

Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mitra Delima

Information System For Evaluating Employee Performance At Mitra Delima General Hospital

Rizky Aditama¹

Anita^{2*}

Windarini Cahyadiana³

¹Teknik Informatika, STIKI Malang, Indonesia

^{2,3}Manajemen Informatika, STIKI Malang, Indonesia

¹181116020@mhs.stiki.ac.id, ²ant@stiki.ac.id, ³windarini@stiki.ac.id

Penulisan Korespondensi :

Anita

ant@stiki.ac.id

Riwayat Artikel:

Diterima : 21 September 2022

Direview : 16 Oktober 2022

Disetujui : 23 November 2022

Terbit : 23 Desember 2022

Abstrak

Rumah sakit umum Mitra Delima merupakan institusi pelayanan kesehatan masyarakat yang berada di Bululawang Malang. Salah satu upaya yang dilakukan untuk menjaga kompetensi karyawan adalah pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan setiap tahun yaitu dua bulan sebelum masa kontrak kerja habis. Penilaian kinerja ini sekaligus merupakan suatu mekanisme untuk menentukan perpanjangan atau penutusan kontrak kerja karyawan. Banyaknya jumlah karyawan dan tahapan yang harus dilakukan serta banyaknya personal yang terlibat dalam proses penilaian menimbulkan keterlambatan penjadwalan dan penundaan masa kontrak kerja karyawan. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah membangun suatu sistem informasi yang dapat membantu bagian kepegawaian untuk mendeteksi karyawan yang harus di jadwalkan untuk penilaian kinerja, menugaskan personal yang melakukan penilaian serta menginformasikan jadwal maupun hasil penilaian kerja pada karyawan maupun petugas sehingga penilaian kinerja dapat dilakukan tepat waktu dan lebih efisien. Sistem yang dibangun berbasis web dengan menggunakan menggunakan script PHP dan framework CodeIgnater serta Mys sql sebagai DBMS. Sistem yang dibangun telah melewati tahapan ujicoba menggunakan blackbox testing dan setiap fitur telah memiliki fungsi sesuai yang dibutuhkan sehingga diharapkan dapat menjadwalkan penilaian kinerja tepat waktu dan tidak terjadi penundaan masa kontrak kerja yang tidak seharusnya.

Kata Kunci : Sistem Informasi, penilaian, kinerja, karyawan, rumah sakit

Abstract

Mitra Delima General Hospital is a public health service institution located in Bululawang Malang. One of the efforts made to maintain employee competence is the implementation of performance appraisal which is carried out every year, namely two months before the work contract expires. This performance appraisal is at the same time a mechanism for determining the extension or termination of an employee's work contract. The large number of employees and the stages that must be carried out as well as the large number of personnel involved in the appraisal process lead to delays in scheduling and delays in the period of employee work contracts. Therefore the purpose of this study is to build an information system that can help the staffing department to detect employees who must be scheduled for performance appraisal, assign personnel to carry out the assessment and inform employees and officers of the schedule and results of work assessments so that performance appraisals can be carried out appropriately, time and more efficiently. The system built is web based using PHP scripts and the CodeIgnater framework and Mys sql as the DBMS. The system that has been

built has passed the trial phase using blackbox testing and each feature has the function required so that it is expected to be able to schedule performance appraisals on time and avoid unnecessary delays in the work contract period.

Keywords : Information System, evaluation, performance, employee, hospital

1. Pendahuluan

Rumah sakit Mitra Delima merupakan institusi pelayanan kesehatan masyarakat yang memiliki peranan penting dalam upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, serta pelayanan rujukan bagi masyarakat sehingga terciptanya masyarakat yang sehat. Untuk mendukung pencapaian tujuan rumah sakit serta perkembangan keilmuan dalam bidang kesehatan dibutuhkan sumberdaya manusia yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan perkembangan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk menjaga kompetensi karyawan adalah dengan melakukan evaluasi atau penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan, baik karyawan medis, non medis maupun karyawan penunjang medis. Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [1].

Penilaian kinerja pegawai yang diterapkan di Rumah Sakit Umum Mitra Delima merupakan suatu bentuk evaluasi rutin untuk mengetahui dasar dari kemampuan masing-masing karyawan dan sekaligus akan menjadi pertimbangan bagi rumah sakit dalam melakukan perpanjangan kontrak kerja karyawan. Saat ini proses penilaian kinerja dilakukan secara manual dengan membagikan form penilaian pada beberapa pihak terkait, yaitu assesor, Koordinator ruangan (KaRu), Koordinator Organisasi (KoOr), koordinator Urusan (KaUr), Koordinator Sub Bagian (KaSub), Wakil Direktur (WaDir) dan Kepegawaian, melakukan tabulasi dan melaporkan hasil penilaian pada kepegawaian. Pelaksanaan yang dilakukan secara manual tersebut menimbulkan beberapa kendala dalam proses penilaian, diantaranya adalah adanya keterlambatan waktu penilaian, tim penilai tidak mendapatkan surat penugasan, kesalahan dalam melakukan tabulasi dan keterlambatan laporan hasil penilaian.

Berdasarkan permasalahan yang timbul pada penerapan penilaian kinerja pegawai di Rumah Sakit Mitra Delima, maka rumusan masalah yang ada adalah bagaimana merancang dan membangun sistem informasi yang dapat mempermudah proses penilaian, penugasan dan perekapan kinerja pegawai ? Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk membangun sistem informasi penilaian kinerja yang dapat membantu kepegawaian dalam melakukan penjadwalan penilaian kinerja, penentuan tim penilai, pembuatan surat tugas, melakukan perekapan nilai kinerja dan menentukan perpanjangan kontrak kerja karyawan. Membantu karyawan mengetahui jadwal penilaian, melakukan ujian, dan meihat status hasil penilaian. Membantu KaRu, KoOr, KaUr, KaSub dan Wadir dalam melakukan penilaian.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan terkait dengan penilaian kinerja karyawan suatu penelitian ini sistem dibangun dengan menggunakan Java Netbean, penilaian kinerja berfokus pada HRD dan penilaian tidak berhubungan dengan perpanjangan kontrak kerja karyawan [2]. Pada penelitian yang dilakukan pada RSI Jemursari [3], penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan melibatkan penilaian dari rekanan dan hasil dari penilaian kinerja juga tidak berhubungan dengan perpanjangan kontrak kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Syahdatu Rohim penilaian kinerja dilakukan untuk perawat dan digunakan untuk meningkatkan keakuratan perhitungan nilai kinerja serta mempercepat pencarian data[4]. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah pada sistem penilaian kinerja yang dilakukan melibatkan beberapa pihak sebagai tim penilai, penjadwalan evaluasi dilakukan berdasarkan tanggal kontrak masing-masing pegawai, penilaian dilakukan melalui beberapa tahapan (portofolio, ujian dan wawancara) dan hasil penilaian akan mempengaruhi perpanjangan kontrak kerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada rumah sakit umum Mitra Delima yang terletak di Bululawang Malang. Tahapan pelaksanaan penelitian dilakukan dengan melakukan pengumpulan data dengan metode observasi untuk mengetahui secara langsung pelaksanaan penilaian kinerja, melakukan wawancara pada bagian kepegawaian untuk mengetahui mekanisme dan aturan penilaian kinerja serta melakukan sampling data penilaian kinerja. Hasil pengumpulan data akan digunakan sebagai bahan untuk melakukan analisa terhadap permasalahan yang timbul serta mengetahui dampak yang ditimbulkannya. Setelah itu dilakukan perancangan sistem dengan menggunakan pendekatan berorientasi obyek yaitu dengan menggambarkan use case diagram dan activity diagram serta menentukan rancangan database yang dibutuhkan.

Tahapan berikutnya adalah mengimplementasikan rancangan sistem untuk pembuatan program berbasis web menggunakan framework code Igniter dan MySql sebagai database manajemen sistem [5]. Untuk menguji apakah rancangan sistem telah sesuai dengan solusi yang diharapkan maka dilakukan pengujian fungsional sistem dengan menggunakan metode Black Box. Metode Black Box merupakan suatu teknik pengujian yang berfokus dalam spesifikasi fungsional dari perangkat lunak (software), penguji bisa mengumpulkan kondisi masukan dan melakukan pengujian terhadap spesifikasi fungsional program [6]

3. Hasil Dan Pembahasan

Analisa permasalahan

Beberapa data yang terkumpul dari tahapan pengumpulan data diketahui bahwa jumlah karyawan pada rumah sakit Mitra Delima adalah 350 orang yang terdiri dari tenaga medis, non medis dan penunjang medis. Penilaian kinerja dilakukan secara rutin tiap tahun yaitu dua bulan sebelum SK kontrak kerja masing-masing karyawan habis. Kontrak kerja karyawan memiliki periode yang berbeda-beda sehingga proses penilaian kinerja tidak dapat dilakukan serempak tapi tergantung pada SK kontak masing-masing. Penilaian kinerja dilakukan terhadap kompetensi dasar, kemampuan akreditasi dan kemampuan khusus sesuai bidang masing-masing. Personal yang dilibatkan dalam proses penilaian adalah assesor, Koordinator ruangan (KaRu), Koordinator Organisasi (KoOr), koordinator Urusan (KaUr), Koordinator Sub Bagian (KaSub), Wakil Direktur (WaDir) dan Kepegawaian.

Mekanisme pelaksanaan penilaian yang dilakukan saat ini adalah secara manual, mulai dari menentukan pegawai yang akan dinilai, menentukan pihak yang harus melakukan penilaian terhadap masing-masing pegawai, melakukan perekapan, menginformasikan hasil penilaian kinerja pada karyawan, memberi kesempatan remedi bagi karyawan yang kurang memenuhi syarat dan menetapkan perpanjangan atau pemutusan kontrak kerja. Berikut adalah analisa terhadap permasalahan yang terjadi beserta akibat yang ditimbulkannya.

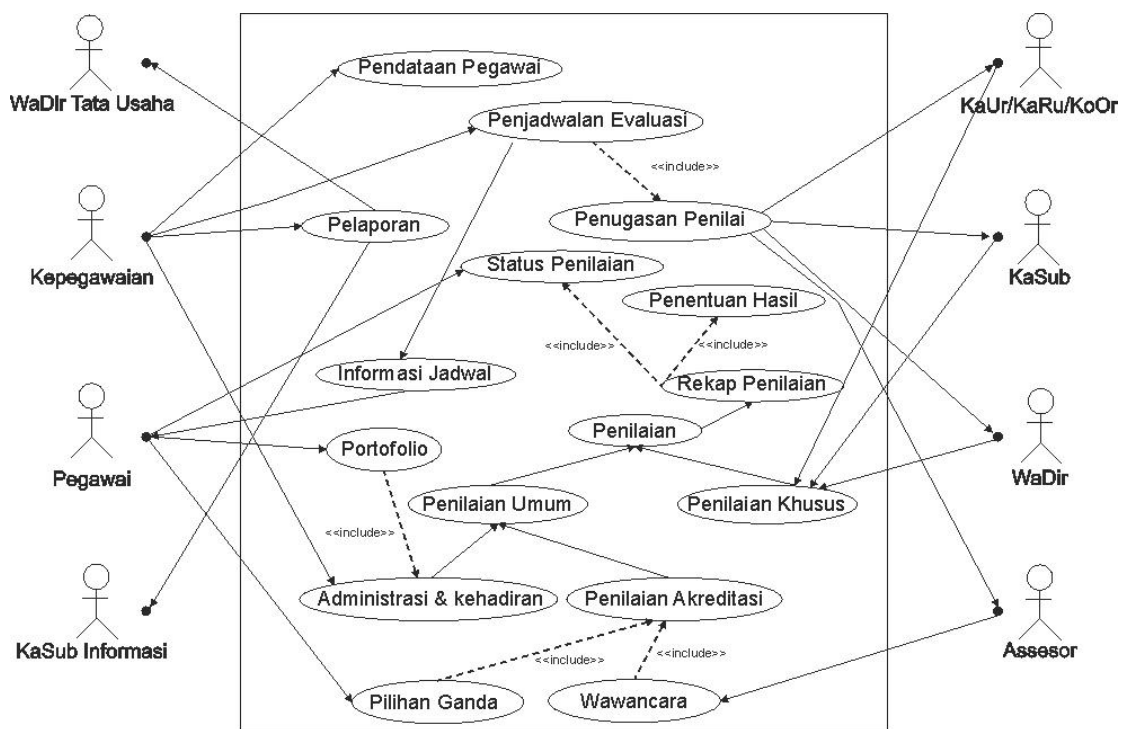
Tabel 1 Tabel Analisa Permasalahan

Identifikasi Masalah	Dampak Dari Masalah	Pemecahan Masalah
Penentuan pegawai yang akan dinilai masih dilakukan secara manual dengan melihat SK kontrak pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Membutuhkan waktu lama untuk meninjau SK kontrak masing-masing karyawan • menimbulkan keterlambatan penjadwalan 	Suatu sistem yang mampu menyajikan daftar nama nama petugas yang akan di nilai sesuai periode kontrak
Terjadi kres jadwal pengujian antar tim penilai	<ul style="list-style-type: none"> • Proses penilaian tertunda / harus dijadwalkan ulang 	Suatu sistem yang berfungsi untuk menjadwalkan tim penilai sehingga jadwal tidak kres
Kesalahan dalam perekapan nilai dan adanya kecurangan dalam peniaian	Hasil penilaian tidak valid	Suatu sistem yang bisa digunakan untuk merekap nilai secara otomatis dan memiliki hak akses sehingga nilai tidak dapat diubah oleh pihak yang

Petugas kepegawaian melakukan konfirmasi hasil penilaian pada tim penilai	Membutuhkan waktu lebih untuk melakukan konfirmasi pada masing-masing tim penilai sehingga penyampaian hasil terlambat di informasikan	tidak berwenang Suatu sistem yang memiliki hak akses untuk masing masing pengguna sehingga mempermudah petugas dalam melakukan konfirmasi hasil penilaian
---	--	--

Rancangan Sistem

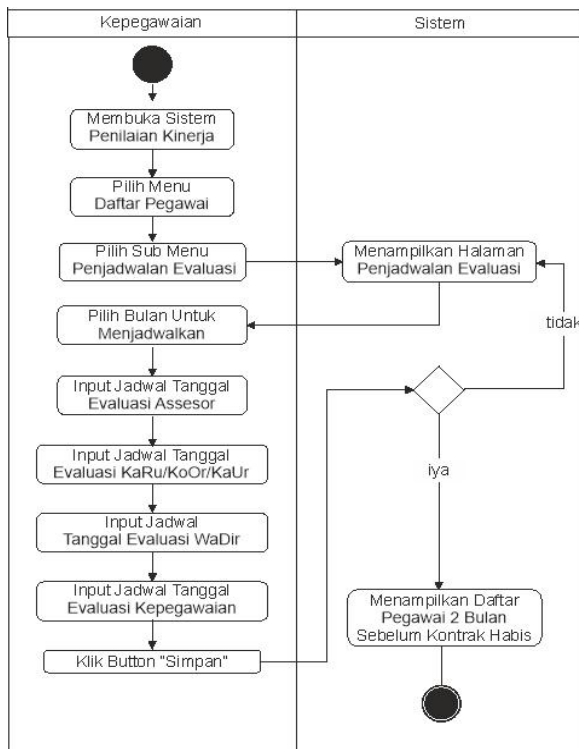
Gambaran sistem yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah yang ada adalah dibangunnya sebuah sistem berbasis web yang memiliki fasilitas untuk menyajikan daftar karyawan yang harus dijadwalkan untuk proses penilaian kinerja, menugaskan personal yang memberi penilaian kinerja, melakukan evaluasi/ujian secara online, merekap hasil penilaian dari seluruh personal pemberi nilai, menginformasikan hasil penilaian, dan pembuatan rekap hasil penilaian. Rancangan sistem digambarkan dalam notasi use case diagram [7] yang menggambarkan fungsional yang dibutuhkan serta aktor yang berhak mengakses sistem. Use case diagram dalam penelitian ini memiliki 9 user yaitu Staff Asesor, KaUr/KaRu/KoOr, KaSub, WaDir, dan Kepegawaian. Unit Kepegawaian dapat melakukan pendataan pegawai baru, menentukan petugas evaluasi. Assesor melakukan penilaian Akreditasi sudah mencakup penilaian teori akreditasi dan penilaian praktik akreditasi, dan unit KaUr/KaRu/KoOr, kaSub, WaDir dan Kepegawaian melakukan proses penilaian umum mencakup kedisiplinan, porsi kerja dan syarat administrasi pendukung. Gambar 1 menunjukkan gambaran sistem secara menyeluruh sebagai solusi terhadap permasalahan yang timbul.



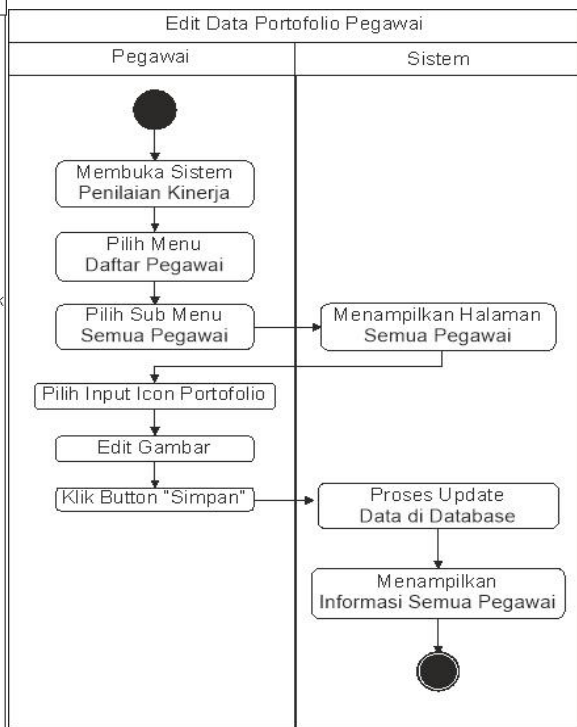
Gambar 1 Rancangan Sistem

Berdasarkan informasi penjadwalan penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh Kepegawaian (gambar 2), pegawai dapat mempersiapkan diri untuk mengikuti serangkaian aktifitas dalam proses penilaian. Aktifitas yang dilakukan oleh pegawai adalah penilaian terhadap pengetahuan

tentang akreditasi, baik melalui ujian maupun wawancara, penilaian umum dan khusus terkait dengan kompetensi masing-masing serta melakukan update profile dengan mengupload dokumen portofolio sehingga tim penilai dapat memberikan penilaian terhadap kinerja yang dilakukan (gambar 3). Masing-masing tim penilai akan melakukan penilaian sesuai dengan standar penilaian yang berlakunya (Gambar 4) di sistem akan melakukan perekapan nilai. Hasil perekapan nilai akan menentukan apakah pegawai lolos dan berhak mendapatkan fasilitas untuk perpanjangan kontrak kerja ataukah harus putus kontrak. Rumah sakit memberikan satu kesempatan pada pegawai yang tidak lolos untuk mengikuti remidi, dan hasilnya akan digunakan untuk pengambilan keputusan untuk perpanjangan atau pemutusan kontrak. Kebutuhan database untuk menyosong program tergambar dalam Entity relationship diagram pada gambar 5.



Gambar 2. Activity diagram penjadwalan evaluasi karyawan



Gambar 3. Activity Diagram Edit Portofolio Karyawan

Implementasi

Hasil implementasi rancangan sistem menggambarkan bahwa sistem yang dibuat telah sesuai dengan rancangan dan telah melalui tahapan ujicoba untuk memastikan bahwa setiap fungsional yang dibuat telah sesuai dengan rancangan sehingga mampu memberi solusi terhadap permasalahan yang ada. Gambar 6 menunjukkan daftar jadwal evaluasi yang telah ditetapkan oleh masing-masing pegawai sesuai dengan periode kontrak kerja yang dimiliki. Tahapan evaluasi yang telah dilakukan terlihat pada gambar 7, sehingga bagian kepegawaian dapat mengetahui sejauh mana proses penilaian telah dilakukan oleh masing-masing tim penilai. Penentuan jadwal evaluasi ditetapkan oleh bagian kepegawaian sekaligus menetapkan tim penilai (gambar 8) dan pada akhirnya hasil penilaian dapat dilihat oleh masing-masing peronal yang terlibat (gambar 9).

No	Nama Pegawai	NIK Pegawai	Bagian	Teori	Praktik	KaUr/KaOri/KaRu	KaSub	WaDir	Kepegawaian	Action
1	Nur Kumala Hayati, Amd. Keb	11.08.0030	IGD	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	
2	Fitriatuli Mufarokha ,Amd.Gz	15.03.0087	INSTALASI GIZI	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	
3	Andriani Septianingsih	15.08.0104	KEPEGAWAIAN	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	
4	Ine Kristiyawati, Amd. Kep	15.08.0111	IRNA V	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	
5	Chandrawati Mega Tri Wardhana	16.08.0176	DATA DAN ARSIP	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	
6	Achmad Zaenal Abidin	17.08.0231	INSTALASI FARMASI	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	
7	Adimas Pranoto A.Y	19.07.0438	UPLRS	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	
8	Cindy Indah Sasmitha	19.08.0444	PENDAFTARAN DAN INFORMASI	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	2022 May 16	

Gambar 6. Daftar karyawan yang dijadwalkan untuk evaluasi sesuai periode masing-masing

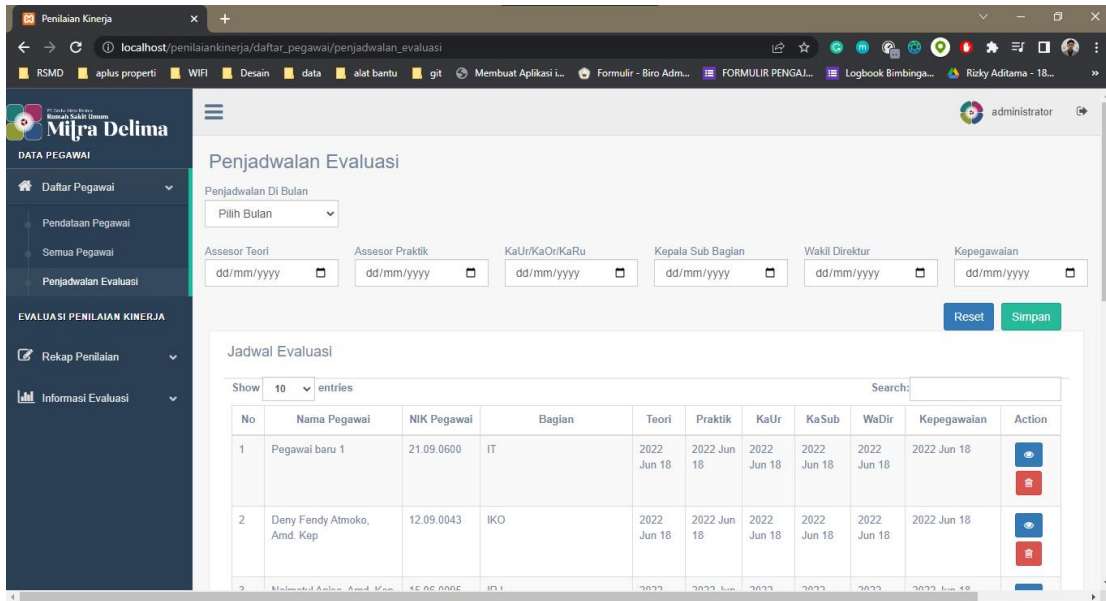
Timeline

- 0 Evaluasi Penilaian Teori Asesor
- 1 Pilihan Ganda Penilaian Teori Asesor
- 2 Asesor Wawancara Penilaian Praktik Asesor
- 3 KaUr/KoOri/KaRu Penilaian KaUr/KoOri/KaRu
- 4 KaSub Penilaian KaSub
- 5 WaDir Penilaian WaDir
- 6 Kepegawaian Penilaian Kepegawaian
- 7 Hasil Akhir Hasil Akhir

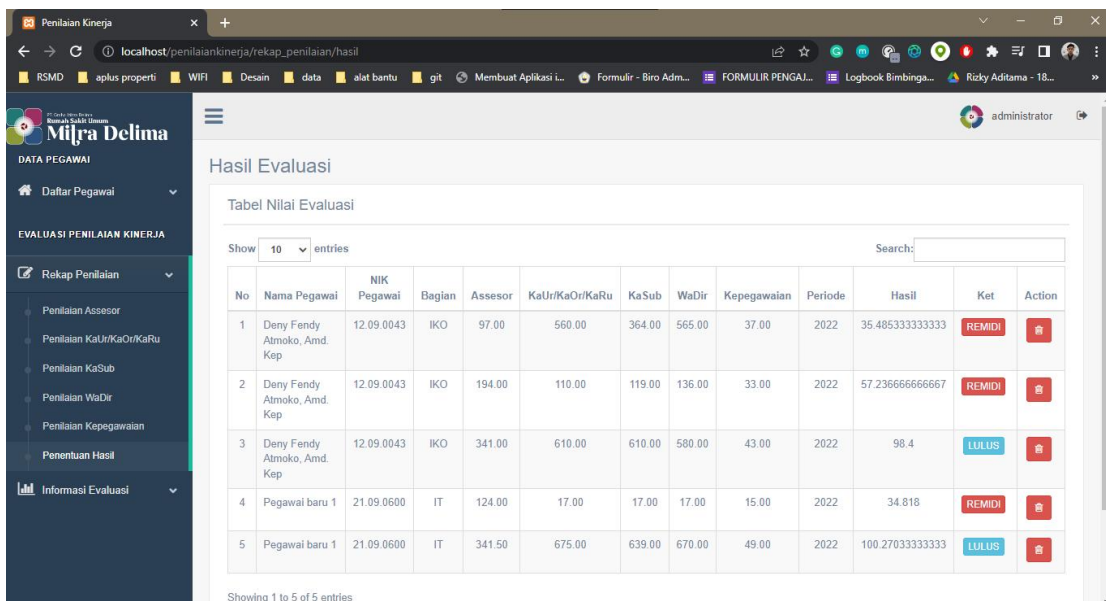
Jadwal Evaluasi

No	Nama Pegawai	NIK Pegawai	Bagian	Teori	Praktik	KaUr/KaOri/KaRu	Ka Sub	WaDir	Kepegawaian	Action
1	Pegawai baru 1	21.09.0600	IT	2022 Jun 14	2022 Jun 14	2022 Jun 14	2022 Jun 14	2022 Jun 14	2022 Jun 14	

Gambar 7. Interface untuk melihat tahapan penilaian yang telah dilakukan



Gambar 8. Interface untuk penentuan jadwal penilaian



Gambar 9. Daftar Hasil Penilaian beserta status

Ujicoba

Untuk menguji fungsionalitas sistem dilakukan Uji coba sistem dengan menggunakan metode black box yaitu dengan menguji masing-masing fitur yang di buat serta memastikan setiap fungsi berjalan sesuai dengan skenario yang ditetapkan. Hasil pengujian terhadap seluruh usecase menunjukkan bahwa setiap fungsional yang telah di buat telah sesuai dengan rancangan sistem dan memiliki fungsi seperti yang diharapkan sehingga dapat digunakan sebagai solusi permasalahan pada rumah sakit Mitra Delima. Tabel 2 menunjukkan skenario pengujian untuk proses penjadwalan evaluasi dan rekap penilaiannya beserta hasil pengujian yang dilakukan.

Tabel 2. Skenario Pengujian Sistem

Use Case Penjadwalan Evaluasi	
Aktor utama	Kepegawaian
Kondisi awal	Belum memiliki jadwal evaluasi
Kondisi akhir	Memiliki jadwal untuk melakukan evaluasi pada pegawai
Main success scenario	a. Melakukan filter periode pelaksanaan penilaian dan menentukan pegawai yang akan di jadwalkan b. Menentukan waktu evaluasi untuk masing-masing tim penilai untuk setiap karyawan c. Sistem menyimpan tanggal evaluasi d. Sistem menampilkan jadwal evaluasi
Alternatif scenario	Jika jadwal evaluasi belum tersimpan, maka harus menentukan jadwal kembali dan jadwal yang ditetapkan tidak boleh sama dengan jadwal penilai yang lainnya (jadwal kres)
Status pengujian	Valid
Use Case Rekap Penilaian	
Aktor utama	Assesor, KoOr/KaUr/KaRu, KaSub, WaDir dan Kepegawaian
Kondisi awal	Belum memiliki nilai evaluasi
Kondisi akhir	Memiliki nilai untuk menentukan hasil akhir, lulus atau tidaknya pegawai
Main success scenario	a. Memastikan tim penilai sudah menginputkan hasil penilaian b. Sistem akan melakukan perhitungan c. Sistem akan menentukan hasil akhir beserta statunya
Alternatif scenario	Jika penilaian tidak dilakukan dengan urutan yang benar, maka tidak akan bisa melakukan penilaian (seluruh tim telah menginputkan hasil penilaian) Jika hasil akhir menentukan remidi akan memberikan informasi untuk melakukan evaluasi kembali pada kriteria penilaian yang belum lolos
Status pengujian	Valid

4. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Sistem informasi penilaian kinerja telah berhasil dibangun dan telah melalui tahapan ujicoba dengan menggunakan metode black box. Berdasarkan hasil ujicoba diketahui bahwa setiap fitur telah sesuai dengan kebutuhan/perancangan sehingga dapat disimpulkan bahwa melalui sistem informai penilaian kinerja ini rumah Sakit Mitra Delima akan mendapatkan kemudahan dalam melaksanakan proses evaluasi kinerja karyawan dan menentukan perpanjangan ataupun pemutusan kontrak kerja karyawan. Melalui sistem ini kepegawaian akan dimudahkan dalam menentukan penjadwalan evaluasi pegawai tepat waktu dan menugaskan tim penilaian yang sesuai dengan komptensinya. Sistem ini juga akan mempermudah tim penilai untuk mengetahui jadwal penugasan, mengevaluasi pegawai melalui portofolio pegawai, ujian maupun wawancara serta memberikan penilaian sesuai standar yang berlaku. Pegawai juga akan dimudahkan dalam mendapatkan informasi penjadwalan evaluasi serta status hasil penilaian. Untuk saran pengembangan lebih lanjut dari penelitian ini adalah penyempurnaan internal kontrol saat penginputan nilai oleh masing-masing penilai sehingga nilai yang diinputkan lebih akurat.

5. Referensi

- [1] Mangkunegara, A. A., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Rosda, 2017.
- [2] Meri Chrism Aruan, Andri Rahadyan Norman Sasono, "Perancangan Sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Bluepay Digital Internasional Berbasis Java," *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, 2020.
- [3] Henry Bambang Setyawan, Martinus Sony Erstiawan Raras Dhika Paramastri, "Rancang

- Bangun Sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Berbasis Web pada RSI Jemursari Surabaya," *Jsika*, pp. 1-8, 2017.
- [4] Mohammad Syahdatul Rohim, "Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Husada Utama Surabaya," Universitas Dinamika, Surabaya, 2020.
- [5] Setyowati and Sri Siswanti, *Perancangan Basis Data*. Semarang: Lembaga enelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Dain Nuswantoro, 2021.
- [6] Fahmi Ahmad Fauzi, Gunawan Eka Putra, Supriyanto, Nurul Asia Saputra, and Teti Desyani, "Pengujian terhadap aplikasi Parking Mnajemen Menggunakan Metode Black-Box berbasis Equivalence Partitions," *Jurnal Teknologi Sistem Informasi dan Aplikasi*, vol. 3, no. 2, pp. 64-68, April 2020.
- [7] A.S Rosa and M. Shalahuddin, *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Obyek*. Bandung: Informatika Bandung, 2015.
- [8] F.A., Putra, G.E., Supriyanto, Saputra, N.A., Desyani, T. Fauzi, "Pengujian terhadap Aplikasi Parking Management menggunakan Metode Black Box berbasis Equivalence Partitions," *Jurnal Teknologi Sistem Informasi dan Aplikasi*, 2020.
- [9] E., & Irnawati Faizal, *Program Java Web (JSP, JSTL, dan Serverlet) tentang Pembuatan Sistem Informasi Klinik Diimplementasi dengan Netbeans IDE 7.2 dan MySql.*, 2015.