

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR RUMAH SAKIT SITI KHODIJAH PEKALONGAN

NOMOR: 0646/RSSK/SK/X/2013

T E N T A N G :

**PEMBERLAKUAN PEDOMAN PENILAIAN KINERJA MANAJER
RUMAH SAKIT SITI KHODIJAH PEKALONGAN**

DIREKTUR RUMAH SAKIT SITI KHODIJAH PEKALONGAN

- Menimbang : bahwa dalam rangka pengelolaan serta pengembangan Rumah Sakit Siti Khodijah Pekalongan perlu di tindak lanjuti dengan menetapkan pedoman penilaian kinerja Manajer Rumah Sakit Siti Khodijah Pekalongan;
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit;
2. Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;
3. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1691/MENKES/PER/VIII /2011 tentang Keselamatan Pasien Rumah Sakit;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : PEDOMAN PENILAIAN KINERJA MANAJER RUMAH SAKIT SITI KHODIJAH PEKALONGAN;
- KESATU : Pedoman Penilaian Kinerja Manajer Rumah Sakit Siti Khodijah Pekalongan sebagaimana dimaksud dalam terlampir dalam surat keputusan ini;
- KEDUA : Kinerja Manajer Rumah Sakit Siti Khodijah dievaluasi setiap 1(satu) tahun sekali sampai dengan berakhirnya SK pengangkatan.
- KETIGA : Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan catatan apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan dilakukan perubahan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Pekalongan

Pada tanggal : 14 Oktober 2013

DIREKTUR

DIREKTUR RS SITI KHODIJAH PEKALONGAN

drg. SAID HASSAN, M.Kes

Tembusan :

1. Manajer dan Asisten Manajer Umum & Keuangan
2. Manajer dan Asisten Manajer Pelayanan
3. Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyyah
4. Arsip

Lampiran Keputusan Direktur Rumah Sakit Siti Khodijah Pekalongan tentang Pemberlakuan Panduan Penilaian Kinerja Manajer Rumah Sakit Siti Khodijah Pekalongan.

Nomor :0646/RSSK/SK/X/2013

Tanggal : 14 Oktober 2013

PEDOMAN PENILAIAN KINERJA MANAJER RUMAH SAKIT SITI KHODIJAH PEKALONGAN

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar belakang

Mewujudkan "Rumah Sakit Pilihan Masyarakat" seperti yang diamanatkan dalam visi Rumah Sakit Siti Khodijah Pekalongan adalah cita-cita bersama segenap komponen Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyyah, yang antara lain bisa ditempuh dengan mengembangkan Sumber Daya Insani yang memiliki kompetensi, komitmen dan berakhlakul karimah. Sumber Daya Insani merupakan kunci yang sangat penting untuk mewujudkan visi Rumah Sakit Siti Khodijah sebagai Rumah Sakit Pilihan Masyarakat. Namun disadari bahwa rumah sakit adalah organisasi yang padat tenaga kerja dengan beragam tingkat pendidikan, beragam profesi, beragam status kepegawaian, beragam kepribadian dan sudah barang tentu beragam keinginan. Dalam mewujudkan visi tersebut rumah sakit memerlukan seorang manajer yang kinerjanya terukur sesuai dengan yang diamanatkan kepadanya. Penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis terhadap tugas yang telah diamanahkan kepada manajer rumah sakit yang ditujukan untuk pengembangan Rumah Sakit Siti Khodijah Pekalongan, dengan menetapkan kebijakan selanjutnya terkait masa tugas manajer. Dengan demikian penilaian kinerja bermanfaat bagi manajer maupun Rumah Sakit Siti Khodijah.

2. Tujuan

a. Tujuan umum

Hasil penilaian kinerja dapat menghasilkan keputusan Direktur Rumah Sakit Siti Khodijah Pekalongan yang bermanfaat bagi Rumah Sakit Siti Khodijah dan berguna bagi Manajer dalam pengembangan Rumah Sakit Siti Khodijah Pekalongan.

b. Tujuan khusus.

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan Direktur untuk melakukan: perpanjangan , pemberhentian dan keputusan lainnya.
- 2) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi Manajer dalam memberikan kontribusi pencapaian visi dan misi rumah sakit.
- 3) Sebagai alat bagi Manajer untuk mengevaluasi dalam pengembangan diri.

3. Sasaran.

Rumah Sakit Siti Khodijah maupun manajer secara bersama-sama dapat mengambil manfaat dari hasil penilaian kinerja guna mewujudkan visi “Menjadi Rumah Sakit Pilihan Masyarakat”.

BAB II

PENGERTIAN

1. Pemanfaatan dan peningkatan pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas secara langsung kepada pasien.
2. Realisasi program kerja adalah pelaksanaan yang nyata dari apa yang telah direncanakan
3. Laporan Keuangan Rumah Sakit adalah laporan pertanggung jawaban yang aktifitas keuangan rumah sakit dalam satu periode
4. Peningkatan mutu dan keselamatan pasien adalah upaya meningkatkan kualitas pelayanan yang berorientasi pada pasien
5. Orientasi pelayanan adalah keinginan untuk membantu atau melayani orang lain untuk memenuhi kebutuhan mereka. Artinya berusaha untuk mengetahui dan memenuhi kebutuhan pasien.
6. Integritas adalah suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang.
7. Komitmen adalah sesuatu keteguhan untuk berjanji kepada diri sendiri yang akan memacu dan merangsang seseorang untuk terus berjuang dalam mencapai target yang dicita-citakan serta tidak akan berhenti sebelum target yang dicita-citakan tercapai.
8. Disiplin adalah sikap yang selalu tepat janji, sehingga orang lain mempercayainya, karena modal utamadalam menjalankan kegiatan usaha adalah memperoleh kepercayaan dari orang lain.

9. Kerjasama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain.
10. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan digambarkan akan memberi perintah atau pengarahan, bimbingan atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan

BAB. III

KEBIJAKAN DAN KETENTUAN PENILAIAN MANAJER

1. Kebijakan.

Hasil penilaian kinerja Manajer dijadikan bahan pertimbangan untuk menetapkan:

- a. Perpanjangan masa jabatan manager.
- b. Pemberhentian masa jabatan manager.

2. Tindak lanjut hasil penilaian.

Dengan menganalisa hasil penilaian, Direktur dapat mengusulkan kepada Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyyah untuk menindak lanjuti dalam bentuk:

- a. Perpanjangan masa jabatan Manajer.
- b. Pemberhentian masa jabatan Manajer.

BAB VIII

P E N U T U P

Dengan penilaian yang menghasilkan nilai yang sesuai dengan realitas yang ada diharapkan berguna bagi Rumah Sakit Siti Khodijah dan bermanfaat bagi Manajer.

RUMAH SAKIT SITI KHODIJAH PEKALONGAN

Drg. Said Hassan, M.Kes

FORM PENILAIAN

MANAJER UMUM & KEUANGAN RUMAH SAKIT SITI KHODIJAH PEKALONGAN

Periode Eveluasi	:	
Dari	:	
Sampai	:	

No	Aspek	Standar	Skor
1.	Laporan realisasi program kerja	100%	
2.	Laporan keuangan rumah sakit	100%	
3.	Laporan pencapaian mutu dan keselamatan pasien	100 %	
4.	Perilaku kerja:	100%	
	a. Orentasi pelayanan	100%	
	b. Integritas		
	c. Komitmen	100%	
	d. Disiplin	100%	
	e. Kerjasama	100%	
	f. Kepemimpinan	100%	
Total			

Pekalongan,.....

Rumah Sakit Siti Khodijah Pekalongan

Said Hassan, M.Kes

Standar Penilaian

TOTAL SKORE	
Kategori	Skore
Sangat baik	90-100
Baik	70-80
Cukup	50-60
Kurang	30-40

FORM PENILAIAN
MANAJER PELAYANAN RUMAH SAKIT SITI KHODIJAH PEKALONGAN

Periode Eveluasi	:	
Dari	:	
Sampai	:	

No	Aspek	Standar	Skor
1.	Laporan pemanfaatan & peningkatan pelayanan	100%	
2.	Laporan realisasi program	100%	
3.	Laporan pencapaian mutu dan keselamatan pasien	100 %	
4.	Perilaku kerja:	100%	
	a. Orentasi pelayanan	100%	
	b. Integritas	100%	
	c. Komitmen	100%	
	d. Disiplin	100%	
	e. Kerjasama	100%	
	f. Kepemimpinan	100%	
Total			

Pekalongan,.....
Rumah Sakit Siti Khodijah Pekalongan

Said Hassan, M.Kes

Standar Penilaian

TOTAL SKORE	
Kategori	Skore
Sangat baik	90-100
Baik	70-80
Cukup	50-60
Kurang	30-40

FORM PENILAIAN

ASISTEN MANAJER KEUANGAN DAN AKUNTANSI RUMAH SAKIT SITI
KHODIJAH PEKALONGAN

Periode Eveluasi	:	
Dari	:	
Sampai	:	

No	Aspek	Standar	Skor
1.	Laporan realisasi program kerja	100%	
2.	Laporan keuangan rumah sakit	100%	
3.	Laporan Cash Flow RS	100%	
4.	Laporan pencapaian mutu dan keselamatan pasien	100 %	
5.	Perilaku kerja:	100%	
	a. Orentasi pelayanan	100%	
	b. Integritas		
	c. Komitmen	100%	
	d. Disiplin	100%	
	e. Kerjasama	100%	
	f. Kepemimpinan	100%	
Total			

Pekalongan,.....

Rumah Sakit Siti Khodijah Pekalongan

Said Hassan, M.Kes

Standar Penilaian

TOTAL SKORE	
Kategori	Skore
Sangat baik	90-100
Baik	70-80
Cukup	50-60
Kurang	30-40

*Pedoman Penilaian Kinerja Manajer
Rumah Sakit Siti Khodijah Pekalongan*

FORM PENILAIAN

ASISTEN MANAJER KESEKRETARIATAN, ADMINISTRASI DAN HUMAS
RUMAH SAKIT SITI KHODIJAH PEKALONGAN

Periode Eveluasi	:	
Dari	:	
Sampai	:	

No	Aspek	Standar	Skor
1.	Laporan pemanfaatan & peningkatan fasilitas pelayanan	100%	
2.	Laporan realisasi program	100%	
3.	Laporan pencapaian mutu dan keselamatan pasien	100 %	
4.	Perilaku kerja:	100%	
	a. Orentasi pelayanan	100%	
	b. Integritas	100%	
	c. Komitmen	100%	
	d. Disiplin	100%	
	e. Kerjasama	100%	
	f. Kepemimpinan	100%	
Total			

Pekalongan,.....
Rumah Sakit Siti Khodijah Pekalongan

Said Hassan, M.Kes

Standar Penilaian

TOTAL SKORE	
Kategori	Skore
Sangat baik	90-100
Baik	70-80
Cukup	50-60
Kurang	30-40