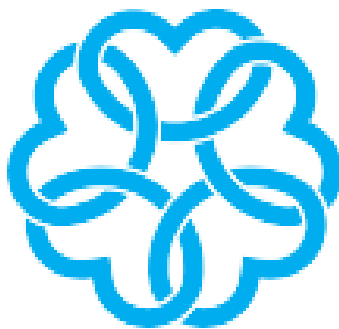


**PANDUAN EVALUASI KINERJA TENAGA
KEPERAWATAN (OPPE)**



**Dharma
Nugraha**
Hospital
Est.1996

**RUMAH SAKIT DHARMA NUGRAHA
TAHUN 2023**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirant Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesempatan waktu sehingga dapat menyusun Panduan Evaluasi Kinerja Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit dharma Nugraha.

Panduan Evaluasi Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Dharma Nugraha di buat sebagai acuan dalam melaksanakan mekanisme evaluasi kinerja tenaga keperawatan untuk menilai kinerja dalam satu tahun satu kali.

Evaluasi kinerja keperawatan meliputi indicator perilaku sesuai dengan 10 kategori penilaian, komponen manajerial, komponen leadership.

Indicator pengembangan professional dan indicator penilaian kinerja klinis

Direksi mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Tim penyusun dengan harapan panduan ini dapat dijadikan petunjuk/ acuan dalam melakukan evaluasi kinerja keperawatan.

Jakarta, 14 April 2023

Direktur Rumah Sakit Dharma Nugraha

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
PERATURAN DIREKTUR TENTANG PANDUAN EVALUASI KINERJA KEP.....	iii
BAB I Defenisi Dan Tujuan	1-3
BA BII RUANG LINGKUP	4-5
BAB III TATA LAKSANA	
A. Konsep Evaluasi Kinerja Profesi Keperawatan	6
1. Evaluasi Kinerja Profesi OPPE 3 Indikator	6-7
2. Penilaian Kinerja Berfokus 3 Situasi	8
B. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Tenaga Keperawatan	8-11
BAB IV DOKUMENTASI.....	12

PERATURAN DIREKTUR

Nomor : 004/PER-DIR/RSDN/IV/2023

TENTANG

PANDUAN EVALUASI KINERJA PERAWATAN DIREKTUR RUMAH SAKIT DHARMA NUGRAHA

RUMAH SAKIT DHARMA NUGRAHA

- Menimbang :
- a. Bahwa rumah sakit melakukan evaluasi kinerja perawat untuk mengevaluasi kinerja dan kompetensi SDM Keperawatan
 - b. Bahwa evaluasi kinerja bagi perawat di RS Dharma Nugraha merupakan suatu proses secara terus menerus yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisa data/informasi tentang sikap, perkembangan professional, kinerja klinis
 - c. Sesuai dengan pertimbangan Huruf a dan b maka dikeluarkan peraturan direktur tentang panduan evaluasi kinerja keperawatan.
- Mengingat :
- 1. Undang-undang No 36 tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 144 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5063)
 - 2. Undang-undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 153 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5072)
 - 3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5587)
 - 4. Undang-undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit

(Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 153 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5072)

5. Undang-undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan (Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 5612)
6. Peraturan Pemerintah Nomor 93 tahun 2015 tentang Rumah Sakit Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 295, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5777)
7. Peraturan Pemerintah Nomor 47 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahan
8. Peraturan Menteri Kesehatan No. 49 Tahun 2013 tentang Komite Keperawatan Rumah Sakit
9. Peraturan Menteri Kesehatan No 40 tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis
10. Peraturan Menteri Kesehatan No 11 tahun 2017 tentang Keselamatan Pasien
11. Peraturan Menteri PANRB Republik Indonesia No. 35 tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional Perawat
12. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 26 tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-undang No 38 tahun 2014 tentang Keperawatan
13. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 tahun 2020 tentang Akreditasi Rumah Sakit
14. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perawat
15. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.MENKES/425/2020 tentang Standar Profesi Perawat

Menetapkan :

MEMUTUSKAN :

PERATURAN DIREKTUR TENTANG PANDUAN
EVALUASI KINERJA KEPERAWATAN

KESATU

Menetapkan panduan evaluasi kinerja profesi perawat di
Rumah Sakit Dharma Nugraha

- KEDUA Panduan sebagaimana dimaksud dictum kesatu diberlakukan dengan tujuan menjaga/meningkatkan kompetensi keperawatan
- KETIGA Panduan sebagaimana dimaksud dictum kesatu tercantum dalam lampiran keputusan ini yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari surat keputusan ini
- KEEMPAT Perturan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di : Jakarta

Pada Tanggal : 14 April 2023

DIREKTUR

The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be 'Agung', written over a blue logo. The logo consists of a stylized flower or star shape to the left of the text 'Dharma Nugraha Hospital Est. 1998'.

dr. Agung Darmanto SpA

LAMPIRAN
PERATURAN DIREKTUR
NOMOR 051/KEP-DIR/RSDN/IV/2023
TENTANG
PENGELOLAAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI RS DHARMA NUGRHA

**PANDUAN EVALUASI KINERJA TENAGA KEPERAWATAN
TAHUN 2023**

**BAB I
DEFINISI DAN TUJUAN**

A DEFINISI

1. *Ongoing Profesional Practice Evaluation (OPPE)* sebuah alat skring (penapis) yang digunakan untuk mengevaluasi kewenangan klinis dari para staf keperawatan di rumah sakit
2. *Facused Profesional Practice Evaluation (FPPE)* alat yang digunakan untuk memvalidasi temuan-temuan yang diperoleh lewat OPPE
3. **Keperawatan** adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat baik dalam keadaan sakit ataupun sehat
4. **Perawat** adalah seorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun diluar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang Undangan
5. **Pelayanan Keperawatan** adalah suatu bentuk pelayan professional yang merupakan bagian integral dan pelayanan kesehatan yang di dasarka pada ilmu dan kiat Keperawatan di tunjukkan kepada individu, kelompok ataupun masyarakat, baik sehat maupun sakit
6. **Praktik keperawatan** adalah pelayanan yang diselenggarakan oleh perawat ke dalam bentuk asuhan keperawatan
7. **Asuhan keperawatan** adalah rangkaian interaksi perawat dengan klien/ pasien dan lingkungannya untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan kemandirian klien/ pasien dalam merawat dirinya
8. **Staf keperawatan** adalah tenaga kesehatan professional (perawat, bidan, dan perawat gigi yang melakukan fungsi kegiatan pemberian asuhan sesuai profesi.

9. **Asesor** adalah seseorang yang mempunyai kualifikasi yang relevan dan kompeten untuk melaksanakan assessmen / penilaian kompetensi
10. **Komite Keperawatan** adalah wadah non-struktural rumah sakit yang mempunyai fungsi utama mempertahankan dan meningkatkan profesionalisme tenaga keperawatan melalui mekanisme kredensial, penjagaan mutu profesi dan pemeliharaan etika dan disiplin profesi keperawatan
11. **Manajer Keperawatan** adalah seorang tenaga keperawatan yang ditunjuk dan ditugaskan untuk mengelola pelayanan di bidang keperawatan guna menjamin kualitas pelayanan dengan mewujudkan keselamatan pasien
12. **Kredensial (Credentialing)** adalah proses evaluasi terhadap staf keperawatan untuk menentukan kelayakan diberikan kewenangan klinis (*clinical privilege*)
13. **Rekredensial (Re-Credentialing)** adalah proses reevaluasi terhadap staf keperawatan yang telah memiliki kewenangan klinis (*clinical privilege*) untuk menentukan kelayakan pemberian kewenangan klinis tersebut.
14. **Kewenangan klinis (Clinical privilege)** adalah hak khusus seorang perawat untuk melakukan sekelompok pelayanan keperawatan tertentu dalam lingkungan rumah sakit untuk suatu periode tertentu yang dilaksanakan berdasarkan penugasan klinis (*clinical appointment*).
15. **Penugasan Klinis (Clinical Appointment)** adalah penugasan kepala/direktur rumah sakit kepada seorang tenaga perawat untuk melakukan sekelompok pelayanan keperawatan tertentu berdasarkan daftar kewenangan klinis yang telah ditetapkan.

B. TUJUAN

1 Tujuan Umum

Mengukur kinerja tenaga keperawatan secara berkelanjutan guna mewujudkan sumber daya manusia yang unggul

2. Tujuan Khusus

- a. Mengukur prestasi kerja secara obyektif sesuai tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan
- b. Memberikan arah atau petunjuk terhadap pengembangan karier tenaga keperawatan
- c. Memberikan petunjuk yang jelas dalam mengambil keputusan untuk promosi, demosi termasuk juga dalam menentukan kompensasi
- d. Melakukan pelatihan dan pengembangan sesuai temuan (kelemahan) dari proses evaluasi kerja yang dilakukan.

BAB II

RUANG LINGKUP

Evaluasi kinerja profesi perawat secara berkelanjutan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui prestasi kerja dan perilaku kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan kepadanya. Enilaian kinerja yang dilakukan sebagai dasar dalam melakukan kegiatan pengembangan karyawan mulai dari bentuk pembinaan, bimbingan, pendidikan dan pelatihan termasuk dalam menentukan kompensasi karyawan.

Monitor dan evaluasi berkelanjutan staf keperawatan menghasilkan informasi kritikal dan penting untuk mempertahankan kinerja karyawannya termasuk staf klinis dalam pemberian kewenangan klinis dan untuk mewujudkan hal ini manajer keperawatan bekerja sama dengan Komite Keperawatan bertanggung jawab untuk mengintegrasikan data dan informasi tentang kinerja staf keperawatan dan mengambil tindakan yang sesuai.

Evaluasi kinerja profesi perawat harus dilaksanakan secara efektif dan efisien sehingga tujuan menjadi jelas dan memberikan dampak positif bagi karyawan maupun organisasi serta penilaian kerja berkelanjutan harus menjamin perlakuan yang adil, memuaskan bagi perawat yang dinilai sehingga pada akhirnya menumbuhkan loyalitas dan semangat kerja karyawan terhadap organisasi.

Sebagai acuan dalam mengimplementasikan evaluasi kinerja profesi perawat, maka di susun panduan evaluasi kinerja profesi perawat di RS Dharma Nugraha dengan ruang lingkup sebagai berikut

A. Evaluasi Kinerja Profesi Perawat RS Dharma Nugraha, meliputi

- 1 Evaluasi praktek keperawatan professional dengan tiga indikator yaitu perilaku pengembangan professional dan kinerja klinis
- 2 Penilaian praktek keperawatan professional fokus dilakukan dalam 3 (tiga) situasi yaitu saat awal tenaga perawat diberikan RKK, ketika ada tambahan kompetensi baru diminta dan jika teridentifikasi adanya ketidaksesuaian kinerja tenaga perawat

B. Peranglat dan Ketentuan Pelaksanaan Evaluasi Profesi Perawat

1. Perangkat evaluasi kinerja profesi perawat
2. Ketentuan pelaksanaan penilaian kinerja
3. Sumber data dan alur penilaian

BAB II

TATA LAKSANA

A. Konsep Evaluasi Kinerja Profesi Perawat di RS Dharama Nugraha

Evaluasi kinerja bagi perawat di RS Dharma Nugraha merupakan suatu proses secara terus menerus yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data/informasi tentang sikap, perkembangan profesional, kinerja klinis dan juga penilaian terfokus seperti dalam uraian sebagai berikut:

1. Evaluasi Kinerja Profesi/ *Ongoing Profesional Practice Evaluation* (OPPE)

Dengan 3 (tiga) indikator :

a Indikator Prilaku

Penilaian prilaku tenaga keperawatan yang dijalankan di RS Dharma Nugraha lebih dikenal dengan penilaian kompetensi dasar untuk perawat klinis dan perawat struktural selain kompetensi dasar juga mencakup penilaian kompetensi manajerial, *leadership* dan kompetensi *entrepreneurship* dengan nilai pembobotan kompetensi dasar telah ditetapkan sebagai 40 %.

Evaluasi prilaku dilaksanakan secara kolaboratif antara komite keperawatan, manajer keperawatan dan kepala unit kerja serta kepala instalasi yang dikumpulkan berdasarkan pengamatan selama bertugas atau masukan dari pihak pasien berupa kuesioner, dll dan penilaian ini untuk melihat kepatuhan klinis dalam menerapkan standar etik profesi yang mendukung dalam menerapkan peningkatan mutu pelayanan dan budaya keselamatan pasien

Berikut disampaikan indikator perilaku yang dilaksanakan :

- 1) Kompetensi dasar terdiri dari 10 parameter
 - a) Jujur, terbuka terhadap semua masalah
 - b) Disiplin terhadap peraturan yang berlaku
 - c) Peduli, care terhadap tugas
 - d) Tanggung jawab terhadap hasil tugas
 - e) Kerjasama tim, tidak bekerja berkotak-kotak
 - f) Bekerja dengan teliti, detail
 - g) Kemauan belajar dan menerima masukan
 - h) Loyal, tidak mengutamakan kepentingan diri sendiri

- i) Komunikasi baik dan aspek tabel terhadap lingkungan
 - j) Ramah, penampilan baik, seragam rapih
- 2) Kompetensi Manajerial terdiri dari 6 (enam) parameter
- a) Kemampuan mengelola sumber daya secara efektif dan efisien
 - b) Kemampuan melakukan proses manajemen
 - c) Kemampuan sebagai “agen perubahan” bagi bawahan
 - d) Kemampuan administrasi
 - e) Kemampuan melakukan PDCA
 - f) Kemampuan mendeteksi masalah dan melakukan *problem solving*
- 3) Kompetensi *Leadership* terdiri dari 11 (Sebelas) parameter
- a) *Strong character*, jati diri kuat, integritas (pendirian utuh, jujur dan tulus)
 - b) Pemimpin yang matur
 - c) Optimistic, percaya diri (self confident)
 - d) Bekerja dengan baik
 - e) Fokus pada sasaran, berorientasi pada *result*
 - f) Kepemimpinan lapangan dan keteladanan
 - g) Memiliki kemampuan dan keberanian mengambil keputusan
 - h) Kemampuan menerima kritik dan keinginan selalu belajar
 - i) Kemampuan mendorong bawahan agar sukses, kemampuan menjadi komandan, guru, orang tua
 - j) Kemampuan membina bawahan
 - k) Mampu berfikir konseptual, visioner dan strategis, mampu menginspirasi bawahan
- 4) Kompetensi *Entrepreneurship* terdiri dari 8 (delapan) parameter
- a) Kemampuan mencari peluang dan memanfaatkannya
 - b) Kemampuan melihat *strength* dan memanfaatkannya
 - c) Kemampuan merubah *weakness* menjadi *strength*
 - d) Kemampuan merubah hambatan menjadi peluang
 - e) Kemampuan melakukan negosiasi
 - f) Mempunyai hubungan bisnis/ yang luas *networking*
 - g) *Risk taker* yang prudent
 - h) Inovasi, kreatif

b Indikator Pengembangan Profesional

Tenaga perawat yang bertugas diharapkan mampu mengikuti perkembangan teknologi atau pengetahuan klinis yang dapat mendukung upaya perbaikan pelayanan kesehatan dan praktek profesional. Adapun indikator pengembangan profesional staf klinis memiliki unsur utama dan unsur penunjang yang saling keterkaitan dengan lingkup di bawah ini :

- 1) Unsur utama pelayanan sesuai profesi keperawatan yang terdiri dari proses keperawatan (cycle asuhan), pengelolaan dokumentasi keperawatan dan pengembangan profesi keperawatan (dalam hal ini perawat diharapkan aktif berperan dalam mengembangkan SPO atau askep yang dibutuhkan dalam mengimplementasikan proses keperawatan
- 2) Unsur penunjang (dalam hal ini perawat agar aktif terlibat dalam kegiatan seminar, workshop atau kegiatan ngajar dan mengajar)

c Indikator Penilaian Kinerja Klinis

Penilaian kinerja klinis merupakan hasil dari suatu mutu pelayanan yang terukur dan terstandart, terdiri dari kepatuhan dalam mengimplementasikan asuhan keperawatan (instrument A), memberikan pelayanan excellent :caring” (instrument B) dan kepatuhan dalam melakukan tindakan keperawatan (instrument C) yang mencerminkan rincian kewenangan klinis yang diberikan.

2. Penilaian Kinerja Terfokus dilakukan dalam 3 (tiga) situasi yaitu

- a. Saat awal tenaga perawat diberikan RKK atau 3 bulan bergabung di RS
- b. Ketika ada tambahan kompetensi baru yang diminta
- c. Jika teridentifikasi adanya ketidak sesuaian kinerja tenaga perawat

B. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Tenaga Keperawatan

1. Perangkat Evaluasi Kinerja Perofesi

- a. Formulir evaluasi kinerja profesi tenaga perawat seperti dalam lampiran yang terdiri dari beberapa parameter untuk di isi secara detail, diantaranya:
 - 1) Nama, jabatan dan unit kerja yang dinilai
 - 2) Nama, jabatan dan unit kerja yang menilai
 - 3) Nama, jabatan dan unit kerja atasan pejabat yang menilai
 - 4) Komponen penilaian kinerja yang terdiri dengan ketentuan berikut:
 - (a) Penilaian perilaku menggunakan skala 1-8 dengan bobot 40 %

- (b) Penilaian pengembangan profesional menggunakan skala nilai 1-8 dengan bobot 30 %
- (c) Penilaian kinerja klinis dengan menggunakan skala nilai 1-8 dengan bobot 30 %
- b. Kriteria nilai adalah dengan kategori sebagai berikut
 - Nilai 1-2 (sangat kurang), 3-4 (kurang), 5-6 (cukup), 7 (baik), dan 8 (sangat baik dan istimewa)
- c. Tanggapan dari perawat yang dinilai
- d. Komentar kepala perawat atas tanggapan (wajib diisi oleh atasan yang menilai dengan menguraikan secara ringkas tentang kekurangan dan kelebihan yang perlu dipertahankan atau diperbaiki oleh perawat sehingga perawat yang dinilai memiliki gambaran secara jelas tentang prestasi yang dimiliki dan mengetahui rencana tindak lanjut jika ada yang perlu diperbaiki tentang prestasi kerja saat ini.
- b. Kategori Penilaian akhir berdasarkan skor yang ditetapkan

Kriteria Nilai	Keterangan
≥ 95	Sangat Baik dan Istimewa
86-94	Baik
66-85	Cukup
51-65	Kurang
≤ 51	Sangat Kurang

2. Ketentuan Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Profesi Perawat

1. Evaluasi kinerja perawat terdiri dari 3 indikator utama yaitu
 - 1) Indikator perilaku yang terdiri dari 10 aspek
 - 2) Indikator pengembangan profesional difokuskan pada kewenangan klinis berdasarkan tingkatan sesuai jenjang karir terkait upaya mendukung budaya kerja yang aman atau keselamatan
 - 3) Indikator kinerja klinis difokuskan pada tingkatan kepatuhan tenaga perawat dalam mengimplementasikan proses keperawatan (instrument A), memberikan pelayanan yang excellent “sikap Caring “ (instrument B) dan kepatuhan dalam menerapkan prosedur (Instrumen C).

2. Sumber Data

Evaluasi kinerja tenaga perawat di perlukan data hasil pemantauan berasal sumber yang akurat mulai dari laporan pencatatan (lok book) perorangan, laporan dari pimpinan langsung, pembimbing, peer dan dari hasil survey tim mutu keperawatan (Instrumen A, b, dan C) serta data rekam medis

3. Evaluasi kinerja tenaga perawat dilaksanakan sesuai periode yang di tetapkan

1) Evaluasi kinerja / ***Ongoing Profesional Practice Evaluation (OPPE)*** menjadi monitoring dan evaluasi berkelanjutan yang dirangkum dalam periode Ix dalam 1 tahun yang dilakukan secara kolaboratif antara kepala perawat, kepala bidang keperawatan, dan komite keparawatan. Evaluasi kinerja profesi perawat bertujuan yang positif bagi perawat karena untuk di jadikan pedoman dalam melakukan bimbingan, pengarahan, pelatihan dll terutama apabila ditemukan hasil kurang baik dan menjadi pedoman dalam memberlakukan pemberian hak tunjangan atau kompensasi yang sesuai

2) Evaluasi kinerja terfokus dilakukan sesuai dengan 3 situasi yaitu

(1) Saat awal tenaga perawat atau 3 bualan bergabung di RS di lakukan assessment kompetensi dan dinyatakan lulus dengan pembuktian terbit sertifikat kompetensi serta dilanjutkan proses kredensial oleh komite keperawatan sampai diterbitkan RKK dan SPK dari Direktorat

(2) Ketika ada tambahan kompetensi baru diminta

(3) Jika teridentifikasi adanya ketidaksesuaian kinerja tenaga perawat khususnya poin (2) dan (3) penilaian dilakukan sesuai mekanisme poin (1) dan dilanjutkan dengan proses rekredensial.

4. Evaluasi kinerja perawat harus disetujui semua yang terlibat dalam penilaian termasuk staf yang dinilai dan atasan wajib menjelaskan secara detail hasil yang ada, apabila ada kinerja yang kurang maka harus di sampaikan solusi perbaikan yang harus dilaksanakan oleh perawat yang bersangkutan

5. Tindak Lanjut Keputusan Evaluasi Kinerja Keperawatan

1) Penilaian secara kolaborasi dibawah kendali ketua komite keperawatan akan menetapkan rekomendasi sesuai temuan terkait sub komite, diantaranya:

(a) Rekomendasi sub komite kredensial dan komite etik-disiplin profesi berupa:

- Peringatan mulai arahan sampai peringatan
- Limitasi (reduksi) kewenangan klinis
- Bekerja di bawah supervise pimpinan atau mentor

- Pencabutan kewenangan klinis sementara atau selamanya
- (b) Rekomendasi sub komite mutu profesi berupa
 - Pendidikan berkelanjutan bagi tenaga perawat
 - Penetapan pendampingan bagi tenaga perawat yang terkena sanksi
- (c) Rekomendasi juga digunakan dalam pengaturan penempatan ulang atau pembaharuan kembali kewenangan klinis baik dalam tempo regular (setiap 3 tahun) atau terfokus
- (d) Penempatan ulang atau pembaharuan kembali kewenangan klinis tetap memperhatikan persyaratan continual professional development (CPD) mulai dari perizinan, pendidikan dan pelatihan, kompetensi, kewenangan
- 2) Rekomendasi dilaporkan kepada Direktur RS untuk selanjutnya secara tertulis evaluasi kinerja staf keperawatan disampaikan kepada yang bersangkutan
- 6. Prinsip evaluasi kinerja harus dilakukan secara objektif dilengkapi dengan dokumen pembuktian, misalnya look book dan penilaian yang baik agar didukung dengan pemberian reward (reward dapat berupa diklat, pemberian penghargaan dalam bentuk sertifikat dan juga percepatan peningkatan karier atau level kompetensi), sebaliknya jika penilaian kinerja tidak baik maka dapat diberikan pembinaan atau punishment yang sesuai (dapat terjadi penurunan level kompetensi)
- 7. RS melakukan tinjauan (review) terhadap monitoring dan evaluasi berkelanjutan staf keperawatan secara kolaboratif (ketua komite keperawatan, manajer keperawatan perawat pendidik, peer group dan bagian IT) dan hasil review disimpan dalam file kepegawaian dan tersedia di unit pelayanan
- 8. RS menggunakan file kredensial staf keperawatan menjadi sumber informasi yang dinamis dan selalu dilakukan peninjauan paling sedikit 3 tahun sekali secara teratur untuk menjamin bahwa file staf keperawatan lengkap dan akurat.

BAB IV

DOKUMENTASI

Dokumentasi dan seluruh proses evaluasi kinerja/ OPPE dan evaluasi kinerja terfokus/ FPPE harus mengikuti ketentuan yang ada dan terstandar, diantaranya:

1. Formulir look book

Catatan pencapaian kompetensi yang di capai oleh staf klinis yang terdiri dari unit kompetensi sesuai standart kompetensi dan di jabarkan di dalam uraian kompetensi yang dilakukan oleh staf klinis melalui tindakan supervise, peer atau mandiri

2. Formulir evaluasi Kinerja Profesi Perawat

Formulir evaluasi kinerja profesi perawat yang terdiri dari data identifikasi perawat, pejabat yang menilai, komponen evaluasi kinerja (perilaku, pengembangan professional dan kinerja klinis)

3. Formulir Rincian Kewenangan Klinis

Hak khusus seorang staf keperawatan untuk melakukan sekelompok pelayanan keperawatan tertentu dalam lingkungan rumah sakit untuk periode tertentu yang dilaksanakan berdasarkan surat penugasan klinis

4. Formulir Surat Penugasan Klinis

Suatu surat penugasan yang diberikan Direktur Rumah Sakit kepada seorang staf keperawatan untuk melakukan sekelompok pelayanan keperawatan di Rumah Sakit berdasarkan daftar kewenangan klinis yang telah ditetapkan.

Ditetpkan di : Jakarta

Pada tanggal : 14 April 2023

DIREKTUR



dr. Agung Darmanto, SpA