



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

PERANAN APLIKASI *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM (HRIS)* PADA RUMAH SAKIT HERMINA DEPOK



ANISA

NIM: 1905421045

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

**Skripsi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Terapan**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
2023**

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ABSTRAK

ANISA. Peranan dan Fungsi HRD dalam Pengaplikasian *Human Resource Information System* (HRIS) pada Rumah Sakit Hermina Depok. Jurusan Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Jakarta. 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab Departemen Sumber Daya Manusia (HRD) di Rumah Sakit Hermina Depok. HRIS adalah sistem informasi yang mengelola data sumber daya manusia. HRD terlibat dalam pemilihan, pemasangan, dan pengelolaan HRIS di Rumah Sakit Hermina Depok. Mereka bertanggung jawab untuk mengawasi proses implementasi, termasuk pelatihan karyawan, dan memastikan sistem tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain menegakkan kebijakan dan prosedur, HRD juga memastikan keakuratan data karyawan di HRIS dan memanfaatkan sistem untuk menghasilkan laporan dan analisis yang membantu manajemen sumber daya manusia. Resistensi terhadap perubahan, pelatihan ekstensif, dan keamanan data merupakan kesulitan yang dihadapi. Hasil penelitian ini menjelaskan peran penting HRD dalam implementasi HRIS untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit Hermina Depok. Bagi organisasi lain yang berencana untuk mengimplementasikan HRIS dalam proyek-proyek terkait, laporan ini sangat relevan.

Kata Kunci: HRIS, Efisiensi, Resistensi Perubahan.



POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ABSTRACT

ANISA. The Role and Function of HRD in the Application of Human Resource Information System (HRIS) at Hermina Depok Hospital. Department of Applied Business Administration, Politeknik Negeri Jakarta. 2023.

This study aims to determine the duties and responsibilities of the Human Resources Department (HRD) at Hermina Depok Hospital. HRIS is an information system that manages human resource data. HRD is involved in the selection, installation, and management of HRIS at Hermina Depok Hospital. They are responsible for overseeing the implementation process, including employee training, and ensuring the system fits the company's needs. In addition to enforcing policies and procedures, HRD also ensures the accuracy of employee data in the HRIS and utilizes the system to generate reports and analysis that assist human resource management. Resistance to change, extensive training, and data security are difficulties encountered. The results of this study explain the important role of HRD in HRIS implementation to improve the effectiveness and efficiency of human resource management at Hermina Depok Hospital. For other organizations planning to implement HRIS in related projects, this report is highly relevant.

Keywords: HRIS, Efficiency, Change Resistance.

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN**

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Anisa
NIM : 1905421045
Program Studi : Administrasi Bisnis Terapan
Judul Laporan Tugas Akhir : Peranan Aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) pada Rumah Sakit Hermina Depok

Depok, 29 Juli 2023

Pembimbing II

Erlyn Rosalina, S.Hum., M.Pd
NIP198711122019032011

Pembimbing I

Dr. Nining Latianingsih, S.H.,MH
NIP196209301992032001

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

Mengetahui

Ketua Jurusan Administrasi Niaga



Dra. Ms. Mariam, M.Si
NIP196501311989032001



POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM STUDI S1(T) ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Anisa
NIM : 1905421045
Program Studi : Administrasi Bisnis Terapan
Judul Laporan Tugas Akhir : Peranan Aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) pada Rumah Sakit Hermina Depok

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Tim Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan (S.Tr) pada Program Studi S1 (T) Administrasi Bisnis Terapan, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Jakarta, pada:

Hari : Senin
Tanggal : 4 September 2023
Waktu : 08:00-09:00

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Nining Latianingsih, S.H.,MH
NIP196209301992032001

Penguji 1 : Titik Purwinarti, S.Sos, M.Pd, M.Si,
NIP196209121988032003

Penguji 2 : Endah Wartiningsih, S.E., M.M
NIP19641091989032001

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Terapan, baik di Politeknik Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Politeknik Negeri Jakarta.

Depok,

Yang membuat pernyataan



Anisa
NIM 1905421045

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatnya telah memberikan kesempatan, kesehatan, dan kemudahan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan penelitian dan tulisan skripsi ini.

Skripsi ini berjudul **Peranan Aplikasi *Human Resource Information System (HRIS)* Pada Rumah Sakit Hermina Depok** disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana terapan pada Kampus Politeknik Negeri Jakarta.

Selama penulisan melakukan Penelitian dan tulisan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan semangat dari berbagai pihak. Baik dalam bentuk moral maupun materil sehingga laporan tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Sc. H. Zainal Nur Arifin, Dipl-Ing. HTL.,M.T. selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta,
2. Dr. Dra. Iis Mariam, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta,
3. Husnil Barry,S.E.,M.S.M selaku Koordinator Program Studi D4 Administrasi Bisnis Terapan.
4. Dr. Nining Latianingsih, S.H.,MH selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberi semangat, dan dorongan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

5. Erlyn Rosalina, S.Hum., M.Pd selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberi semangat, dan dorongan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
 6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Politeknik Negeri Jakarta khususnya Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
 7. Selaku staff divisi Personalia Rumah Sakit Hermina Depok Bu Eni, Bu Andar, Mba Opi, Mba Ima, dan Mba Sasa yang telah memberikan ijin serta membimbing dengan Professional serta memberikan informasi untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
 8. Kelurga tercinta ku yaitu Ayah, Mamah, Da Nopri, dan Da Bian yang telah mengisi dunia saya dengan begitu banyak kebahagiaan, dan selalu memberikan support, perhatian, kasih sayang, doa serta motivasi agar saya bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
 9. Sahabat terbaikku Dita, Nung, Aya, Nadia, Cahya, Marina, Sagita, Lina, Sipa, Ayu, Mifta, Vira, Luluk yang ga pernah bosan denger saya mengeluh, nangis dalam proses pembuatan skripsi ini, yang selalu memberi dukungan dan semangat untuk saya.
 10. Teman - teman ABT Angkatan 2019 Administrasi Bisnis Terapan yang telah membantu dan memberi dukungan kepada saya.
 11. Semua pihak yang tak dapat penulis sebut satu persatu terimakasih atas segala bantuan, dukungan dan motivasinya.
 12. Terimakasih untuk diriku, Meskipun masih banyak hal yang belum mampu kamu wujudkan, kamu sudah banyak berjuang. Terima kasih untuk tidak pernah berhenti belajar dan berkembang. Hidup ini memang berat, terkadang ada hari-hari dimana semuanya tidak berjalan sesuai rencana. Kamu hebat karena kamu tetap mendorong dirimu untuk bertahan dan menghadapi situasi sulit tersebut. Terima kasih karena tidak pernah menyerah hingga badai berlalu. Terima kasih untuk setiap momen berharga yang membuatmu bersyukur dan lebih mencintai dirimu sendiri!
- Penulis menyadari menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Saya akhiri kata pengantar ini dengan harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Depok, 29 Juli 2023

Penulis

Anisa

NIM: 1905421045

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------------|------|
| ABSTRAK | ii |
| ABSTRACT | iii |
| LEMBAR PERSETUJUAN | iv |
| LEMBAR PENGESAHAN | v |
| PERNYATAAN ORISINALITAS..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 6 |
| 1.3 Batasan Masalah | 6 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.6 Manfaat Penelitian..... | 7 |



Hak Cipta :

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
- 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB II LANDASAN TEORI 9

2.1 Kerangka Teori..... 9

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia..... 9

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 10

2.2 Pengertian *Human Resource Department (HRD)* 11

2.2.1 Kinerja Karyawan 14

2.3 Pengertian *Human Resource Information System (HRIS)* 16

2.3.1 Fungsi *Human Resource Information System (HRIS)*..... 17

2.3.2 Peranan *Human Resource Information System* Dalam Aktivitas SDM..... 18

2.2.3 Manfaat *Human Resource Information System* 19

2.4 Kerangka Penelitian/Jurnal Relevan..... 20

2.5 Deskripsi Konseptual 22

BAB III METODE PENELITIAN 24

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian 24

3.2 Metode Penelitian 25

3.2.1 Informasi Penelitian 26

3.3 Teknik Pengumpulan Data 32

3.4 Teknik Analisis Data 34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 36

4.1 Pengumpulan Data 36

4.1.1 Sejarah Perusahaan 36

4.1.2 Letak Geografis 38

4.1.3 Visi, Misi, dan Motto RS Hermina Depok 39

4.1.4 Budaya dan Tujuan Rumah Sakit Hermina Depok..... 40

4.1.5 Jumlah Karyawan dan Jadwal Kerja Karyawan 49

4.2 Hasil Penelitian..... 49

4.3 Pembahasan 74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 79



5.1 Kesimpulan..... 79

5.2 Saran 80

DAFTAR PUSTAKA 81

LAMPIRAN..... 84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tampilan Xpresso 3

Gambar 1.2 Tampilan *Fitur Employee*..... 4

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian 23

Gambar 3.1 Logo Rumah Sakit Hermina..... 25

Gambar 4.1 *Google Maps* Rumah Sakit Hermina Depok..... 39

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Hermina Depok 42

Gambar 4.3 Profil Karyawan 60

Gambar 4.4 Identitas Karyawan..... 60

Gambar 4.5 Menu Data Pribadi 61

Gambar 4.6 Menu Data Pribadi 62

Gambar 4.7 Menu Berkas Data Pribadi 62

Gambar 4.8 Menu Berkas Data Pribadi 63

Gambar 4.9 Menu Upload Berkas Karyawan 64

Gambar 4.10 Menu Pendidikan Terakhir Karyawan 65

Gambar 4.11 Menu SK Karyawan..... 66

Gambar 4.12 SK Naik Level Karyawan 67

Gambar 4.13 Daftar Jam Hadir Karyawan..... 67

Gambar 4.14 Surat Teguran Karyawan..... 68

Gambar 4.15 Rekap Penilaian Kinerja Karyawan 69

Gambar 4.16 Menu sertifikat pelatihan..... 70

Gambar 4.17 Menu Penginputan Gaji..... 71

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Jurnal Yang Relevan | 20 |
| Tabel 3.1 Waktu Penelitian | 24 |
| Tabel 3.2 Informan Penelitian..... | 26 |
| Tabel 4.1 Budaya Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi | 40 |
| Tabel 4.2 Jabatan dan Uraian Tugas Rumah Sakit Hermina Depok..... | 42 |
| Tabel 4.3 <i>Jawal Dinas</i> Backoffice | 49 |
| Tabel 4.4 Efektivitas Penggunaan Aplikasi HRIS di Rumah Sakut Hermina Depok.. | 74 |

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Hasil Wawancara Dengan Mba Opi | 85 |
| Lampiran 2 Hasil Wawancara Mba Ima | 91 |
| Lampiran 3 Pemberian Sanksi pembinaan | 106 |
| Lampiran 4 Lampiran Penilaian Dan Formulir Hasil Kerja Jabatan Karyawan | 107 |
| Lampiran 5 Penilaian KPI..... | 108 |
| Lampiran 6 Formulir Hasil Kerja..... | 109 |
| Lampiran 7 Jenjang Diklat | 110 |
| Lampiran 8 Dokumentasi Wawancara Dengan Mba Opi | 111 |
| Lampiran 9 Dokumentasi Wawancara Dengan Mba Ima | 112 |
| Lampiran 10 Surat Permohonan Pengambilan Data Penelitian | 113 |
| Lampiran 11 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari RS Hermina Depok | 115 |
| Lampiran 12 Curriculum Vitae | 116 |



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin tinggi pertumbuhan penduduk di Indonesia, semakin banyak sumber daya yang tersedia. Oleh karena itu diharapkan sumber daya manusia yang ada mampu mengoptimalkan potensi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja saat ini sangat kompetitif tujuannya karena agar perusahaan dapat melakukan hasil yang terbaik. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari pengembangan ilmu pengetahuan, pembangunan dan teknologi. Di era teknologi yang canggih saat ini, diperlukan semangat dan disiplin yang tinggi dari orang-orang untuk menjalankan peran dan tugas yang baik untuk kepentingan individu dan organisasi (Putra, 2016).

Suatu perusahaan memerlukan SDM untuk kegiatan operasionalnya. Maka semakin besar suatu perusahaan, diperlukan juga cara untuk mengatur SDM yang ada agar perusahaan jauh lebih baik. SDM yang digunakan untuk membantu karyawan dalam mengelola SDM agar lebih efisien dan sistematis dengan adanya bantuan teknologi. Sistem informasi SDM adalah program komputer yang memungkinkan karyawan menyimpan informasi karyawan secara elektronik. Biasanya kumpulan database berupa catatan besar semua urusan karyawan di perusahaan. Sistem ini mendukung aplikasi seperti seleksi dan penempatan karyawan, pengajian, proses rekrutmen, absensi dan kinerja karyawan. Sistem informasi ini dapat meningkatkan efisiensi manajemen dan menghasilkan laporan yang dapat meningkatkan pengambilan keputusan (Kumari,2017)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam menjaga keberlangsungan perusahaan. Maka tugas HRD termasuk merekrut karyawan, memproses data karyawan, penggajian, tunjangan, mengatur hak liburan dan tugas lainnya. HRD juga bertanggung jawab untuk menyusun laporan bulanan seperti lembar absensi, laporan gaji, laporan cuti atau cuti sakit dan laporan kinerja

karyawan (Hartini, 2020). HRD membutuhkan sistem yang terorganisir, mudah dipahami dan efisien yang dapat dioptimalkan dengan bantuan teknologi. Oleh karena itu, kompleksitas tugas HRD harus diperhatikan karena teknologi dapat membantu manusia mengatasi keterbatasan fisik dan mental untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik dan efisien.

Untuk mendukung kegiatan manajemen sumber daya manusia, RS Hermina Depok menggunakan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) sebagai sistem informasi yang efektif. Setiap perusahaan memiliki sistem untuk mengumpulkan data dan melaporkan informasi yang berkualitas. Dalam hal ini, pencarian data dan informasi SDM yang akurat menjadi penting agar RS Hermina Depok dapat menjaga nilai dan kedisiplinan dalam pelaksanaan kegiatan rumah sakit serta memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen (Suryanto, 2017).

Menurut Veithzal Rivai, "*Human Resource Information System* (HRIS) adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, memelihara, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM" (Saputra, 2021). Sistem ini terdiri dari database, perangkat keras dan perangkat lunak untuk mengelola informasi SDM. Penggunaan HRIS dapat mengurangi biaya personel dengan mengoptimalkan informasi melalui database, sehingga HRD dapat dengan mudah mengakses informasi yang relevan dan semua informasi yang disimpan dalam database dapat digunakan secara bersamaan, yang sangat efektif.

RS Hermina Depok merupakan salah satu RS TBK di Indonesia yang berdiri sejak tahun 2000. RS Hermina Depok merupakan salah satu RS swasta terkemuka di kota Depok, Jawa Barat. RS Hermina Depok memberikan pelayanan rumah sakit umum sebagai sarana kesehatan yang didedikasikan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien, dengan tugas yang dilakukan oleh rumah sakit khusus. RS Hermina Depok menawarkan pelayanan kesehatan yang optimal dan profesional. Manajemen staf yang efektif dan fungsional diperlukan di RS Hermina Depok. Salah satu teknologi yang dapat membantu rumah sakit mengelola sumber daya manusia adalah dengan menggunakan aplikasi *Human Resource Information*

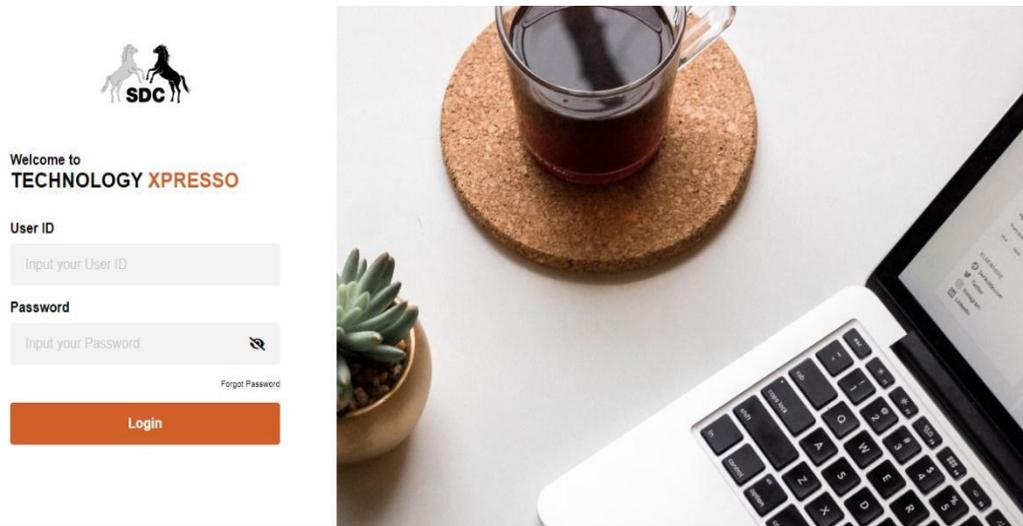
Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

System (HRIS). Berikut merupakan profil aplikasi HRIS yang digunakan Rumah Sakit Hermina Depok dengan nama aplikasinya Technology Xpresso:



Gambar 1.1 Tampilan Xpresso

Sumber: RS Hermina Depok, 2023

Berdasarkan gambar 1.1 diatas, merupakan gambar tampilan awal saat ingin menggunakan aplikasi HRIS yang sering di sebut dengan nama Xpresso. Aplikasi ini yang hanya memiliki akses hanya HRD dan bagian kepala unit yang sudah memiliki wewenang dan tugas yang dimiliki, seperti bagian keuang, manajer perawat, manajer HRD, dan HRD. Namun bagian HRD saja memiliki wewenang dalam mengakses Xpresso ini, yang bisa merubah data pada karyawan dan approve setiap jadwal dinas pada karyawan yang telang dikerjakan pada bagian unit masing-masing.

Di era digitalisasi, *Human Resource Information System* (HRIS) menjadi solusi yang tepat bagi RS Hermina Depok untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM. Kegiatan sumber daya manusia meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, proses kompensasi dan pemberhentian. Dengan bantuan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS), semua informasi tentang karyawan dapat diakses dengan mudah dan dapat

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

diintegrasikan dalam satu sistem, mulai dari informasi data pribadi, riwayat pendidikan, riwayat pekerjaan hingga informasi absensi, gaji dan kinerja. *Human Resource Information System (HRIS)* juga dapat membantu Rumah Sakit Hermina Depok dengan manajemen staf dan program pengembangan dengan mengotomatiskan perhitungan gaji, absensi, cuti, lembur, kepuasan kerja. Selain itu, *Human Resource Information System (HRIS)* juga dapat membantu mengevaluasi kinerja karyawan secara lebih akurat dan detail (Gustiawan, 2019). Berikut merupakan gambaran penggunaan aplikasi Xpresso dalam mencari data-data karyawan di Rumah Sakit Hermina, seperti terdapat data STR, Verifikasi Ijasa, SK Karyawan tetap, KTP, NPWP dan masih banyak data-data yang tersedia di aplikasi Xpresso ini yang dengan mudah dicari bila saat ingin di gunakan:

| File Name | Document File Code | Expired Date | Content Code Id | Description | User Id | Transaction Date | Action |
|---------------------|--------------------|--------------|------------------|-------------------------------|-----------|----------------------|--------|
| 200224142317791.pdf | | 24-Jun-2022 | | STR | 004100901 | 24-Feb-2020 14:23:17 | Edit |
| 221104151726164.pdf | | | EDUCATION FILE | VERIFIKASI IJASAH | 004060503 | 04-Nov-2022 15:17:26 | Edit |
| 221104151758296.pdf | | | RECRUITMENT FILE | SK KARYAWAN TETAP | 004060503 | 04-Nov-2022 15:17:58 | Edit |
| 221104153611097.pdf | | | RECRUITMENT FILE | PROSES REKRUTMEN | 004060503 | 04-Nov-2022 15:36:11 | Edit |
| 221104153634804.pdf | | | RECRUITMENT FILE | MCU | 004060503 | 04-Nov-2022 15:36:34 | Edit |
| 221104153720888.pdf | | | RECRUITMENT FILE | BERKAS LAMARAN | 004060503 | 04-Nov-2022 15:37:00 | Edit |
| 221104153723447.pdf | | | PENILAIAN KPI | PENILAIAN SEMESTER 2 THN 2021 | 004060503 | 04-Nov-2022 15:37:23 | Edit |
| 200224142407868.pdf | | | | KK | 004100901 | 24-Feb-2020 14:24:07 | Edit |
| 200224142521691.pdf | | | | BPJS KETENAGAKERJAAN | 004100901 | 24-Feb-2020 14:25:21 | Edit |
| 200224142628009.pdf | | | | KARTU INDONESIA SEHAT | 004100901 | 24-Feb-2020 14:26:29 | Edit |
| 200224142765669.pdf | | | | IJAZAH | 004100901 | 24-Feb-2020 14:27:26 | Edit |
| 200224142758098.pdf | | | | NPWP | 004100901 | 24-Feb-2020 14:27:58 | Edit |
| 200224142837594.pdf | | | | KTP | 004100901 | 24-Feb-2020 14:28:37 | Edit |
| 221104151408325.pdf | | | RECRUITMENT FILE | HASIL PSIKOTES | 004060503 | 04-Nov-2022 15:14:08 | Edit |
| 221104151504908.pdf | | | RECRUITMENT FILE | BIODATA | 004060503 | 04-Nov-2022 15:15:04 | Edit |
| 221104151559048.pdf | | | RECRUITMENT FILE | DAFTAR RIWAYAT HIDUP | 004060503 | 04-Nov-2022 15:15:59 | Edit |

Copyright © 2021 PT. System Design Center

Gambar 1.2 Tampilan Fitur Employee

Sumber: RS Hermina Depok, 2023

Berdasarkan gambar 1.2 diatas, dalam menggunakan aplikasi HRIS atau yang di sebut Xpresso ini terdapat data pada setiap karyawan seperti ada, STR, Ijasa, MCU, NPWP, KTP, dan data pribadi pada karyawan yang terdapat di Xpresso. Data

pada karyawan ini terdapat data employee identity, dimana semua data pribadi karyawan sudah terinput semua disana. Jika HRD ingin menggunakan maka akan dengan mudah untuk menggunakan datanya tersebut tinggal cari saja di Xpresso maka semua data tersebut akan langsung muncul dan HRD hanya tinggal mendownload, lalu data akan keluar dalam bentuk PDF atau bisa langsung di kirim melalui email jika ada bagian unit lain yang meminta data pada karyawan yang dibutuhkan.

Awal penggunaan aplikasi HRIS sejak tahun 2019, RS Hermina Depok menggunakan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) untuk memudahkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien ke dalam database SDM. Namun, pasti ada kendala dalam menggunakan aplikasi HRIS. Karena HRD masih beradaptasi menggunakan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) ini dari aplikasi sebelumnya. Terdapat hambatan dalam penggunaan *Human Resource Information System* (HRIS) seperti gangguan jaringan pada sistem yang dimana bila saat penggunaan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) bersamaan dengan cabang Hermina lainnya, maka aplikasi HRIS akan mengalami gangguan server. Yang paling sering merasakan permasalahan gangguan server ini di bagian keuangan, di karenakan setiap tutup buku yang dilakukan di akhir bulan. Dimana semua cabang RS Hermina pasti melakukan penginputan data gaji karyawan bersamaan. Maka hal ini menyangkut dalam laporan manajemen personalia dan efektivitas kinerja staf Hermina Depok.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah penerapan teknologi aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) ini berjalan dengan baik atau tidak dan implementasi mana yang masih terbatas pada penggunaan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) ini. Oleh karena itu, peneliti menggunakan metode kualitatif dan pendekatan studi kasus, peneliti bermaksud untuk menggali lebih mendalam lagi informasi terkait. Peneliti mengambil judul **“Peranan Aplikasi *Human Resource Information System* (Hris) Pada Rumah Sakit Hermina Depok”**.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yang sesuai dengan penjabaran dari latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Depok
- b. Bagaimana melihat kinerja Karyawan di Rumah Sakit Hermina Depok
- c. Apa sistem aplikasi yang digunakan HRD di Rumah Sakit Hermina Depok
- d. Peranan sistem aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) yang di gunakan telah sesuai dengan kebutuhan yang ada di rumah Sakit Hermina Depok

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam Peranan teknologi aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) dalam RS Hermina, agar penelitian lebih fokus dalam mencapai sasaran yang diharapkan. Maka dengan adanya batasan masalah ini Penelitian ini akan berfokus pada Sistem aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) yang digunakan untuk mengelola absensi, penginputan database karyawan, gaji, penilaian kinerja karyawan dengan aplikasi Xpresso.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, penelitian ini menunjukkan bagaimana proses pengembangan teknologi aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) di RS Hermina Depok dalam manajemen sumber daya manusia dan operasional sebagai berikut:

- a. Bagaimana peranan dalam penggunaan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) di Rumah sakit Hermina Depok?
- b. Bagaimana efektivitas penggunaan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) di Rumah Sakit Hermina Depok?

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- c. Bagaimana kendala yang dihadapi dalam penggunaan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) di Rumah Sakit Hermina Depok?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada Rumah sakit Hermina Depok adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran aplikasi Human Resource Information System (HRIS) di Rumah Sakit Hermina Depok.
- b. Untuk mengevaluasi tingkat efektivitas penggunaan aplikasi Human Resource Information System (HRIS) di Rumah Sakit Hermina Depok.
- c. Untuk menjelaskan kendala-kendala implementasi aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) di Rumah Sakit Hermina Depok.

1.6 Manfaat Penelitian

- a. **Bagi Perusahaan**
Hasil penelitian ini diharapkan dapat diterima sebagai meningkatkan kinerja karyawan HRD melalui peran teknologi aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) dalam Rumah Sakit Hermina Depok.
- b. **Bagi Peneliti**
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu referensi, pengalaman atau masukan guna menambah wawasan dalam perkembangan ilmu Administrasi khususnya yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Lalu Dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh peneliti dalam pembelajaran di perkuliahan terhadap dunia kerja.
- c. **Bagi Akademisi**
Diharapkan dapat menginformasikan dan menjadi tolok ukur bagi peneliti lainnya mengenai variabel yang dibahas sehingga penelitian selanjutnya

dapat disempurnakan dengan wawasan baru terkait *Human Resource Information System* (HRIS) terhadap kinerja karyawan.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang peneliti berikan kepada Rumah Sakit Hermina Depok, yaitu sebagai berikut:

- a. Memastikan penggunaan aplikasi HRIS telah membantu karyawan dalam memahami penggunaan aplikasi HRIS ini, karena semua sudah tersystem secara efektif dan efisien. Mengurangi potensi kesalahan dan memastikan bahwa semua fitur dan fungsi aplikasi dimanfaatkan dengan baik. HRD perlu melakukan evaluasi berkala pada aplikasi HRIS ini. Seperti jaringan yang masih sering bermasalah saat digunakan, dengan itu HRD bisa melakukan evaluasi ke departemen agar tidak terjadi penghambatan dalam penginputan dokumen, data, dan gaji pada karyawan.
- b. Diharapkan HRD melakukan pengecekan kembali jika ingin melakukan pemindahan data dan dengan hati-hati untuk memastikan bahwa semua informasi yang di unggah sudah benar dan sesuai format yang diperlukan oleh HRIS.
- c. Diharapkan HRD harus lebih tegas lagi kepada karyawan yang sering menyepelekan dalam pelaporan jadwal dinas kepada manajernya. Dan manajer pun harus lebih memperhatikan jam kerja pada karyawan agar tidak terjadi kesalahan saat meng-approve jadwal dinas karyawan tersebut. Sehingga HRD lebih efisien dalam melakukan pekerjaannya.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

BAB V. (n.d.). 89–90.

Biki, S. B., Mendo, A. Y., & Hilala, E. (2021). Kesuksesan Implementasi Sap *Human Resource Information System* (Hris) Di Industri Otomotif Sunter Jakarta Utara. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu ...*, 8(7), 2430–2436. <http://jurnal.umtapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/5567%0Ahttp://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/download/5567/3151>

Daspar. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>

Dinullah Baihaqie, A., & Isnain, N. (2022). *Design and Build a Human Resource Information System Application at PT XYZ Rancang Bangun Aplikasi Human Resource Information System Pada PT XYZ*. 6(2), 600–610. <https://doi.org/10.52362/jisicom.v6i2.966>

Fanida, H. P., & Paulina, P. (2022). Pengaruh Information Quality, System Quality, Dan Usefulness Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Human Resource Information System* (HRIS) Succes Pada Masa Pandemi Covid19 (Studi Pada PT. Bank Ganesha Tbk). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 102. <https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.260>

Fatinah, H. N. (2009). *Human Resource Information System : Fungsi, Peran, Manfaat, dan Penerapan Pada Wordpress*. 1(July), 1–45. https://www.datapuri.com/assets/datapuri_hris.pdf

Gustiawan, E. (2019). ... *Penerapan Electronic Human Resource Information System (e-HRIS), Remunerasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Mahkamah Agung* <http://repository.ut.ac.id/8779/1/43749.pdf>

Hartini, R. (2020). Pengaruh Aplikasi *Human Resource Information System*. *Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH 2020)*, *Ciastech*, 39–46.

Jonni, M., & Husein, S. M. (2019). Perancangan Aplikasi *Human Resource Information System* (Hris) Berbasis Website Pada Pt. Super Tata Raya Steel. *Jurnal Teknik*, 5(2). <https://doi.org/10.31000/jt.v5i2.352>

Kadharpa, E., & Dewayani, U. (2001). Implikasi *Human Resource Information System* Pada Pt . *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(02), 177.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2018). *Human Resource Information Systems : Basic Applications, and Future Directions*. In *Sage Publishing*.
- Mahmudah, D. F. N. (2021). Analisis data Penelitian Kualitatif Manajemen Pendidikan Berbantuan Software Atlas.Ti Versi 8. In *Hukum Perumahan* (p. 482). https://books.google.co.id/books?id=t3zPqTnRjX0C&dq=wrong+diet+pill&source=gbs_navlinks_s
- Meyliana. (2010). Pengembangan Services Untuk Menghubungkan Aplikasi *Human Resource Information System (HRIS)* Dengan Modul Hr SAP. *ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications*, 1(2), 509. <https://doi.org/10.21512/comtech.v1i2.2401>
- Novitasari, F. (2018). Implementasi *Human Resource Information System* Dalam Aktivitas Sumberdaya Manusia. In *Transcommunication* (Vol. 53, Issue 1). <http://www.tfd.org.tw/opencms/english/about/background.html%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024%0A>
- Nugraha, M. A., Septiana, Y., & Fatimah, D. D. S. (2022). Rancang Bangun *Human Resource Information System* Berbasis Web. *Jurnal Algoritma*, 19(2), 701–711. <https://doi.org/10.33364/algoritma/v.19-2.1189>
- Oktora Yogi Sari, Isna Zulfa Azmi. 2020. “A New Decade for Social Changes.” *Technium Social Sciences Journal* 9:228–97.
- Pujiati, L. P. (2021). *Administrasi Bidang Human Resources Development PT Akui Bird Nest Indonesia*. 6
- Putra, M. R. D. (2015). Pengembangan Fitur Absensi Pada Aplikasi Human Resources Information System (HRIS). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Septian, B., Jayadi, I. K., Holil, M., & Handriana, I. (2020). Sistem Human Capital Management Menggunakan Metode Scrum. *JUST IT: Jurnal Sistem Informasi, Teknologi Informasi Dan Komputer*, 11(1), 1. <https://doi.org/10.24853/justit.11.1.1-16>
- Siddharta Prajna Putra, J. S. (2016). Perancangan dan Implementasi *Human Resource Information System* Pada Toko Rumah Nenek Berbasis Web. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

Suryanto. (2017). Ketidakpastian dan Risiko. *Manajemen Risiko Dan Asuransi*, 98.

Wijonarko, G. (2021). Analisis Kinerja, Disiplin, dan Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Mempengaruhi Pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. *Teknika*, 10(3), 225–231. <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i3.412>.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



LAMPIRAN

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

TRANSKRIP WAWANCARA

A. IDENTITAS INFORMAN

Tanggal wawancara : 9 Agustus 2023

Informan 1

Nama : Opi Maulani
 Umur : 39 Tahun
 Lama Bekerja : 17 Tahun
 Bagian : Kompetensi dan Pembinaan

Tanggal Wawancara : 18 Agustus 2023

Informan 2

Nama : Ima Sumarwanti
 Umur : 38 Tahun
 Lama Bekerja : 18 Tahun
 Bagian : Kesejahteraan

B. TRANSKRIP WAWANCARA

1) Informan 1

Lampiran 1 Hasil Wawancara Dengan Mba Opi

| Peranan Dan Fungsi Dalam penggunaan Aplikasi HRIS Di Rumah Sakit Hermina Depok | |
|--|--|
| Peneliti | Selamat sore mba |
| Mba Opi | Selamat sore neng |
| Peneliti | Mba izin bertanya untuk jam kerja karyawan di Hermina depok ini mulai dari jam berapa sampe jam berapa ya mba? |
| Mba Opi | Untuk back office dari jam 08:00 – 16:30 dari Senin – Jumat, lalu untuk sabtu dari jam 08:00 – 14:00. |
| Peneliti | Kalo untuk perawat itu beda ya mba? |



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|----------|---|
| Mba Opi | Kalo perawat itu beda beda karena ada yang shift pagi, siang, dan shift malam. |
| Peneliti | Baik mba. Lalu untuk kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Depok apakah kerjanya sudah baik atau belum ya mba? |
| Mba Opi | Untuk kerjanya sudah bagus, sudah sesuai dengan kualitas kualifikasi dan untuk sejauh ini sudah sesuai dengan ketetapan yang ada. |
| Peneliti | Untuk penggunaan aplikasi HRIS ini sendiri sudah di gunakan sejak tahun berapa ya mba? |
| Mba Opi | Untuk pertamanya di tahun 2021 awal kayanya. Soalnya penggunaan aplikasi HRIS ini sebelum saya masuk ke HRD, saya masuk ke HRD Desember 2021 dan itu sudah langsung menggunakan aplikasi HRIS, untuk pertama kalinya saya belum tahu pasti. Mungkin untuk informasi pertama kalinya bisa dapat informasi dari Ibu Andar. |
| Peneliti | Baik nanti akan Anisa tanyakan ya Mba ke Bu Andar untuk informasi mengenai awal penggunaan Aplikasi HRIS ini. Nah terus untuk peranan fungsinya aplikasi HRIS ini sudah membantu belum mba? |
| Mba Opi | Sudah sangat membantu karena yang tadinya kita dengan <i>hardcopy</i> , jadi sekarang hanya dengan <i>soft file</i> aja. Terus kalau memang diputuskan <i>hardcopy</i> , berkas-berkas kepegawaian, udah gak perlu lagi itu cari berkas. Jadi udah semuanya ada di sistem. Terus kalau gunanya lagi, aksesnya pun sudah bisa dipakai oleh semuanya. Jadi dari seluruh bagian udah bisa melihat dari data-data berkasnya sih karyawan. Sejauh ini sih dari bagian HRD sendiri misalnya bagian unit rekrutmen, bagian unit kesra, bagian unit diklat kalo misalnya ingin mencari berkas |



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|--|--|
| | karyawan disana sudah ada, Dari surat lamaran sampai SK terakhir sudah ada semua di HRIS |
| Peneliti | Itu berarti gak perlu kayak buka kabinet lagi gitu ya? |
| Mba Opi | Iya, gak perlu. Apalagi sekarang saat kemarin mulai akreditasinya itu untuk berkas kepegawaian. Udah bukan berkas <i>hardcopy</i> yang disiapkan, tapi kita justru melengkapinya langsung di HRIS. Jadi kalau telusur survei kepegawain itu sudah kelengkapan berkas di dalam HRIS. |
| Peneliti | Berarti langsung dari webnya diliatin gitu ya mbak? |
| Mba Opi | iya langsung |
| Peneliti | lalu mencari datanya, karyawannya, tinggal klik namanya siapa yang dibutuhin, bagian apanya, langsung keluar di aplikasi dan gak ada perlu untuk ngeprint-ngeprint lagi ya mba? |
| Mba Opi | iya Langsung keluar di <i>system</i> , Jadi kita hanya menunjukkan upload atau <i>download</i> -nya ada di dalam sistem. |
| Peneliti | Berarti udah bener-bener ngebantu kinerja HRD ya mbak? |
| Mba Opi | Sudah, sudah sangat membantu. |
| Efektivitas Penggunaan Aplikasi HRIS Di Rumah Sakit Hermina Depok | |
| Peneliti | Untuk efektifitas keuntungan yang dirasakan dalam penggunaan aplikasi HRIS ini apa, Mba? |
| Mba Opi | Untuk keuntungannya juga jadinya ringkas. Ringkasnya itu nanti mungkin udah gak ada lagi nih si <i>file-file</i> di kabinet ini. Karena kalau semuanya kita udah masuk kesini gitu. Mungkin itu nanti bisa 3 tahun atau 5 tahun ke depan. |
| Peneliti | Berarti kayak ada karyawan yang melamar kerja di Rumah Sakit Hermina Depok, sekarang untuk data lamarannya udah langsung di-scan aja gitu ya mba data datanya atau minta dari karyawannya yang daftar itu se-copy-nya aja gak perlu data-data print-print-annya itu lagi mba? |



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|----------|--|
| | |
| Mba Opi | Kalau sekarang prosesnya karena memang dari recruitment itu udah secara langsung sudah menggunakan portal. Jadi nanti si data-data yang tadi seperti surat lamaran, ijazah, <i>transcript</i> nilai, itu ternyata dia sudah langsung ada pdf-nya. Jadi bisa langsung nanti info-nya dari bagian recruitment. |
| Peneliti | Hmm jadi enter mba langsung upload ke aplikasi HRIS saja ya |
| Mba Opi | Iya betul. |
| Peneliti | Sebelum penggunaan aplikasi HRS ini, Mbak menggunakan aplikasi apa di bagian HRD, Mba? |
| Mba Opi | Manual. |
| Peneliti | Manual, berarti kalau mencari data-datanya, benar-benar mengambil di <i>file</i> kabinetnya gak dari aplikasi itu? |
| Mba Opi | Gak ada. Sama proses penggaji yang juga manual. |
| Peneliti | Hmm, berarti benar-benar ada aplikasi ini jadi membantu banget ya, Mbak? |
| Mba Opi | iya sangat membantu sekali ada Sistemnya aplikasi HRIS. |
| Peneliti | Untuk Efektivitas lainnya yang dirasakan dalam penggunaan aplikasi HRIS ini apa, Mba? |
| Mba Opi | Yaa....lebih muda, lebih cepat. Untuk mencari datanya sekarang juga sudah lebih fokus, nggak usah mencari lagi, oh ya ada di mana ya? Kalau misalkan dalam feeling kabinet, kayak kita harus mikir, oh ya ini anak, sekarang di bagian apa ya? Kadang kan rotasi karyawan kan banyak tuh. Dia awalnya di MR, terus dia pindah ke laundry, mungkin nanti dari laundry pindah ke mana lagi. Nah kita sementara harus mengingat, ini terakhir dia berkasnya ada di mana ya. Kalau dari sistem kan kita cari tinggal |



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|----------|---|
| | search nama, dia udah langsung ketahuan sudah ada di bagian mananya. |
| Peneliti | Tapi kalau misalnya dia udah pindah rotasi, itu juga mbak udah tahu pindahnya ke mana aja yaa Mba. |
| Mba Opi | Iya udah gampang. Di HRIS kan udah langsung, jadi sekarang kalau misalkan ada yang rotasi, kita langsung merubah datanya, lalu datanya langsung ada di sistem HRIS. |
| Peneliti | Kalo keuntungan lainnya apa mba yang dirasakan? |
| Mba Opi | Keuntungannya lebih muda, lebih efektif, lebih muda, jadinya lebih cepat. Jadi lebih semangat untuk kerjanya. |
| Peneliti | Kalo yang dimasuk kedalam aplikasi HRIS apa saja ya, Mba |
| Mba Opi | Seperti tempo hari yang Anisa lakukan saat magang. Seperti Disini ada template. Ada templatnya tuh banyak. 1-26. Disini yang kita isi adalah <i>employee seminar and training</i> . Di sini adalah seminar orientasi diklat yang wajib ada itu orientasi umum dan semua orientasi khusus. Terus orientasi bidangnya baik yang di dalam rumah sakit ataupun yang di dalam rumah sakit. Terus lain itu juga yang wajib diisi adalah diklat-diklat wajib yang wajib ada menurut versinya akreditasi. Jadi kayak disaster plan, HPK, komunikasi efektif, PMKP, PPI dasar, SKP, terus penanggulangan kebakaran, APD. Ini yang diklat yang wajib harus ada di upload di dalam HRIS. Terus ada orientasi ini yang tadi saya sebutin, orientasi khusus. Terus ini ada tentang ke bidang khususnya dia, akreditasi pelayanan kefarmasi dan penggunaan obat PKPO, Departemen Kesehatan Republik Indonesia. Dan ini yang menganggarkan dari Kemenkes. Terus ada lagi ini dia ikut lagi khususnya implementasi farmasi klinis pada dislipidemia dan penyakit kardiovaskular. Ini jadi khususnya dia juga. |



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|---|---|
| Peneliti | Itu tuh untuk persyaratan naik level juga ga sih mbak? Kayak buat naik jabawan gitu atau nggak ini emang ini harus ada wajib untuk memenuhi persyaratan naik jabatan? |
| Mba Opi | Betul, termasuk karena pada saat penilaian KPI itu, di form di salah satu formulir hasil kerja ada yang kita sebutkan pencapaian diklat. Jadi di situ juga di pemantauan diklatnya harus ada pada karyawan ini jika sudah melakukan dalam satu tahun itu diklatnya sudah berapa banyak. Jadi tetap harus ada. Apa lagi di sini yang diklat-diklat yang wajib diikuti sesuai dengan akreditasi. |
| Peneliti | Berarti itu mempengaruhi untuk persyaratan naik level ya Mba. |
| Mba Opi | lalu Ini satu, tadi <i>employee seminar dan training</i> . Terus kedua, <i>employee identity</i> . Template <i>employee identity</i> . Di sini adalah identitas dari si karyawan tersebut. Kita sebutannya adalah personal data. Itu ada kurang lebih 8 item. Kalau dia medis, yang tahu dia nakas. Berdirinya dari apa saja? BPJS Kesehatan, BPJS TK, Kartu Keluarga, KTP, STR, SIP, dan satu lagi rekening <i>payroll</i> . |
| Kendala Yang Di Hadapi Dalam Penggunaan Aplikasi HRIS Di Rumah Sakit Hermina Depok | |
| Peneliti | Buat kendalanya apa mbak, selama penggunaan aplikasi HRIS ini? |
| Mba Opi | Kendalanya untuk aplikasi untuk HRIS ini masih proses transisi Jadi memang masih ada kelengkapan berkas-berkas yang dari <i>hardcopy</i> harus kita scan dulu, lalu kita upload ke dalam sistem, yaa Kendalanya yaitu. Jadi dari bekas yang <i>hardcopy</i> itu mulai berkas karyawan masuk, terdapat surat lamaran, transkrip, proses |



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|-----------------|---|
| | recruitment, itu harus kita scan satu persatu dulu, baru saat sudah di scan satu persatu baru kita mulai upload ke dalam <i>system</i> HRIS. Kendalanya sih itu, Tapi sejauh ini sih teratasi dibantu oleh teman-teman dari tim magang. |
| Peneliti | Selain itu apa kendala yang dirasakan mba? |
| Mba Opi | atu lagi kita di kendalanya. Jadi kendalanya itu pada saat kita mengupload, jadi yang tampil itu di dalam sistemnya tidak berurutan. Nggak tahu dia berdasarkan apa. Jadi misalnya nih, harusnya kan kalau misalkan kita baru upload, dia harusnya ada yang di belakang dong. Atau dia harusnya ada yang paling atas. Tapi kalau dalam sistemnya HRIS ini nggak. Tapi dia ngacak. Entah ada yang di tengah, entah ada yang di atas, ada yang di belakang. |
| Peneliti | Hmm itu berarti udah dari sistemnya ya, Mba? |
| Mba Opi | Iya sudah dari sistemnya. |

2) Informan

Lampiran 2 Hasil Wawancara Mba Ima

| | |
|---|---|
| Peranan Dan Fungsi Dalam penggunaan Aplikasi HRIS Di Rumah Sakit Hermina Depok | |
| Peneliti | Selamat sore Mbak Ima |
| Mba Ima | Selamat sore |
| Peneliti | Mbak Ima saya izin ingin menanyakan tentang penggunaan aplikasi HRIS Itu penggunaannya sejak tahun berapa ya Mbak? |
| Mba Ima | Xpresso itu mulai digunakan itu kurang lebihnya tahun 2019 Bulan April |



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|-----------------|---|
| Peneliti | Terus sebelum penggunaan aplikasi HRIS ini, memakai aplikasi apa ya Mbak? |
| Mba Ima | Dulu pakai namanya VB Jadi program keuangan itu juga memakai VB. Cuma VB itu dulu lebih banyak manualnya. Tapi kalau Xpresso ya itu manualnya itu di awal Tapi untuk ke belakangnya dia gak begitu banyak Tapi kalau VB itu dia masih belum digunakan untuk penginputan database itu kekurangannya |
| Peneliti | Dengan menggunakan VB itu masih banyak kekurangan ya mbak dan lebih membantu menggunakan aplikasi HRIS? |
| Mba Ima | Masih.....secara HRIS lebih agak membantu tapi memang sih mungkin dalam penggunaannya masih banyak proses, tapi proses itu kan lebih untuk ke kayak screening-screening, contohnya untuk penyempurnaan dari penginputan kaur kemudian ke manajernya baru selesai lah di HRD jadi itu ada tahapan-tahapannya. Tapi kalau VB kan engga, dia langsung gitu aja dan kalau VB dulu memang banyak inputan-inputan kalau kita masukin potongan ya harus masukin satu-satu gak bisa di import. Tapi kalau Xpresso itu bisa di-import, di-export itu bisa. Tapi kalau VB dulu, di-export bisa, tapi di-importnya ga bisa Gitu, |
| Peneliti | Perbedaannya Jadi buat pengimportannya itu Mbak Ima langsung ke sana atau gimana? Buat pelaporan penggajiannya, bedanya dengan menggunakan aplikasi HRIS? |
| Mba Ima | Kalau HRIS itu kan servernya Cuma satu, itu ada di Departemen HRD Jadi kalau sekarang terkait penggajian Setiap gaji yang sudah kita input, kita bisa mengedit harus dengan persetujuan Departemen, dan Itu harus pengajuan dulu dan dikasih tahu ada analisisnya kenapa ada perubahan. Misalnya gaji pokoknya 5 juta, berubah jadi 6 juta Nah, itu ada alasannya kita mengajukan ke Departemen seperti itu, jadi tidak serta-merta orang itu bisa |



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|-----------------|--|
| | merubah dengan sendirinya. Harus ada sepengetahuan dari Departemen Jadi makanya tadi lebih untuk men-screening dalam pemantauannya jadi lebih ketat. |
| Peneliti | Jadi gak bisa sembarangan ya mbak? |
| Mba Ima | Iya, jadi waktu pertama-tama kita masih bisa ya mengedit-edit sendiri. Tapi seiring berjalannya waktu dengan adanya perbaikan sistem hari demi hari. Dengan itu Jadi setelah pemakainya sering dievaluasi lagi agar tidak terjadi kendala. |
| Peneliti | berarti awal-awal penggunaannya banyak banget proses pembelajaran awalnya buat beradaptasi dengan menggunakan aplikasi HRIS ini ya Mba? |
| Mba Ima | Nah itu pun untuk dari tahun 2019, 2020, 2021 Jadi itu dilakukan penyempurnaan. Dalam tahun 2020 itu banyak penyempurnaan, 2021 juga banyak penyempurnaan serta penambahan fitur. Karena segala sesuatu itu nanti kita cuma pakai aplikasi Xpresso. Jadi lebih custom ya, seperti Kayak diklat, karena awalnya ga ada di awal-awal Xpresso Sekarang ada, terus pengaduan transportasi perjalanan dinas, itu kan Dulu ga ada, sekarang diajukan lewat Xpresso. Jadi setelah di approve, itu nanti langsung nge-link ke gaji, itu Sama dengan dulu jadwal dinas menginput satu-satu ya Yang menginput adalah HRD, semuanya penginputan di tanggal satu banyaknya kan bisa dibayangkan ya. Tapi dengan adanya Xpresso sekarang jadwal dinas yang bertanggung jawab adalah masing-masing unit Nah, lalu mereka menginput sendiri-sendiri terkait perubahan semacamnya, itu akan kunci di hari H Jadi kalau lewat dari hari H misalnya tukar dinasnya, maka hari ini harus langsung diubahnya besok, otomatis sistemnya tidak akan membaca. |
| Peneliti | Nah, itu kalau kayak gitu gimana, Pengajian tetap kebayar ga Mba? |



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|-----------------|--|
| Mba Ima | <p>Sementara pengajian masih tetap terbayar Karena walaupun tidak sesuai tapi Selama itu di approvenya melalui manajernya masing-masing. Jadi tahapannya gini, kalau Xpresso itu jadwal dinas di input oleh atasan. Maka karyawan <i>FingerPrint</i> itu akan nge-link tuh, lalu akan ditarik oleh robot setiap 12 malam setiap harinya. Nah, setelah ditarik oleh robot akan dikelola oleh Xpresso, setelah itu masuk ke tendens. Nah, setelah di tendens, di situ ada yang namanya absen info. Apa Itu absen info? Absen info untuk mengetahui ada jadwal dinas tetapi tidak ada kehadiran atau tidak ada Finger. Nah, itu harus diproses, harus di-approve, Kenapa harus di-approve? Karena kalau tidak di-approve, sistem Xpresso ini akan memotong gaji karyawan tersebut. Jadi, kalau misalnya tidak hadir atau apapun lah itu alasannya, maka langsung segera menginformasikan ke atasannya buru-buru. Pembatasan nge-approve itu sekarang 3 hari, lewat 3 hari nggak bisa di-approve Jadi kalau misalnya nggak di-approve gimana? Sebenarnya bisa di-approve melalui HRD, tapi kan jadi pekerjaan untuk HRD dan menambah pekerjaan HRD. Jadi biar tertib gimana? kita harus sering-sering share, tolong di-approve setiap hari Jadi biar manajernya bisa nanya keadaannya. Kalo misalnya dipotong, nanti di-slip gaji dia akan muncul kehadirannya. Pasti akan bertanya, ini kenapa ada potongan kehadiran? kita dicek, oh tanggal segini, misalnya nggak di-approve, ini kenapa? Biasanya kita kembalikan lagi ke manajernya, Karena itu kan sudah menjadi ranah manager, jadi ada tahapannya</p> |
| Peneliti | Berarti kalau kayak gitu mbak, habis sudah ngaproof gaji karyawan, udah bener gitu baru, Laporan ke manager gitu buat disetujui? |



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|-----------------|--|
| <p>Mba Ima</p> | <p>Iya, jadi untuk penghitung attendance ya, attendance itu kan ada beberapa ya Yang pertama tadi saya sampaikan adalah absen approval, di mana kita harus mengaproof kehadiran karyawan Kedua adalah over time, yaitu adalah lembur, sama hanya dengan lembur, karyawan laporan keatasannya nanti akan menganalisa, meminta ke managernya untuk dia proof, nanti managernya akan mengaproof di situ Setelah diaproof nanti udah langsung masuk ke sistemnya HRD Jadi nanti HRD tugasnya apa? Tugasnya adalah mengecek dan menganalisa Kalau ada hal-hal yang aneh di lembur tersebut itu boleh kita tanyakan. HRD juga berhak untuk mengecek atau membatalkan lembur Atau menginput, pokoknya yang punya wewenang yang sepenuhnya HRD itu. HRD Nanti memang untuk menu-menu seperti admin, manager atau approval itu memang dibatasi Jadi mereka hanya mengerjakan beberapa saja.</p> |
| <p>Peneliti</p> | <p>Bagian-bagiannya saja, namun yang bisa ngerubah hanya HRD ya Mba?</p> |
| <p>Mba Ima</p> | <p>Seperti misalnya pengajuan cuti, sudah diajukan cutinya, akan tetapi ada pembatalan Nanti silahkan mengajukan memo Kayak, kalau kita minta tanda tangan atasan Saya gak mau kalau misalnya tanda tangannya cuma tanda tangan sendiri Karena kan kita gak tahu, takutnya misalnya bohong atau lupa atau apa Tapi kalau udah ada tanda tangan atasan kan itu sudah divalidasi ya, sudah divalidasi sama atasannya kayak gitu, terus diikutinya keterlambatan. Terus absen keterlambatan non absent in out itu ada absent in tapi gak ada out Atau ada absent out tapi gak ada in, itu harus diproses seperti itu, nanti dari proses-proses attendant tersebut Pada saat tutup buku nih, tanggal 20 itu kita akan ada namanya summary, jadi datangnya akumulasi, di summary</p> |



Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|--|---|
| | <p>pakai sistem Ketika data sudah di summary, kalau ada yang ketinggalan itu udah gak bisa lagi untuk di-proof lagi atau diubah Karena sebelum summary itu kan kita udah pastikan dulu sebelum summary, Biasanya saya pakai waro-warow dulu, tolong untuk dicek lagi Saya kasih waktu misalnya sampai dengan jam sekian. Kalau misalnya ada keterlambatan mohon maaf, tidak bisa untuk dimasukkan</p> |
| Peneliti | Berarti kalau seperti itu Mempengaruhi gaji atau bonus engga Mba? |
| Mba Ima | Sangat mempengaruhi, kalo bonus engga. Karena kita beda proses, ini kita untuk alur ke prosesnya aja ya, proses ke penggajian ya. kayak cuti juga sama, cuti juga harus disapprove, Karena kalo nggak di approve nanti nggak akan kebayar di penggajianya Seolah-olah dia kayak Alpa, makanya semua attendant-attendant tadi itu wajib disapprove. ketika sudah di-summary, nanti udah akan dikelompokkan Itu akan ketahuan, satu orang tuh lemburnya berapa jam Nanti rupiahnya berapa waktu sudah dihitung sama <i>system</i> . |
| Efektivitas Penggunaan Aplikasi HRIS Di Rumah Sakit Hermina Depok | |
| Peneliti | Owh jadi sudah sangat efektif dan terbantu banget dalam penggunaan aplikasi HRIS ini ya Mba. |
| Mba Ima | nah iya sudah sangat membantu sekali. Terus seperti dinas malam, dinas malam itu kan sudah ada jadwal dinas ya Resikonya adalah kalo dia dinas malam, terus dia jadwalnya tidak diubah malam, Ya resikonya tidak akan terbayar, gitu. |
| Peneliti | Terus kalo kaya gitu bisa Mba yang rubah engga |
| Mba Ima | Gak bisa dirubah. Sebenarnya bisa namanya pakai data adjustment. Tapi saya gak mau melakukan itu. Karena itu lebih kedisiplinannya, Jadi ketika saya kasih jelas sekali aja pasti Nanti yang lain akan ikut, terus saya kembalikan ke unitnya Mau seperti |



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|-----------------|---|
| | apa, karena kalau gak seperti itu Saya yang akan kerepotan. Karena nanti pasti ada yang bilang “oh kemarin bisa kok saya lapor” Jadi itu yang terjadi |
| Peneliti | Jadi engga iri-irian ya, mbak? |
| Mba Ima | iya nanti dikira nanti saya pilih kasih, gak, semuanya sama. Jadi walaupun istilahnya saya bisa meng adjust Misalnya mau merubah. Tapi merubahnya itu setelah aku summary baru bisa aku tambah atau bisa kurangi setelah ada data adjustment, baru di-approved Setelah di-approved, ya udah nanti ada namanya generate. Generate itu yang akan membentuk uang, kalau summary itu hanya mengelompokan si orang tersebut ada berapa jam kerja, orang tersebut lemburnya berapa jam, terus cutinya berapa. Tapi kalau generate itu sudah proses antara summary tadi. Terus dimasukin ke dalam rupiah. Kalau udah di-generate, udah selesai, udah gak bisa. Karena udah jadi gaji kayak gitu. |
| Peneliti | Jadi resikonya dia sendiri ya Mba, berarti dia harus punya rasa tanggung jawab buat ngaporin pekerjaannya ya. |
| Mba Ima | Betul, dan sebenarnya TPD juga itu yang input unit. Jadi misalnya ada anaknya yang dinas di luar kota dia yang input gitu, managernya nge-approved. Tapi sih karena belum berjalan banget itu masih aku yang ngerjain. Karena untuk sosialisasi itu kan butuh waktu ya. |
| Peneliti | Tapi per unit itu kan juga megang aplikasi Xpresso ini ya Mba. cuman tampilannya aja yang beda ya mbak? Terus dia nggak bisa merubahkan tampilan punyanya Mba Ima kan ya? tampilannya biasa aja kan dia ya Mba. |
| Mba Ima | Dia bisa melihat, dia lemburnya jam berapa udah di-approved atau belum, bisa Jadi bisa protect di situ, dia ada note absent in atau out. Dia nggak in atau dia nggak out itu kelihatan di sana. Dia |



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|----------|---|
| | ada absen info tapi dia nggak bisa ngapa-ngapain, dia hanya bisa melihat saja. Yang bisa merubah itu adalah si manajernya. Tapi manajernya pun juga hanya bisa nge-proof dan membatalkan Tapi kalau sudah di-approved, mau dibatalkan, nggak bisa, harus lapor ke HRD. Jadi ini sistem udah lebih Terstruktur. |
| Peneliti | Berarti yang sering memakai aplikasi ini di bagian kesejahteraan ya Mba? |
| Mba Ima | Iya, bagian <i>payroll</i> . |
| Peneliti | Oh, itu yang sering setiap hari digunakan ya, Mbak? |
| Mba Ima | Iya, dari awal mulai tanggal 1, memastikan seluruh jatuh alinus itu di input. Pertama, kedua itu mengingatkan seluruh cuti-cuti itu di input. Kemudian setiap hari itu, kita menganalisa lembur yang sudah di-proof. Kan tetap buka tangan 21, 30 saya ngerjain gaji. Nanti pas ada beberapa waktu yang tertinggal untuk saya nge-check-in, info over time, jadi kadang suka kejar-kejaran. Apalagi nanti mengingatkan tanggal 1 untuk mereka menginput. Setelah menginput nanti nge-check-in lagi. Jadi, kita memastikan 100% jadwal dinas tuh terinput. Kalau nggak terinput, biasanya kita share. Kenapa belum diinput? Kita nggak mau tahu alasannya, yang penting saya sudah infokan di awal akhir bulan itu saya ngasih sharean di grup, itu tahapan-tahapan untuk menginput jadwal dinas. Kalau misalnya sampai itu sudah diinput, tapi masih non-non-non. Nanti kalau sudah diinput, ada day off, ada pagi, Nah biasanya kalau alasan mereka kadang sudah di-input, tapi belum masuk. Saya sih nggak mau tahu, karena seharusnya setelah di-input, di- <i>download</i> . Setelah di-input, di- <i>download</i> . Atau setelah di-input, kalau nggak mau di- <i>download</i> , itu di-check lagi. Maksudnya yang saya input Anisa, di-input, sampai akhir bulan kita save. Untuk memastikan lagi, kita cari nama Anisa lagi, sudah di-approved belum, sudah di-input belum yang satu ini. Jangan |



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|-----------------|---|
| | setelah di-input, tinggal, terkadang kendalanya juga, pada saat penginputan jadwal dinas itu...Ketika kamu nge-input nih, fokus mencari P13, P ini P Itu kan memang agak mencari ya, karena kan banyak ya, kecuali kita apal. Sampai tanggal 30 itu butuh waktu sekitar 10 atau 15 menit. Kalau sistemnya itu lewat dari berapa menit. Itu nggak akan ke save, jadi kayak hilang gitu Jadi ngulang lagi, nah itu rata rata kejadiannya kaya gitu. Makanya setiap di akhir bulan itu, saya ngeshare. Tolong setelah di-input, dipastikan lagi bahwa sudah terinput Tidak, non, non, non, kayak gitu Pasti itu, karena sejauh ini itu alasannya udah benar-benar di-input tapi nggak save |
| Peneliti | Berarti memang harus pengecekannya lebih ekstra lagi sebenarnya ya Mba? |
| Mba Ima | Lebih ke pengontrolnya harus lebih. Jadi memang itu harus kita cari terus. Misalnya ada jadwal dinasnya cuti, tapi ternyata cutinya belum di-input, kita bisa ngecek. Kita tarik manual atur jadwal dinas sama cutinya, nah nanti ada kita di padanin gitu kan. Baru kelihatannya, ini belum di-input cutinya. Tinggal kita sort, kita tandain, kita set. Terkadang kalau mereka responnya lama, terkadang saya langsung diinputkan |
| Peneliti | Tapi mba Ima tahu dia cuti? |
| Mba Ima | Dari jadwal Dines, Dulu pernah di input. Ada Jadwal Dinas, ada pengajuan cuti kalau Jatdwal Dinas kan pernah planning schedule. Terus kalo cuti kan request leave, jadi ada dua Kalo Nisa mau cuti, pertama lapor dulu Jadwal Dinasnya dirubah leave. Kemudian untuk mengajukan cutinya, pake yang request leave, dua-duanya harus jalan. Kalo dia belum mengajukan cutinya. Dia Jadwal Dinasnya ga akan bisa di input, leave-nya Jadi harus ngajuin dulu, baru leave-nya di input di Jadwal Dinas. |
| Peneliti | Jadi biar langsung berubah di sistemnya ya? |



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|----------|--|
| Mba Ima | Karena kalo ga gitu, orang bisa jadi yaudah aku leave aja. Tapi kan inputnya ga di cek, ga gitu juga. Kita kan udah menu-menunya, tinggal kita aja bagaimana Kayak ke kreatifin kita aja. Gimana caranya tuh biar orang-orang itu cutinya pada gini gitu. Pernah dulu anak farmasi Temuan ada informasi, ga di input dulu, dan setiap bulan ini Cutinya pada minus. Terus biasanya nih ada juga gini, kalau dia absen info tapi dia cuti, terus dia ga mengajukan. Biasanya sama aku langsung potong cutinya. Lewat absen info, nanti sudah berkurang tuh, dengan itu dia akan teriak. Setelah itu saya akan validasi, validasi gimana caranya? Validasinya, kalau dia memang cuti, kita lihat fingernya sekarang saya cek ya Kalau seandainya benar memang ini, ada jadwal dinasnya Ada kehadirannya, oke ga apa-apa saya batalin. Tapi kalau tidak ada kehadirannya, mohon maaf saya ga bisa. Kalau tidak ada bukti. |
| Peneliti | Berarti aplikasi ini udah benar-bener ngebantu ya, Mba? Jadi ga bisa dikelabui |
| Mba Ima | Ya untuk bagus nya sih Espresso itu sudah. seperti untuk database sih sudah banyak perbaikan Jadi data-data apapun, kita udah nggak kayak dulu lagi. Waktu zaman VB, kita mau mencari agama itu mesti cari di data Excel. Kalau sekarang itu Xpresso mau mencari yang mana sih Anisa orangnya? Tinggal masukin aja ID-nya, cari aja namanya dia di Xpresso, ini orangnya udah kebaca, di- <i>download</i> pun juga bisa. Jadi kalau misalnya ada orang departemen minta data apapun. Tinggal tunjukin aja udah |
| Peneliti | Masukin namanya sama ID-nya ya, nanti langsung keluar namanya, di sistem itu langsung. Jadi nggak perlu cari di cabinet lagi |
| Mba Ima | iyaa di Xpresso Gender-nya apa, status pajaknya apa, agamanya apa, pendidikannya apa, nomor KTP, NPWP beberapa, sudah semua di situ. |



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|-----------------|---|
| Peneliti | Sebelum awal penggunaannya, itu benar-benar masukin satu-satu dulu ya mbak? |
| Mba Ima | Itu masukinya benar-benar butuh effort buat ngerjain. Karena dulu kita belum di fokusin ke database itu. Karena apa? Karena kita masih mengajar selernya. |
| Peneliti | Selernya itu apa Mba? |
| Mba Ima | Seleri itu gaji. Kita mengejar gaji, karena gaji itu dipastikan. Nah Xpresso ini kelebihanannya adalah karena pajaknya. Pajak karyawan itu ditanggung oleh karyawan. Sudah otomatis pendapatannya itu sudah terhitung di pajaknya. Yang nantinya akan dilaporkan di akhir tahun. Jadi bagian pajak itu sudah ga kesusahan lagi untuk ngitungin. dulu Setiap bulan kan ngitungin pajak nih. Anissa pajaknya sekian-sekian, sekarang ga perlu, sekarang sudah otomatis. Jadi ya udah, mau dia resign, pajaknya kita kembalikan, udah tersistem. |
| Peneliti | Tadi kan kata Mba Ima aplikasi HRIS ini tuh sistem yang Mba. Itu bayar Tiap bulannya atau gimana ya Mba? |
| Mba Ima | Iya bayar. Karena servernya satu, vendornya satu. Ketempat yang punya vendor ini. Kalau gak salah tuh sebulan itu Kurang lebihnya Kalau dulu sih, tahu aku sih 63 juta ya. Dibagi seluruh rumah. Terus nanti, nih orang yang input jadwal itu ada ID-nya. Ada namanya, team approve sama team admin. Itu orang-orang yang kita daftarkan yang punya akses buat yang masuk. Jadi dibatasi karena dibatasi sampai 25 Lewat dari 25 kita bayar dan kita kan pengguna-nya banyak. Misalnya gini HRD punya sendiri-sendiri. Karena HRD punya tanggung jawabnya sendiri-sendiri. Contohnya marketing Punya admin satu, approval satu, Admin untuk input approve-nya. Sama keuangan juga. Keuangan ada berapa unit? Karyawannya banyak tuh. Kalo kaya gitu aku buatin satu-satu, keperawatan juga sama. Untuk membuat ID ini kan |



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|----------|---|
| | butuh banyak nih. Nah satu ID itu 25.000 Jadi dikali aja, misalnya kita menggunakan berapa untuk ID-nya tok Di luar sistemnya. Nanti maintenance-nya ada lagi Gitu, Nis. Jadi tagihan itu ya, tagihan maintenance, tagihan Xpresso, tagihan juicer ID Itu aja Itu dibagi, dengan jumlah karyawan ya. |
| Peneliti | Berarti itu bukan tanggung jawab dari pusat aja. Berarti dibagi sama rumah sakit Hermina lain juga ya Mba. |
| Mba Ima | Iya Kalau misalnya nagih ke cabang, pasti kan jembrat itu ada rinciannya kita bisa lihat. Misalnya jatinegara, Depok, bekasi berapa. |
| Peneliti | Tapi setiap rumah sakit pembagiannya sama kan, Mba? |
| Mba Ima | Beda Tergantung jumlah karyawannya. |
| Peneliti | yang menggunakan aplikasi HRIS ini bagian kesejahteraan, pembinaan, sama kompetensi aja ya Mba? |
| Mba Ima | Sama recruitment, recruitment itu sekarang juga pakai karena dia lamaran itu langsung. Jadi recruitment itu, kalau ada karyawan baru dia ga perlu ngisi, data nomor KTP, ga perlu mengisi data namanya dia. Itu hanya nanti mengisi nomor ID saja. Buat email, nomor HP sudah ada. dulu kan kita ga, dulu tuh harus masukan new, terus masukin ID namanya tanggal lahir |
| Peneliti | Sekarang udah ga mbak? Udah langsung? |
| Mba Ima | Langsung udah masuk, nanti ada aplikasi itu namanya portal recruitment itu udah kesambung sama sistem aplikasi HRIS. |
| Peneliti | cuma kalau bagian pembinaan sama kompetensi masih tetep masukinnya pakai new gitu ya mbak, kaya buat ijazahnya dan lain-lain gitu ya Mba. |
| Mba Ima | Masih karena kalau itu dulu pernah kita tanyakan biasa ga pake aplikasi apa gitu. Tapi ga bisa. Ya emang harus satu-satu. |



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|----------|---|
| Peneliti | Tapi kalau misalnya bagian recruitment juga sekarang kalau mau ada karyawan baru tinggal langsung masukin dari hasil pdfan aja ya mbak ga perlu kaya scan-scan lagi gitu ya Mba? |
| Mba Ima | sebenarnya sih gini kalau yang dari recruitment itu kan dari portal terus diproses dulu langsung di-approve namanya ke Xpresso. jadi dari Xpresso itu kita kirim e-mail nih ke pusat. Misalnya permohonan, mohon dimasukkan ke dalam Espresso atas nama ini. nanti tabelnya ada di situ. apa-apa aja, ID terus apa-apa, nanti dari situ tuh langsung di-upload sama mereka. mereka mah juga ga perlu ngetik, tinggal upload dari yang kita kirim e-mail. Jadi udah langsung masuk |
| Peneliti | Tapi tiap tahun ada tambahan menu-menunya gak mbak? |
| Mba Ima | Ada, ada prosesnya. Kemarin aja yang untuk seleri ada. Manipulationalisasi. |
| Peneliti | Berarti masih terus belajar-belajar ya mbak? Tentang aplikasi ini. |
| Mba Ima | Iya, tambahan-tambahan. Tambahan-tambahan dan update. Karena sih yang jelas untuk update dan tambahan keamanan sih. |
| Peneliti | Tapi kalau misalnya di luar dari penang jawab yang megang aplikasi ini, misalnya perawat pengen buka, bisa gak mbak? Kayak dia mau ngecek |
| Mba Ima | gak bisa. benar-benar yang manager pada bagiannya aja yang bisa. |
| Peneliti | Kalau dia pengen melihat datanya, ya, lapor ke manager dulu. Mau lihat cutinya gitu. |
| Mba Ima | Kadang-kadang kalau mau lihat itu kan pasti ada kepentingannya kan. Apa aja ya harus izin dulu. Tapi itu pun juga terbatas ya. Kalau untuk yang admin, yang approval, kecuali itu HRD ya. Kalau yang lain kayak aku, aku gak bisa buka punya pembinaan. Aku bisa buka, tapi aku gak bisa mengedit kalau pakai ID-ku. Harus benar-benar ID-nya punya pembinaan. Tapi gini, punya aku |



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|---|--|
| | itu kan riskan. Template-nya yang di aku, pasti di pembinaan gak akan ada. |
| Peneliti | Berarti di dalam menu-nya itu beda-beda? |
| Mba Ima | Beda-beda. dan recruitment juga gak akan ada. Templatnya di aku gak ada. Jadi hanya menu-menunya terkait aja. Kecuali memang menu itu bisa berkaitan. Contohnya kayak misalnya mau melihat database. Mau melihat ya bisa, Tapi gak bisa ngerubah data itu. Xpresso itu gampang kok patokannya. Kalau dia dikasih akses dan dia bisa mengerjakan, berarti itu tugasnya dia. Kalau dia dikasih akses tapi gak bisa mengakses, ya bukan tugasnya dia, gitu. Karena kan di menu nya aku dia gak ada. |
| Kendala Yang Di Hadapi Dalam Penggunaan Aplikasi HRIS Di Rumah Sakit Hermina Depok | |
| Peneliti | Berarti aplikasi ini menurut Mba Ima sudah efektif belum, kalau buat sekarang gitu? Apa masih ada kendala? |
| Mba Ima | Sebenarnya sih kalau kendala itu lebih di proses ya. Karena banyak sedikitnya karyawan itu berpengaruh. Terus semakin banyak karyawannya, terus bandwidth-nya itu nggak besar, itu berpengaruh terhadap <i>download</i> -an dan terhadap proses. Jadi kalau kayak saya, Bekasi, Jatragara itu, pasti kalau ngelakuin gaji akan lebih lama dibandingkan dengan yang karyawannya dibawah 500, atau dibawah 400. Karena apa ya, itunya cepet mereka |
| Peneliti | Berarti nggak siapa duluan yang pake gitu ya, Mba? Karena pake rame-rame satu rumah sakit gitu. |
| Mba Ima | Itu pengaruh juga. Apalagi kalau itu, makanya rame-rame itu yang berpengaruh. Karena kan server-nya cuma satu. |
| Peneliti | Berarti kan tiap akhir bulan Mba kayak pembukuan gitu. Berarti itu benar-benar cepet-cepetan gitu, Mba. Terus jadi bisa sering lembur dong tiap akhir bulan? |



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|----------|--|
| Mba Ima | iya sih, karena untuk mau cancel aja itu butuh waktu, kalau kayak saya itu misalnya setengah jam Nanti itu ada beberapa tahapan, nanti ada namanya generate setelah generate <i>payroll</i> report Jadi kita ambil reportnya, setelah generate gaji tadi kita ambil lagi reportnya, karena untuk dicocokkan, nanti kalau ada yang miss kita ando lagi reportnya, undo lagi generate-nya, ulang lagi dari awal. Jadi setiap undo itu butuh waktu setengah jam Nanti ando generate lagi butuh waktu misalnya satu jam Jadi untuk satu itu ya butuh waktu lama Nanti setelah kita perbaiki, kita generate lagi, generate butuh waktu lagi Misalnya generate butuh waktu setengah jam Nanti report lagi setengah jam lagi, jadi gitu terus. Cuma untuk jeleknya masih di situ Lebih kepenarikan sistem untuk karyawan jumlah yang banyak Karena memang sih setiap rumah sakit, jumlah karyawan itu berpengaruh Terhadap percepatan untuk penarikan, apalagi bersamaan dalam pemakaian, maka itu akan lebih lama lagi. Mungkin kalau ga bersamaan, saya bisa lebih cepat 10 menit, Tapi kalau bersamaan, saya pasti akan manteng di setengah jam. Sebenarnya sih, kalau misalnya kayak Bandwidth itu digedein di Xpresso. Nanti kasian di pelayanan, mereka ga akan kebagian. Mereka yang akan lemot. Mungkin sebenarnya sih lebih ke jaringan server aja ya. |
| Peneliti | Berarti masih harus diperbaikinya di servernya itu yaa mba. Yang dicari solusinya biar satu rumah sakit itu ga ada kendala kayak gitu. Jadinya ga berebut-rebutan buat pemakanannya aplikasi HRIS ini. |
| Mba Ima | Sebenarnya gini, aplikasi ini pun juga bisa. Disempurnakan lagi. |
| Peneliti | Cuma masih proses ya Mba? |
| Mba Ima | iya masih baru penggunaannya. Karena memang yang namanya disiplin Karena espresso ini hanya satu, disiplin Ketika sudah disiplin, mau ngapain pun itu bisa Tapi untuk mendisiplinkan |



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|-----------------|---|
| | orang itu kan ga semudah ya. Butuh waktu, kita pun sudah sosialisasi juga masih ada yang ga tau Kayak gitu, paling tau-tau nanti udah kejadian. Gajinya ga dibayar, apanya kepotong, ini bagaimana, kayak duit tuh. |
| Peneliti | Nanti berarti hebohnya baru pas udah di akhir bonus ya Mba, akhir tahun. |
| Mba Ima | Bukan akhir tahun, setiap bulan Masuk gajinya, gaji aku kemarin segini kok sekarang segini ya, kalo aku sih, pada sih ini berdasarkan datanya ya, kalo memang dia punya Data valid, aku sih ga masalah. Kaya kemaren ada form izin karyawan yang masuk ke saya untuk potong gaji. Ternyata dia ada surat sakit, gitu kan ya Karena waktu itu udah agak lama, saya lupa waktu itu kalo udah di-approved. Akhirnya ter-approved-nya kepotong gaji. Sehingga itu anak kan ada satu alpha, tapi kepotong dua. Karena miss, jadi saya cocokin. Aku ada surat sakitnya, mana? Oh iya, kamu ngasih tanggalnya sekian ke saya. Harusnya kalo kamu surat sakit, jangan bikin form izin, dobel. Kamu megecoh saya, kalo gitu saya juga ga mau disalahkan. Karena memang dia ada buktinya Ya udah, nanti kita kembalikan di budget bulan depannya. |
| Peneliti | Owh Bisa kayak gitu berarti ya, Mba? |
| Mba Ima | Bisa masukin di lain-lain, masukin di koreksi gaji |
| Peneliti | Oh, jadi masih bisa sistemnya buat ngerubah, tapi masukin ke bulan depan gitu, ya Mba? Itu PR juga ga buat, Mbak? |
| Mba Ima | PR, ya paling biasanya biar gak lupa. Saya tuh setiap penggajian itu saya tuh kan orangnya terkadang kan cenderung lupa kan ada ya, banyak ya. Jadi setiap apapun itu aku tulis di buku. Pada saat nanti mau proses buku, saya baca satu-satu lagi. Oh ini, oh iya saya proses. Oh ini, oh iya saya ini. Jadi nanti sama, jadi kayak gitu. Jadi itu untuk meminimalisir kita, untuk ketinggalan kerjaan kita. |



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

| | |
|----------|---|
| Peneliti | Sebenarnya sih, kalau dibilang sempurna banget HRIS itu belum. Karena sampai sekarang juga, kurangnya adalah masih belum terbacanya Jam Lembur. |
| Mba Ima | Jadi itu berarti masih bikin sendiri? |
| Peneliti | Iya, jadi Jam Lembur itu paling saya masih ngeshare-ngeshare. Jadi sebenarnya nggak repot juga sih dibanding karna Cuma ngeshare-ngeshare aja sih. |
| Mba Ima | Iya, karena sebenarnya bisa, mau biar kebaca. Tapi masalahnya, kalau gitu, karena mereka nggak disiplin, itu pengaruhnya besar banget. Kalau kita nurunin dari sistem, satu orang itu kalau jadwalnya dinas, sama <i>FingerPrint</i> nggak sama aja, itu bisa motong. Satu orang tuh pernah dicoba ya, satu orang kepotong 2 juta, lihat mau terima gaji berapa. Karena ada dia potong 500, itu pernah di coba loh. |
| Mba Ima | Kalau sejauh ini sih kendalanya itu yaa. |

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

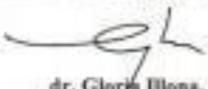
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 3 Pemberian Sanksi pembinaan

|  PEMBERIAN SANKSI PEMBINAAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|----------------------|---------------------|--|------------------|------------|---|--------|---------|------|--|----------|------|-----------|------|---|--------|------------|------|---|-------------|------|--------------|------|---|-------|--------------------|------|---------------------|------|----------------------|-----|
| Kode Nomor : 005 / HRD - Pembinaan No. Revisi : 05 Halaman : 2/2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SPO Administrasi Pelayanan | Ditetapkan :  dr. Gloria Ilona, MM Direktur | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Tanggal Terbit : 26 / 3 / 2019 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>a. 1 (satu) berkas diberikan ke Bagian Personalia RS Hermina / Dep. HRD PT M01 Tbk untuk dimasukkan kedalam file karyawan yang bersangkutan.</p> <p>b. 1 (satu) berkas diberikan kepada karyawan bersangkutan.</p> <p>8. Buat program pembinaan yang dimonitor setiap bulan oleh atasan langsung karyawan yang mendapatkan sanksi pembinaan yang disampaikan dalam rapat Tim HRD. (Lampiran-8)</p> <p>9. Apabila dalam masa pembinaan karyawan melakukan pelanggaran, maka sanksi pembinaan bisa ditingkatkan atau bila progress-pembinaan belum mencapai target sesuai program pembinaan, maka Tim HRD RS Hermina bisa memberikan evaluasi dengan menambahkan masa sanksi pembinaan anak pelanggaran Tertulis III, Surat Peringatan I, II, III.</p> <p>10. Penjelasan tentang hal-hal lain yang terkait sebagai akibat penjurutan sanksi tersebut, seperti :</p> <p>a. Pencabutan PEN We Care : Lisan II s/d SP III</p> <p>b. Perhitungan penetapan bonus untuk target individu pada sanksi pembinaan</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>Tingkat Pelanggaran</th> <th>Jenis Sanksi</th> <th>Pencapaian Bonus</th> <th>Keterangan</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">1</td> <td rowspan="3">Ringan</td> <td>Lisan I</td> <td>95 %</td> <td rowspan="3">Tidak ada gradasi penurunan masa pembinaan. Setiap karyawan yang mendapatkan sanksi pembinaan harus dikurasi 1 x dalam periode bonus sesuai dengan TMT sanksi pembinaan.</td> </tr> <tr> <td>Lisan II</td> <td>90 %</td> </tr> <tr> <td>Lisan III</td> <td>85 %</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">2</td> <td rowspan="3">Sedang</td> <td>Tertulis I</td> <td>70 %</td> <td rowspan="3">Contoh: Sanksi Pembinaan TT III TMT 1 November 2018, maka pencapaian bonus akan mendapatkan 50 % pada periode bonus semester II tahun 2019</td> </tr> <tr> <td>Tertulis II</td> <td>60 %</td> </tr> <tr> <td>Tertulis III</td> <td>50 %</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">3</td> <td rowspan="3">Berat</td> <td>Surat Peringatan I</td> <td>30 %</td> </tr> <tr> <td>Surat Peringatan II</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Surat Peringatan III</td> <td>0 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>c. Penyesuaian gaji tahun berikutnya akan menjadi pertimbangan penilaian kompetensi bagi karyawan yang mendapatkan sanksi pembinaan dan untuk pelanggaran berat (SP I, II dan III) tidak mendapatkan Kenaikan Gaji Tahunan.</p> <p>d. Bagi karyawan yang mendapatkan sanksi pembinaan SP III agar dipertimbangkan untuk mutasi dan demosi.</p> <p>CATATAN: SPO Administrasi Pelayanan ini merupakan revisi dari SPO Pemberian Sanksi Pembinaan, No. 005/HRD-Pembinaan, revisi 04, tahun 2016</p> | | No | Tingkat Pelanggaran | Jenis Sanksi | Pencapaian Bonus | Keterangan | 1 | Ringan | Lisan I | 95 % | Tidak ada gradasi penurunan masa pembinaan. Setiap karyawan yang mendapatkan sanksi pembinaan harus dikurasi 1 x dalam periode bonus sesuai dengan TMT sanksi pembinaan. | Lisan II | 90 % | Lisan III | 85 % | 2 | Sedang | Tertulis I | 70 % | Contoh: Sanksi Pembinaan TT III TMT 1 November 2018, maka pencapaian bonus akan mendapatkan 50 % pada periode bonus semester II tahun 2019 | Tertulis II | 60 % | Tertulis III | 50 % | 3 | Berat | Surat Peringatan I | 30 % | Surat Peringatan II | 10 % | Surat Peringatan III | 0 % |
| No | Tingkat Pelanggaran | Jenis Sanksi | Pencapaian Bonus | Keterangan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Ringan | Lisan I | 95 % | Tidak ada gradasi penurunan masa pembinaan. Setiap karyawan yang mendapatkan sanksi pembinaan harus dikurasi 1 x dalam periode bonus sesuai dengan TMT sanksi pembinaan. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Lisan II | 90 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Lisan III | 85 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Sedang | Tertulis I | 70 % | Contoh: Sanksi Pembinaan TT III TMT 1 November 2018, maka pencapaian bonus akan mendapatkan 50 % pada periode bonus semester II tahun 2019 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Tertulis II | 60 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Tertulis III | 50 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Berat | Surat Peringatan I | 30 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Surat Peringatan II | 10 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Surat Peringatan III | 0 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| UNIT TERKAIT | Seluruh unit kerja | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 4 Lampiran Penilaian Dan Formulir Hasil Kerja Jabatan Karyawan

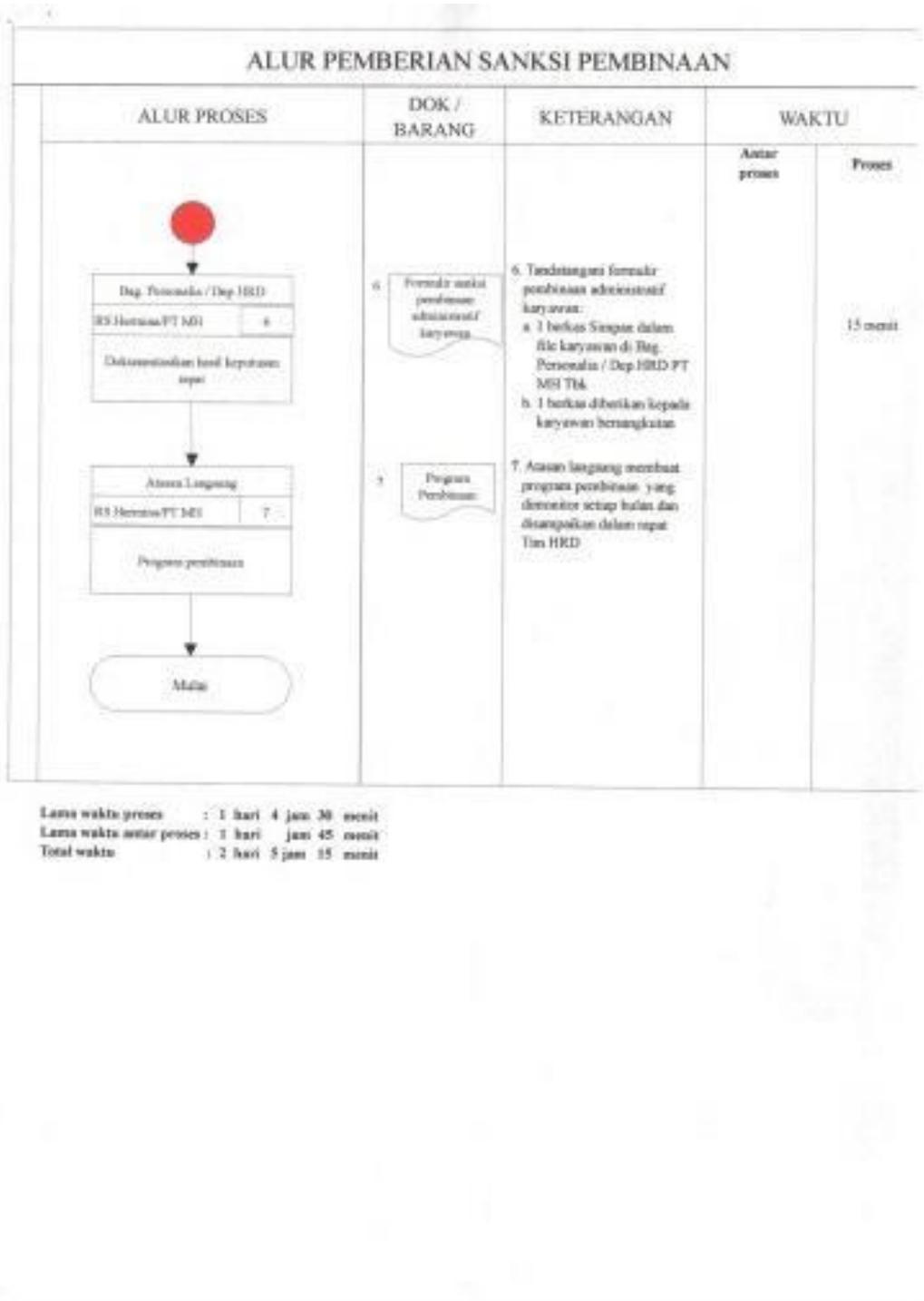
Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





Lampiran 5 Penilaian KPI

| PENILAIAN KPI | | | | | | |
|---|-----------------------|-------------------------|---------------------------------------|-----------------|--------------|--------------|
| RUMAH SAKIT HERMINA DEPOK | | | | | | |
| Nama : SETYO NUGROHO Y | | | | | | |
| Jabatan : Pelaksana Laboratorium | | | | | | |
| I. PENILAIAN KOMPETENSI | SA | Kepala Instalasi | Manager Jangmed | Wadirmed | BOBOT | NILAI |
| | | | | | 0.4 | |
| 1. Kompetensi Dasar / Karakter | 3.19 | 3.19 | 0 | 0.00 | | |
| 2. Kompetensi Teknis | 2.43 | 2.43 | 0 | 0.00 | | |
| NILAI KOMPETENSI | | | | 0.00 | 0 | |
| II. PENILAIAN KINERJA | SA | Kepala Instalasi | Manager Jangmed | Wadirmed | BOBOT | NILAI |
| | | | | | 0.6 | |
| 1. Penguasaan SPO Laboratorium | 0.96 | 0.96 | 0.96 | 0.96 | | |
| 2. Penguasaan Program Modul komputer Laboratorium | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | | |
| 3. Penguasaan Pengambilan Specimen Pemeriksaan Laboratorium | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | | |
| 4. Penguasaan Sampel Ulang | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | | |
| 5. Diklat Laboratorium | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | | |
| NILAI KINERJA | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 8.96 | 5.376 | |
| NILAI KPI | | | | | 5.38 | |
| PERSETUJUAN PENILAIAN | | | | | | |
| ATASAN | ATASAN PEJABAT | | Catatan Penilaian Pengembangan | | | |
| | PENILAI | | Oleh Atasan Pejabat Penilai | | | |
| Tanggal : | Tanggal : | | | | | |
| | | | 1 | | | |
| | | | 2 | | | |
| | | | 3 | | | |

- Hak Cipta :**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
 - Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



lampiran 6 Formulir Hasil Kerja

FORMULIR HASIL KERJA JABATAN KARYAWAN

RS. Hermina : Depok

I. PERSYARATAN JABATAN

| | | | |
|------------|-----------------|----------------------|----------------------|
| Nama | : SETYO NUGROHO | Pendidikan | : D3 |
| Usia | : 27 thn | Penilaian kompetensi | : 3a |
| Masa Kerja | : 4 thn 7 bln | Promosi | : Staf Fung Lev IA-F |

II. TUGAS POKOK

| | |
|---|---|
| 1 | Mampu melakukan penjelasan tentang pelayanan laboratorium |
| 2 | Melakukan evaluasi terhadap kegiatan pelayanan kefarmasian di Instalasi farmasi yang meliputi pengelolaan sediaan farmasi, alat |

III. URAIAN TUGAS

| | |
|----|--|
| 1 | Pengetahuan jenis-jenis formulir laboratorium & fungsinya |
| 2 | Kemampuan melakukan pemeriksaan rujukan (form specimen,buku eksperdisi,hari kerja,biaya,selesai hasil) |
| 3 | Kemampuan mempersiapkan kebutuhan pengambilan specimen sesuai dgn jenis specimen & jenis anti koagulan |
| 4 | Kemampuan melakukan pengambilan specimen sesuai dgn kebutuhan diantaranya adalah darah vena, arteri, kapiler, urine, fese, sputum, |
| 5 | Kemampuan melakukan homogenisasi specimen |
| 6 | Kemampuan melakukan quality control |
| 7 | Kemampuan mengoperasionalkan alat hematology |
| 15 | Kemampuan menginterpeastasikan hasil golongan darah dan rhesus |
| 16 | Kemampuan mengoperasikan alat kimia klinik |
| 17 | Menganalisa stok opname terhadap fixed asset dan stok opname obat sesuai jadwal yang ditetapkan |
| 18 | Kemampuan mengoprasikan alat astrup dan elektrolit |
| 19 | Kemampuan mengoprasikan alat hemostatis |
| 20 | Kemampuan mengoprasikan alat Nycocard Reader |
| 21 | Kemampuan melakukan quality Control setiap Kit reagen |
| 22 | Kemampuan melakukan pemeriksaan serologi |
| 23 | Kemampuan mengoperasikan alat urine analyzer |
| 24 | Kemampuan melakukan pemeriksaan fasses lengkap, fasses analisa darah samar |
| 25 | Kemampuan melakukan pemeriksaan APT test |
| 26 | Kemampuan mengoperasikan Alat Mimi Vidas |

JAKARTA

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Lampiran 7 Jenjang Diklat

III. Jenjang Diklat Yang Sudah Diikuti

| No | Waktu Pelaksanaan | Nama Diklat |
|----|-------------------|--|
| 1 | 7 Februari 2023 | Kebersihan Tangan |
| 2 | 9 Februari 2023 | Pembersihan, Desinfeksi, dan Sterilisasi |
| 3 | 14 Februari 2023 | Diklat Disaster Plan |
| 4 | 12 MEI 2023 | PT SETIA ANUGRAH |

IV. HASIL KERJA

| NO | ASPEK PENILAIAN | TARGET | PENCAPAIAN | DOKUMEN EMBUKTIAN |
|----|--|-----------------|------------|-------------------------|
| 1 | Terlaksananya pemeriksaan laboratorium rutin | 100% | 100% | laporan tersedia |
| 2 | Terlaksananya kegiatan Pemantapan Mutu | 100% | 100% | laporan tersedia |
| 3 | Terlaksananya operasional dan melakukan | 100% | 100% | laporan tersedia |
| 4 | Terlaksananya pengehuaran reagen dan alkes | 100% | 100% | laporan tersedia |
| | Depok, 15 Juli 2023 | Mengetahui | | Mengetahui, |
| | Pegawai yang di promosikan | Atasan langsung | | Atasan Pejabat Penilai |
| | SETYO NUGROHO Y | CICIH HARTATI | | DR. ANDANI PUSPITA RANI |
| | Pelaksana | KaUr Lab | | Plh Manajer JangMed |

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA

1. Dilarang mengutipan hanya untuk kepentingan penatalaksanaan, penentuan, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 8 Dokumentasi Wawancara Dengan Mba Opi



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

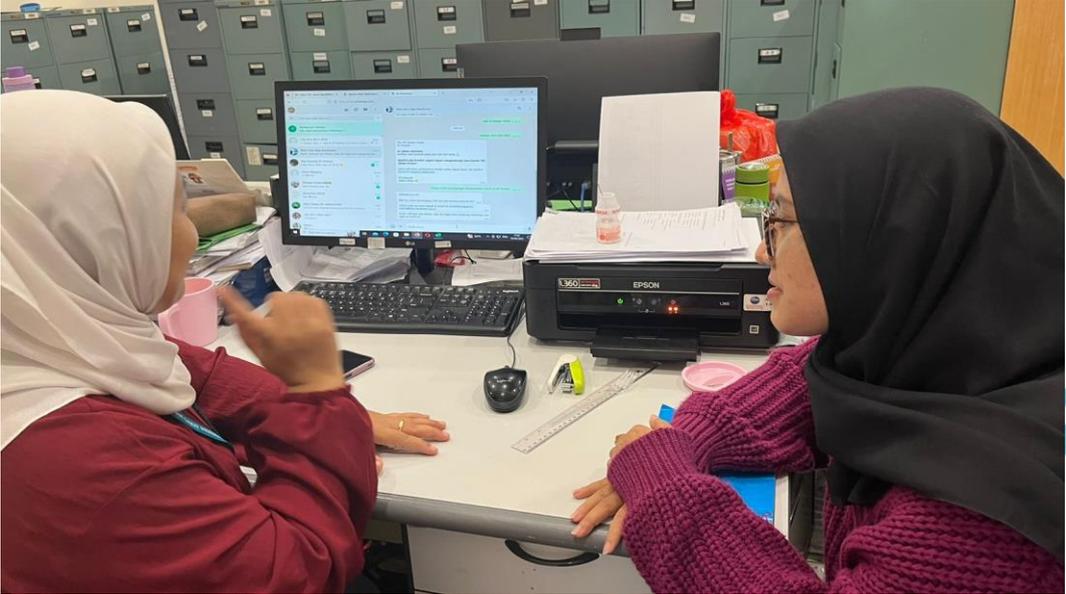
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 9 Dokumentasi Wawancara Dengan Mba Ima



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 10 Surat Permohonan Pengambilan Data Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
Jalan Prof Dr. G.A. Siwabessy, Kampus UI, Depok 16425, Gedung H
Telepon (021) 7270036/7863538, Hunting, Fax (021) 7270034
Laman : <http://www.pnj.ac.id> e-pos : humas@pnj.ac.id

Nomor : 05/PL3.11/PK.04/2023

4 April 2023

Perihal : Permohonan Pengambilan Data Penelitian

Yth. HRD RS Hermina
PT. RS Hermina
Jl. Siliwangi No.50, Depok,
Kec. Pancoran Mas, Kota Depok Jawa Barat 16436

Sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan Mahasiswa Politeknik Negeri Jakarta Jurusan Administrasi Niaga, khususnya Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Bisnis. Kami menugaskan mahasiswa semester 8 (akhir) dalam mencari data untuk keperluan Tugas Akhir mereka.

Adapun nama mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut:

| | |
|-------------------|---|
| Nama | : Anisa |
| Nim | : 1905421045 |
| Prodi | : Sarjana Terapan Administrasi Bisnis |
| Fakultas/ Jurusan | : Politeknik Negeri Jakarta/ Administrasi Niaga |
| Data yang diminta | : Pengambilan data penelitian |

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.



Kepala Jurusan Administrasi Niaga

Dr. Iis Mariam., M.Si
NIP 196501311989032001

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA

Jalan Prof Dr. G.A. Siwabessy, Kampus UI, Depok 16425, Gedung H
Telepon (021) 7270036/7863538, Hunting, Fax (021) 7270034
Laman : <http://www.pnj.ac.id> e-pos : humas@pnj.ac.id

Nomor : 284/PL3.11/PK.04/2023
Perihal : Permohonan Tanda Tangan

4 April 2023

Yth. Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan
Politeknik Negeri Jakarta
Di tempat

Sehubungan dengan pengerjaan tugas akhir/skripsi oleh mahasiswa Program Studi D4 Administrasi Bisnis Terapan. Bersama ini mohon perkenan Bapak untuk dapat menandatangani surat permohonan pengambilan data tugas akhir tersebut.

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ketua Jurusan Administrasi Niaga

Dr. Dra. Iis Mariam., M.Si
NIP 196501311989032001



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 11 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari Rumah Sakit Hermina Depok

**PT. MEDIKALOKA HUSADA**
RUMAH SAKIT HERMINA DEPOK
Jl. Raya Siliwangi No. 50 Pancoran Mas, Depok, Jawa Barat 16436
Telp. (021) 77202525 (Hunting) Fax. (021) 77206107
Website : www.herminahospitals.com

Depok, 7 Agustus 2023

Nomor : 3491/HRD/RSB DPK/VIII/2023
Lampiran : --
Perihal : Jawaban Permohonan Pengambilan Data Penelitian

Kepada Yth,
Ketua Jurusan Administrasi Niaga
Di
Tempat

Dengan hormat,

Menunjuk surat permohonan dari Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta dengan nomor surat 05/PL.3.11/PK.04/2023 tanggal 4 April 2023 perihal Permohonan Pengambilan Data Penelitian .

Sehubungan dengan hal tersebut diatas untuk melakukan Kegiatan Pengambilan Data Penelitian Mahasiswa, data bagi mahasiswa atas nama:

| NO | Nama/NPM | Prodi | Judul Penelitian |
|----|------------------|---|---|
| 1 | Anisa/1905421045 | Sarjana Terapan Administrasi Bisnis | Peranan Aplikasi <i>Human Resource Information System (HRIS)</i> Terhadap Kinerja HRD Dalam Sarana RS Hermina Depok |

Bersama ini disampaikan bahwa permohonan tersebut disetujui dan dapat dilaksanakan di RS Hermina Depok .

Demikian hal ini disampaikan, atas perhatiannya dan kerjasama yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami
Direktur, RS
Wakil Direktur Umum

Nursahlan, SE



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 12 Curriculum Vitae



ANISA

0821243336383 | anisaica188@gmail.com

Jl. Wijaya Kusuma 6, No.182, Depok, Jawa Barat

Saya adalah mahasiswa semester 8 di Politeknik Negeri Jakarta Jurusan Administrasi Bisnis Terapan. Saya memiliki pengalaman magang di salah satu Rumah Sakit Hermina Depok di divisi Personalia HRD selama 6 bulan. Saya adalah pribadi yang bertanggung jawab serta dapat di andalkan, saya mampu bersosialisasi dengan mudah, saya selalu termotivasi untuk mencoba hal baru. Saya sangat senang bekerja dengan berbagai macam orang, saya sangat yakin bahwa saya dapat bekerja dengan baik sebagai sebuah tim. Saya menyukai hal-hal yang menambah pengetahuan dan pengalaman. Bagi saya, bekerja di bawah tekanan merupakan tantangan yang harus saya jalani dengan baik.

INTERNSHIP

| | |
|--|---------------------|
| Rumah Sakit Hermina Depok – Raya Siliwangi, Kota Jawa Barat <i>Personalia HRD</i> | Aug 2022 - Jan 2023 |
| <ul style="list-style-type: none">• Menginputan Database Karyawan bagian Farmasi, keuangan, Manajer dan HRD• Membantu kegiatan serah terima jabatan Manajer Public Relation• Menjadi panitia Akreditasi di RS Hermina Depok Standar Kemenkes 2022 sebagai typist• Membuat surat tugas pengalaman kerja karyawan, SK, dan lampiran uraian tugas karyawan rekam medis• membuat surat informasi libur karyawan Backoffice• membuat laporan kegiatan Persiapan Go Live Hinai Periode tahun 2022 | |

Education Level

| | |
|--|---------------------|
| Politeknik Negeri Jakarta - Jl. Prof. DR. G.A. Siwabessy, Kukusan, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16425 <i>Administrasi Bisnis Terapan</i> | 2019 - 2023 |
| SMA SEJAHTERA 1 DEPOK - Jalan Anyelir No.68, Depok Jaya, Kecamatan pancoran mas, Kota Depok, Jawa Barat 16432 <i>High School Diploma in IPS</i> | Jul 2016 - Jun 2019 |

Organisational Experience

| | |
|--|---------------------|
| Pramuka - Depok Jawa, Barat Bendahara | Jan 2016 - Aug 2019 |
|--|---------------------|

Skills, Achievements & Other Experience

- **Sertifikasi** (2018): Perkemahan Wirakarya Cabang
- **Soft Skills:** Public Speaking, Manajemen Waktu, Detail Oriented, Kemampuan Beradaptasi
- **Hard Skills:** Microsoft (Word, Excel, Power Point) dengan baik