



Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Non-ASN Menggunakan Metode MOORA pada UPTD Puskesmas Kosambi

Adih^{1*}, Wahyu Aji Dwi Pangestu², Purnama Sari³, Joko Suwarno⁴

^{1,2,3,4} Prodi Teknik Informatika, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Pamulang, Indonesia

adihpkm@gmail.com^{1*}, waypangestu99@gmail.com², spurnama2603@gmail.com³,
dosen02522@unpam.ac.id⁴

Korespondensi penulis: adihpkm@gmail.com

Abstract. Employee performance represents the ability to fulfill tasks and responsibilities according to organizational standards. At UPTD Puskesmas Kosambi, the evaluation of Non-Civil Servant (Non-ASN) healthcare workers is still done manually and tends to be subjective, primarily based on attendance. This study aims to address the issue by developing a decision support system using the MOORA (Multi-Objective Optimization on the Basis of Ratio Analysis) method. A descriptive-applied approach and the waterfall development model were employed. Five evaluation criteria were used: attendance (25%), service quality (35%), report timeliness (20%), patient complaints (10%), and lateness (10%). Data from 20 Non-ASN healthcare workers in April 2025 were analyzed, with Anis Julianti achieving the highest MOORA score of 0.3839. The system underwent validation through black-box testing and user acceptance testing (UAT), both confirming its accuracy and usability. The findings were compared with previous studies. Harningsih et al. (2024) used the MOORA method for promotion evaluations at the North Sumatra Provincial Inspectorate Office and recorded a top score of 0.3616. Dewi Yohana br Ginting et al. (2024) applied the method at a beauty clinic and found a top score of 0.3747. These comparisons indicate that the MOORA results in this study fall within a consistent and valid range. The developed decision support system is expected to enhance the objectivity, transparency, and accountability of performance evaluations for Non-ASN employees in primary healthcare services, offering a more comprehensive alternative to manual assessment methods.

Keywords: decision support system, MOORA method, Non-ASN employees, performance evaluation, primary healthcare

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan kemampuan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab sesuai standar organisasi. Di UPTD Puskesmas Kosambi, penilaian tenaga kesehatan Non-Pegawai Negeri Sipil (Non-ASN) masih dilakukan secara manual dan cenderung subjektif, terutama berdasarkan kehadiran. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi hal tersebut dengan mengembangkan sistem pendukung keputusan menggunakan metode MOORA (Multi-Objective Optimization on the Basis of Ratio Analysis). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif terapan dan model pengembangan waterfall. Terdapat lima kriteria penilaian yang digunakan, yaitu kehadiran (25%), mutu layanan (35%), ketepatan waktu pelaporan (20%), keluhan pasien (10%), dan keterlambatan (10%). Data 20 tenaga kesehatan Non-ASN pada bulan April 2025 dianalisis, dengan Anis Julianti memperoleh skor MOORA tertinggi yaitu 0,3839. Sistem tersebut telah melalui validasi melalui pengujian black-box dan pengujian penerimaan pengguna (user acceptance testing/UAT), yang keduanya mengonfirmasi keakuratan dan kegunaannya. Hasil penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Harningsih dkk. (2024) menggunakan metode MOORA untuk evaluasi kenaikan pangkat di Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara dan mencatat skor tertinggi sebesar 0,3616. Dewi Yohana br Ginting dkk. (2024) menerapkan metode tersebut di klinik kecantikan dan menemukan skor tertinggi sebesar 0,3747. Perbandingan ini menunjukkan bahwa hasil MOORA dalam penelitian ini berada dalam rentang yang konsisten dan valid. Sistem pendukung keputusan yang dikembangkan diharapkan dapat meningkatkan objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas evaluasi kinerja bagi pegawai Non-ASN di layanan kesehatan primer, menawarkan alternatif yang lebih komprehensif daripada metode penilaian manual.

Kata kunci: sistem pendukung keputusan, metode MOORA, pegawai non-ASN, evaluasi kinerja, layanan kesehatan primer

1. LATAR BELAKANG

Pelayanan kesehatan yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan fasilitas, tetapi juga oleh kinerja sumber daya manusianya, khususnya tenaga kesehatan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan standar organisasi. Evaluasi kinerja yang baik diperlukan untuk memastikan bahwa pegawai memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan institusi, termasuk dalam sektor pelayanan kesehatan dasar seperti di Puskesmas.

Di UPTD Puskesmas Kosambi, evaluasi terhadap tenaga kesehatan Non-ASN masih dilakukan secara manual dan cenderung subjektif. Penilaian kinerja lebih banyak menitikberatkan pada kehadiran, tanpa mempertimbangkan indikator lain yang tidak kalah penting, seperti kualitas pelayanan, ketepatan waktu pelaporan, keluhan pasien, dan tingkat keterlambatan. Hal ini berdampak pada kurangnya objektivitas dalam proses pengambilan keputusan terkait penghargaan atau pembinaan pegawai.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa penggunaan metode pengambilan keputusan multikriteria (Multi-Criteria Decision Making/MCDM) dapat meningkatkan akurasi dan keadilan dalam evaluasi kinerja. Salah satu metode MCDM yang banyak digunakan adalah Multi-Objective Optimization on the Basis of Ratio Analysis (MOORA). Metode ini mampu menangani kriteria yang bersifat benefit dan cost secara seimbang. Harningsih et al. (2024) menerapkan metode MOORA dalam penilaian kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara dan memperoleh nilai tertinggi sebesar 0,3616. Sementara itu, Dewi Yohana br Ginting et al. (2024) mengimplementasikan metode serupa untuk mengevaluasi pegawai klinik kecantikan dan memperoleh nilai 0,3747.

Kedua penelitian tersebut membuktikan bahwa MOORA dapat diandalkan sebagai metode penilaian kinerja dalam berbagai konteks sektor pelayanan publik. Namun, belum banyak penelitian yang menerapkan metode ini secara spesifik pada penilaian kinerja tenaga kesehatan Non-ASN di lingkungan Puskesmas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengembangkan sistem pendukung keputusan berbasis metode MOORA yang mampu menghasilkan evaluasi kinerja yang lebih objektif, transparan, dan akuntabel di UPTD Puskesmas Kosambi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan wujud pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan standar yang ditetapkan organisasi. Menurut Awan et al. (2021), kinerja yang baik tidak hanya dinilai dari aspek kuantitatif seperti kehadiran dan output kerja, tetapi juga mencakup kualitas pelayanan, efisiensi waktu, dan kemampuan menyelesaikan masalah. Dalam konteks pelayanan publik seperti puskesmas, evaluasi kinerja menjadi instrumen strategis untuk memastikan bahwa setiap pegawai memberikan kontribusi nyata terhadap mutu layanan kesehatan (Fauziah et al., 2023).

Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Sistem Pendukung Keputusan (Decision Support System/DSS) adalah sistem berbasis teknologi informasi yang membantu pengambil keputusan dalam menyusun, memilih, dan mengevaluasi berbagai alternatif keputusan secara sistematis. Menurut Susanto et al. (2022), DSS sangat efektif dalam menyelesaikan permasalahan evaluasi kinerja karena dapat mengolah berbagai kriteria secara simultan dan menghasilkan rekomendasi berbasis data. Di sektor publik, penerapan DSS mampu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan strategis, termasuk dalam penilaian pegawai Non-ASN.

Metode MOORA

Metode Multi-Objective Optimization on the Basis of Ratio Analysis (MOORA) merupakan salah satu metode Multi-Criteria Decision Making (MCDM) yang dikembangkan oleh Brauers & Zavadskas dan banyak digunakan untuk pengambilan keputusan yang kompleks. MOORA bekerja dengan cara menormalkan data, membobotkan setiap kriteria, kemudian menghitung nilai optimasi berdasarkan kriteria benefit dan cost secara simultan (Kurniawan et al., 2021). Dibandingkan metode lain seperti SAW atau TOPSIS, MOORA lebih sederhana secara komputasi namun tetap memberikan hasil yang stabil dan akurat, sehingga cocok diterapkan dalam sistem evaluasi kinerja berbasis web (Wicaksono, 2023).

Penelitian Relevan dan Kebaruan Penelitian

Berbagai studi sebelumnya telah mengaplikasikan metode MOORA dalam sistem pendukung keputusan evaluasi kinerja. Harningsih et al. (2024) mengembangkan sistem SPK penilaian kinerja ASN untuk kenaikan jabatan di Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara dan memperoleh nilai tertinggi 0,3616. Dewi Yohana br Ginting et al. (2024) menerapkan metode MOORA untuk mengevaluasi pegawai klinik kecantikan, dengan nilai tertinggi 0,3747. Sementara itu, Wicaksono (2023) menggunakan MOORA untuk mengevaluasi kinerja reksa dana dengan lima kriteria dan lebih dari 10 alternatif.

Meskipun telah banyak diterapkan, penelitian berbasis MOORA umumnya masih terfokus pada sektor industri, pendidikan, dan keuangan. Sampai saat ini, belum ditemukan studi yang secara spesifik mengimplementasikan metode MOORA untuk mengevaluasi kinerja tenaga kesehatan Non-ASN di puskesmas. Dengan demikian, penelitian ini menghadirkan kontribusi baru (novelty) dalam konteks sektor layanan kesehatan publik, dengan integrasi metode MOORA ke dalam sistem penilaian kinerja yang lebih objektif dan terkomputerisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-aplikatif dengan metode studi kasus yang dilaksanakan di UPTD Puskesmas Kosambi. Tujuan utama dari penelitian ini adalah merancang sistem evaluasi kinerja berbasis web yang mampu menilai kinerja pegawai tenaga kesehatan Non-ASN secara objektif dan komprehensif.

Model pengembangan sistem yang digunakan adalah model waterfall yang terdiri dari lima tahapan, yaitu : (1) analisis kebutuhan sistem, (2) perancangan sistem dan basis data, (3) implementasi sistem menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL, (4) pengujian sistem, dan (5) pemeliharaan sistem.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi terhadap proses evaluasi manual yang sedang berjalan, wawancara dengan kepala Puskesmas dan staf bagian kepegawaian, serta studi dokumentasi terhadap laporan-laporan kinerja sebelumnya. Selain itu, dilakukan juga penyebaran kuesioner untuk memperoleh data penilaian terhadap 10 pegawai tenaga kesehatan Non-ASN pada bulan April 2025.

Penilaian dilakukan menggunakan metode MOORA dengan lima kriteria, yakni : (1) kehadiran (benefit), (2) kualitas pelayanan (benefit), (3) ketepatan laporan (benefit), (4) jumlah keluhan pasien (cost), dan (5) keterlambatan kerja (cost). Setiap kriteria diberikan bobot berdasarkan hasil diskusi dengan pihak manajemen Puskesmas. Data yang diperoleh

kemudian dinormalisasi, dikalikan dengan bobot masing-masing, dan dihitung nilai optimasi untuk mendapatkan peringkat kinerja.

Pengujian sistem dilakukan menggunakan metode black-box testing untuk memastikan semua fitur berfungsi sesuai spesifikasi, serta user acceptance testing (UAT) untuk mengetahui tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem yang telah dibangun.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengumpulan dan Pengolahan Data

Data penilaian kinerja dikumpulkan dari 10 pegawai tenaga kesehatan Non-ASN yang aktif bekerja di UPTD Puskesmas Kosambi pada bulan April 2025. Setiap pegawai dinilai berdasarkan lima kriteria utama: kehadiran, kualitas pelayanan, ketepatan laporan, jumlah keluhan pasien, dan keterlambatan kerja. Data dikonversi dalam bentuk angka kuantitatif dengan rentang penilaian tertentu, kemudian diolah menggunakan metode MOORA.

Hasil Perhitungan dengan Metode MOORA

Langkah-langkah dalam penerapan metode MOORA adalah sebagai berikut :

a. Menyusun matriks keputusan (X)

Matriks berisi nilai kinerja dari masing-masing pegawai terhadap setiap kriteria

Tabel 2. Menyusun matriks keputusan (X)

No	Alternatif (Pegawai Non-ASN)	Kehadiran	Kualitas Pelayanan	Ketepatan Laporan	Keluhan Pasien	Keterlambatan
1	Anis Julianti	4	5	5	1	1
2	Ayu Fatmawati	4	3	2	4	2
3	Agung Nugroho	4	2	2	3	2
4	Evi Nurjanah	3	2	2	3	2
5	Titi Sunarti	4	2	2	3	1
6	Siti Khodijah	4	3	2	3	2
7	Suryati	4	2	1	4	2
8	Muhamad Hasim	3	2	2	4	3
9	Ahmad Lutfy Karim	4	3	2	4	3
10	Ade Amalia	4	2	3	3	2

b. Normalisasi matriks keputusan

Proses normalisasi dilakukan untuk menstandarkan nilai dari masing-masing kriteria menggunakan rumus :

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^n x_{ij}^2}}$$

Di mana r_{ij} adalah nilai normalisasi dari alternatif ke-i terhadap kriteria ke-j, dan x_{ij} adalah nilai awal.

Tabel 2. Normalisasi matriks keputusan

No	Alternatif (Pegawai Tenaga Kesehatan)	Kehadiran	Kualitas Pelayanan	Ketepatan Laporan	Keluhan Pasien	Keterlambatan
1	Anis Julianti	0.3310	0.5735	0.6299	0.0953	0.1508
2	Ayu Fatmawati	0.3310	0.3441	0.2520	0.3814	0.3015
3	Agung Nugroho	0.3310	0.2294	0.2520	0.2860	0.3015
4	Evi Nurjanah	0.2483	0.2294	0.2520	0.2860	0.3015
5	Titi Sunarti	0.3310	0.2294	0.2520	0.2860	0.1508
6	Siti Khodijah	0.3310	0.3441	0.2520	0.2860	0.3015
7	Suryati	0.3310	0.2294	0.1260	0.3814	0.3015
8	Muhamad Hasim	0.2483	0.2294	0.2520	0.3814	0.4523
9	Ahmad Lutfy Karim	0.3310	0.3441	0.2520	0.3814	0.4523
10	Ade Amalia	0.3310	0.2294	0.3780	0.2860	0.3015

c. Membobotkan matriks normalisasi

Mengalikan setiap nilai normalisasi dengan bobot kriteria masing-masing : $y_{ij} = w_j \cdot r_{ij}$

Tabel 3. Membobotkan matriks normalisasi

No	Alternatif (Pegawai Tenaga Kesehatan)	Kehadiran	Kualitas Pelayanan	Ketepatan Laporan	Keluhan Pasien	Keterlambatan
1	Anis Julianti	0.0828	0.2007	0.1260	0.0095	0.0151
2	Ayu Fatmawati	0.0828	0.1204	0.0504	0.0381	0.0302
3	Agung Nugroho	0.0828	0.0803	0.0504	0.0286	0.0302
4	Evi Nurjanah	0.0621	0.0803	0.0504	0.0286	0.0302
5	Titi Sunarti	0.0828	0.0803	0.0504	0.0286	0.0151
6	Siti Khodijah	0.0828	0.1204	0.0504	0.0286	0.0302
7	Suryati	0.0828	0.0803	0.0252	0.0381	0.0302
8	Muhamad	0.0621	0.0803	0.0504	0.0381	0.0452

	Hasim					
9	Ahmad Lutfy Karim	0.0828	0.1204	0.0504	0.0381	0.0452
10	Ade Amalia	0.0828	0.0803	0.0756	0.0286	0.0302

d. Menghitung nilai optimasi untuk setiap alternatif

$$Y_i = \sum y_{ij}^{\text{benefit}} - \sum y_{ij}^{\text{cost}}$$

Di mana kriteria kehadiran, kualitas pelayanan, dan ketepatan laporan adalah *benefit*, sedangkan keluhan pasien dan keterlambatan adalah *cost*.

e. Menentukan peringkat

Berdasarkan nilai Y_i , dari yang tertinggi ke yang terendah. Hasil perhitungan : Pegawai Anis Julianti memperoleh nilai optimasi MOORA sebesar 0,3839 yang merupakan nilai tertinggi dari seluruh peserta evaluasi.

Tabel 4. Menentukan peringkat

No	Nama Pegawai	Kehadiran	Kualitas Pelayanan	Ketepatan Laporan Bulanan	Jumlah Keluhan Pasien	Jumlah Keterlambatan	Jumlah	Ran king
1	Anis Julianti	0.0828	0.2007	0.1260	0.0095	0.0151	0.3849	1
2	Ayu Fatmawati	0.0828	0.1204	0.0504	0.0381	0.0302	0.1853	3
3	Agung Nugroho	0.0828	0.0803	0.0504	0.0286	0.0302	0.1547	7
4	Evi Nurjanah	0.0621	0.0803	0.0504	0.0286	0.0302	0.1340	8
5	Titi Sunarti	0.0828	0.0803	0.0504	0.0286	0.0151	0.1698	6
6	Siti Khodijah	0.0828	0.1204	0.0504	0.0286	0.0302	0.1948	2
7	Suryati	0.0828	0.0803	0.0252	0.0381	0.0302	0.1200	9
8	Muhamad Hasim	0.0621	0.0803	0.0504	0.0381	0.0452	0.1094	10
9	Ahmad Lutfy Karim	0.0828	0.1204	0.0504	0.0381	0.0452	0.1702	5
10	Ade Amalia	0.0828	0.0803	0.0756	0.0286	0.0302	0.1799	4

f. Validasi Sistem dan Uji Penerimaan Pengguna

Validasi sistem dilakukan dengan menggunakan metode black-box testing, dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh fungsi sistem berjalan sesuai spesifikasi. Pengujian user acceptance testing (UAT) dilakukan dengan melibatkan lima orang pengguna, terdiri dari kepala Puskesmas, staf kepegawaian, dan perwakilan tim IT. Berdasarkan hasil UAT,

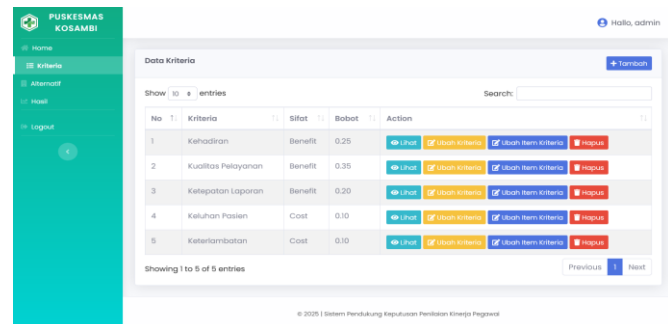
sistem dinilai mudah digunakan, informatif, serta mampu menyajikan hasil evaluasi secara objektif dan efisien.



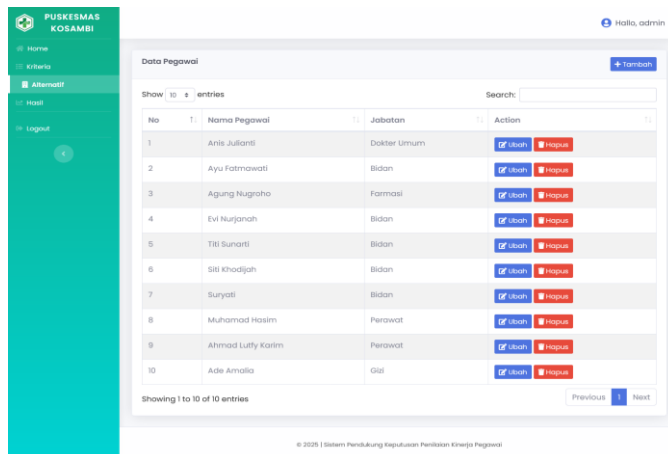
Gambar 1 Tampilan Login



Gambar 2 Tampilan Home



Gambar 3 Tampilan Kriteria



Gambar 4 Tampilan Alternatif

PUSKESMAS KOSAMBI

Home Kriteria Alternatif Hasil Logout

Halo, admin

Hasil Perhitungan MOORA [Cetak Laporan](#)

Jumlah Kriteria: 5 Jumlah Pegawai: 10 Total Penilaian: 50 Kinerja Terbaik: Anis Julianti

Table 1 - Nilai Awal Table 2 - Normalisasi Table 3 - Normalisasi Dikalai Bobot Table 4 - Hasil Akhir dan Rangkaian

Show 10 entries Search:

No	Alternatif	Kehadiran	Kualitas Pelayanan	Ketepatan Laporan	Keluhan Pasien	Keterlambatan
1	Anis Julianti	4	5	5	1	1
2	Ayu Fatmawati	4	3	2	4	2
3	Agung Nugroho	4	2	2	3	2
4	Evi Nurjanah	3	2	2	3	2
5	Titi Sunarti	4	2	2	3	1
6	Siti Khodijah	4	3	2	3	2
7	Suryati	4	2	1	4	2
8	Muhamad Hasim	3	2	2	4	3
9	Ahmad Lutfy Karim	4	3	2	4	3
10	Ade Amalia	4	2	3	3	2

Showing 1 to 10 of 10 entries Previous 1 Next

© 2025 | Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai

Gambar 5 Tampilan Hasil Nilai Awal

PUSKESMAS KOSAMBI

Home Kriteria Alternatif Hasil Logout

Halo, admin

Hasil Perhitungan MOORA [Cetak Laporan](#)

Jumlah Kriteria: 5 Jumlah Pegawai: 10 Total Penilaian: 50 Kinerja Terbaik: Anis Julianti

Table 1 - Nilai Awal Table 2 - Normalisasi Table 3 - Normalisasi Dikalai Bobot Table 4 - Hasil Akhir dan Rangkaian

Show 10 entries Search:

No	Alternatif	Kehadiran	Kualitas Pelayanan	Ketepatan Laporan	Keluhan Pasien	Keterlambatan
1	Anis Julianti	0.330	0.5735	0.8299	0.0993	0.1508
2	Ayu Fatmawati	0.330	0.3441	0.2520	0.3814	0.3015
3	Agung Nugroho	0.330	0.2294	0.2520	0.2860	0.3015
4	Evi Nurjanah	0.2483	0.2294	0.2520	0.2860	0.3015
5	Titi Sunarti	0.330	0.2294	0.2520	0.2860	0.1508
6	Siti Khodijah	0.330	0.3441	0.2520	0.2860	0.3015
7	Suryati	0.330	0.2294	0.1260	0.3814	0.3015
8	Muhamad Hasim	0.2483	0.2294	0.2520	0.3814	0.4523
9	Ahmad Lutfy Karim	0.330	0.3441	0.2520	0.3814	0.4523
10	Ade Amalia	0.330	0.2294	0.3780	0.2860	0.3015

Showing 1 to 10 of 10 entries Previous 1 Next

Tabel Bobot Kriteria

No	Kriteria	Bobot
1	Kehadiran	0.25
2	Kualitas Pelayanan	0.35
3	Ketepatan Laporan	0.20
4	Keluhan Pasien	0.10
5	Keterlambatan	0.10

© 2025 | Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai

Gambar 6 Tampilan Hasil Nilai Normalisasi

No	Alternatif	Kehadiran	Kualitas Pelayanan	Ketepatan Laporan	Keluhan Pasien	Keterlambatan
1	Anis Julianti	0.0828	0.2007	0.1260	0.0095	0.0151
2	Ayu Fatmawati	0.0828	0.1204	0.0504	0.0381	0.0302
3	Agung Nugroho	0.0828	0.0803	0.0504	0.0286	0.0302
4	Evi Nurjanah	0.0621	0.0803	0.0504	0.0286	0.0302
5	Titi Sunarti	0.0828	0.0803	0.0504	0.0286	0.0151
6	Siti Khodijah	0.0828	0.1204	0.0504	0.0286	0.0302
7	Suryati	0.0828	0.0803	0.0292	0.0381	0.0302
8	Muhammad Hasim	0.0621	0.0803	0.0504	0.0381	0.0452
9	Ahmad Luffy Karim	0.0828	0.1204	0.0504	0.0381	0.0452
10	Ade Amalia	0.0828	0.0803	0.0756	0.0286	0.0302

Gambar 7 Tampilan Hasil Nilai Normalisasi dikali bobot

No	Alternatif	Jabatan	Kehadiran	Kualitas Pelayanan	Ketepatan Laporan	Keluhan Pasien	Keterlambatan	Hasil	Ranking
1	Anis Julianti	Dokter Umum	0.0828	0.2007	0.1260	0.0095	0.0151	0.3849	1
2	Siti Khodijah	Bidan	0.0828	0.1204	0.0504	0.0286	0.0302	0.1848	2
3	Ayu Fatmawati	Bidan	0.0828	0.1204	0.0504	0.0381	0.0302	0.1853	3
4	Ade Amalia	Gisi	0.0828	0.0803	0.0756	0.0286	0.0302	0.1799	4
5	Ahmad Luffy Karim	Perawat	0.0828	0.1204	0.0504	0.0381	0.0452	0.1702	5
6	Titi Sunarti	Bidan	0.0828	0.0803	0.0504	0.0286	0.0151	0.1698	6
7	Agung Nugroho	Farmasi	0.0828	0.0803	0.0504	0.0286	0.0302	0.1547	7
8	Evi Nurjanah	Bidan	0.0621	0.0803	0.0504	0.0286	0.0302	0.1340	8
9	Suryati	Bidan	0.0828	0.0803	0.0292	0.0381	0.0302	0.1200	9
10	Muhammad Hasim	Perawat	0.0621	0.0803	0.0504	0.0381	0.0452	0.1084	10

Kesimpulan: Dari hasil perhitungan menggunakan metode MOORA, penilaian kinerja pegawai tenaga kesehatan terbaik adalah Anis Julianti dengan jabatan Dokter Umum dan nilai akhir 0.3849

Gambar 8 Tampilan Hasil Akhir dan Perangkingan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan implementasi sistem, dapat disimpulkan bahwa metode MOORA efektif diterapkan dalam sistem penilaian kinerja pegawai tenaga kesehatan Non-ASN di UPTD Puskesmas Kosambi. Sistem yang dikembangkan mampu melakukan penilaian secara objektif dan menyeluruh terhadap lima kriteria utama, serta menghasilkan peringkat kinerja berdasarkan nilai optimasi. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Anis Julianti memperoleh skor tertinggi sebesar 0,3849 menandakan kinerja yang unggul di antara seluruh pegawai yang dievaluasi.

Sistem ini juga berhasil diuji melalui black-box dan user acceptance testing, serta mendapatkan respon positif dari pengguna. Dengan adanya sistem ini, proses penilaian kinerja menjadi lebih transparan, akuntabel, dan terdokumentasi dengan baik, serta dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial.

Disarankan agar sistem ini terus dikembangkan dan diintegrasikan dengan sistem informasi manajemen kepegawaian lainnya untuk efisiensi lebih lanjut. Selain itu, indikator penilaian dapat ditambah atau disesuaikan berdasarkan kebutuhan kontekstual instansi. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi integrasi metode MOORA dengan pendekatan MCDM lain seperti AHP atau TOPSIS untuk peningkatan akurasi penilaian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung pelaksanaan kerja praktik dan penelitian ini, khususnya kepada UPTD Puskesmas Kosambi atas kesempatan dan data yang diberikan, serta kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan selama proses penyusunan laporan dan artikel ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Awan, A. G., & Fatima, H. (2021). Impact of employee performance evaluation on organizational growth. *International Journal of Business and Management*, 16(5), 22–35.
- Dewi Yohana br Ginting, G., Rahayu, L., & Sitompul, D. (2024). Evaluasi kinerja pegawai klinik kecantikan dengan MOORA. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi*, 8(1), 33–40.
- Fauziah, L., Rahmawati, T., & Widodo, A. (2023). Evaluasi kinerja tenaga kesehatan berbasis kompetensi di fasilitas kesehatan tingkat pertama. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(1), 45–52.
- Harningsih, R., Sari, A. F., & Nugroho, S. (2024). Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai untuk kenaikan jabatan pada Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara menggunakan metode MOORA. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 12(2), 78–85.
- Kurniawan, A., Yusuf, M. H., & Hidayat, S. (2021). Perbandingan metode MCDM untuk penilaian kinerja karyawan. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komputer*, 9(3), 112–120.
- Susanto, A., Wijaya, R., & Hartono, L. (2022). Decision support system for employee appraisal using AHP and MOORA. *Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen*, 10(2), 55–64.
- Wicaksono, S. R. (2023). Implementation of decision support in mutual fund investment selection using MOORA. *TIERS Information Technology Journal*, 4(1), 66–72.