



ZI - WBK - WBBM

RS JANTUNG PEMBULUH DARAH HARAPAN KITA

ZONA INTEGRITAS

WILAYAH BEBAS dari KORUPSI

WILAYAH BIROKRASI BERSIH dan MELAYANI

**POKJA PENATAAN SISTEM
MANAJEMEN SDM**

Pengelolaan SDM Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita harus bersih dari gratifikasi dan korupsi. Untuk memastikan pengelolaan SDM bersih dari gratifikasi dan korupsi, maka perlu dilakukan :

1. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan visi misi rumah sakit
2. Rekrutmen dilakukan secara bersih, transparan, dan akuntabel
3. Penempatan pegawai sesuai dengan kualifikasi jabatan
4. Pengembangan pegawai sesuai dengan kompetensi jabatan
5. Pola rotasi dilakukan berdasarkan kebutuhan dan kompetensi
6. Penilaian kinerja terukur dan berkeadilan
7. Pembinaan dilakukan secara berkelanjutan

Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur Zona Integritas WBK/WBBM yang meliputi :

1. Meningkatnya ketaatan ASN
2. Meningkatnya transparansi
3. Meningkatnya disiplin
4. Meningkatnya efektivitas manajemen
5. Meningkatnya profesionalisme

- a. Meningkatkan ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM
- b. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona menuju WBK/WBBM
- c. Meningkatkan disiplin SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM
- d. Meningkatkan efektivitas dan manajemen SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM
- e. Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur menuju Zona Integritas WBK/WBBM

No	Indikator
1	Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi
	a. Unit kerja membuat ABK dan kualifikasi pendidikan
	b. Unit kerja menerapkan rencana kebutuhan pegawai di unit kerja
	c. Unit kerja menerapkan moneyv kebutuhan pegawai

No	Indikator
2	Pola Mutasi Internal
	a. Rumah sakit menetapkan kebijakan pola mutasi internal
	b. Rumah sakit menerapkan kebijakan pola mutasi internal
	c. Dilakukan moneyv terhadap kebijakan pola mutasi internal

No	Indikator
3	Pengembangan pegawai berbasis kompetensi
	a. Telah melakukan upaya pengembangan kompetensi
	b. Terdapat kesempatan pegawai mengikuti diklat atau pengembangan kompetensi minimal 20 jam / tahun / pegawai
4	Penetapan kinerja individu
	a. Ada penilaian kinerja individu
	b. Kinerja individu terkait dengan kinerja individu atasannya
	c. Pengukuran kinerja individu periodik
	d. Dilaksanakan/diimplementasikan dan menerapkan monev

No	Indikator
5	Penegakan aturan disiplin / kode etik / kode perilaku pegawai
	a. Ada penerapannya
	b. Ada pengukurannya
6	Sistem Informasi Kepegawaian
	a. Ada pengukuran mengacu kondisi yang seharusnya
	b. Sistem informasi kepegawaian telah dimutakhirkan

TERIMA KASIH