

LAMPIRAN

A. Indeks Penilaian Remunerasi di RSI Klaten

VI. PEDOMAN PENILAIAN

A. PENILAIAN INDEKS KINERJA INDIVIDU (IKI)

Indeks kinerja individu (IKI) adalah indeks individu yang merupakan hasil *resultanse*/perkalian dari :

- 1) NILAI JABATAN PEKERJAAN dan
- 2) NILAI KINERJA

1. PENILAIAN JABATAN PEKERJAAN

Variabel Penilaian Jabatan Pekerjaan meliputi :

a) PENDIDIKAN

Pendidikan adalah pendidikan formal yang diakui/disesuaikan pada saat karyawan ditetapkan sebagai karyawan tetap . Pendidikan diberikan bobot 3 (tiga)

No	Pendidikan	Indeks	Bobot	Nilai	Keterangan
1.	SD	1	3	3	
2.	SLTP	2	3	6	
3.	SLTA	3	3	9	
4.	D1	4	3	12	
5.	D3	5	3	15	
6.	D4	6	3	18	
7.	S1 Umum	7	3	21	
8.	S1 Profesi	8	3	24	
8.	S2 Umum	9	3	27	
9.	S2 Profesi	10	3	30	
10.	S3 Umum/Profesi	11	3	33	

b) PELATIHAN

Pelatihan adalah pelatihan yang terkait/berhubungan dengan syarat jabatan atau jenis pekerjaan yang telah ditetapkan. Pelatihan diberikan bobot 3 (tiga).

No	Pelatihan	Indeks	Bobot	Nilai	Keterangan
1.	Belum Pelatihan	1	3	3	
2.	s/d 20 Jam	1,5	3	4,5	
3.	21 Jam s/d 50 Jam	2	3	6	
4.	51 Jam S/D 100 Jam	2,5	3	7,5	
5.	101 jam s/d 150 jam	3	3	9	
6.	151 jam s/d 200 jam	3,5	3	10,5	
7	201 jam s/d 300 jam	4	3	12	
8	301 jam s/d 400 jam	4,5	3	13,5	
9	3 bln s/d 4 bln	5	3	15	
10	> 5 bulan	6	3	18	

c) GOL KEPANGKATAN

Golongan Kepangkatan adalah urutan kepangkatan sesuai dengan tingkat pendidikan formal karyawan yang dihitung sejak diangkat/dikontrak menjadi karyawan. Golongan kepangkatan karyawan diberikan bobot 1 (satu)

No	Gol Kepangkatan	Indeks	Bobot	Nilai	Keterangan
1.	O	10	1	10	O=Outsourcing
2.	D1	11	1	11	
3.	D2	12	1	12	
4.	D3	13	1	13	
5.	C1	14	1	14	
6.	C2	15	1	15	
7.	C3	16	1	16	
8.	B1	17	1	17	
9.	B2	18	1	18	
10	B3	19	1	19	
11	A1	20	1	20	
12	A2	21	1	21	
13	A3	22	1	22	

d) POSISI/TANGGUNG JAWAB (1)

Posisi/tanggung jawab (1) adalah kedudukan jabatan dalam struktur organisasi formal. Bobot posisi/tanggung jawab adalah 3 (tiga).

No	Tanggung jawab	Indeks	Bobot	Nilai	Keterangan
1.	Pelaksana	1	3	3	
2.	Ka Tim/ Koordinator	3	3	9	
3.	Ka. Ruang/Subag	6	3	18	
4.	Ka. Bagian/ Bidang	9	3	27	
5.	Manajer Sistem	12	3	36	
6.	Direktur	20	3	60	
7.	Direktur Utama	24	3	72	

Catatan : Nilai posisi/tanggung jawab/jabatan pada karyawan yang cuti/izin/sakit tidak berubah atau tetap sama sepanjang belum ada SK Pemberhentian.

e) RESIKO INFEKSI/RADIASI

Resiko Infeksi/Radiasi adalah resiko infeksi / radiasi yang bisa timbul secara langsung sehubungan dengan jenis pekerjaan seperti paparan radiasi, limbah medis, infeksi dan paparan bahan berbahaya lainnya. Resiko infeksi radiasi diberikan bobot 3 (tiga).

NO	RESIKO INFEKSI/ RADIASI	I ndeks	Bobot	Nilai	Keterangan
1.	Resiko Rendah	1	3	3	Kesekretariatan dan administrasi, ruang pertemuan, ruang arsip/rekam medis.
2.	Resiko Sedang	2	3	6	Ruang rawat inap penyakit tidak

					menular, ruang rawat jalan. Petugas administrasi dilingkungan sinar x,
3.	Resiko Tinggi	3	3	9	Ruang gawat darurat, ruang rawat inap penyakit menular (isolasi infeksi), ruang rawat intensif, ruang bersalin, laboratorium, pemulasaraan jenazah, ruang radiodiagnostik. Petugas operator sinar x, HD, CSSD, VK.
4.	Resiko Sangat Tinggi	4	3	12	Ruang operasi. Petugas operator Cathlab, Petugas Sanitasi, TB-DOTS

f) RESIKO SIKLUS/SHIF KERJA

Resiko siklus/shif kerja adalah resiko yang bisa timbul akibat bekerja shif pagi siang dan atau malam. Resiko siklus/shift kerja diberikan bobot 3(tiga). rikan bobot 3 (tiga).

No	Resiko /Shift Kerja	Siklus	Indeks	Bobot	Nilai	Keterangan
1.	Non Shift		1	3	3	Bekerja administrasi/jadwal 1 shif
2.	Shift Tidak Teratur		2	3	6	Bekerja jadwal 2 sfit
3.	Shift Teratur PSM		3	3	9	Bekerja jadwal 3 sfit

g) MASA KERJA

Masa Kerja adalah lama tahun kerja di RS.Islam Klaten yang dihitung *sejak lolos on job training*, tidak dari SK pengangkatan karyawan Tetap. Masa Kerja diberikan bobot 3 (tiga).

No	Masa Kerja	Indeks	Bobot	Nilai	Keterangan
1.	< 1 Th.	1	3	3	
2.	1 s/d 2 Th.	2	3	6	
3.	3 s/d 5 Th.	3	3	9	
4.	6 s/d 10 Th.	4	3	12	
5.	11 s/d 15 Th.	5	3	15	
6.	16 s/d 20 Th.	6	3	18	
7.	21 s/d 25 Th.	7	3	21	
8.	>25 Th.	8	3	24	

Catatan : Untuk tenaga outsourcing indeksnya 1 (satu) berapapun masa kerjanya

h) POSISI / TANGGUNG JAWAB (2) LAINNYA

Posisi/tanggung jawab (2) adalah kedudukan jabatan dalam struktur organisasi KOMITE , PANITIA atau TIM yang telah disahkan oleh direktur utaaam. Komite Medis, Komite PPI, Komite PMKP dan Panitia Akreditasi diberikan bobot 1 (satu) sedang komite panitia tim lainnya diberikan bobot 0,5 (setengah).

Komite Medik, Panitia Akreditasi, Komite PPI, Komite PMKP

No	Tg. Jawab Lainnya	Indeks	Bobot	Nilai	Keterangan
1.	Tidak mengikuti	0	1	0	Bukan Anggota

2.	Mengikuti tapi Tidak Aktif	1	1	1	Bukan anggota namun pernah mengikuti kegiatan sekali
3.	Mengikuti Kurang Aktif	2	1	2	Bukan anggota namun pernah mengikuti lebih sekali
4.	Anggota komite kurang aktif	2	1	2	Anggota namun tidak pernah/jarang mengikuti kegiatan
5.	Anggota komite aktif	3	1	3	Anggota mengikuti kegiatan aktif
6.	Sub Komite/Ketua Pokja	6	1	6	Sub komite/ka Pojka/Anggota mengikuti kegiatan aktif
7.	Sekretaris/Wakil ketua/Ketua 2	10	1	10	Sekretaris/Wakil/ketua2/Anggota mengikuti kegiatan aktif
8.	Ketua/Ketua 1	12	1	12	Ketua/Anggota mengikuti kegiatan aktif

Catatan : Nilai posisi/tanggung jawab/jabatan (2) pada karyawan yang cuti/izin/sakit tidak berubah atau tetap sama sepanjang belum ada SK Pemberhentian. Yang berubah dalam hal cuti/izin/sakit adalah nilai **PARTISIPASI KEHADIRAN** pada penilaian kinerja individu.

Komite Panitia dan Tim Lainnya

No	Tg. Jawab Lainnya	Indeks	Bobot	Nilai	Keterangan
1.	Tidak mengikuti	0	0,5	0	Bukan Anggota
2.	Mengikuti tapi Tidak Aktif	1	0,5	0,5	Bukan anggota namun pernah mengikuti kegiatan sekali
3.	Mengikuti Kurang Aktif	2	0,5	1	Bukan anggota namun pernah mengikuti lebih sekali
4.	Anggota komite kurang aktif	2	0,5	1	Anggota namun tidak pernah/jarang mengikuti kegiatan
5.	Anggota komite aktif	3	0,5	1,5	Anggota mengikuti kegiatan aktif
6.	Sub Komite/Ketua Pokja	6	0,5	3	Sub komite/ka Pojka/Anggota mengikuti kegiatan aktif
7.	Sekretaris/Wakil ketua/ketua 2	10	0,5	5	Sekretaris/Wakil/ketua2/Anggota mengikuti kegiatan aktif
8.	Ketua/Ketua 1	12	0,5	6	Ketua/Anggota mengikuti kegiatan aktif

Catatan : Nilai posisi/tanggung jawab/jabatan (2) pada karyawan yang cuti/izin/sakit tidak berubah atau tetap sama sepanjang belum ada SK Pemberhentian. Yang berubah/berkurang dalam hal cuti/izin/sakit adalah nilai **PARTISIPASI KEHADIRAN** pada penilaian kinerja individu.

II. PENILAIAN KINERJA INDIVIDU

Variabel/ Unsur Penilaian Kinerja Individu adalah hasil perkalian dari :

- a. Prestasi Kerja;
- b. Keahlian Pengalaman dan;
- c. Partisipasi Kehadiran Kerja.

No	Prestasi Kerja	Indeks	Bobot	Nilai	Keterangan
1.	Istimewa	1,4	1	1,4	Mampu melakukan efisiensi Tingkat RS sehingga meningkatkan kinerja keuangan RS secara signifikan (CR> 120%) (Penilaian ini Khusus untuk pengambil kebijakan yaitu Direksi & Manajer RS)
2.	Sangat Baik Sekali	1,2	1	1,2	Mampu bekerja secara individu, mandiri dengan kualitas hasil kerja yang baik dan mampu mengembangkan pekerjaan secara EFISIEN dan bermanfaat bagi seluruh karyawan dan RS (Pekerjaan Untuk Seluruh RS mampu dikerjakan seorang diri tanpa bantuan asisten/orang lain)
3.	Sangat Baik	1,1	1	1,1	Mampu bekerja secara tim, mandiri dengan kualitas hasil kerja yang baik dan mampu mengembangkan pekerjaan yang bermanfaat bagi karyawan dan RS. (Pekerjaan Untuk Seluruh RS mampu dikerjakan seorang diri dengan bantuan satu atau beberapa asisten/ orang)
4.	Baik	1	1	1,0	Mampu bekerja secara mandiri dengan kualitas hasil kerja yang baik dan atau belum pernah mendapatkan komplain pasien, teguran lisan, teguran tertulis dari atasan
5.	Cukup	0,9	1	0,9	<p>a) Mampu bekerja secara mandiri dengan kualitas hasil kerja yang baik, namun pernah mendapatkan satu (1) kali komplain pasien, atau dua (2) kali teguran lisan dari atasan atau (Sudah Mandiri, namun pernah mendapat dapat 1 kali teguran lisan dari atasan dan atau komplain dari konsumen).</p> <p>b) Belum mampu bekerja secara mandiri dengan kualitas hasil kerja yang baik (Belum Mandiri, Kondite Baik)</p> <p>c) * Lihat daftar teguran lisan</p>
6.	Kurang	0,8	1	0,8	<p>a) Mampu bekerja secara mandiri dengan kualitas hasil kerja yang baik dan pernah mendapatkan satu teguran tertulis dari atasan (Sudah mandiri namun pernah mendapat teguran lisan lebih 2 (dua)) kali sebulan / 1 (satu) Kali teguran tertulis dari atasan langsung sesuai dengan PKB RS)</p> <p>b) Belum mampu bekerja secara mandiri dengan kualitas hasil kerja yang baik namun pernah mendapatkan komplain pasien, 2 (dua) kali teguran lisan dari atasan (Belum bisa bekerja mandiri, dan pernah mendapatkan 2 (dua) kali teguran lisan dari atasan langsung atau komplain</p>

7.	Kurang Sekali	0,6	1	0,6	<p>a) Mampu bekerja secara mandiri dengan kualitas hasil kerja yang baik, namun pernah mendapatkan lebih dari 1 (satu) kali komplain pasien, teguran lisan, teguran tertulis dari atasan.</p> <p>b) Belum mampu bekerja secara mandiri dengan kualitas hasil kerja yang baik, dan pernah mendapatkan teguran tertulis dari atasan.</p>
----	---------------	-----	---	-----	--

b) KEAHLIAN & PENGALAMAN KHUSUS

Keahlian dan pengalaman adalah tingkat ketrampilan dan pengalaman dalam menjalan profesi/pekerjaan sehingga dapat tercapai standar kerja dan mutu yang baik. Keahlian dan pengalaman khusus diberikan bobot 1(satu).

No	Keahlian Pengalaman Khusus	Indeks	Bobot	Nilai	Keterangan
1.	Pengalaman 0	0,2	1	0,6	Masa Kerja < 6 Bl sudah atau belum mempunyai sertifikat pelatihan Indeks
2.	Pengalamam I	0,6	1	0,8	<p>a) <u>Maker di unit kerja < 6 bl</u> sudah mempunyai sertifikat pelatihan khusus dibidangnya atau</p> <p>b) <u>Maker di unit kerja 6 bl s/d 1 th.</u> belum mempunyai sertifikat pelatihan khusus di bidangnya.</p>
3.	Pengalaman II	1,0	1	1,0	<p>a) <u>Maker di unit kerja 6 bl s/d 1 th.</u> sudah mempunyai sertifikat pelatihan khusus dibidang nya atau</p> <p>c) <u>Maker di unit kerja 1 s/d 2 th.</u> belum mempunya sertifikat pelatihan khusus di bidangnya</p>

4.	Pengalaman III	1,1	1	1,1	a) <u>Maker di unit 1 s/d 2 th.</u> sudah mempunyai sertifikat pelatihan khusus dibidang pelayanan/ manajemen atau b) Maker di unit kerja 3 s/d 5 th. belum mempunyai sertifikat pelatihan khusus dibidangnya.
5.	Pengalaman III	1,2	1	1,2	a) <u>Maker di unit kerja 3 s/d 5 th.</u> sudah mempunyai sertifikat pelatihan khusus dibidang pelayanan/ manajemen atau b) Maker di unit kerja 6 s/d 10 th. belum mempunyai sertifikat pelatihan khusus dibidang pelayanan/ manajemen.
6.	Pengalaman IV	1,3	1	1,3	a) Maker di unit kerja 6 s/d 10 th. sudah mempunya sertifikat pelatihan khusus dibidangnya atau b) Masa kerja di unit kerja 11 s/d 15 th. belum mempunyai sertifikat pelatihan kerja di bidangnya
7.	Pengalaman V	1,4	1	1,4	a) <u>Maker di unit kerja 11 s/d 15 th.</u> sudah mempunyai sertifikat pelatihan khusus dibidangnya atau b) Masa kerja di unit kerja 16 s/d 20 th. belum mempunyai sertifikat pelatihan kerja di bidangnya
8.	Pengalaman VI	1,5	1	1,5	a) <u>Maker di unit kerja 16 s/d 20 th</u> sudah punya sertifikat pelatihan khusus di bidangnya atau b) Maker di unit kerja > 21 belum mempunyai sertifikat pelatihan khusus di bidangnya
9.	Pengalaman VII	1,6	1	1,6	<u>Maker di unit kerja > 21 th.</u> sudah mempunyai sertifikat pelatihan khusus di bidangnya.

c) PARTISIPASI /KEHADIRAN

Kehadiran / partisipasi adalah tingkat keberadaan di tempat kerja dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya sebagai karyawan . Partisipasi /Kehadiran kerja diberikan bobot 1(satu). Karyawan yang ditugaskan mengikuti pelatihan eksternal < 7 (tujuh) hari dianggap masuk kerja.

No	Kehadiran/ Partisipasi Kerja	Indeks	Bobot	Nilai	Keterangan
1.	Partisipasi I	1	1	1	Hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja shif dan atau non shif selama lebih dari 20 hari kerja/bulan

2.	Partisipasi II	0,8	1	0,8	1. Hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja shif dan atau non shif selama 12 hari s/d 20 hari kerja/bulan 2. Karyawan yang merangkap bekerja di dua(2) unit pelayanan
3.	Partisipasi III	0,6	1	0,6	Hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja shif dan atau non shif selama 7 hari s/d 11 hari kerja/bulan
4.	Partisipasi IV	0,4	1	0,4	Hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja shif dan atau non shif selama 3 s/d 6 hari kerja/bulan
5.	Partisipasi V	0,2	1	0,2	Hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja shif dan atau non shif selama < 3 hari kerja/bulan
6	Menggantikan Pejabat yang cuti < 14 hari	1,3	1	1,3	1. Posisi 1(satu) yang menggantikan dan yang digantikan tidak berubah 2. Besar tunjangan jabatan diatur dalam pedoman tunjangan jabatan dan tidak terkait dalam pedoman ini.
7	Menggantikan pejabat yang cuti >14 hari	1.5	1	1,5	1. Posisi 1(satu) yang menggantikan dan yang digantikan tidak berubah 2. Besar tunjangan jabatan diatur dalam pedoman tunjangan jabatan dan tidak terkait dalam pedoman ini.

B. PENILAIAN INDEKS KINERJA UNIT(IKU)

Penilaian Indeks Kinerja Unit kerja (IKU) adalah suatu penilaian terhadap kemampuan UNIT KERJA dan KARYAWANYA dalam memberikan pelayanan kepada pasien/konsumen, pencapaian target pelayanan, pencapaian indikator mutu, jumlah complain, tingkat kepuasan pasien/konsumen dan atau target-target lain yang telah ditetapkan.

Variabel Indeks Kinerja Unit terdiri dari :

1. Prestasi Unit Kerja dan
2. Besaran Nilai Point Jasa Pelayanan/Bonus di masing-masing Unit Kerja.

1) PRESTASI UNIT KERJA

Terdiri dari kemampuan memberikan pelayanan, komplain, dan indikator mutu.

No	Prestasi Unit Kerja	Indeks	Bobot	Nilai	Keterangan
1.	Sangat Baik Sekali	1,2	1	1,2	Mampu memberikan pelayanan secara baik, belum pernah mendapatkan komplain pasien dalam sebulan, semua indikator mutu tercapai 100% dan mampu melakukan efisiensi biaya RS dalam kegiatan Lean
2.	Sangat Baik	1,1	1	1,1	Mampu memberikan pelayanan secara baik hasil kerja yang baik dan belum pernah mendapatkan komplain dari pasien dalam sebulan semua indikator mutu tercapai 100%
3.	Baik	1	1	1,0	Mampu memberikan pelayanan secara baik hasil kerja yang baik dan belum pernah mendapatkan komplain dari pasien dalam sebulan Mempunyai Indikator mutu dan dimonitor dengan baik.
4.	Cukup	0,9	1	0,9	Mampu memberikan pelayanan secara baik hasil kerja yang baik dan atau pernah mendapatkan 1 s/d 2 komplain dari pasien dalam sebulan. Mempunyai Indikator mutu namun tidak dimonitor dengan baik.
5.	Kurang	0,8	1	0,8	Mampu memberikan pelayanan secara baik hasil kerja yang baik dan atau pernah mendapatkan 3 komplain dalam sebulan dari pasien dan atau Mempunyai Indikator mutu namun tidak dimonitor dengan baik.
6.	Kurang Sekali	0,6	1	0,6	Mampu memberikan pelayanan secara baik hasil kerja yang baik dan atau pernah mendapatkan lebih dari 3 komplain dalam sebulan dari pasien Tidak Mempunyai Indikator mutu

B. Kuesioner Persepsi Karyawan Terhadap Sistem Remunerasi di RSI Klaten

No.	Variabel penilaian Remunerasi	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pendidikan terakhir	Pendidikan formal setara SLTA diberikan indeks 2 pada penilaian remunerasi di RSI Klaten				
		Pendidikan forma setara SLTA mendapatkan Nilai 6 pada penilaian remunerasi di RSI Klaten				
2	Pelatihan yang pernah diikuti	Karyawan yang mengikuti pelatihan sampai dengan 20 jam mendapatkan bobot pelatihan 3 (tiga) pada penilaian remunerasi di RSI Klaten				
		Karyawan yang belum pernah mendapatkan/mengikuti pelatihan mendapatkan Nilai 3 pada sistem penilaian remunerasi di RSI Klaten				
3	Golongan kepangkatan	Golongan kepangkatan yang menjadi variabel penilaian remunerasi di RSI Klaten adalah urutan kepangkatan sesuai dengan posisi karyawan yang dihitung sejak diangkat/dikontrak menjadi karyawan.				
		Bobot penilaian remunerasi golongan kepangkatan karyawan lebih besar dibandingkan dengan indeks pendidikan formal yang dimiliki karyawan di RSI Klaten				
4	Posisi atau tanggung jawab	Nilai yang diperoleh seorang pelaksana dalam struktur organisasi formal pada penilaian remunerasi di RSI Klaten adalah 3 (tiga)				

No.	Variabel penilaian Remunerasi	Pernyataan	SS	S	TS	STS
		Bobot pengali posisi dan tanggung jawab yang diperoleh seorang pelaksana dengan Kepala Tim atau kepala koordinator adalah sama besar pada indeks penilaian remunerasi di RSI Klaten				
5	Resiko infeksi atau radiasi	Petugas Sanitasi mendapatkan Nilai yang lebih besar dibandingkan dengan petugas operator Cathlab pada sistem penilaian Remuneras di RSI Klaten				
		variabel resiko infeksi/radiasi diberikan bobot 5 (lima) pada sistem penilaian remunerasi di RSI Klaten.				
6	Resiko siklus atau shif kerja	Karyawan yang bekerja dengan jadwal 2 shif memperoleh Indeks penilaian yang lebih besar dibandingkan dengan Shift karyawan yang tidak teratur				
		karyawan non shift akan mendapatkan Bobot penilaian yang sama dengan Karyawan dengan Shift PSM pada sistem remunerasi di RSI Klaten				
7	Masa Kerja	Karyawan <i>outsourcing</i> akan diberikan indeks 1 (satu) berapapun masa kerjanya				
		Semakin lama seorang karyawan mengabdikan di RSI Klaten, maka Bobot masa kerja pada penilaian remunerasinya akan semakin besar				

No.	Variabel penilaian Remunerasi	Pernyataan	SS	S	TS	STS
8	Mengikuti komite panitia dan tim lainnya	Karyawan yang tidak memiliki tanggung jawab lainnya, atau tidak mengikuti Komite Medik, Panitia Akreditasi, Komite PPI atau Komite PMKP tidak mendapatkan tambahan Nilai pada perhitungan remunerasinya.				
		Karyawan yang bukan merupakan anggota dari Komite Medik, Panitia Akreditasi, Komite PPI atau Komite PMKP, namun pernah mengikuti kegiatan sekali, akan mendapatkan Nilai 1 pada penilaian remunerasinya				
9	Prestasi kerja individu, keahlian dan pengalaman khusus	Pemberian bobot pada indeks prestasi kerja dibagi berdasarkan jabatan kerja, yaitu 1 (satu) untuk Karyawan, 2 (dua) untuk Manajer, 3 (tiga) untuk Direktur dan 4 untuk Direktur Utama.				
		Pemberian nilai indeks pada indeks prestasi kerja yang diperoleh semua karyawan adalah sama, tidak mengenal golongan dan jabatan				
10	Partisipasi dan kehadiran	Karyawan yang hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja shif dan atau non shif selama lebih dari 20 hari kerja/bulan mendapatkan indeks penilaian 1 (satu) pada sistem remunerasi di RSI Klaten				
		Karyawan yang menggantikan pejabat yang cuti >14 hari mendapatkan bobot nilai yang saya dengan karyawan yang menggantikan pejabat yang cuti <14 hari.				

No.	Variabel penilaian Remunerasi	Pernyataan	SS	S	TS	STS
11	Prestasi unit kerja	Bobot penilaian remunerasi di RSI Klaten pada indeks prestasi unit kerja diberikan sama besar kepada karyawan yang berprestasi sangat baik sampai dengan yang berprestasi kurang sekali.				
		Karyawan yang mampu memberikan pelayanan secara baik, hasil kerja yang baik dan belum pernah mendapatkan komplain dari pasien dalam satu bulan. Mempunyai indikator mutu dan dimonitor dengan baik, mendapatkan nilai 2 (dua) pada sistem penilaian remunerasi di RSI Klaten				

C. Kuesioner Kepuasan Karyawan terhadap sistem remunerasi RSI Klaten

Tentukan apakah pernyataan – pernyataan di bawah ini sesuai dengan apa yang Anda rasakan dan alami di dalam pekerjaan Anda saat ini. Terdapat empat alternative jawaban, yaitu:

SP : Sangat Puas TP : Tidak Puas
P : Puas STP : Sangat Tidak Puas

No.	Pernyataan	SP	P	TP	STP
1.	Saya mengetahui dengan baik indeks penilaian yang digunakan sebagai dasar pemberian remunerasi .				
2.	Saya mendapatkan nilai yang tidak sesuai pada indeks penilaian yang digunakan sebagai dasar pemberian remunerasi.				
3.	Bobot dan nilai pada indeks penilaian remunerasi sudah cukup baik.				
4.	Saya merasa pernah terjadi kesalahan pada perhitungan remunerasi yang Saya terima.				
5.	Manajemen rumah sakit memiliki kompetensi yang baik untuk melaksanakan remunerasi.				
6.	Banyak karyawan yang tidak suka dengan sistem remunerasi rumah sakit.				
7.	Saya setuju dengan indeks penilaian remunerasi yang di buat untuk kesejateraan seluruh karyawan rumah sakit.				
8.	Saya mendapatkan nilai yang baik sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan untuk mendapatkan remunerasi yang lebih baik.				
9.	Menurut Saya pemberian bobot pada indeks penilaian remunerasi sudah sesuai dengan kebutuhan rumah sakit.				
10.	Saya tidak pernah mengetahui adanya kesalahan pada pelaksanaan remunerasi di rumah sakit.				

No.	Pernyataan	SP	P	TP	STP
11.	Orang – orang yang mengurus pelaksanaan remunerasi sudah memiliki kompetensi yang baik.				
12.	Saya mendengar dari teman saya bahwa Dia kecewa terhadap pelaksanaan remunerasi di rumah sakit ini.				
13.	Saya tidak pernah mengetahui adanya indeks penilaian yang menjadi dasar pemberian remunerasi kepada karyawan.				
14.	Saya merasa penilaian yang menjadi dasar pemberian remunerasi yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan harapan saya.				
15.	Terdapat ketidaksesuaian antara bobot dengan pekerjaan pada indeks penilaian yang menjadi dasar pemberian remunerasi.				
16.	Perhitungan remunerasi di rumah sakit ini tidak mungkin salah.				
17.	Menurut Saya manajemen rumah sakit ini belum memiliki kompetensi untuk melaksanakan remunerasi.				
18.	Saya pernah mendengar dari teman saya bahwa remunerasi di rumah sakit ini berjalan tidak lancar.				
19.	Saya berpandangan bahwa sistem remunerasi di rumah sakit ini sudah baik dan sesuai dengan visi misi rumah sakit.				
20.	Saya percaya kepada manajemen rumah sakit ini karena mereka memiliki kompetensi yang baik dalam mengelola remunerasi.				
21.	Saya mengetahui bahwa sering terjadi kesalahan pada saat pemberian remunerasi kepada karyawan.				
22.	Pada indeks penilaian remunerasi, bobot yang diberikan sesuai dengan masa kerja, pendidikan terakhir, golongan dan jabatan, serta kinerja karyawan.				
23.	Atasan Saya memberikan nilai yang				

No.	Pernyataan	SP	P	TP	STP
	pantas dan sesuai dengan peraturan penilaian remunerasi di rumah sakit ini.				
24.	Saya merasa Indeks penilaian yang sudah ada tidak seharusnya menjadi dasar pemberian remunerasi di rumah sakit ini.				

D. Aspek Penilaian Kinerja Karyawan RSI Klaten

NO	ASPEK YANG DINILAI	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
		SS	S	KS	TS
1.	<p>KEJUJURAN</p> <p>a. Tidak suka berkata bohong, berani mengakui kesalahan apabila bertindak tidak benar dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan.</p> <p>b. Tidak pernah melakukan tindakan tercela (tidak jujur, manipulasi data) untuk kepentingan pribadi.</p>	4 4	3 3	2 2	1 1
2.	<p>DISIPLIN & TANGGUNG JAWAB</p> <p>a. Selalu berada di tempat kerja sesuai jadwal kerja dan atau tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin dari atasan</p> <p>b. Melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik</p> <p>c. Tidak merokok di lingkungan rumah sakit.</p>	4 4 4	3 3 3	2 2 2	1 1 1
3.	<p>KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI & PEKERJAAN</p> <p>a. Bersedia hadir di tempat kerja di saat di butuhkan , lembur , rapat dan pelatihan</p> <p>b. Bersedia hadir untuk mengikuti kegiatan social yang diadakan oleh rumah sakit</p> <p>c. Bisa menjaga rahasia kedokteran dan atau perusahaan/rumah sakit</p>	4 4 4	3 3 3	2 2 2	1 1 1

NO	ASPEK YANG DINILAI	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
		SS	S	KS	TS
	d. Tidak pernah bertindak teledor di dalam bekerja dan bersedia menjaga dan merawat asset rumah sakit.	4	3	2	1
4.	KOMUNIKASI & KEPRIBADIAN				
	a. Berpenampilan rapi, rajin, menjaga bau badan tidak mengganggu lingkungan kerja dan selalu memakai seragam lengkap sesuai ketentuan	4	3	2	1
	b. Bersikap ramah, sopan dan santun kepada pelanggan dan karyawan lain.	4	3	2	1
	c. Mampu memberikan informasi yang baik kepada pelanggan dan mampu menanggapi keluhan pelanggan dengan baik	4	3	2	1
5.	KERJA SAMA TIM & KEPEMIMPINAN				
	a. Mampu bekerja sama didalam tim baik di unit kerjanya atau unit kerja lainnya	4	3	2	1
	b. Mampu menjaga hubungan yang baik dengan atasan, bawahan dan lingkungannya	4	3	2	1
	c. Mampu menjadi teladan atau panutan bagi karyawan yang berada di sekitarnya.	4	3	2	1
6.	SIKAP DAN PERILAKU DALAM PELAYANAN				
	a. Tidak pernah mendapatkan komplain/ NCR yang bermakna dari pelanggan intenal RS.	4	3	2	1

NO	ASPEK YANG DINILAI	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
		SS	S	KS	TS
	b. Tidak pernah mendapatkan komplain/NCR yang bermakna dari pelanggan eksternal RS.	4	3	2	1
7.	NILAI DISIPLIN PRESENSI, PENGAJIAN DAN KEGIATAN PMKP				
	a. Nilai disiplin presensi rata-rata selama periode penilaian (4 : 95%-100%, 3: 90%-95%, 2 : 80%-89%, 1 : <79%)	4	3	2	1
	b. Keikutsertaan dalam kegiatan pengajian selama periode penilaian (4 : 90%-100%, 3 : 70%-89%, 50%-69%, 1 : < 49%)	4	3	2	1
	c. Keikutsertaan dalam kegiatan program PMKP & Akreditasi selama periode penilaian. (4: Sangat aktif, 3 : Aktif, 2 : Kurang Aktif, 1 : Tidak Aktif)	4	3	2	1
	SUB TOTAL NILAI				
	TOTAL NILAI				
	NILAI RATA-2 = (TOTAL NILAI) x 5				
Catatan pembinaan:					

**) Lingkari angka yang dipilih (4, 3, 2, 1) untuk setiap aspek yang dinilai (total 6 aspek 20 item,)*

Tanggal penilaian	:	
Nama Karyawan	:	Tanda Tangan :
Atasan Langsung	:	Tanda Tangan :
Atasan Tidak Langsung	:	Tanda Tangan :