



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

Analisis Capaian Kinerja Pegawai Pengganti Cuti pada Rumah Sakit Umum Daerah Simpang Lima Gumul Kediri

Oleh:

Blesscindy Estherina Sulistiono	(2112010061)
Dr. Ismayantika Dyah Puspasari, S.E, M.B.A	(0706108902)
Rino Sardanto, S.Pd, M.Pd	(0730127403)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JUNI 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Analisis Capaian Kinerja Pegawai Pengganti Cuti pada Rumah Sakit Umum Daerah Simpang Lima Gumul Kediri
2. Ketua
- a. Nama Lengkap : Blesscindy Estherina Sulistiono
- b. NPM : 2112010061
- c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
- d. Alamat Rumah : Jl. Wilis No. 27A Pare, Kediri
- e. Telp./HP : 087751953478
- f. Email : cindyestherina@gmail.com
3. Jangka waktu Penelitian : 1 bulan
4. Pembiayaan :
- a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
- b. Dari sumber lain : Rp 10.000.000
- Jumlah Seluruhnya : Rp 10.000.000

Mengetahui,
Kaprosdi Manajemen



Restin Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605

Kediri, 30 Juni 2025
Ketua,



Blesscindy Estherina Sulistiono
NPM. 2112010061

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Amip Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian tugas akhir yang berjudul “*Analisis Capaian Kinerja Pegawai Pengganti Cuti pada Rumah Sakit Umum Daerah Simpang Lima Gumul Kediri*” ini dengan baik dan tepat waktu. Penulisan tugas akhir ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana kinerja pegawai pengganti dalam menjalankan tugas selama pegawai utama menjalani cuti, khususnya di lingkungan RSUD Simpang Lima Gumul Kediri. Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di instansi pelayanan publik, khususnya rumah sakit.

Dalam proses penyusunan laporan ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan tulus penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen dan dosen pembimbing atas bimbingan, saran, dan motivasi yang sangat berharga selama proses penyusunan penelitian ini.
4. Ibu Dr. Ismayantika Dyah Puspasari, S.E, M.B.A, selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Rino Sardanto, S.Pd, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu selama proses bimbingan.
5. Pihak RSUD Simpang Lima Gumul Kediri yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian lapangan.

6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa, semangat, dan dukungan moral maupun materi.
7. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen, serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyusunan laporan ini.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya.

Kediri, 30 Juni 2025



Penulis

RINGKASAN

Dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit, proses pengajuan cuti dan penunjukan pegawai pengganti merupakan aspek penting yang menentukan kelangsungan operasional dan kualitas pelayanan. Mekanisme ini masih dilakukan secara manual, bagi pegawai Non-ASN di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri yang bersifat nonmedis, tanpa dokumentasi formal yang memadai. Kondisi tersebut menimbulkan permasalahan dalam pelimpahan tugas dan kinerja. Penelitian sebelumnya belum banyak mengkaji secara spesifik dampak dari sistem manual ini terhadap kinerja pegawai pengganti.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis prosedur pengajuan cuti dan capaian kinerja pegawai pengganti. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dari informan kunci yaitu Kepala Ruangan dan Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengajuan cuti masih dilakukan secara manual, dengan pengajuan bertahap, hingga pimpinan rumah sakit. Penyerahan tugas kepada pegawai pengganti dilakukan secara informal dan lisan, tanpa dokumentasi tertulis. Hal ini seringkali menimbulkan kendala dalam pemahaman tugas, terutama jika cuti diajukan secara mendadak.

Pemilihan pegawai pengganti didasarkan pada pengalaman dan kemampuan kerja, namun arahan singkat tetap diperlukan untuk memastikan kelancaran tugas. Kinerja pegawai pengganti dinilai cukup baik berdasarkan hasil kerja, ketepatan waktu, dan minimnya kesalahan. Keberhasilan pelaksanaan tugas sangat dipengaruhi oleh koordinasi internal, komunikasi yang efektif, serta kerja sama tim.

Penelitian ini merekomendasikan digitalisasi sistem cuti, penyusunan SOP pelimpahan tugas yang terdokumentasi, dan peningkatan pelatihan serta pembinaan bagi pegawai pengganti guna meningkatkan kualitas kinerja dan kontinuitas pelayanan rumah sakit.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Cuti Pegawai, Kinerja Pengganti, Non-Pegawai Negeri Sipil, Proses Administrasi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
RINGKASAN	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI.....	6
A. Prosedur Cuti.....	6
B. Pegawai Cuti	8
C. Pegawai Pengganti	10
D. Capaian Kinerja.....	10
BAB III METODE PENELITIAN.....	13
A. Deskripsi Metode Penelitian	13
B. Rincian Proses Pengumpulan Data	13
C. Sasaran Penelitian	14
D. Instrumen Penelitian.....	16
E. Prosedur Analisis Data.....	19
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	21
A. Hasil Penelitian	21
B. Pembahasan.....	29
1. Mendeskripsikan prosedur pengajuan cuti pegawai yang diterapkan di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri dari segi penyerahan tugas maupun kendala-kendala yang dihadapi	29

2. Menganalisis capaian kinerja pegawai pengganti, khususnya dalam aspek kompetensi dan kualitas pelayanan yang diberikan selama masa cuti pegawai utama berlangsung.....	36
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	41
A. Kesimpulan.....	41
B. Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA	43

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Sasaran Penelitian	14
Tabel 3.2 Karakteristik Informan	16
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian	17
Tabel 4.1 Reduksi Data	23
Tabel 4.2 Penyajian Data	27

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Format Pengajuan Cuti RSUD Simpang Lima Gumul Kediri	29
Gambar 4.2 Formulir Permintaan dan Pemberian Cuti.....	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian	50
Lampiran 2. Surat Balasan/Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari Perusahaan.....	51
Lampiran 3. <i>Informant Consent</i>	52
Lampiran 4. Keterangan Persetujuan Etik	54
Lampiran 5. Instrumen Penelitian	55
Lampiran 6. Transkripsi Wawancara	58
Lampiran 7. Dokumentasi.....	62
Lampiran 8. Artikel Yang Dipublikasikan.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

a) Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu elemen penting dalam menjaga keberlangsungan dan efisiensi operasional sebuah organisasi, termasuk di Instansi Pemerintahan. Menurut Dessler manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian proses yang meliputi perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta pengelolaan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta masalah keadilan (Husni Pasarela, 2023).

Pengertian ini menunjukkan cara yang dilakukan perusahaan untuk mengelola karyawan dengan baik. Mulai dari merekrut karyawan, memberikan pelatihan agar mereka lebih terampil, menilai kinerja mereka, hingga memberikan kompensasi yang sesuai. Selain itu, perusahaan juga memperhatikan hubungan kerja yang baik, menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, serta memastikan keadilan bagi semua karyawan. Semua langkah ini dilakukan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan produktif, dan perusahaan bisa mencapai tujuannya dengan baik.

Menurut Hasibuan menjelaskan bahwa teori MSDM merupakan suatu ilmu sekaligus seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara optimal, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan, kesejahteraan karyawan, dan kepentingan masyarakat secara keseluruhan (Fachrurazi et al., 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya dipahami sebagai sekadar proses administratif, tetapi juga sebagai perpaduan antara ilmu pengetahuan dan seni dalam mengelola tenaga kerja. Hal ini mencakup bagaimana organisasi membangun hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan, serta mengatur peran dan tanggung jawab setiap individu di dalamnya.

Tujuan utama dari manajemen SDM adalah memastikan bahwa tenaga kerja digunakan secara efektif dan efisien, artinya setiap individu bekerja sesuai potensi dan kemampuannya dengan hasil yang optimal, tanpa pemborosan waktu dan sumber daya. Dengan pengelolaan yang baik, manajemen SDM dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan, sekaligus memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat luas. Oleh karena itu, fungsi manajemen SDM sangat strategis dalam menciptakan keseimbangan antara kepentingan perusahaan, karyawan, dan lingkungan sosial.

Rumah Sakit Umum Daerah Simpang Lima Gumul (RSUD SLG) Kediri merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) di bawah Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Perencanaan pendirian RSUD SLG Kediri dimulai pada tahun 2009 oleh Bupati Kabupaten Kediri, diikuti dengan studi kelayakan oleh Bappeda pada tahun 2010. Pembelian lahan seluas 75.504 m² dilakukan pada tahun 2011, dan pembangunan gedung dimulai pada tahun 2016 hingga akhir 2017 (*Sejarah RSUD SLG*, n.d.).

Peresmian RSUD SLG dilakukan pada tanggal 7 Agustus 2018, dan rumah sakit mulai beroperasi untuk masyarakat umum pada 2 Januari 2019. Sebagai rumah sakit kelas C milik Pemerintah Kabupaten Kediri, RSUD SLG didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau. Fokus utama rumah sakit ini adalah memberikan pelayanan medis yang bermutu dan paripurna kepada seluruh lapisan masyarakat, termasuk mereka yang kurang mampu.

RSUD SLG Kediri terdiri dari berbagai jenis pegawai, mulai dari staf medis seperti dokter dan perawat, hingga staf non-medis seperti administratif, teknisi, dan petugas kebersihan. Semua pegawai ini memiliki tugas dan tanggung jawab spesifik yang saling terkait untuk menjaga kelancaran operasional rumah sakit.

Meskipun RSUD SLG Kediri merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), orientasi utamanya bukanlah pada pencapaian laba, melainkan pada pemberian layanan kesehatan yang optimal dan terjangkau bagi masyarakat.

Sebagai institusi pelayanan publik, RSUD SLG memiliki tanggung jawab sosial untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pelayanan yang profesional dan berkualitas. Dalam menjalankan fungsinya, salah satu aspek penting yang tidak boleh diabaikan adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

SDM di lingkungan rumah sakit, baik tenaga medis maupun non-medis, merupakan ujung tombak keberhasilan pelayanan. Oleh karena itu, RSUD SLG perlu menerapkan manajemen SDM yang terencana dan terarah, dimulai dari proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja dan kompetensi, hingga pada tahap rekrutmen dan seleksi yang transparan. Selain itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan juga harus menjadi prioritas guna meningkatkan profesionalisme dan responsivitas pegawai dalam memberikan pelayanan. Evaluasi kinerja secara objektif dan pemberian motivasi dalam bentuk penghargaan maupun insentif juga sangat penting dilakukan untuk menjaga semangat kerja pegawai. Dengan manajemen SDM yang baik, RSUD SLG diharapkan tidak hanya mampu memberikan layanan kesehatan yang efektif dan efisien, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, sejalan dengan tujuan utama pelayanan publik di sektor kesehatan.

Pada bagian administratif RSUD SLG memiliki Kepala Bagian Tata Usaha yang terdiri dari Sub Bagian Perencanaan, Sub Bagian Keuangan, dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Setiap Sub memiliki kepala ruangan tersendiri yang bertugas untuk memimpin dan mengkoordinasi tugas-tugas dalam satu ruangan. Kepala ruangan juga bertugas untuk menunjuk pegawai pengganti yang akan menjalankan tugas selama pegawai yang cuti tidak berada di tempat serta memastikan bahwa pegawai yang menggantikan memiliki keahlian yang diperlukan. Dalam penyerahan tugas umumnya dilakukan secara lisan dan informal, bergantung pada inisiatif individu maupun unit kerja terkait.

Dalam Sub Bagian Umum dan Kepegawaian memiliki peran penting untuk mengelola berbagai aspek administratif terkait pegawai, salah satunya adalah pengelolaan cuti. Bidang ini bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap

proses pengajuan cuti oleh pegawai berjalan dengan lancar, sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Proses tersebut meliputi pengecekan kelayakan cuti dan penyusunan jadwal cuti yang tidak mengganggu operasional rumah sakit.

Dalam hal ini, ada fenomena yang terjadi ketika pegawai mengajukan cuti. Prosedur pengajuan cuti di RSUD SLG Kediri masih dilakukan secara manual dan belum didukung dengan digitalisasi. Ketika pegawai, khususnya Non-ASN, mengajukan cuti, proses persetujuannya dimulai dari kepala ruangan, Kabag TU hingga disetujui oleh pimpinan rumah sakit.

Dalam pengajuan permohonan cuti yang telah disetujui, ada masalah yang terjadi terkait dengan penyerahan tugas yang dihadapi oleh pegawai pengganti. Pegawai pengganti yang ditugaskan untuk menggantikan tugas pegawai yang sedang cuti masih terdapat kendala terkait dengan kurangnya kompetensi dan kualitas yang setara dengan pegawai yang digantikan. Dalam beberapa kasus, pegawai pengganti mengalami kebingungan karena minimnya pengarahan atau dokumentasi tertulis, serta harus menghubungi langsung pegawai yang sedang cuti untuk memahami tugas yang belum terselesaikan. Situasi ini juga dapat membebani pegawai pengganti dalam menjalankan tugas.

Dalam konteks ini peneliti berfokus pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum. Hal ini menunjukkan adanya kurang tepatnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) terutama dalam penempatan pegawai. Sistem pengelolaan SDM yang ada belum cukup memadai dalam memastikan bahwa pegawai pengganti memiliki kompetensi dan keahlian yang sama.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk menyempurnakan pengelolaan cuti dengan memastikan adanya mekanisme kerja pengganti dan terdokumentasi secara administratif. Batasan penelitian ini pada ruang lingkup Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Non Aparatur Sipil Negara (Non-ASN). Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi penting untuk penelitian masa depan tentang manajemen delegasi tugas dan capaian kinerja, khususnya dalam konteks organisasi rumah sakit. Penelitian ini juga memberikan wawasan tentang manajemen SDM yang lebih efektif, terutama terkait delegasi tugas dan

pentingnya integrasi prosedur yang lebih baik dalam mendukung operasional rumah sakit. Secara praktis, temuan ini menawarkan rekomendasi yang dapat diterapkan untuk RSUD SLG Kediri dan rumah sakit lain yang menghadapi masalah serupa.

b) Tujuan Penelitian

Tujuan ini menjadi dasar bagi peneliti dalam mengarahkan proses pengumpulan data dan analisis. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan secara mendalam prosedur pengajuan cuti pegawai yang diterapkan di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri, dari segi penyerahan tugas dan kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya.
2. Menganalisis capaian kinerja pegawai pengganti, khususnya dalam aspek kompetensi dan kualitas yang diberikan selama masa cuti pegawai utama berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, D. H. Z. (2021). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In P. Rapanna (Ed.), *CV. Syakir Media Press*.
- Achmad, D. Y., & Amaliyah. (2023). Aplikasi Sistem Informasi Pengajuan Cuti Berbasis Website “Sipecut.” *Jurnal Indonesia : Manajemen Informatika Dan Komunikasi*, 4(1), 182–190. <https://doi.org/10.35870/jimik.v4i1.158>
- Aditya Wardhana. (2023). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia di era digital 4.0* (M. Pradana (Ed.)). Eureka Media Aksara.
- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi , dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 853–867.
- Aminah, A., Khotimah, K., Irawan, A., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3), 219–237. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i3.893>
- Arianto, B. (2024). *Buku Triangulasi Metoda Penelitian Kualitatif* (I. Kharisma (Ed.)). Borneo Novelty Publishing.
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). Buku Manajemen Kinerja (Meningkatkan Keunggulan Bersaing). In M. Asmike (Ed.), *Unipma Press* (Vol. 3, Issue 1).
- Astari, M. D., Solikah, M., & Linawati. (2022). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan Dia Rumah Sakit Aura Syifa Kediri. *Senmea*, 7(1), 635–642.
- Badruzzaman, A. P., & Nugraha, F. (2024). Penerapan Sistem Informasi untuk Efektivitas Pengajuan Cuti Pegawai di Kantor Kecamatan Welahan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4, 282–290.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Buku Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In A. Mukhlis (Ed.), *CV. AA. RIZKY*.

- Cyrious Cyrious, & Erica Adriana. (2023). Faktor Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 194–206. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.630>
- Dyah Puspasari, I., & Fauji, D. A. S. (2019). Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis (NUSAMBA) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri. *Eprints.Umsida.Ac.Id*, 4. <http://eprints.umsida.ac.id/7732/>
- Fachrurazi, Rinaladi, K., Purnomo, Y. J., Budi Harto, & Andina Dwijayanti. (2021). *Buku Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Harahap (Ed.)). Cendikia Mulia Mandiri.
- Farozji, M., Sumantri, B. A., & Suhardi. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Tam Kediri. *Prosiding Simposium Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 85–93.
- Fatoni, Dony Wahyu, A. S. (2020). Sistem Informasi Pengajuan Cuti dan Izin Berbasis Web. *Jurnal SISFOKOM (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 09(November 2019), 35–41.
- Febrianto, R. D., Sumantri, B. A., & Silalahi, A. P. B. (2021). Analisis Kinerja Karyawan PT. Sapta Karya Megah Ditinjau Dari Aspek Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi. *Seminar Nasional ...*, 1262–1268. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/767>
- Hafni, S. (2021). *Buku Metodologi Penelitian* (T. Koryati (Ed.)). KBM Indonesia.
- Harahap, D. N. (2020). BUKU PENELITIAN KUALITATIF. In H. Sazali (Ed.), *Wal ashri Publishing*.
- Hawari, F., Adwiya, R., Nasihin, M., Kendall, B., Sawyer, R. J., Chang, H., Cook, N., Wild, J., Mo, T. E., Rochberg, F., Sherman, L. W., Nelson, R. R., Dosi, G., Nelson, R. R., Dosi, G., Pyka, A., Nelson, R. R., Pyka, A., Saviotti, P. P., ... Santoso, N. (2019). Sistem Informasi Pengajuan Cuti Karyawan Berbasis Web Menggunakan Framework CodeIgniter (Studi Kasus: Oakwood Premiere Cozmo). *Jurnal Sistem Informasi Dan E-Bisnis*, 23(1), 1–9.
- Herlina Sindya Pratiwi, Fauzi Alfani Riyadi, A. S. S. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Pegawai Blu Non Pns Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di

- Rumah Sakit X. *Jurnal Menara Medika*, 5(2), 159–165.
- Hidayah, N. (2024). *11 Jenis Cuti Karyawan Terbaru, Perusahaan Wajib Tahu!* Mekari.Com.
- Husni Pasarela. (2023). Buku Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). In M. Pradana (Ed.), *CV.Eureka Media Aksara* (Vol. 2, Issue 2). <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
- Iqbal, M. (2023). Keandalan Dalam Pelayanan Cuti Dan Izin Pegawai Negeri Sipil Di BKPSDM Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(2), 51–59.
- Irawan, D., Wicaksono, A. B., Laksana, H. A., Okta, I., & Mangundjaya, W. L. (2024). Umpan Balik : Kunci Perubahan Perilaku Dalam Proses Coaching. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 2(3), 137–142.
- Khofi, M., Cpr, J. J., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pentingnya Feedback (Umpan Balik) Konstruktif Di Dalam Lingkungan Kerja. *Maret*, 2(1), 147–159. <https://doi.org/10.59603/ebisman.v2i1.349>
- Kholik, I. M., Violinda, Q., & Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan Kerja (Diklat) Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v4i1.735>
- Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73–84. <https://doi.org/10.17509/mimbardik.v4i1.16971>
- Lestari, D. (2023). *Buku Kinerja Pegawai* (Agung Tri Putranto (Ed.)). Widina Media Utama.
- Marhamah Izat Rodliyah, Musliyana Musliyana, & Sunarti Sunarti. (2024). Memahami Konsep Kompetensi Karyawan Sebagai Bagian dari Perencanaan SDM. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(3), 127–135. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3015>
- Masruroh, R., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(1), 100–110.

<https://doi.org/10.47709/jebma.v3i1.2814>

- Mayang Sari, M., Apriani, D., Supriatna, Y., & Ariyansyah, A. (2022). Penggunaan Media Digital (Website) Dalam Pengolahan Data Cuti Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 126–135. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1795>
- Merdeka, R. M. (2024). *Kebijakan Cuti Terbaru 2024 bagi Karyawan Swasta Berdasarkan UU Cipta Kerja*. Greatdayhr.Com. <https://greatdayhr.com/id-id/blog/kebijakan-cuti-terbaru-uu-cipta-kerja/>
- Nurdin, M. A., Dr. Erislan, ST., M., & Soehatman Ramli, SKM., M. (2023). Buku Manajemen Kinerja Karyawan: Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja. In R. Sahabuddin (Ed.), *Mitra Ilmu* (Vol. 11, Issue 1).
- Peraturan Presiden No. 38 Tahun 2020, Pub. L. No. (PERPRES) Nomor 38 Tahun 2020. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/134786/perpres-no-38-tahun-2020>
- Ramly, A. T. (2022). *Buku Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (GCAINDO (Ed.); Issue March). Bintang Semesta Media. <https://kefvinmustikalukmanarief.wordpress.com/manajemen-kinerja-sdm/>
- Riani, D. (2023). Kompetensi Karyawan: Analisis Pengetahuan, Keterampilan, Nilai, Konsep Diri, Karakteristik Pribadi Dan Motif. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 8, 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Rouza, E., Putri, N. A., & Fimawahib, L. (2024). Aplikasi Pengajuan dan Pendataan Cuti Pegawai Berbasis Web. *Jurnal Teknologi Informasi Indonesia (JTII)*, 9(1), 11–23. <https://doi.org/10.30869/jtii.v9i1.1326>
- Rozikin, M., Rohman, A., & Samudra, A. D. (2023). Efektivitas Layanan Cuti Online (La-Cuti) Sebagai Respon Pelayanan Cuti Pegawai Berbasis Digital. *REFORMASI : Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 13(2), 327–339.
- Rumawas, W. (2021). *Buku Manajemen Kinerja*. Unsrat Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi : Reformasi Birokrasi & Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sejarah RSUD SLG*. (n.d.). [Rsudslg.Kedirikab.Go.Id](https://rsudslg.kedirikab.go.id). Retrieved April 21, 2025,

from <https://rsudslg.kedirikab.go.id/index?link=history>

- Setiari, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Pimpinan Dan Strategi Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Media Teknologi*, 8(2), 95–108. <https://doi.org/10.25157/jmt.v8i2.2667>
- Setyawan, N. A., & Nugraha, F. (2025). Implementasi Sistem Informasi Pengajuan Cuti Kepegawaian pada. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5, 17–27.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Buku Kinerja Karyawan. In *Widina Bhakti Persada*.
- Sufa, I. G. (2024). *Aturan Cuti Karyawan Swasta 2024 Berdasarkan UU Cipta Kerja Terbaru*. Katadata.Co.Id. <https://katadata.co.id/berita/nasional/65a890f2cf24b/aturan-cuti-karyawan-swasta-2024-berdasarkan-uu-cipta-kerja-terbaru>
- Sunari, A., & Mulyanti, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bisnis Rumah Sakit: Systematic Literature Riview. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 42–48. <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jrim-widyakarya/article/view/183>
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. (2022). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. In T. Media (Ed.), *Kunststoff International* (Vol. 106, Issue 1).
- Suryanto, A., Prasetyo, A. G., Nurdin, N., & Aswad, M. (2023). The Reform of Apparatus Competence Development in Indonesia: Improving the Implementation System and the Implementing Actors. *Information Sciences Letters*, 12(4), 1307–1317. <https://doi.org/10.18576/isl/120445>
- Susanto, B., & Darumurti, K. D. (2022). Pemenuhan Hak Hukum Kepegawaian Bagi Non Pns Yang Bekerja Di Lingkungan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmu Hukum: ALETHEA*, 5(2), 151–170. <https://doi.org/10.24246/alethea.vol5.no2.p151-170>

- Suwindia, I. G., & Wati, N. N. K. (2021). Buku Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama. In A. A. G. Agung (Ed.), *MPU Kuturan Press*.
- Ubaidillah, U., & Fatmawati, F. (2021). Aplikasi Sistem Informasi Pengajuan Cuti Karyawan Berbasis Web Pada PT. Gomedes Network. *JTIM : Jurnal Teknologi Informasi Dan Multimedia*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.35746/jtim.v3i1.120>
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>
- Wada, F. H., Pertiwi, A., Hasiolan, M. I. S., Lestari, S., Sudipa, I. G. I., Patalatu, J. S., Boari, Y., Ferdinan, Puspitaningrum, J., Ifadah, E., & Rahman, A. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (Sepriano (Ed.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Widhyanti, N. K. S., Ekasani, K. A., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(10), 2253–2269. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i10.584>