

Rancang Bangun Sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Berbasis Web pada RSI Jemursari Surabaya

Raras Dhika Paramastri¹⁾ Henry Bambang Setyawan²⁾ Martinus Sony Erstiawan³⁾

S1 / Jurusan Sistem Informasi

Institut Bisnis dan Informatika STIKOM Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email: 1) rarasdhika18@gmail.com, 2) henry@stikom.edu, 3) martinus@stikom.edu

Abstrak: Islamic Hospital (RSI) Jemursari Surabaya is a hospital that serves all segments of society, religion, and socio-economic levels. Employee performance appraisal is one process for determining the quality of human resources (HR) at the RSI Jemursari Surabaya. During this time the performance appraisal conducted in RSI Jemursari Surabaya still uses such assessment form sheets of paper so that it can slow down the process of employee performance evaluation and wasteful use of paper. Based on the above problems, it needs to be made web-based application that can handle the performance appraisal process. This web-based application used by three users, namely employee, boss Employees and HR Department. In the assessment of applications, there are several processes, namely the process of making master criteria for performance and master type of violation, the employee performance appraisal process (co-employee, myself, and subordinates), and the process of making the performance appraisal report. Based on the results of trials that have been done with the RSI Jemursari Surabaya then this app may conduct performance appraisals for employees coworkers, yourself, and the subordinate employee. This application can also generate the value of employee performance and employee supervisor recommendations regarding the results of the performance appraisal to the trainee employees, first contract employees, second contract employees and permanent employees. Application performance appraisal may be expanded by the addition means such assessment checklist, an essay, or a recording of critical events and can be developed into a system that is integrated with a presence system and payroll system.

Keywords: *Performance Appraisal, Human Resources*

Rumah Sakit Islam (RSI) Jemursari Surabaya adalah rumah sakit yang melayani semua golongan masyarakat, semua agama dan semua tingkat sosio ekonomi. Dengan motto "Kami Selalu Melayani dengan Ramah, Senyum, Ikhlas, dan Salam", RS Islam Jemursari Surabaya senantiasa mengutamakan keinginan dan kebutuhan pelanggan.

Dengan berbagai macam pelayanan, diperlukan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi internal dalam menghadapi persaingan rumah sakit yang semakin ketat. Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu proses untuk mengetahui kualitas SDM di perusahaan/organisasi terutama rumah sakit. Rumah sakit sebagai sarana kesehatan yang mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh golongan masyarakat.

Penilaian kinerja di Rumah Sakit Islam (RSI) Jemursari Surabaya dilakukan satu kali dalam dua belas bulan pada karyawan tetap dan setiap kenaikan status kepegawaian seperti kenaikan karyawan trainee menjadi karyawan kontrak atau karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Penilaian kinerja kenaikan status kepegawaian untuk karyawan trainee dilakukan setelah tiga bulan karyawan tersebut bekerja. Untuk karyawan kontrak terdapat dua macam, yaitu kontrak 1 dan kontrak 2. Penilaian status kepegawaian untuk kontrak 1 dilakukan setahun dari pengangkatan sebagai kontrak 1, untuk pegawai kontrak 2 dilakukan setahun dari pengangkatan sebagai kontrak 2. Proses penilaian tersebut masih menggunakan form penilaian berupa lembaran-lembaran kertas.

Terdapat 3 standar kinerja pada form penilaian kinerja karyawan. Standar kinerja pertama hanya diisi oleh pihak SDM mengenai jumlah kehadiran, ketepatan waktu, dan masa kerja. Standar kinerja kedua adalah standar kinerja yang diisi oleh karyawan yang bersangkutan, penilaian rekan kerja, dan

penilaian atasan karyawan yang berupa kedisiplinan, sikap selama bekerja, dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut dengan parameter 1-10. Karyawan yang dinilai mengetahui rekan kerja yang menilai dirinya, dikarenakan rekan kerja yang menilai masih satu level dalam satu bidang. Standar kinerja ketiga adalah standar kinerja yang hanya diisi oleh atasan karyawan mengenai apakah karyawan yang sedang dinilai tersebut mempunyai pelanggaran selama bekerja. Hasil akhir dari penilaian akan ditotal, dan diparameter sesuai dengan total nilai akhir. RSI Jemursari telah menetapkan parameter dan perhitungan penilaian kinerja karyawan pada pedoman penilaian kinerja karyawan RSI Jemursari tahun 2013.

Terdapat lima permasalahan penilaian kinerja yang terjadi di RSI Jemursari Surabaya, pertama proses penilaian kinerja karyawan masih menggunakan form penilaian berupa lembaran-lembaran kertas. Kedua, pengumpulan form penilaian kinerja sering tidak tepat waktu karena penilaian kinerja dilakukan oleh 4 Pihak, yaitu pihak SDM, Atasan karyawan, Karyawan itu sendiri, dan Rekan kerja Karyawan. Ketiga, Form penilaian kinerja yang bersifat rahasia bisa terjadi kebocoran karena form yang telah dinilai tidak langsung diberikan kepada pihak SDM, tapi diberikan melalui atasan karyawan lalu atasan karyawan memberikan kepada pihak SDM. Keempat, waktu dalam menjumlah nilai masing-masing karyawan RSI Jemursari Surabaya yang mempunyai ± 600 karyawan akan berlangsung lama ± 3 minggu. Kelima, kemungkinan besar terdapat rekan kerja atau bawahan yang tidak ternilai oleh rekan kerja yang lain atau atasan karyawan karena banyaknya lembaran-lembaran kertas untuk menilai.

Berdasarkan permasalahan di atas, dibutuhkan aplikasi berbasis web yang dapat menangani proses penilaian kinerja karyawan. Aplikasi berbasis web ini akan digunakan oleh 3 pengguna, yaitu Karyawan, Atasan karyawan, dan pihak SDM. Pihak SDM dapat memasukkan data presensi berupa jumlah kehadiran, ketepatan waktu kehadiran, dan masa kerja. Karyawan dan atasan karyawan dapat melakukan penilaian berupa kedisiplinan, sikap, dan pekerjaan. Atasan karyawan dapat memasukkan peringatan dan pelanggaran yang pernah dilakukan oleh karyawan yang dinilai. Aplikasi diharapkan

dapat melakukan perhitungan penilaian dengan cepat dan tepat.

Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:382), penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Umam (2010:101), kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja

Pedoman Penilaian Kinerja Karyawan rumah Sakit Islam Jemursari:

Berikut adalah pedoman penilaian kinerja karyawan RSI Jemursari Surabaya tahun 2013 berdasarkan Surat Keputusan Direktur Rumah Sakit Islam Jemursari yang tertera nomor JS.A.SKR.011.02.14.:

1. Bagian 1. Skala penilaian angka 0 sampai dengan angka 10

- 1.1. Jumlah kehadiran, kolom nilai sebenarnya dihitung sebagai berikut,

$$\frac{\text{Jumlah kehadiran periode penilaian}}{\text{Total hari kerja periode penilaian}} \times 100\%$$

Karyawan *trainee* masa kerja selama 75 hari selama 3 bulan, jumlah kehadiran karyawan *trainee* jika karyawan tersebut tidak pernah ijin tidak masuk,

$$\frac{75}{75} \times 100\% = 100\%$$

1.2. Hadir tepat Waktu, kolom sebenarnya dihitung sebagai berikut,

$$\frac{\text{Jumlah hadir tepat waktu}}{\text{Total hari kerja periode penilaian}} \times 100\%$$

Karyawan *trainee* masa kerja selama 75 hari selama 3 bulan, jumlah kehadiran karyawan *trainee* jika karyawan tersebut 3 kali terlambat masuk kerja,

$$\frac{72}{75} \times 100\% = 96$$

1.3. Nilai konversi untuk jumlah kehadiran dan hadir tepat waktu

0% = 0	1% - 60% = 6
1% - 10% = 1	61% - 70% = 7
11% - 20% = 2	71% - 80% = 8
21% - 30% = 3	81% - 90% = 9
31% - 0% = 4	91% - 100% = 10
1% - 50% = 5	
1% - 60% = 6	

1.4. Masa Kerja,

kolom nilai sebenarnya dihitung dari pengangkatan *trainee* jika pegawai *trainee*, pegawai kontrak 1, kontrak 2, dan tetap dihitung dari pengangkatan pegawai kontrak 1.

Nilai Konversi masa kerja sebagai berikut,

0% = 0	1% - 60% = 6
1% - 10% = 1	61% - 70% = 7
11% - 20% = 2	71% - 80% = 8
21% - 30% = 3	81% - 90% = 9
31% - 0% = 4	91% - 100% = 10
1% - 50% = 5	
1% - 60% = 6	

2. Bagian 2. Penilaian Etika Kinerja

2.1. Point 4 – 5 dinilai dengan skala penilaian angka 0 sampai dengan 10 (0=terendah, 10=tertinggi)

2.2. Nilai pro rata-rata proporsional adalah rata-rata ketiga penilaian dari diri sendiri, rekan kerja, dan atasan

3. Bagian 3. Parameter Pelanggaran. Pada bagian ini diisi oleh atasan.

3.1. Surat peringatan 1 sampai 3

3.2. Teguran lisan

3.3. Mangkir tidak masuk kerja, jika karyawan tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan yang jelas

3.4. Terlambat masuk kerja, maksimum toleransi keterlambatan dalam satu bulan adalah 60 menit. Jika dalam satu bulan melewati batas toleransi tersebut, maka dihitung 1

3.5. Pelanggaran implementasi Do'a dan Akhlaq, berdasarkan form keluhan atau pengaduan pasien/keluarga pasien

3.6. Pelanggaran implementasi kegiatan kerohanian, berdasarkan informasi dari unit pembinaan kerohanian

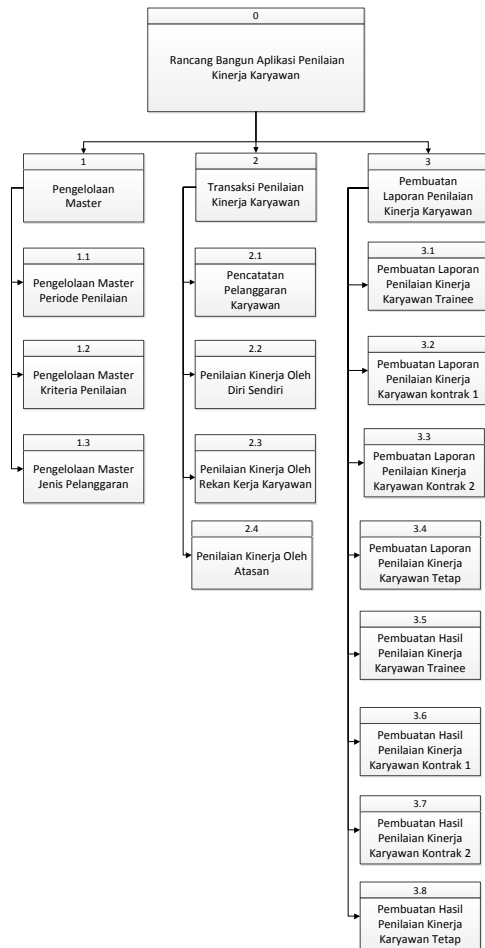
4. Total Nilai Akhir

Total bagian 1, bagian 2, dan bagian 3 dijumlahkan, hasil dari total nilai tersebut dikonversikan menjadi,

E	D	C	B	A
Sangat kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
0 - 30	31-60	61-90	91-120	121-150

Hierarchy plus Input-Process-Output

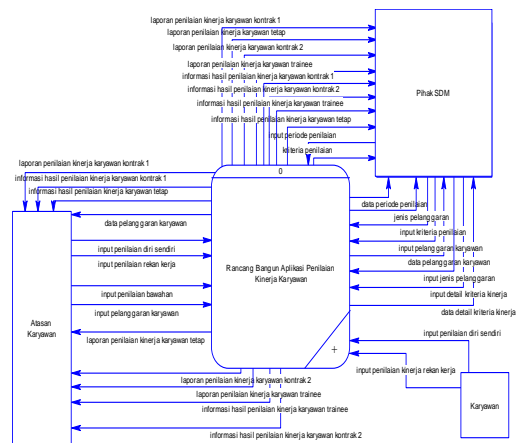
Hierarchy plus Input-Process-Output (HIPO) atau yang dapat disebut diagram jenjang merupakan gambaran secara umum sistem informasi perencanaan kebutuhan bahan baku yang terdapat dalam data flow diagram (DFD). Adapun secara garis besar, diagram berjenjang yang membangun sistem dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. HIPO

Gambar *Hierarchy plus Input-Process-Output* terdapat proses pengelolaan master, proses transaksi penilaian kinerja karyawan, dan proses pembuatan laporan penilaian kinerja karyawan. Didalam proses pengelolaan master terdapat 3 proses turunan, yaitu pengelolaan master periode penilaian, pengelolaan master kriteria kinerja, dan pengelolaan master pelanggaran. Proses transaksi penilaian kinerja karyawan mempunyai turunan berupa pencatatan pelanggaran karyawan, penilaian kinerja diri sendiri, penilaian kinerja rekan kerja karyawan, dan penilaian kinerja atasan. Proses pembuatan laporan mempunyai turunan pembuatan laporan berdasarkan status karyawan dan pembuatan informasi hasil penilaian kinerja berdasarkan status karyawan.

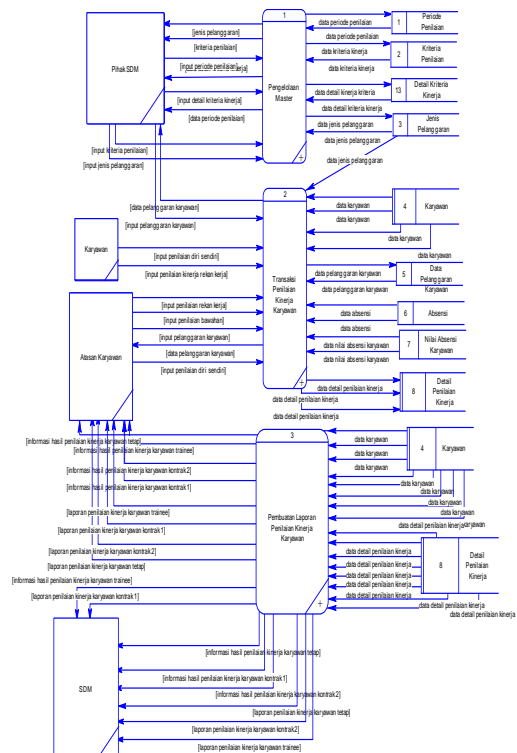
Context Diagram



Gambar 2. Context Diagram Penilaian Kinerja Karyawan

Pada *context diagram* sistem aplikasi penilaian kinerja karyawan tersebut terdapat empat *external entity*. Yang merupakan fungsionalitas dari RSI Jemursari Surabaya yaitu: pihak SDM, karyawan, dan atasan karyawan.

Data Flow Diagram Level 0



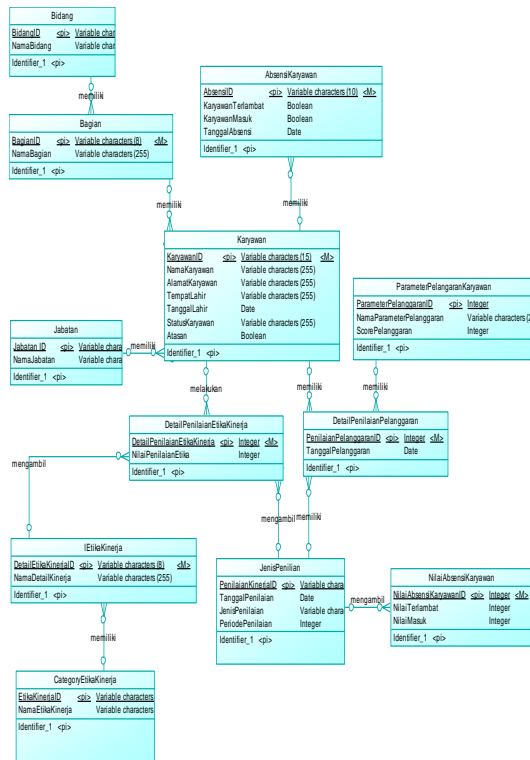
Gambar 3. Data Flow Diagram L-0

Entity Relationship Diagram (ERD)

ERD adalah suatu model/diagram yang dipergunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan hubungan antara entity dalam suatu sistem. Berikut terdapat CDM dan PDM dari sistem yang akan dibuat:

CDM

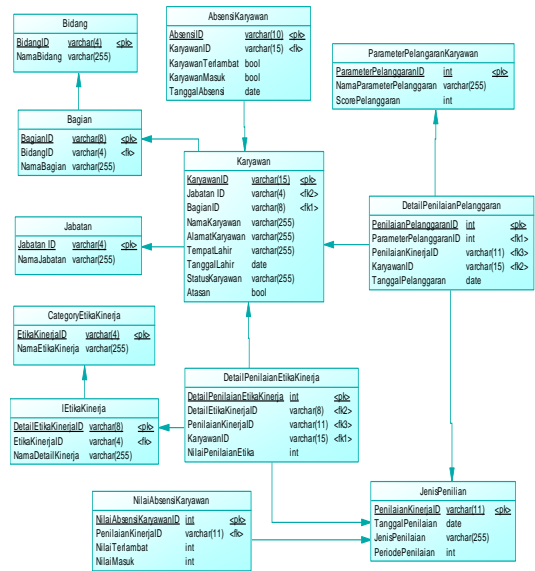
CDM menggambarkan struktur data model secara detail dalam bentuk logik/konsep rancangan pembuatan database yang terdiri dari beberapa entitas dan hubungan antar entitas tersebut



Gambar 4 CDM

PDM

PDM terbentuk dari CDM (*Conceptual Data Model*) yang menggambarkan tabel-tabel penyusun *field-field* yang terdapat pada setiap tabel. Pada PDM table-tabel telah siap digunakan dan diimplementasikan pada sistem. PDM berguna untuk membantu dalam membuat *database*.



Gambar 5 PDM

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aplikasi yang dibangun untuk memberikan solusi permasalahan dan menghasilkan laporan – laporan dan informasi yang mendukung untuk pengambilan keputusan yaitu:

1. Data Periode Penilaian

The screenshot shows a web interface for 'Data Periode Penilaian Kinerja'. It includes input fields for 'Tanggal Penilaian Kinerja' (2017/01/29) and 'Periode Penilaian/Bulan'. Below is a table with columns: 'Tanggal Penilaian', 'Periode Penilaian', 'Status Aktif', and 'Aksi'. The table contains three rows of data with 'Aktif' buttons in the 'Aksi' column.

Tanggal Penilaian	Periode Penilaian	Status Aktif	Aksi
2016-04-11	3	Tidak Aktif	<input type="button" value="Aktif"/>
2016-07-11	3	Tidak Aktif	<input type="button" value="Aktif"/>
2016-11-14	3	Aktif	

Gambar 6 Form Periode Penilaian Kinerja

Form ini berfungsi untuk mengatur periode penilaian yang akan digunakan. Pihak SDM memasukkan tanggal penilaian kinerja yang akan dilakukan, dan memasukkan periode penilaian dalam bentuk bulan.

2. Data Kriteria Kinerja

No	Nama Kriteria Kinerja	Aksi
1	Kedisiplinan	[Edit] [Hapus]
2	Attitude	[Edit] [Hapus]
3	Pekerjaan	[Edit] [Hapus]

Gambar 7 Form Kriteria Kinerja

Pada form ini, SDM dapat memasukkan kriteria kinerja untuk penilaian kinerja karyawan.

Nama kriteria dari formulir kriteria penilaian kinerja ini mencakup penilaian dalam hal kedisiplinan, attitude, dan pekerjaan. Pada sistem kriteria formulir penilaian kinerja ini menyimpan informasi yang selanjutnya akan digunakan dalam pengoperasian dalam sistem detail kriteria kinerja.

3. Data Pelanggaran Karyawan

KaryawanID	Nama Karyawan	jabatan_ID	Detail Pelanggaran
1	dr. Nurul Imahati	Manager	[Detail]
2	Nurul Hasanah	Staff	[Detail]
3	Catur Lemmana	Staff	[Detail]
4	dr. Aditya Bhayusakti Poerwadi, Sp.B	Kepala Unit	[Detail]
5	Ruzi Setiawan, A.Md.Kep	Staff	[Detail]
6	Dian Fauzi Fatrial Chusna, A.Md.Kep	Staff	[Detail]
7	Megawati Ariyah	Staff	[Detail]

Gambar 8 Form Pelanggaran Karyawan

Pada form ini, pengguna (SDM/Atasan) memasukkan pelanggaran sesuai dengan nama karyawan. Nama karyawan yang terdapat pada list telah disesuaikan dengan nama bidang dari karyawan tersebut.

4. Data Penilaian Diri Sendiri

No	Standar Kinerja	Nilai Seharusnya	Persentase (%)	Nilai Numerik
1	Jumlah Kehadiran	54/54	100%	10
2	Hadir tepat Waktu	54/54	100%	10
2	Masa Kerja	9 Tahun	-	4

Gambar 9 Form Penilaian Diri Sendiri (bagian 1)

Pada form penilaian kinerja diri sendiri ini, karyawan yang login akan menilai dirinya sendiri. Terdapat penilaian presensi dan standar kriteria kinerja pada form penilaian diri sendiri.

Karyawan menilai 2 standar kriteria kinerja yang berupa kedisiplinan, attitude, dan pekerjaan. Setiap standar kriteria kinerja mempunyai detail kriteria kinerja. Seperti pada gambar 10, standar kriteria kedisiplinan mempunyai 3 detail kriteria, standar kriteria attitude mempunyai 5 detail kriteria, dan standar pekerjaan mempunyai 5 detail kedisiplinan. Total terdapat 12 penilaian yang harus diisi oleh karyawan.

No	Standar Kinerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kedisiplinan											
1	Mempunyai laporan dengan sesuai laporan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Tanggung jawab pada pelayanan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Mempunyai masa kerja sesuai standar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attitude											
4	Dependability (Andal) dan tanggung jawab	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Timah ada kehalusan dan presensi di pelayanan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Interaksi dengan baik di kerja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Siapa yang bertanggung jawab dengan baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	Bekerja sesuai dengan kemampuan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pelayanan											
9	Menggunakan keahlian yang sesuai dengan standar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Bekerja sesuai standar sesuai dengan laporan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Gambar 10 Form Penilaian Diri Sendiri (Bagian 2)

5. Data Penilaian Rekan Kerja

Gambar 11 Form Penilaian Kinerja Rekan Kerja

Pada form penilaian kinerja rekan kerja ini, karyawan yang login akan menilai rekan kerjanya. Hanya terdapat standar kriteria kinerja pada form penilaian rekan kerja.

Karyawan menilai 2 standar kriteria kinerja yang berupa kedisiplinan, attitude, dan pekerjaan. Setiap standar kriteria kinerja mempunyai detail kriteria kinerja. Seperti pada gambar 11, standar kriteria kedisiplinan mempunyai 3 detail kriteria, standar kriteria attitude mempunyai 5 detail kriteria, dan standar pekerjaan mempunyai 5 detail kedisiplinan. Total terdapat 12 penilaian yang harus diisi oleh karyawan.

Karyawan akan menilai rekan kerja yang bidangnya sama dengan karyawan yang menilai.

6. Form Penilaian Kinerja Bawahan

Gambar 12 Form Penilaian Kinerja Bawahan

Pada form penilaian kinerja bawahan ini, karyawan yang login akan menilai rekan

kerjanya. Terdapat penilaian presensi,, standar kriteria kinerja, dan penilaian pelanggaran form penilaian bawahan.

Atasan menilai 2 standar kriteria kinerja yang berupa kedisiplinan, attitude, dan pekerjaan. Setiap standar kriteria kinerja mempunyai detail kriteria kinerja. Standar kriteria kedisiplinan mempunyai 3 detail kriteria, standar kriteria attitude mempunyai 5 detail kriteria, dan standar pekerjaan mempunyai 5 detail kedisiplinan. Total terdapat 12 penilaian yang harus diisi oleh atasan.

Atasan akan menilai bawahannya yang bidangnya sama dengan atasan yang menilai.

7. Laporan Penilaian Kinerja per Karyawan

Gambar 13 Laporan Penilaian Kinerja Karyawan (bagian 1)

Laporan penilaian kinerja karyawan memberikan informasi mengenai nilai yang didapat karyawan setelah melakukan penilaian kinerja. Terdapat nilai presensi dengan total nilai seperti gambar 13, nilai standar kinerja yang telah diisi oleh rekan kerja, atasan, dan diri sendiri seperti pada gambar 14, nilai pelanggaran dengan total nilai seperti gambar 15, dan rekomendasi lanjutan pada gambar 16.

Standar Penilaian Kriteria Kinerja					
No	Standar Kriteria Kinerja	Penilaian Sendiri	Penilaian Rekan	Penilaian Atasan	Rerata Proporsional
Kedisiplinan					
1	Menyempatkan laporan dengan normal & tepat waktu	7	5	8	6,67
2	Melaga sama baik Rumah Sakit	7	7	8	7,33
3	Tanggung jawab pada pekerjaan	8	5	8	7,00
Attitude					
4	Depesannya baik & rapi sesuai ketentuan	8	7	9	8,00
5	Tidak ada keluhan dari pasien & rekan kerja	7	6	8	7,00
6	komunikasi dengan baik & jelas	8	6	8	7,33
7	Sopan, memperhalus orang dengan baik	7	6	8	7,00
8	Rasa wajah ramah dan tersenyum	7	6	8	7,00
Pekerjaan					
9	Menggunakan, memelihara aset dengan pasrah & sesuai	7	5	8	6,67
10	Bekerja mandiri atau inisiatif sesuai dengan keperluan	7	6	7	6,67
11	Meyakinkan tugas dengan cepat, efektif & produktifitas tinggi	8	5	6	6,33
12	Bekerja sama yang baik dengan rekan kerja	7	6	7	6,67

Gambar 14 Laporan Penilaian Kinerja Karyawan (bagian 2)

Standar Penilaian Pelanggaran				
No	Nama Pelanggaran	Jumlah Pelanggaran (N)	Ranking (P)	Value (N x P)
1	Surat Peringatan No-1	0	-10	-0
2	Surat Peringatan No-2	0	-7	-0
3	Surat Peringatan No-1	0	-5	-0
4	teguran Lisan	0	-3	-0
5	Manggil Tidak Muncul Kerja	2	-2	-4
6	Terdiam Muncul Kerja	2	-1	-2
7	Pelanggaran Implementasi Dosa	0	-1	-0
8	Pelanggaran Implementasi Kegiatan Bersih-bersih	0	-1	-0
Total Nilai				6

Gambar 15 Laporan Penilaian Kinerja Karyawan (bagian 3)

Total Nilai Kesimpulan			
Total Nilai Absensi	Total Nilai Etik	Total Nilai Pelanggaran	Total Nilai Akhir
21	97	-6	112

Pedoman Penilaian Karyawan				
E	D	C	B	A
Sangat Kurang	Sangat	Cukup	Baik	Sangat Baik
0-30	31-60	61-90	91-120	120-150
Y				

Pembendahan : Karyawan apa nama Ernis Isdarti, A.NG Etic dengan status karyawan Tetap, mendapatkan reward sesuai dengan lebih dari meeting meeting kepala unit bagian

Gambar 16 Laporan Penilaian Kinerja Karyawan (bagian 4)

SIMPULAN

Dari hasil uji coba yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan dari Sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan pada RSI Jemursari Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Aplikasi ini dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan trainee, karyawan kontrak 1, karyawan kontrak 2, dan karyawan tetap.
2. Aplikasi ini dapat digunakan untuk membuat rekomendasi atasan berupa rekomendasi kenaikan status kepegawaian untuk karyawan trainee, karyawan kontrak 1, dan karyawan kontrak 2.
3. Aplikasi ini dapat digunakan untuk membuat rekomendasi dari atasan karyawan berupa reward atau punishment untuk karyawan tetap.
4. Aplikasi ini dapat digunakan untuk membuat laporan penilaian kinerja karyawan berdasarkan status karyawan dan laporan kinerja karyawan berdasarkan bagian unit kerja.

SARAN

Dari hasil uji coba yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan dari Sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan pada RSI Jemursari Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Aplikasi ini dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan trainee, karyawan kontrak 1, karyawan kontrak 2, dan karyawan tetap.
2. Aplikasi ini dapat digunakan untuk membuat rekomendasi atasan berupa rekomendasi kenaikan status kepegawaian untuk karyawan trainee, karyawan kontrak 1, dan karyawan kontrak 2.
3. Aplikasi ini dapat digunakan untuk membuat rekomendasi dari atasan karyawan berupa reward atau punishment untuk karyawan tetap.
4. Aplikasi ini dapat digunakan untuk membuat laporan penilaian kinerja karyawan berdasarkan status karyawan dan laporan kinerja karyawan berdasarkan bagian unit kerja.

RUJUKAN

Mathis, R. L., & Jackson, J. L. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Pedoman Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Jemursari. Nomor: JS.A.SKR.011.02.14

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.