C16 | 4 | Factor Secondary |
| 5 | Loyalitas | Kesetiaan terhadap rumah sakit | C17 | 4 | Factor Core |
| | | Mampu dan bersedia memberikan informasi dan citra yang baik kepada stakeholder | C18 | 3 | Factor Secondary |
| | | Kepedulian terhadap lingkungan dan fasilitas rumah sakit | C19 | 3 | Factor Secondary |
| | | Bersedia menggantikan tim kerja yang berhalangan /kerelaan dalam perubahan jadwal dinas | C20 | 3 | Factor Secondary |
| | | Bersedia bekerja melewati batas waktu normal | C21 | 3 | Factor Secondary |
| | | 6 | Komunikasi | Mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan sekerja dan tim kesehatan lain | C22 |
| Menanggapi dengan tepat permintaan dan pertanyaan pasien dan keluarga | C23 | | | 5 | Factor Core |
| Melaksanakan pencatatan dan pelaporan secara akurat | C24 | | | 4 | Factor Secondary |
| 7 | Motivasi, Inisiatif dan semangat kerja | | | Menunjukkan keinginan mempelajari hal baru berkaitan dengan pekerjaan | C25 |
| | | Mempunyai wawasan kedepan untuk mengantisipasi masalah dan menyusun pemikiran serta tehnik baru untuk pengembangan keperawatan | C26 | 2 | Factor Secondary |
| | | Berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin | C27 | 4 | Factor Core |
| | | Tidak suka menunda pekerjaan | C28 | 4 | Factor Core |
| | | Dalam situasi mendesak bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya | C29 | 3 | Factor Core |
| | | Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diminta | C30 | 3 | Factor Secondary |
| 8 | Kerjasama | Bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diminta | C31 | 3 | Factor Secondary |
| | | Tidak kesulitan bekerja bersama rekan satu Instalasi | C32 | 4 | Factor Core |
| | | Bersedia membantu rekan satu unit | C33 | 4 | Factor Core |
| | | Tidak kesulitan bekerja bersama rekan instalasi lain | C34 | 3 | Factor Secondary |
| | | Memberikan kontribusi kepada tim | C35 | 2 | Factor Secondary |

| Code | Kriteria | Sub Kriteria | Kode Kriteria | Target | Tipe |
|------|----------------|--|---------------|--------|------------------|
| 9 | Tanggung jawab | Bersedia membantu rekan bagian/unit lain | C36 | 2 | Factor Secondary |
| | | Menjadi motivator dalam tim kerja | C37 | 2 | Factor Secondary |
| | | Melapor ke atasan jika ada masalah pekerjaan | C38 | 5 | Factor Core |
| | | Melaksanakan tugas sesuai peran, fungsi serta kewenangan | C39 | 4 | Factor Core |
| | | Mampu mengambil keputusan dan menindaklanjuti sebatas kewenangan | C40 | 3 | Factor Secondary |
| | | Mampu secara efektif mendelegasikan tugas | C41 | 4 | Factor Secondary |
| 10 | Managerial | Mampu menjadi penanggung jawab shift | C42 | 3 | Factor Secondary |
| | | Mampu menjadi ketua tim | C43 | 2 | Factor Secondary |
| | | Perencanaan | C44 | 4 | Factor Core |
| | | Pengorganisasian/pengaturan staf | C45 | 3 | Factor Secondary |
| | | Pengawasan | C46 | 4 | Factor Secondary |

4.2. Perhitungan Pemilihan Perawat Terbaik Metode Profile Matching

Proses tahapan pemilihan perawat yang akan dilakukan penilaian pada masing-masing perawat dinilai berdasarkan point-point faktor dalam aspek-aspek yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai pemodelan diperoleh data perawat beserta penilaiannya dalam tabel 2 berikut.

Tabel 1. Kriteria Perawat Terbaik.

| Kriteria | Sub Kriteria | Calon Perawat Terbaik | | |
|-------------------|--------------|-----------------------|-----------|-----------|
| | | Perawat 1 | Perawat 2 | Perawat 3 |
| Pengetahuan | C1 | 4 | 2 | 3 |
| | C2 | 3 | 3 | 4 |
| | C3 | 4 | 4 | 4 |
| | C4 | 4 | 4 | 2 |
| | C5 | 3 | 3 | 2 |
| Kemampuan bekerja | C6 | 2 | 3 | 4 |
| | C7 | 4 | 2 | 2 |
| | C8 | 2 | 4 | 3 |
| | C9 | 5 | 4 | 4 |
| Kepribadian | C10 | 4 | 4 | 4 |
| | C11 | 5 | 4 | 4 |
| | C12 | 4 | 4 | 4 |
| Kedisiplinan | C13 | 4 | 5 | 4 |
| | C14 | 3 | 4 | 2 |
| | C15 | 4 | 4 | 5 |
| | C16 | 5 | 4 | 4 |
| Loyalitas | C17 | 4 | 4 | 4 |
| | C18 | 4 | 4 | 4 |
| | C19 | 4 | 3 | 4 |

| Kriteria | Sub Kriteria | Calon Perawat Terbaik | | |
|--|--------------|-----------------------|-----------|-----------|
| | | Perawat 1 | Perawat 2 | Perawat 3 |
| Komunikasi | C20 | 3 | 4 | 4 |
| | C21 | 4 | 4 | 3 |
| | C22 | 2 | 3 | 4 |
| | C23 | 3 | 3 | 3 |
| | C24 | 2 | 3 | 4 |
| Motivasi, Inisiatif dan semangat kerja | C25 | 2 | 3 | 3 |
| | C26 | 3 | 4 | 4 |
| | C27 | 3 | 3 | 3 |
| | C28 | 3 | 2 | 3 |
| | C29 | 3 | 3 | 3 |
| Kerjasama | C30 | 3 | 4 | 4 |
| | C31 | 4 | 4 | 4 |
| | C32 | 3 | 4 | 4 |
| | C33 | 3 | 4 | 2 |
| | C34 | 3 | 4 | 5 |
| | C35 | 4 | 5 | 4 |
| | C36 | 3 | 3 | 3 |
| Tanggung jawab | C37 | 4 | 4 | 4 |
| | C38 | 3 | 3 | 4 |
| | C39 | 3 | 3 | 3 |
| | C40 | 4 | 3 | 4 |
| Managerial | C41 | 4 | 2 | 3 |
| | C42 | 3 | 2 | 2 |
| | C43 | 3 | 4 | 2 |
| | C44 | 3 | 4 | 5 |
| | C45 | 4 | 4 | 4 |
| | C46 | 5 | 4 | 3 |

Setelah proses pemilihan kandidat perawat, proses berikutnya adalah menentukan perawat mana yang paling cocok mendapat predikat perawat terbaik. Dalam kasus ini penulis menggunakan perhitungan pemetaan gap kompetensi dimana yang dimaksud dengan gap disini adalah beda antara profil perawat terbaik dengan profil calon perawat terbaik atau dapat dilihat dalam persamaan berikut.

$$\text{Gap} = \text{Profil Perawat Terbaik} - \text{Profil Kandidat perawat} \quad (1)$$

Perhitungan untuk faktor-faktor dan kandidat perawat dapat dilihat dalam tabel 3. Perhitungan Gap Perawat Terbaik berikut.

Tabel 3. Perhitungan Gap Perawat Terbaik.

| Kriteria | Sub Kriteria | Calon Perawat Terbaik | | |
|-------------------|--------------|-----------------------|-----------|-----------|
| | | Perawat 1 | Perawat 2 | Perawat 3 |
| Pengetahuan | C1 | 4-4=0 | 4-4=-2 | 4-4=-1 |
| | C2 | 3-4=-1 | 3-4=-1 | 3-4=0 |
| | C3 | 4-3=1 | 4-3=1 | 4-3=1 |
| | C4 | 4-3=1 | 4-3=1 | 4-3=-1 |
| | C5 | 3-4=-1 | 3-4=-1 | 3-4=-2 |
| Kemampuan bekerja | C6 | 2-4=-2 | 2-4=-1 | 2-4=0 |
| | C7 | 4-3=1 | 4-3=-1 | 4-3=-1 |
| | C8 | 2-4=-2 | 2-4=0 | 2-4=-1 |
| | C9 | 5-4=1 | 5-4=0 | 5-4=0 |
| Kepribadian | C10 | 4-4=0 | 4-4=0 | 4-4=0 |

| Kriteria | Sub Kriteria | Calon Perawat Terbaik | | |
|--|--------------|-----------------------|-----------|-----------|
| | | Perawat 1 | Perawat 2 | Perawat 3 |
| Kedisiplinan | C11 | 5-3=2 | 5-3=1 | 5-3=1 |
| | C12 | 4 -5=-1 | 4 -5=-1 | 4 -5=-1 |
| | C13 | 4-4=0 | 4-4=1 | 4-4=0 |
| | C14 | 3-4=-1 | 3-4=0 | 3-4=-2 |
| | C15 | 4-4=0 | 4-4=0 | 4-4=1 |
| Loyalitas | C16 | 5 -4=1 | 5 -4=0 | 5 -4=0 |
| | C17 | 4-4=0 | 4-4=0 | 4-4=0 |
| | C18 | 4-3=1 | 4-3=1 | 4-3=1 |
| | C19 | 4-3=1 | 4-3=0 | 4-3=1 |
| Komunikasi | C20 | 3-3=0 | 3-3=1 | 3-3=1 |
| | C21 | 4-3=1 | 4-3=1 | 4-3=0 |
| | C22 | 2-2=0 | 2-2=1 | 2-2=2 |
| | C23 | 3-5=-2 | 3-5=-2 | 3-5=-2 |
| | C24 | 2-4=0 | 2-4=-1 | 2-4=0 |
| Motivasi, Inisiatif dan semangat kerja | C25 | 2-4=-2 | 2-4=-1 | 2-4=-1 |
| | C26 | 3-2=1 | 3-2=2 | 3-2=2 |
| | C27 | 3-4=-1 | 3-4=-1 | 3-4=-1 |
| | C28 | 3-4=-1 | 3-4=-2 | 3-4=-1 |
| | C29 | 3-3=0 | 3-3=0 | 3-3=0 |
| Kerjasama | C30 | 3-3=0 | 3-3=1 | 3-3=1 |
| | C31 | 4-3=1 | 4-3=1 | 4-3=1 |
| | C32 | 3-4=-1 | 3-4=0 | 3-4=0 |
| | C33 | 3-4=-1 | 3-4=0 | 3-4=-2 |
| | C34 | 3-3=0 | 3-3=1 | 3-3=2 |
| | C35 | 4-2=2 | 4-2=3 | 4-2=2 |
| | C36 | 3-2=1 | 3-2=1 | 3-2=1 |
| Tanggung jawab | C37 | 4-2=2 | 4-2=2 | 4-2=2 |
| | C38 | 3-5=-2 | 3-5=-2 | 3-5=-1 |
| | C39 | 3-4=-1 | 3-4=-1 | 3-4=-1 |
| | C40 | 4-3=1 | 4-3=0 | 4-3=1 |
| Managerial | C41 | 4 -4=0 | 4 -4=0 | 4 -4=-1 |
| | C42 | 3-3=0 | 3-3=-1 | 3-3=-1 |
| | C43 | 3-2=1 | 3-2=2 | 3-2=0 |
| | C44 | 3-4=-1 | 3-4=0 | 3-4=1 |
| | C45 | 4-3=1 | 4-3=1 | 4-3=1 |
| | C46 | 5 -4=1 | 5 -4=0 | 5 -4=-1 |

Dari data-data pada Tabel 3 di lakukan perhitungan bobot nilai gap sehingga dapat ditentukan nilai pembobotan untuk tiap faktor untuk masing-masing kandidat. Hasil perhitungan pembobotan dari setiap kandidat seperti padatabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Pembobotan

| Kriteria | Sub Kriteria | Calon Perawat Terbaik | | |
|-------------------|--------------|-----------------------|-----------|-----------|
| | | Perawat 1 | Perawat 2 | Perawat 3 |
| Pengetahuan | C1 | 5 | 3 | 4 |
| | C2 | 4 | 4 | 5 |
| | C3 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | C4 | 4,5 | 4,5 | 4 |
| | C5 | 4 | 4 | 3 |
| Kemampuan bekerja | C6 | 3 | 4 | 5 |
| | C7 | 4,5 | 4 | 4 |
| | C8 | 3 | 5 | 4 |

| Kriteria | Sub Kriteria | Calon Perawat Terbaik | | |
|---|--------------|-----------------------|-----------|-----------|
| | | Perawat 1 | Perawat 2 | Perawat 3 |
| Kepribadian | C9 | 4,5 | 5 | 5 |
| | C10 | 5 | 5 | 5 |
| | C11 | 3,5 | 4,5 | 4,5 |
| | C12 | 4 | 4 | 4 |
| Kedisiplinan | C13 | 5 | 4,5 | 5 |
| | C14 | 4 | 5 | 3 |
| | C15 | 5 | 5 | 4,5 |
| | C16 | 4,5 | 5 | 5 |
| Loyalitas | C17 | 5 | 5 | 5 |
| | C18 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | C19 | 4,5 | 5 | 4,5 |
| | C20 | 5 | 4,5 | 4,5 |
| Komunikasi | C21 | 4,5 | 4,5 | 5 |
| | C22 | 5 | 4,5 | 3,5 |
| | C23 | 3 | 3 | 3 |
| | C24 | 3 | 4 | 5 |
| Motivasi, Inisiatif dan semangat kerja | C25 | 3 | 4 | 4 |
| | C26 | 4,5 | 3,5 | 3,5 |
| | C27 | 4 | 4 | 4 |
| | C28 | 4 | 3 | 4 |
| Kerjasama | C29 | 5 | 5 | 5 |
| | C30 | 5 | 4,5 | 4,5 |
| | C31 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | C32 | 4 | 5 | 5 |
| | C33 | 4 | 5 | 3 |
| | C34 | 5 | 4,5 | 3,5 |
| | C35 | 3,5 | 2,5 | 3,5 |
| Tanggung jawab | C36 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | C37 | 3,5 | 3,5 | 3,5 |
| | C38 | 3 | 3 | 4 |
| | C39 | 4 | 4 | 4 |
| Managerial | C40 | 4,5 | 5 | 4,5 |
| | C41 | 5 | 3 | 4 |
| | C42 | 5 | 4 | 4 |
| | C43 | 4,5 | 3,5 | 5 |
| | C44 | 4 | 5 | 4,5 |
| | C45 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | C46 | 4,5 | 5 | 4 |

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk ketiga aspek yaitu aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku dengan cara yang sama. Kemudian tiap aspek dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok Core Factor dan Secondary Factor.

Core factor merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal. Core factor dapat dirumuskan dalam persamaan berikut.

$$N_{cf} = \frac{\sum N_c (i, spp)}{\sum I_c} \quad (2)$$

Keterangan

N_{cf} : Nilai rata-rata core factor

$\sum N_c (i, spp)$: Jumlah total nilai core factor

I_c : Jumlah Item core factor

Secondary factor adalah item-item selain aspek yang ada pada core factor atau bisa juga disebut sebagai faktor pendukung. Secondary factor dapat dituliskan dalam rumusan sebagai berikut:

$$N_{sf} = \frac{\sum N_s(i,sp)}{\sum I_s} \tag{3}$$

Keterangan

- N_{csf} : Nilai rata-rata *secondary factor*
- $\sum N_s(i, spp)$: Jumlah total nilai *secondary factor*
- I_s : Jumlah Item *secondary factor*

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek tersebut kemudian dihitung nilai total berdasarkan presentase dari core factor dan secondary factor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil.

$$x.N_{cf}(i,s,p) + y.N_{sf}(i,s,p) = N(i,s,p) \tag{4}$$

Keterangan

- $N_{cf}(i,s,p)$: Nilai rata-rata core factor
- $N_{sf}(i,s,p)$: Nilai rata-rata secondary factor
- $N(i,s,p)$: Nilai Total dari aspek
- x : Nilai prosentase yang diinputkan untuk core factor
- y : Nilai prosentase yang diinputkan untuk secondary factor

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek tersebut kemudian dihitung nilai total berdasarkan presentase dari core factor dan secondary factor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Perhitungan nilai total dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Perhitungan Nilai Total

| Kriteria | Sub Kriteria | Calon Perawat Terbaik | | |
|--|--------------|-----------------------|-----------|-----------|
| | | Perawat 1 | Perawat 2 | Perawat 3 |
| Pengetahuan | C1 [C] | 5 | 3 | 4 |
| | C2[C] | 4 | 4 | 5 |
| | C3[S] | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | C4[S] | 4,5 | 4,5 | 4 |
| Total aspek core factor | | 4,5 | 3,5 | 4,5 |
| Total aspek Secondary factor | | 4,5 | 4,5 | 4,25 |
| Nilai Total $N(p) = 60\% * NCF(p) + 40\% * NSF(p)$ | | 4,5 | 3,9 | 4,4 |
| Kemampuan bekerja | C5[C] | 4 | 4 | 3 |
| | C6[C] | 3 | 4 | 5 |
| | C7[S] | 4,5 | 4 | 4 |
| | C8[S] | 3 | 5 | 4 |
| | C9[S] | 4,5 | 5 | 5 |
| Total aspek core factor | | 3,5 | 4 | 4 |
| Total aspek Secondary factor | | 4 | 4,6666667 | 4,3333333 |
| Nilai Total $N(p) = 60\% * NCF(p) + 40\% * NSF(p)$ | | 3,65 | 4,2 | 4,1 |
| Kepribadian | C10[S] | 5 | 5 | 5 |
| | C11[S] | 3,5 | 4,5 | 4,5 |
| | C12[C] | 4 | 4 | 4 |
| Total aspek core factor | | 4 | 4 | 4 |
| Total aspek Secondary factor | | 4,25 | 4,75 | 4,75 |
| Nilai Total $N(p) = 60\% * NCF(p) + 40\% * NSF(p)$ | | 4,075 | 4,225 | 4,225 |

| Kriteria | Sub Kriteria | Calon Perawat Terbaik | | |
|--|--------------|-----------------------|-----------|-----------|
| | | Perawat 1 | Perawat 2 | Perawat 3 |
| NSF(p) | | | | |
| Kedisiplinan | C13[C] | 5 | 4,5 | 5 |
| | C14[S] | 4 | 5 | 3 |
| | C15[C] | 5 | 5 | 4,5 |
| | C16[S] | 4,5 | 5 | 5 |
| Total aspek core factor | | 5 | 4,75 | 4,75 |
| Total aspek Secondary factor | | 4,25 | 5 | 4 |
| Nilai Total N(p) = 60% * NCF(p) + 40% * NSF(p) | | 4,775 | 4,825 | 4,525 |
| Loyalitas | C17[C] | 5 | 5 | 5 |
| | C18[S] | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | C19[S] | 4,5 | 5 | 4,5 |
| | C20[S] | 5 | 4,5 | 4,5 |
| | C21[S] | 4,5 | 4,5 | 5 |
| Total aspek core factor | | 5 | 5 | 5 |
| Total aspek Secondary factor | | 4,625 | 4,625 | 4,625 |
| Nilai Total N(p) = 60% * NCF(p) + 40% * NSF(p) | | 4,85 | 4,85 | 4,85 |
| Komunikasi | C22[S] | 5 | 4,5 | 3,5 |
| | C23[C] | 3 | 3 | 3 |
| | C24[S] | 3 | 4 | 5 |
| Total aspek core factor | | 3 | 3 | 3 |
| Total aspek Secondary factor | | 4 | 4,25 | 4,25 |
| Nilai Total N(p) = 60% * NCF(p) + 40% * NSF(p) | | 3,45 | 3,5625 | 3,5625 |
| Motivasi, Inisiatif dan semangat kerja | C25[S] | 3 | 4 | 4 |
| | C26[S] | 4,5 | 3,5 | 3,5 |
| | C27[C] | 4 | 4 | 4 |
| | C28[C] | 4 | 3 | 4 |
| | C29[C] | 5 | 5 | 5 |
| | C30[S] | 5 | 4,5 | 4,5 |
| | C31[S] | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| Total aspek core factor | | 4,3333333 | 4 | 4,3333333 |
| Total aspek Secondary factor | | 4,25 | 4,125 | 4,125 |
| Nilai Total N(p) = 60% * NCF(p) + 40% * NSF(p) | | 4,3 | 4,05 | 4,25 |
| Kerjasama | C32[C] | 4 | 5 | 5 |
| | C33[C] | 4 | 5 | 3 |
| | C34[S] | 5 | 4,5 | 3,5 |
| | C35[S] | 3,5 | 2,5 | 3,5 |
| | C36[S] | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | C37[S] | 3,5 | 3,5 | 3,5 |
| Total aspek core factor | | 4 | 5 | 4 |
| Total aspek Secondary factor | | 4,125 | 3,75 | 3,75 |
| Nilai Total N(p) = 60% * NCF(p) + 40% * NSF(p) | | 4,05 | 4,5 | 3,9 |
| Tanggung jawab | C38[C] | 3 | 3 | 4 |
| | C39[C] | 4 | 4 | 4 |
| | C40[S] | 4,5 | 5 | 4,5 |
| | C41[S] | 5 | 3 | 4 |
| Total aspek core factor | | 3,5 | 3,5 | 4 |
| Total aspek Secondary factor | | 4,75 | 4 | 4,25 |

| Kriteria | Sub Kriteria | Calon Perawat Terbaik | | |
|--|--------------|-----------------------|-----------|-----------|
| | | Perawat 1 | Perawat 2 | Perawat 3 |
| Nilai Total N(p) = 60% * NCF(p) + 40% * NSF(p) | | 3,875 | 3,65 | 4,075 |
| Managerial | C42[S] | 5 | 4 | 4 |
| | C43[S] | 4,5 | 3,5 | 5 |
| | C44[C] | 4 | 5 | 4,5 |
| | C45[S] | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | C46[S] | 4,5 | 5 | 4 |
| Total aspek core factor | | 4 | 5 | 4,5 |
| Total aspek Secondary factor | | 4,625 | 4,25 | 4,375 |
| Nilai Total N(p) = 60% * NCF(p) + 40% * NSF(p) | | 4,28125 | 4,6625 | 4,44375 |
| TOTAL NILAI | | 3,867813 | 3,94025 | 3,9135625 |
| PERINGKAT | | 3 | 1 | 2 |

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mengembangkan sebuah model sistem pendukung keputusan yang membantu RSUD balangan untuk memberikan rekomendasi berupa perawat terbaik berdasarkan peringkat, yang berhak dipromosikan atau mendapatkan bonus. Penelitian ini diharapkan dapat membantu RSUD balangan dalam menentukan perawat terbaik lebih cepat, akurat, dan obyektif sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Penerapan metode Profile Matching dapat mempermudah pemilihan perawat terbaik pada RSUD balangan. Kelemahan dalam penelitian adalah adanya kerancuan dalam penentuan kriteria penilaian core factor dan kriteria mana yang jadi secondary factor sehingga untuk penelitian selanjut dapat menambahkan metode lain secara hybrid.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Sridhar, G. S. Sharvani, P. Ramakanth Kumar, A. H. Manjunatha Reddy, and K. Nagaraj, "Biosociolink: A decision support system for analyzing link properties in biological and social networks," *Int. J. Eng. Adv. Technol.*, vol. 9, no. 1, pp. 6062–6066, 2019, doi: 10.35940/ijeat.A1914.109119.
- [2] R. P. Putri, M. Ilayaraja, K. Shankar, W. Hashim, and I. N. Odarich, "Decision Support System for Exemplary Teacher Selection in Elementary School using Topsis Method," *Int. J. Eng. Adv. Technol.*, vol. 9, no. 1S3, pp. 120–128, 2019, doi: 10.35940/ijeat.a1103.1291s419.
- [3] A. Fitriana *et al.*, "Decision support system of employee performance evaluation," *Int. J. Eng. Adv. Technol.*, vol. 8, no. 6 Special Issue 2, pp. 1007–1012, 2019, doi: 10.35940/ijeat.F1307.0886S219.
- [4] J. Dalle and D. Hastuti, "Prototype decision support system selecting employee for certain position using profile matching," *Journal of Engineering and Applied Sciences*, vol. 12, no. 2, pp. 183–185, 2017. doi: 10.3923/jeasci.2017.171.175.
- [5] I. M. Dwiyanto, A. S. Kristanto, M. D. Anggraeni, and J. P. Anggraeni, "Decision Support System of Employee Election Recommendation According To Personality Using Profile Matching Method," *Sci. Res. J.*, vol. VII, no. I, pp. 83–93, 2019, doi: 10.31364/scirj/v7.i1.2019.p0119608.
- [6] Z. Chen, W. Chu, J. A. Soons, R. M. Thompson, J. Song, and X. Zhao, "Fired bullet signature correlation using the Congruent Matching Profile Segments (CMPS) method," *Forensic Sci. Int.*, vol. 305, p. 109964, 2019, doi:

- 10.1016/j.forsciint.2019.109964.
- [7] K. Dhammayanti, A. Wicaksana, and S. Hansun, "Position placement dss using profile matching and analytical hierarchy process," *Int. J. Sci. Technol. Res.*, vol. 8, no. 11, pp. 204–207, 2019.
- [8] H. Kurniawan, L. Tanti, Fujiati, F. Agustin, and I. F. Rahmad, "Decision Support System for Quran Teacher Selection Using Profile Matching Method on TPQ Anbata," *J. Phys. Conf. Ser.*, vol. 1361, no. 1, 2019, doi: 10.1088/1742-6596/1361/1/012011.
- [9] T. Susilowati, E. Y. Anggraeni, Fauzi, W. Andewi, Y. Handayani, and A. Maselena, "Using Profile Matching Method to Employee Position Movement," *Int. J. Pure Appl. Math.*, vol. 118, no. 7 Special Issue, 2018.
- [10] R. Nasriyah, Z. Arham, and Q. Aini, "Profile matching and competency based human resources management approaches for employee placement decision support system (case study)," *Asian J. Appl. Sci.*, vol. 9, no. 2, pp. 75–86, 2016, doi: 10.3923/ajaps.2016.75.86.
- [11] A. O. P. Sahureka, "Decision Support Systems in the Placement of Electronic Officers of Indonesian Navy with Profile Matching Method," *Int. J. Eng. Res. Technol.*, vol. 6, no. 01, pp. 458–465, 2017, [Online]. Available: <https://www.ijert.org/research/decision-support-systems-in-the-placement-of-electronic-officers-of-indonesian-navy-with-profile-matching-method-IJERTV6IS010261.pdf>
- [12] J. Sains, L. Sopianti, and N. Bahtiar, "Students Major Determination Decision Support Systems Using Profile Matching Method With Sms Gateway Implementation," *J. Sains Dan Mat.*, vol. 23, no. 1, pp. 14-24–24, 2015.