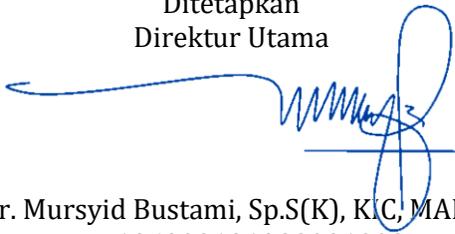


 RS PUSAT OTAK NASIONAL	<b>MEKANISME PENILAIAN EVALUASI GRADING</b>		
	No Dokumen : OT.02.02 / XXXIX.2 / 7621 /2020	No Revisi :	Halaman : 1 / 2
STANDAR PROSEDUR OPERASIONAL	Tanggal Terbit 29 Juni 2020	Ditetapkan Direktur Utama  Dr. Mursyid Bustami, Sp.S(K), KIC, MARS NIP. 196209131988031002	
PENGERTIAN	<p><b>Remunerasi</b> adalah total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah dikerjakannya. Biasanya bentuk remunerasi diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang (monetary rewards), atau dapat diartikan juga sebagai upah atau gaji.</p> <p><b>Grading</b> adalah perbedaan kelas jabatan dalam masing-masing jabatan yang digunakan sebagai angka perhitungan remunerasi.</p> <p><b>Tenaga Medis</b> adalah dokter yang bekerja pada instansi Rumah Sakit</p> <p><b>Komite medik</b> adalah perangkat rumah sakit untuk menerapkan tata kelola klinis (<i>clinical governance</i>) agar staf medis di rumah sakit terjaga profesionalismenya melalui mekanisme kredensial, penjagaan mutu profesi medis, pemeliharaan etika dan disiplin profesi.</p> <p><b>Tim remunerasi</b> pegawai-pegawai yang ditunjuk untuk mengevaluasi remunerasi yang berjalan di RS Pusat Otak Nasional</p>		
TUJUAN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tersedianya acuan dalam pelaksanaan mekanisme penilaian evaluasi grading remunerasi</li> <li>2. Tersusunnya grading remunerasi pegawai yang sesuai dengan faktor-faktor penyusunan grading</li> </ol>		
KEBIJAKAN	Sistem remunerasi dilaksanakan secara objektif, efektif mengacu kepada : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 837/KMK.05/2018</li> <li>2. Mekanisme kenaikan/penurunan grading remunerasi pegawai merupakan suatu cara untuk menentukan grading yang sesuai dengan pendidikan, kompetensi dan kebutuhan di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional</li> </ol>		
PROSEDUR	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Direktur terkait mengevaluasi kinerja jajarannya hingga ke staf.</li> <li>2. Evaluasi dilakukan paling lambat 1 tahun atau secepatnya jika ada penambahan jabatan baru atau pelanggaran disiplin.</li> <li>3. Direktur SPU melalui Bagian SDM menelaah atau mengevaluasi laporan kinerja pegawai atau laporan disiplin lainnya yang diterima</li> <li>4. Jika terdapat penambahan kompetensi, tugas dan tanggung jawab maka grade pegawai tersebut mengalami kenaikan grade / kenaikan job value.</li> <li>5. Jika terdapat penurunan kinerja atau jabatan baru yang mengakibatkan penurunan grading, maka pegawai tersebut mengalami penurunan grade / penurunan job value</li> <li>6. Jika tidak ada penambahan jabatan / tanggung jawab baru dan tidak ada kesalahan / pelanggaran disiplin (berkinerja baik), maka grading / job value tetap.</li> <li>7. Direktur SPU mendiskusikan dengan direktur lainnya pada rapat direksi atau rapat remunerasi.</li> <li>8. Direktur Utama mensahkan SK grading;</li> <li>9. SK grading disampaikan kepada ybs.</li> </ol>		



### MEKANISME PENILAIAN EVALUASI GRADING

