

**ANALISIS FAKTOR PRIORITAS DAN PENILAIAN KINERJA PERAWAT BANGSAL
RAWAT INAP RSJD SURAKARTA DENGAN METODE INTEGRASI UMPAN BALIK
360 DERAJAT DAN AHP (*ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS*)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada Jurusan
Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Oleh:

VIRNA SEPTIANA DEVI KUMARANINGRUM

D 600 140 147

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS FAKTOR PRIORITAS DAN PENILAIAN KINERJA PERAWAT
BANGSAL RAWAT INAP RSJD SURAKARTA DENGAN METODE
INTEGRASI UMPAN BALIK 360 DERAJAT DAN AHP (*ANALYTICAL
HIERARCHY PROCESS*)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

VIRNA SEPTIANA DEVI KUMARANINGRUM

D 600 140 147

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Much. Djupaidi, S.T., M.T.

NIK. 891

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS FAKTOR PRIORITAS DAN PENILAIAN KINERJA PERAWAT
BANGSAL RAWAT INAP RSJD SURAKARTA DENGAN METODE
INTEGRASI UMPAN BALIK 360 DERAJAT DAN AHP (*ANALYTICAL
HIERARCHY PROCESS*)

OLEH

VIRNA SEPTIANA DEVI KUMARANINGRUM

D 600 140 147

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Fakultas Teknik

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari, Sabtu / 4 Agustus 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Much. Djunaidi, S.T., M.T.

(Ketua Dewan Penguji)

2. Dr. Indah Pratiwi, S.T., M.T.

(Anggota I Dewan Penguji)

3. Hafidh Munawir, S.T., M.Eng.

(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 8 Agustus 2018

Penulis



VIRNA SEPTIANA DEVI KUMARANINGRUM

D600140147

ANALISIS FAKTOR PRIORITAS DAN PENILAIAN KINERJA PERAWAT BANGSAL RAWAT INAP RSJD SURAKARTA DENGAN METODE INTEGRASI UMPAN BALIK 360 DERAJAT DAN AHP (*ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS*)

Abstrak

Penilaian kinerja perawat yang dilakukan pada RSJD Surakarta bersumber dari peraturan Kementerian Kesehatan RI. Penilaian yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja perawat. Untuk mencapai kualitas kinerja perawat yang diinginkan perlu diperhatikan faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat sebagai upaya mendukung pencapaian aspek – aspek yang akan dinilai. Dimana penilaian kinerja yang dilakukan juga hanya dinilai oleh atasan perawat yaitu kepala ruang. Penilaian kinerja yang lebih valid adalah penilaian kinerja yang melibatkan lebih dari satu penilai. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai faktor – faktor prioritas yang berhubungan dengan kinerja perawat untuk mencapai nilai yang lebih baik serta penilaian kinerja pada Rumah Sakit Jiwa Surakarta dengan menggunakan metode integrasi umpan balik 360 derajat dan AHP (*Analytical Hierarchy Process*). Hasil menunjukkan bahwa faktor prioritas yang mempengaruhi kinerja perawat adalah faktor kompetensi kerja. Terdapat perbedaan nilai gap sebelum dilakukan integrasi penilaian dengan setelah dilakukannya integrasi penilaian. Dari hasil penilaian diperoleh sebanyak 21 anggota perawat memperoleh nilai akhir di bawah rata – rata serta beberapa anggota yang termasuk ke dalam *range* nilai 5 (memuaskan).

Kata kunci: AHP, Penilaian Kinerja, Perawat, RSJD Surakarta, Umpan Balik 360 Derajat

Abstract

Assessment of nurse performance conducted at RSJD Surakarta sourced from the regulation of the Ministry of Health of the Republic Indonesia. The assessment undertaken aims to improve the quality of nurse's performance. To achieve the desired quality of nurse performance, it is necessary to consider factors related to the performance of the nurse as an effort to support the achievement of the aspects to be assessed. Where the performance appraisal conducted is also only assessed by the nurse's superior is head of space. A more valid performance assessment is a performance assessment involving more than one assessor. Based on the above description, the researcher wanted to study more deeply about the priority factors related to nurse's performance to achieve better value and performance assessment at Surakarta Soul Hospital by using 360 degree feedback and ahp (*analytical hierarchy process*) integration methods. The result shows that the priority factor that influence the nurse's performance is work competence factor. There is a difference in the gap value before the integration of the assessment is done after the integration of the assessment. From the assessment results obtained as many as 21 members of the nurse get the final value below the average and some members who fall into the range of value 5 (satisfactory).

Keywords : AHP, Performance Assessment, Nurse, RSJD Surakarta, 360 Degree Feedback

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya yang baik diperlukan guna menciptakan sumber daya yang handal. Contoh pengelolaan sumber daya yang baik di suatu perusahaan atau organisasi salah satunya adalah melalui penilaian kinerja. Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta merupakan Rumah Sakit Jiwa yang berada di Kota Surakarta milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan dengan penilaian kinerja yang nantinya dapat digunakan sebagai evaluasi kinerja.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa penilaian kinerja perawat yang dilakukan pada RSJD Surakarta bersumber dari peraturan Kementerian Kesehatan RI. Penilaian yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja perawat. Untuk mencapai kualitas kinerja perawat yang diinginkan perlu diperhatikan faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat sebagai upaya mendukung pencapaian aspek – aspek yang akan dinilai. Dimana penilaian kinerja yang dilakukan juga hanya dinilai oleh atasan perawat yaitu kepala ruang. Penilaian yang dilakukan hanya oleh satu orang saja tergolong penilaian yang subyektif sehingga penilaian tersebut kurang obyektif. Penilaian kinerja yang lebih valid adalah penilaian kinerja yang melibatkan lebih dari satu penilai (Efranto, Y.R, dkk, 2015). Dengan penilaian kinerja umpan balik 360 derajat dapat mengurangi subyektifitas dikarenakan penilaian tidak hanya berdasarkan oleh satu penilai saja (Utomo, J.S, dkk, 2015).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai faktor – faktor prioritas yang berhubungan dengan kinerja perawat serta penilaian kinerja pada Rumah Sakit Jiwa Surakarta dengan menggunakan metode integrasi umpan balik 360 derajat dan AHP (*Analytical Hierarchy Process*).

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk melakukan penilaian kinerja anggota perawat RSJD Surakarta dengan menggunakan metode integrasi umpan balik 360 derajat dan AHP (*Analytical Hierarchy Process*) guna mengurangi *subyektifitas* penilaian yang dilakukan di RSJD Surakarta oleh satu orang penilai yaitu atasan perawat (kepala ruang). Penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengetahui faktor – faktor dan faktor – faktor prioritas yang mempengaruhi kinerja perawat RSJD Surakarta serta menganalisis dan mengevaluasi kinerja anggota perawat RSJD Surakarta.

2. METODE

2.1 Umpan Balik 360 Derajat

Penilaian kinerja *multisource* merupakan proses penilaian yang mengkombinasikan atasan, bawahan, rekan kerja, dan penilaian diri sendiri atau dikenal sebagai penilaian kinerja umpan balik 360 derajat (Utomo, J.S, dkk, 2015). Dalam Efranto, R.Y, dkk (2015) mengkategorikan secara umum terdapat 6 fase proses implementasi metode umpan balik 360 derajat yaitu:

2.1.1 Fase 1: Identifikasi Kompetensi

2.1.2 Fase 2: Pemilihan 360 *Degree Feedback Tool*

2.1.3 Fase 3: Pemilihan Dan Persiapan *Ratees* Dan *Raters*

Ratees merupakan nilai yang akan diberikan. Sedangkan *raters* adalah penilai atau orang yang akan memberikan nilai.

2.1.4 Fase 4: Implementasi metode Umpan Balik 360 Derajat

2.1.5 Fase 5: Pemberian dan Penerimaan Umpan Balik 360 Derajat

Pemberian umpan balik dapat dijadikan sebagai saran pembelajaran bagi karyawan untuk belajar dan berkembang dengan mengetahui kompetensi apa yang perlu ditingkatkan.

2.1.6 Fase 6: Pengembangan

Pada fase ini dilakukan pengembangan kompetensi yang perlu dipertimbangkan dalam penilaian sesuai kondisi karyawan sesuai dengan deskripsi kerjanya.

2.2 *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Analytical Hierarchy Process (AHP) merupakan salah satu metode untuk membantu menyusun suatu prioritas dari berbagai pilihan dengan menggunakan beberapa kriteria (Utomo, J.S, dkk, 2015).

Marimin (2004) menjelaskan ide dasar prinsip kerja AHP adalah:

2.2.1 Penyusunan Hierarki

Kriteria dan alternatif merupakan persoalan yang akan diselesaikan, diuraikan menjadi unsur – unsurnya, kemudian disusun menjadi struktur hierarki.

2.2.2 Penilaian Kriteria dan Alternatif

Kriteria dan alternatif dinilai melalui perbandingan berpasangan. Menurut Saaty (1983), untuk berbagai persoalan, skala 1 sampai 9 adalah skala terbaik dalam mengekspresikan pendapat. Nilai dan definisi pendapat kualitatif dari skala perbandingan Saaty dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Penjelasan Skala Perbandingan Saaty

Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kriteria / alternatif A sama penting dengan kriteria / alternatif B	5	A jelas lebih penting dari B	9	Mutlak lebih penting dari B
3	A sedikit lebih penting dari B	7	A sangat jelas lebih penting dari B	2,4,6,8	Apabila ragu – ragu antara dua nilai yang berdekatan

Nilai perbandingan A dan B adalah 1 (satu) dibagi dengan nilai perbandingan B dengan A.

2.2.3 Penentuan Prioritas

Perbandingan berpasangan (*pairwise comparisons*) perlu dilakukan untuk setiap kriteria dan alternatif. Nilai – nilai perbandingan relatif kemudian diolah untuk menentukan peringkat relatif dari seluruh alternatif. Bobot dan prioritas dihitung dengan manipulasi matriks atau melalui penyelesaian persamaan matematik.

2.2.4 Konsistensi Logis

Semua elemen dikelompokkan secara logis dan diperingkatkan secara konsisten sesuai dengan suatu kriteria yang logis. Mengukur Konsistensi (Saefudin dan Wahyuningsih, S, 2014):

2.2.4.1 Mengalikan nilai pada kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas relatif kolom kedua, dan seterusnya.

2.2.4.2 Menjumlahkan setiap baris.

2.2.4.3 Hasil dari penjumlahan baris dibagikan dengan elemen prioritas relatif yang bersangkutan.

2.2.4.4 Membagi hasil di atas dengan banyak elemen yang ada, hasilnya disebut *eign value* (λ_{max}).

2.2.4.5 Menghitung indeks konsistensi (*consistency index*) menggunakan rumus:

$$CI = (\lambda_{max} - n) / n \quad (2.1)$$

Dimana,

CI : *Consistency Index*

λ_{max} : *eigen value*

n : banyak elemen

2.2.4.6 Menghitung konsistensi ratio (CR) dengan rumus:

$$CR = \frac{CI}{RC} \quad (2.2)$$

Dimana,

CR : *Concistency Ratio*

CI : *Consistency Index*

RC : *Random Consistency*

Jika $CR < 0,1$ maka nilai perbandingan pada matriks kriteria yang diberikan konsisten. Jika $CR \geq 0,1$ maka nilai perbandingan pada matriks kriteria yang diberikan tidak konsisten. Sehingga jika tidak konsisten, maka pengisian pada matriks berpasangan pada unsur kriteria maupun alternatif harus diulang.

2.2.4.7 Hasil akhir berupa prioritas global sebagai nilai yang digunakan oleh pengambil keputusan berdasarkan nilai tertinggi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Responden Penelitian

Adapun responden yang menilai dan bertugas sebagai penilai terbagi menjadi tiga penilai yaitu penilaian atasan meliputi rata – rata nilai kepala ruang dan ketua tim, rata – rata penilaian dari rekan kerja anggota perawat dan penilaian dari diri sendiri atau masing – masing anggota perawat.. Adapun responden yang akan mengisi kuesioner penelitian berjumlah 52 responden. Keterangan penjelasan responden dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Responden Penelitian

Bangsas	Objek (Anggota Perawat) dan Rekan Kerja (Orang)	Atasan (Orang)	Jumlah (Orang)
SUMBODRO (Akut perempuan)	10	3	13
PUNTADEWA (Akut laki – laki)	13	3	16
SRIKANDI (Sub akut perempuan)	8	3	11
ABIMANYU Sub akut laki – laki	9	3	12
Total			52

3.2 Kuesioner pendahuluan

Pembagian kuesioner pendahuluan bertujuan untuk mengetahui apakah faktor – faktor yang didapatkan benar berpengaruh terhadap kinerja perawat RSJD Surakarta. Berikut merupakan hasil rekapitulasi kuesioner pendahuluan untuk menentukan faktor dan sub faktor yang mempengaruhi kinerja perawat RSJD Surakarta:

3.2.1 Faktor karakteristik pribadi yaitu sifat – sifat atau karakter yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi/ perusahaan.

Tabel 3 Rekapitulasi Sub Faktor Dari Faktor Karakteristik Pribadi

No	Sub Faktor	Jumlah Responden (Orang)	
		S	TS
1	Tanggung jawab	52	0
2	Kejujuran dan ketelitian dalam melakukan tugas	52	0
3	Disiplin	52	0
4	Penampilan pribadi	24	28

3.2.2 Faktor kompetensi kerja yaitu keahlian, ketrampilan serta pengetahuan yang dimiliki seseorang terhadap suatu bidang pekerjaan. Rekapitulasi sub faktor dari faktor kompetensi kerja dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Rekapitulasi Sub Faktor Dari Faktor Kompetensi Kerja

No	Sub Faktor	Jumlah Responden (Orang)	
		S	TS
1	Melaksanakan standar prosedur operasioanl (SPO)	52	0
2	Melaksanakan asuhan keperawatan	52	0
3	Melaksanakan terapi modalitas keperawatan jiwa	52	0
4	Kepemimpinan	51	1
5	Ketrampilan dalam mengambil keputusan	51	1
6	Kemampuan bekerja sama dalam tim	52	0
7	Ketrampilan komunikatif	51	1

3.2.3 Faktor eksternal adalah faktor – faktor yang timbul dari luar yang bisa terpengaruhi oleh hal – hal lain yang membentuk individu menjadi berbeda. Rekapitulasi sub faktor dari faktor eksternal dapat dilihat pada tabel 5.

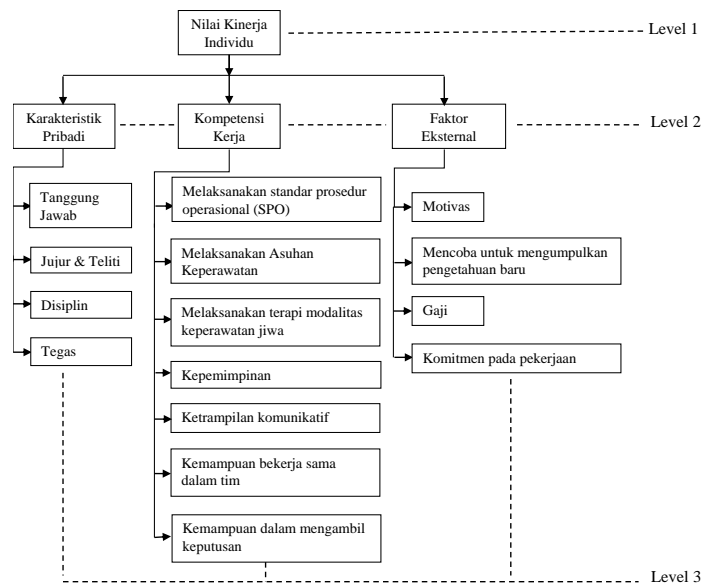
Tabel 5 Rekapitulasi Sub Faktor Dari Faktor Eksternal

No	Sub Faktor	Jumlah Responden (Orang)	
		S	TS
1	Emosional	14	38
2	Motivasi	52	0
3	Kreatif dan inovatif dalam bekerja	23	29
4	Komitmen pada pekerjaan	52	0
5	Mencoba untuk mengumpulkan pengetahuan baru	52	0
6	Status perkawinan	25	27
7	Gaji	49	3

Keterangan: S (Setuju) dan TS (Tidak Setuju)

Berdasarkan hasil rekapitulasi di atas diperoleh beberapa sub faktor yang dihilangkan karena tidak memenuhi kriteria. Dimana nilai tidak setuju memiliki nilai yang lebih banyak dibandingkan nilai setuju. Dari hasil rekapitulasi kuesioner pendahuluan tersebut

didapatkan susunan hirarki untuk masing – masing faktor dan sub faktor yang dapat dijelaskan pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1 Hirarki Faktor dan Sub Faktor

Keterangan:

Level 1: Nilai Kinerja Individu

Level 2: Faktor yang mempengaruhi kinerja individu

Level 3: Sub faktor yang mempengaruhi kinerja individu

3.3 Pengolahan Data Kuesioner AHP

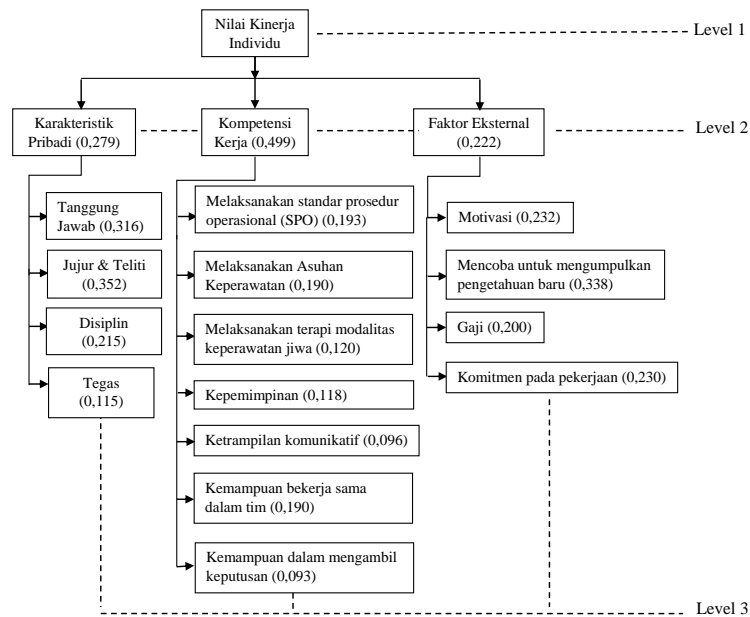
3.3.1 Rekapitulasi Data Perbandingan Berpasangan dan Perhitungan Rata – Rata Geometrik

3.3.2 Perhitungan Bobot

Tabel 6 Rekapitulasi Perhitungan Pembobotan Penilai

Penilai	Bobot
Nilai Atasan	0,344
Nilai Rekan Kerja	0,415
Nilai Diri Sendiri	0,241

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa bobot prioritas penilai untuk anggota perawat adalah penilaian dari rekan kerja dengan nilai bobot sebesar 0,415. Menurut perawat RSJD Surakarta penilaian dari rekan kerja memiliki bobot terbesar karena rekan kerja mungkin lebih mengetahui bagaimana kinerja dari teman – teman yang termasuk dalam objek penilaian yaitu anggota perawat. Bobot untuk faktor prioritas yang paling berpengaruh untuk memperoleh nilai kinerja yang baik adalah faktor kompetensi kerja dengan nilai sebesar 0,499. Perawat disarankan untuk lebih memperhatikan kompetensi – kompetensi kerja yang dapat berpotensi untuk menunjang jenjang karir perawat kedepannya.



Gambar 2 Rekapitulasi Perhitungan Pembobotan Antar Faktor dan Sub Faktor

3.4 Integrasi Penilaian Umpan Balik 360 Derajat

Tabel 7 Rekapitulasi Penilaian Umpan Balik 360 Derajat

No	Anggota	Nilai			Total	Penilaian Orang Lain	GAP	Kriteria
		Atasan	Rekan Kerja	Diri Sendiri				
1	Anggota 1	4,089	4,152	3,467	3,903	4,121	0,654	4
2	Anggota 2	4,089	3,971	4,200	4,087	4,030	-0,170	4
3	Anggota 3	4,089	4,152	4,216	4,153	4,121	-0,096	5
4	Anggota 4	4,156	4,105	3,933	4,065	4,130	0,197	4
5	Anggota 5	4,156	4,205	3,375	3,912	4,180	0,805	4
6	Anggota 6	4,111	4,086	3,933	4,043	4,098	0,165	4
7	Anggota 7	4,289	4,410	3,933	4,211	4,349	0,416	5
8	Anggota 8	4,311	4,171	3,733	4,072	4,241	0,508	4
9	Anggota 9	3,867	4,118	4,000	3,995	3,992	-0,008	4
10	Anggota 10	3,867	4,104	4,000	3,990	3,985	-0,015	4
11	Anggota 11	3,867	4,037	4,067	3,990	3,952	-0,115	4
12	Anggota 12	3,778	4,007	4,533	4,106	3,893	-0,641	4
13	Anggota 13	3,911	4,151	4,143	4,068	4,031	-0,112	4
14	Anggota 14	3,756	4,022	4,000	3,926	3,889	-0,111	4
15	Anggota 15	4,000	4,244	4,000	4,081	4,122	0,122	4
16	Anggota 16	3,889	4,111	4,667	4,222	4,000	-0,667	5
17	Anggota 17	3,844	4,111	4,267	4,074	3,978	-0,289	4
18	Anggota 18	3,978	4,148	4,333	4,153	4,063	-0,270	4
19	Anggota 19	3,511	2,633	3,000	3,048	3,072	0,072	3
20	Anggota 20	4,467	4,117	4,267	4,283	4,292	0,025	5
21	Anggota 21	4,511	4,100	3,000	3,870	4,306	1,306	4

Tabel 7 Rekapitulasi Penilaian Umpan Balik 360 Derajat (Lanjutan)

No	Anggota	Nilai			Total	Penilaian Orang Lain	GAP	Kriteria
		Atasan	Rekan Kerja	Diri Sendiri				
22	Anggota 22	4,267	3,958	3,400	3,875	4,113	0,713	4
23	Anggota 23	4,267	4,058	4,267	4,197	4,163	-0,104	4
24	Anggota 24	4,178	4,130	3,661	3,990	4,154	0,493	4
25	Anggota 25	4,222	3,917	3,600	3,913	4,069	0,469	4
26	Anggota 26	4,378	4,192	3,267	3,945	4,285	1,018	4
27	Anggota 27	4,489	4,333	3,067	3,963	4,411	1,344	4
28	Anggota 28	4,244	4,422	4,000	4,222	4,333	0,333	5
29	Anggota 29	4,289	4,433	4,000	4,241	4,361	0,361	5
30	Anggota 30	3,778	3,944	4,000	3,907	3,861	-0,139	4
31	Anggota 31	4,244	4,389	4,467	4,367	4,317	-0,150	5
32	Anggota 32	4,189	4,378	4,267	4,278	4,283	0,017	5
33	Anggota 33	4,200	4,294	4,467	4,320	4,247	-0,219	5
34	Anggota 34	4,111	4,339	4,000	4,150	4,225	0,225	4
35	Anggota 35	4,244	4,422	4,000	4,222	4,333	0,333	5
36	Anggota 36	4,267	4,361	4,400	4,343	4,314	-0,086	5
37	Anggota 37	4,189	4,406	4,600	4,398	4,297	-0,303	5
38	Anggota 38	4,178	4,328	4,467	4,324	4,253	-0,214	5
39	Anggota 39	3,889	3,978	4,000	3,956	3,933	-0,067	4
40	Anggota 40	3,800	3,983	4,600	4,128	3,892	-0,708	4
Rata – rata								4,092

Gambaran kinerja selama ini dapat dilihat dari perbedaan nilai yang diperoleh dari penilaian. Gap (perbedaan) negatif menunjukkan hasil penilaian kinerja dari objek penilaian yaitu anggota perawat yang dinilai belum sesuai harapan atau tidak memuaskan, namun sebaliknya apabila perbedaan (gap) menunjukkan nilai positif berarti hasil penilaian kinerja dari objek penilaian yaitu anggota perawat yang dinilai sudah sesuai harapan. Pada tabel 7 didapatkan beberapa anggota perawat memperoleh nilai yang menunjukkan nilai gap negatif.

Parameter penilaian umpan balik 360 derajat yaitu 1 = mengecewakan; 2 = kurang efektif, 3 = efektif; 4 = sangat efektif, 5 = memukau (Efranto, R.Y, dkk, 2015). Dari tabel 7 menunjukkan 13 anggota perawat mendapatkan nilai pada *range* 5 (memukau) dan 26 anggota perawat memperoleh nilai pada *range* 4 (sangat efektif), serta 1 anggota perawat yang memperoleh nilai pada *range* 3 (efektif). Berdasarkan tabel 3.7 terdapat 21 anggota perawat yang memperoleh nilai akhir di bawah rata – rata. Sebaliknya anggota perawat yang memperoleh nilai akhir di atas rata – rata terdapat 19 anggota perawat. Setelah dilakukan integrasi penilaian umpan balik 360 derajat dengan bobot yang didapatkan dari perhitungan bobot tidak ditemukan gap (perbedaan) yang bernilai negatif. Penilaian yang dilakukan oleh ketiga penilai dapat menimbulkan gap penilaian yang terjadi karena penilaian dari diri sendiri yang cenderung lebih

tinggi dari penilaian orang lain, oleh karena itu pembobotan perlu dilakukan untuk mengurangi nilai dari gap yang mungkin terjadi dan dapat menimbulkan kesalahpahaman antara penilai dengan objek penilaian.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian, pengolahan dan analisis yang telah dilakukan diperoleh faktor prioritas yang mempengaruhi kinerja perawat RSJD Surakarta adalah faktor kompetensi kerja dengan nilai bobot sebesar 0,499. Bobot prioritas penilai untuk penilaian kinerja anggota perawat adalah penilaian dari rekan kerja anggota perawat dengan nilai bobot sebesar 0,415. Didapatkan tiga nilai terendah yaitu pada sub faktor melakukan terapi modalitas keperawatan jiwa, kepemimpinan, dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Dari nilai akhir penilaian kinerja dengan menggunakan integrasi umpan balik 360 derajat dengan *analytical hierarchy process* (AHP) diperoleh sebanyak 13 anggota perawat memperoleh nilai pada *range* 5 (memukau), 16 anggota perawat memperoleh nilai pada *range* 4 (sangat efektif), dan 1 anggota perawat memperoleh nilai pada *range* 3 (efektif). Integrasi penilaian 360 derajat dan AHP dapat digunakan untuk mengurangi nilai gap negatif yang terjadi akibat perbedaan nilai yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja anggota perawat dengan nilai yang diberikan oleh anggota perawat sendiri.

4.2 Saran

Adapun saran – saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian ini adalah pihak RSJD perlu memperhatikan faktor – faktor yang termasuk dalam faktor yang kurang, terutama pada faktor kompetensi kerja dimana terdapat tiga sub faktor yang termasuk ke dalam tiga sub faktor dengan nilai yang paling rendah. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penilaian kinerja untuk seluruh anggota perawat bangsal rawat inap agar dapat mengetahui nilai keseluruhan dari anggota perawat bangsal rawat inap. Pada penelitian selanjutnya sangat disarankan untuk membuat aplikasi untuk mempermudah dalam memasukkan data dan melakukan pengolahan penilaian umpan balik 360 derajat.

DAFTAR PUSTAKA

- Efranto, R.Y, Lely, R, dan Ryanti, S.D. 2015. Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture Dengan Menggunakan Metode 360 Degrees Feedback. *Jemis*. 3 (2): 111-119.
- Marimin. 2004. *Teknik Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk*. Bogor: Grasindo.
- Saefudin dan Sri, W. 2014. Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Pada RSUD Serang. *Jurnal Sistem Informasi*. 1 (1): 33 – 37.
- Utomo J.S, Purnomo, B.S, dan Rahmi,Y. 2015. Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Berbasis 360 Degree Feedback dan Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Industri*. 3 (1): 110-120.