

**PANDUAN
PENILAIAN KINERJA BERKELANJUTAN PPA
LAIN DAN STAF KLINIS LAIN (OPPE)**



**Dharma
Nugraha
Hospital**
Est.1996

**RUMAH SAKIT DHARMA NUGRAHA
TAHUN 2023**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahNya sehingga Panduan Penilaian Kinerja Berkelanjutan PPA lain dan Staf Klinik lain di Rumah Sakit Dharma Nugraha dapat tersusun serta disesuaikan dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku

Panduan Penilaian Kinerja Berkelanjutan PPA lain dan Staf Klinik lain di Rumah Sakit Dharma Nugraha ini diharapkan dapat memberi dampak pada kinerja PPA dalam pengembangan kaier sehingga akan memberikan dampak pada peningkatan kualitas pelayanan sesuai dengan kompetensi dan disiplin etik di rumah sakit.

Panduan ini sebagai acuan dalam menilai/ mengukur kenerja staf klinis lain dan di Rumah sakit Dharma Nugraha sesuai dengan profesi nakes lain.

Jakarta, 17 April 2023

Direktur Rumah Sakit Dharma Nugraha

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I DEVINISI.....	1
TUJUAN.....	2
BAB II RUANG LINGKUP.....	3
BAB III TATALAKSANA.....	4
A. Konsep Penilaian Kinerja PPA dan staf klinis lainnya di Lingkungan Rumah Sakit Dharma Nugraha.....	4
B. Perangkat Dan Ketentuan Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Tenaga Staf klinis lain.....	6
BABIV DOKUMENTASI.....	11

LAMPIRAN
PERATURAN DIREKTUR
NOMOR 010/PER-DIR/IV/2023
TENTANG PENGELOLAAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI
RUMAH SAKIT DHARMA
NUGRAHA

**PANDUAN PENILAIAN KINERJA BERKELANJUTAN PPA LAIN DAN STAF
KLINIK LAINNYA (OPPE)**

**BAB I
DEFINISI DAN TUJUAN**

A. DEFINISI

1. *Ongoing Professional Practice Evaluation (OPPE)* merupakan kesimpulan yang di dokumentasikan dari pengumpulan data secara berkesinambungan yang bertujuan untuk menilai kompetensi dan profesional praktisi. Informasi ini merupakan faktor untuk pengambilan keputusan mengenai kewenangan klinis yang sudah diberikan untuk dilanjutkan, direvisi atau dicabut
2. *Focused Professional Practice Evaluations (FPPE)* atau Focused Review merupakan evaluasi khusus dan dalam waktu yang terbatas mengenai kompetensi seorang praktisi dalam menjalankan kewenangan klinis tertentu.
3. **Staf klinis lain** adalah tenaga kesehatan profesional (, bidan dan terapis gigi,keterampilan fisik tenaga analis,radiographer ahli Gizi ATEM,dan perekam medis,Apoteker dan asissten apotek) yang melakukan fungsi kegiatan pemberian asuhan sesuai profesi
4. **Tim Penilai** adalah sekelompok orang yang memiliki tugas untuk melakukan evaluasi atau menilai kinerja tenaga staf klinis lainyang terdiri dari komite Staf klinis lain, manajer terkait profesi termasuk juga peer grup
5. **Ketua Komite Staf klinis lain** Adalah wadah non-struktural Rumah Sakit yang mempunyai fungsi utama mempertahankan dan meningkatkan profesionalisme tenaga staf klinis lain melalui mekanisme kredensial, penjagaan mutu profesi dan pemeliharaan etika dan disiplin profesi pemberi asuhan lain.

6. **Manajer Terkait profesi Staf klinis lain** adalah Seorang manager Staf klinis lain yang ditunjuk dan ditugaskan untuk mengelola pelayanan dibidang staf klinis lain guna menjamin kualitas pelayanan dengan mewujudkan keselamatan pasien
7. **Peer Group)** adalah sekelompok staf staf klinis lain dengan reputasi dan kompetensi profesi yang baik untuk menelaah segala hal yang terkait dengan profesi keperawatan.
8. **Kredensial (Credentialing)** adalah proses evaluasi terhadap staf staf klinis lain untuk menentukan kelayakan diberikan kewenangan klinis (*clinical privilege*).
9. **Rekredensial (Re-Credentialing)** adalah proses reevaluasi terhadap staf staf klinis lain yang telah memiliki kewenangan klinis (*clinical privilege*) untuk menentukan kelayakan pemberian kewenangan klinis tersebut.
10. **Kewenangan Klinis (Clinical Privilege)** adalah hak khusus seorang PPA dan staf klinis lainnya untuk melakukan sekelompok pelayanan staf klinis lain tertentu dalam lingkungan rumah sakit untuk suatu periode tertentu yang dilaksanakan berdasarkan penugasan klinis (*clinical appointment*)
11. **Penugasan Klinis (clinical appointment)** adalah penugasan kepala/direktur rumah sakit kepada seorang tenaga PPA dan staf klinis lainnya untuk melakukan sekelompok pelayanan staf klinis lain tertentu berdasarkan daftar kewenangan klinis yang telah ditetapkan

B. TUJUAN

1. Tujuan Umum

Mengukur kinerja tenaga staf klinis lain secara berkelanjutan guna mewujudkan sumber daya manusia yang unggul

2. Tujuan Khusus

- a. Mengukur prestasi kerja secara obyektif sesuai tanggungjawab 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

Penilaian kinerja PPA dan staf klinis lainnya 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. Penilaian kinerja yang dilakukan sebagai dasar dalam melakukan kegiatan pengembangan karyawan mulai dari bentuk pembinaan, bimbingan, pendidikan dan pelatihan termasuk dalam menentukan kompensasi karyawan

Penilaian kinerja PPA dan staf klinis lainnya harus dilaksanakan secara efektif dan efisien sehingga tujuan menjadi jelas dan memberikan dampak yang positif bagi karyawan maupun organisasi serta penilaian kinerja berkelanjutan harus menjamin perlakuan yang adil, memuaskan bagi PPA dan staf klinis lainnya yang dinilai sehingga pada akhirnya menumbuhkan loyalitas dan semangat kerja karyawan terhadap organisasi

Sebagai acuan dalam mengimplementasikan penilaian kinerja perawat, maka disusun Panduan penilaian kinerja PPA dan staf klinis lainnya berkelanjutan di lingkungan Rumah Sakit Dharma Nugraha dengan ruang lingkup sebagai berikut:

A. Konsep Penilaian Kinerja PPA dan staf klinis lainnya di lingkungan Rumah Sakit Dharma Nugraha

1. Penilaian kinerja berkelanjutan dengan tiga indikator yaitu indikator kompetensi atau perilaku, indikator kinerja pelayanan dan mutu pelayanan
2. Penilaian terfokus dilakukan dalam 3 (tiga) situasi yaitu saat awal tenaga PPA dan staf klinis lainnya diberikan RKK, ketika ada tambahan kompetensi baru diminta dan jika teridentifikasi adanya ketidaksesuaian kinerja tenaga PPA dan staf klinis lainnya

B. Perangkat dan Ketentuan Pelaksanaan Penilaian Perawat

1. Perangkat Penilaian Kompetensi & Kinerja
2. Ketentuan Pelaksanaan Penilaian Kompetensi
3. Sumber Data Dan Alur Penilaian

BAB III

TATA LAKSANA

A. Konsep Penilaian Kinerja PPA dan staf klinis lainnya di Lingkungan Rumah Sakit Dharma Nugraha

Penilaian kinerja bagi karyawan di lingkungan RS Dharma Nugraha merupakan suatu proses kontinue dilakukan terutama tenaga PPA dan staf klinis lainnya sebagai staf klinis yang memiliki tugas dalam kesehariannya sebagai pemberi asuhan kepada pasien baik secara mandiri atau kolaborasi dengan seluruh PPA lainnya guna mewujudkan asuhan yang aman. Asuhan yang aman dapat terwujud apabila didukung dengan staf klinis yang mampu bekerja sesuai panduan asuhan keperawatan, standar prosedur operasional dan berpedoman pada kode etik profesi.

Evaluasi penilaian kualitas PPA dan staf klinis lainnya difokuskan pada kompetensi dan kinerja karena kompetensi dan kinerja menjadi satu kesatuan yang harus dimonitor secara berkelanjutan dan juga terfokus yang diuraikan sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja Berkelanjutan/*Ongoing Professional Practice Evaluation* (OPPE) Dengan Tiga Indikator:

a. Indikator Perilaku Kerja atau Kompetensi

Penilaian kompetensi atau perilaku kerja tenaga PPA dan staf klinis lainnya terdiri dari penilaian perilaku/ kompetensi dasar untuk PPA dan staf klinis lainnya klinis dan untuk PPA dan staf klinis lainnya struktural selain kompetensi dasar juga mencakup penilaian kompetensi manajerial, kompetensi *leadership* dan kompetensi *enterpreneurship* dengan kategori dibawah ini:

- 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 terkotak-kotak
 - f) Bekerja dengan teliti, detail
 - g) Kemauan belajar dan menerima masukan
 - h) Loyal, tidak mengutamakan kepentingan diri sendiri
 - i) Komunikasi baik dan aseptabel 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) Optimistik, percaya diri (*self confident*)
 - d) Bekerja dengan semangat (*passion*)
 - 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 berpikir 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 *strenght*
 - 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 Penilaian Kinerja Pelayanan

Indikator kinerja pelayanan staf klinis memiliki unsur utama dan unsur

penunjang yang saling keterkaitan dengan lingkup berikut:

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

c. Indikator Penilaian Mutu Pelayanan

Penilaian mutu pelayanan merupakan hasil dari mutu pelayanan yang terukur dan terstandar, terdiri dari kepatuhan dalam mengimplementasikan asuhan staf klinis lain (instrumen A), memberikan pelayanan excellent “caring” (instrumen B) dan kepatuhan dalam melakukan tindakan staf klinis lain (instrumen C)

2. Penilaian kinerja terfokus dilakukan dalam 3 (tiga) situasi yaitu

- a. Saat awal tenaga PPA dan staf klinis lain diberikan RKK atau 3 bulan bergabung di RS
- b. Ketika ada tambahan kompetensi baru diminta
- c. Jika teridentifikasi adanya ketidaksesuaian kinerja tenaga PPA dan staf klinis lainnya

B. Perangkat Dan Ketentuan Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Tenaga Staf klinis lain

1. Perangkat Penilaian Kompetensi

- i. Formulir penilaian kinerja tenaga PPA dan staf klinis lainnya seperti dalam lampiran yang terdiri dari beberapa parameter untuk diisi secara detail, diantaranya:
 - 1) Nama, jabatan dan unit kerja pegawai yang dinilai
 - 2) Nama, jabatan dan unit kerja pejabat yang menilai
 - 3) Nama, jabatan dan unit kerja atasan pejabat yang menilai
 - 4) Komponen penilaian kinerja yang terdiri dengan ketentuan berikut:
 - a. Penilaian perilaku individu (kompetensi) menggunakan skala 1 - 8 dengan bobot 40%
 - b. Penilaian kinerja pelayanan menggunakan skala nilai 1 - 8 dengan bobot 30%

- c. Penilaian mutu pelayanan menggunakan skala nilai 1 - 8 dengan bobot 30%
 - d. Kriteria nilai adalah kategori sangat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang
 - e. Tanggapan dari pegawai yang dinilai
 - f. Komentar kepala PPA dan staf klinis lainnya atas tanggapan (wajib di isi oleh atasan yang menilai dengan menguraikan secara ringkas tentang kekurangan dan atau kelebihan yang perlu dipertahankan atau diperbaiki oleh karyawan sehingga karyawan 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)
- ii. Kategori Penilaian akhir berdasarkan skor yang ditetapkan

Kriteria Nilai	Keterangan
≥ 95	Sangat baik atau istimewa
86 – 94	Baik
66 – 85	Cukup
51 – 65	Kurang
≤ 51	Sangat Kurang

2. Ketentuan Pelaksanaan Penilaian Kinerja

1. Penilaian kinerja PPA dan staf klinis lainnya terdiri dari 3 indikator utama yaitu
 - 1) Indikator perilaku atau kompetensi dasar yang terdiri dari 10 aspek
 - 2) Indikator kinerja pelayanan difokuskan pada uraian tugas berdasarkan tingkatan atau level kompetensi sesuai jenjang karier terkait upaya mendukung budaya kerja yang aman atau keselamatan
 - 3) Indikator mutu pelayanan difokuskan pada tingkat kepatuhan tenaga PPA dan staf klinis lainnya dalam mengimplementasikan proses staf klinis lain, memberikan pelayanan yang excellent “sikap caring” dan kepatuhan dalam menerapkan prosedur .
2. Penilaian kinerja tenaga PPA dan staf klinis lainnya dilaksanakan sesuai periode yang ditetapkan:
 - 1) Evaluasi kinerja berkelanjutan / *Ongoing Professional Practice Evaluation* (OPPE) menjadi monitor harian yang di rangkum dalam periode 2x dalam 1 tahun dengan tujuan yang positif bagi PPA dan staf klinis lainnya karena

untuk penilaian semester pertama dijadikan pedoman dalam melakukan bimbingan, pengarahan, pelatihan dll terutama apabila ditemukan hasil kurang baik, sedangkan penilaian semester kedua seluruh hasil menjadi pedoman dalam memberlakukan apakah karyawan tersebut memiliki prestasi dan berdampak pada pemberian hak tunjangan atau kompensasi yang sesuai

- 2) Evaluasi kinerja terfokus dilakukan sesuai dengan 3 situasi saat awal tenaga PPA dan staf klinis lainnya diberikan RKK atau 3 bulan bergabung di RS, ketika ada tambahan kompetensi baru diminta, jika teridentifikasi adanya ketidaksesuaian kinerja tenaga PPA dan staf klinis lainnya
3. Penilaian diawali dengan tahapan self asesment kemudian dilanjutkan dengan penilaian oleh atasan langsung dan atasan dari atasan langsung sebagai upaya peningkatan dan pengembangan karier PPA dan staf klinis lainnya sebagai individu dan mewujudkan organisasi yang maju
4. Penilaian akhir 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 disampaikan solusi perbaikan yang harus dilaksanakan oleh karyawan
5. Prinsip penilaian harus dilakukan secara objektif dilengkapi dengan dokumen pembuktian, misalnya log 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)
6. RS melakukan tinjauan (review) terhadap monitoring dan evaluasi berkelanjutan staf staf klinis lainnya secara kolaboratif (ketua komite keperawatan, manajer keperawatan, PPA dan staf klinis lainnya pendidik, peer grup dan bagian IT) dan hasil review disimpan dalam file kepegawaian dan tersedia di unit pelayanan
7. RS menggunakan file kredensial staf staf klinis lainnya menjadi sumber informasi yang dinamis dan selalu dilakukan peninjauan paling sedikit 3 tahun sekali secara teratur untuk menjamin bahwa file staf staf klinis lainnya lengkap dan akurat

3. Sumber Data dan Alur Penilaian Kinerja Tenaga PPA dan staf klinis lainnya

a. Sumber Data

Evaluasi kinerja tenaga PPA dan staf klinis lainnya diperlukan data hasil pemantauan berasal sumber yang akurat mulai dari laporan pencatatan (log book) perorangan, laporan dari pimpinan langsung, pembimbing, peer dan dari hasil survey tim mutu staf klinis lain (instrumen A, B dan C) serta data rekam medis

b. Alur Penilaian Kinerja Tenaga PPA dan staf klinis lainnya

Penilaian kinerja dilakukan secara berkelanjutan dan secara terfokus melalui mekanisme sebagai berikut:

- 1) Penilaian berkelanjutan dapat dilakukan mulai dari self asesmen diajukan kepada pimpinan langsung dan tidak langsung serta dibahas secara kolaborasi untuk memutuskan kinerjanya dan dijadikan dasar dalam memberikan rincian kewenangan klinis
- 2) Penilaian secara terfokus dapat dilakukan seperti tahapan penilaian berkelanjutan dan dapat juga dilakukan oleh atasan langsung yang disesuaikan dengan tiga (3) situasi yang ada

c. Tindak Lanjut Keputusan Evaluasi Kinerja Staf Keperawatan

- 1) Penilaian secara kolaborasi dibawah kendali ketua komite staf klinis lain 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 PPA dan Staf klinis lainnya
 - Penetapan pendampingan bagi tenaga PPA dan staf klinis lainnya yang terkena sanksi
 - (c) Rekomendasi juga digunakan dalam pengaturan penempatan ulang atau pembaharuan kembali kewenangan klinis baik dalam tempo reguler (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 penilaian kinerja staf staf klinis lain disampaikan kepada yang bersangkutan

BAB IV

DOKUMENTASI

Dokumentasi dari seluruh proses penilaian kinerja berkelanjutan / OPPE dan penilaian kinerja terfokus / FPPE harus mengikuti ketentuan yang ada dan terstandar, diantaranya

1. Formulir Log Book

Catatan pencapaian kompetensi yang dicapai oleh staf klinis yang terdiri dari unit kompetensi sesuai standar kompetensi dan dijabarkan di dalam uraian kompetensi yang dilakukan oleh staf klinis melalui tindakan *supervisi*, *peer* dan mandiri

2. Formulir Penilaian Kinerja

Formulir penilaian kinerja yang terdiri dari data identitas pegawai, pejabat yang menilai, komponen penilaian kinerja (kompetensi dasar, kinerja pelayanan dan mutu pelayanan)

3. Formulir Rincian Kewenangan Klinis

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

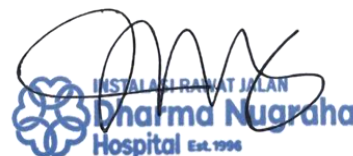
4. Formulir Surat Penugasan

Suatu surat penugasan yang diberikan Direktur rumah sakit kepada seorang staf klinis lain (Bidan, Ahli Gizi, Analis kesehatan Keterapian Fisik, ATEM, Farmasi, Apoteker Radiograper dan terapi gigi mulut) untuk melakukan sekelompok pelayanan staf klinis lain di rumah sakit berdasarkan daftar kewenangan klinis yang telah ditetapkan

Ditetapkan di: Jakarta

Pada tanggal : 17 April 2023

DIREKTUR,



dr. Agung Dharmanto, SpA

**FORMULIR PENILAIAN KINERJA PEGAWAI
INSTALASI RADIOLOGI**

1	PEGAWAI YANG DINILAI				
	1. Nama :				
	2. Jabatan :				
	3. Unit Kerja :				
2	PEJABAT PENILAI				
	1. Nama :				
	2. Jabatan :				
	3. Unit Kerja :				
3	ATASAN PEJABAT PENILAI				
	1. Nama :				
	2. Jabatan :				
	3. Unit Kerja :				
4	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA				
	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
	Bobot Kinerja:	40%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
	A. KOMPETENSI DASAR				
	1. Jujur, terbuka terhadap semua masalah				
	2. Disiplin terhadap peraturan yang berlaku				
	3. Peduli, care terhadap tugas				
	4. Tanggung jawab atas hasil tugas				
	5. Kerjasama tim, tidak bekerja terkotak – kotak				
	6. Bekerja dengan teliti, detail				
	7. Kemauan belajar dan menerima masukan				

8.Loyal, tidak mengutamakan kepentingan diri Sendiri				
9.Komunikasi baik dan aseptabel terhadap Lingkungan				
10.Ramah, penampilan baik, seragam baik				
TOTAL				
B. KINERJA PELAYANAN				
KINERJA PELAYANAN RADIOLOGI	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
1. Melaksanakan pemeriksaan radiologi konvensional :				
a. Alat gerak atas (extremitas superior)				
b. Alat gerak bawah (extremitas bawah)				
c. Perut /Abdoment				
d. Dada Thorax				
e. Tulang Belakang/Columna Vetrebalis				
f. Kepala/Schedel				
g. Tulang Wajah/Facial Bone				
h. Tulang Panggul/Pelvis				
i. Bone Survet				
j. Gigi geligi panoramic dan Chepalografi				
k. Saluran pernafasan /Tr.Respiratorius				
l. Saluran pencernaan/Tr.Digestitifus				
m. Saluran Perkencingan/Tr Urinarius				
n. Sistem Reproduksi/Tr.Genetalia				
o. Sistem Persyarafan/Tr. Neurologis				
p. Sistem Hormon/Tr.Biliaris.				
2. Unit Kompetensi Imejing CT Scan :				

a. Kepala/Otak Kontras non Kontras				
b. Sinus Paranasalis Kontras non Kontras				
c. Nasopharynx kontras non kontras				
d. Orbita Kontras non Kontras				
e. Leher Kontras non Kontras				
f. Abdomen Kontras non Kontras				
g. Thorax Kontras non Kontras				
h. Tulang belakang Kontras non Kontras				
i. Pelvis Kontras non Kontras				
j. Alat gerak atas kontras non kontras				
k. Alat gerak bawah kontras non kontras				
3. Pengoperasian Alat				
a. X-Ray Table Konvensional				
b. Dental X-Ray				
c. Mobile X-Ray				
d. Panoramic				
e. CT-Scan				
f. Computer Radiografi				
g. Injektor				
h. Mammografi				
i. Cathlab				
TOTAL				
C. MUTU PELAYANAN				
MUTU PELAYANAN RADIOLOGI	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
a. Jumlah kesalahan cara/teknik pengambilan foto yang dilakukan oleh radiografer				
b. Prosentase respon time pelaporan hasil kritis				

	radiologi				
	c. Angka kesalahan proses administrasi radiologi				
	TOTAL				
	Jumlah Nilai				
5	KESIMPULAN :				
	<p>Sangat Baik/Istimewa : > 95%</p> <p>Baik : 86 s/d 95</p> <p>Cukup : : 66 s/d 85</p> <p>Kurang : 51 s/d 65</p> <p>Sangat Kurang : < 50</p> <p>CATATAN:</p> <p>Berisi rekomendasi berupa reward (diklat, pemberian sertifikat dari direktur, percepatan karir) atau punishment berupa diklat untuk meningkat kinerja atau bisa juga dalam bentuk penurunan level)</p>				
6	Tanggapan dari Pegawai yang dinilai				
	Tanggal:				
7	Komentar Kepala Ruang atas Tanggapan				
	Tanggal:				
8	Komentar Kepala Instalasai atas Komentar Kepala Ruang				
	Tanggal:				
9	Pegawai yang dinilai,	Ka-pel	Man-jangmed		
	(.....)	(.....)	(.....)		
		Tanggal :	Tanggal :		

**FORMULIR PENILAIAN KINERJA PEGAWAI
INSTALASI LABORATORIUM**

1	PEGAWAI YANG DINILAI				
	4. Nama :				
	5. Jabatan :				
	6. Unit Kerja :				
2	PEJABAT PENILAI				
	1. Nama :				
	2. Jabatan :				
	3. Unit Kerja :				
3	ATASAN PEJABAT PENILAI				
	1. Nama :				
	2. Jabatan :				
	3. Unit Kerja :				
4	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA				
	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
	Bobot Kinerja:	40%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
	A. KOMPETENSI DASAR				
	1. Jujur, terbuka terhadap semua masalah				
	2. Disiplin terhadap peraturan yang berlaku				
	3. Peduli, care terhadap tugas				
	4. Tanggung jawab atas hasil tugas				
	5. Kerjasama tim, tidak bekerja terkotak – kotak				
	6. Bekerja dengan teliti, detail				
	7. Kemauan belajar dan menerima masukan				

8.Loyal, tidak mengutamakan kepentingan diri Sendiri				
9.Komunikasi baik dan aseptabel terhadap Lingkungan				
10.Ramah, penampilan baik, seragam baik				
TOTAL				
B. KINERJA PELAYANAN				
KINERJA PELAYANAN LABORATORIUM	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
MENGUASAI ILMU PENGETAHUAN				
a. Hematologi dan transfusi				
b. .Kimia klinik				
c. Serologi-Imunologi				
d. Mikrobiologi				
e. Toksikolog				
f. Patologi Anatomi				
g. Biologi Molukuler				
h. Komputer				
i. Managemen				
j. Virologi				
k. Kesehatan lingkungan				
MAMPU MEMBUAT PERENCANAAN ATAU RANCANG PROSES				
a. Alur kerja proses pemeriksaan dilaboratorium				
b. Alur keselamatan kerja dilaboratorium				
c. Menyusun prosedur baku dilaboratorium				
d. Menyusun cara prosedur cara ukur keberhasilan proses				

e. .Menyusun program pemantapan mutu internal				
f. .Menyusun program pemantapan mutu eksternal				
g. .Merancang upaya keselamatan kerja dilaboratorium				
MAMPU MELAKSANAKAN PROSES TEKNIS OPERASIONAL				
a. Mengambil spesimen				
b. Menilai kualitas spesimen				
c. Menangani spesimen (labeling,penyimpanan,pengiriman)				
d. Mempersiapkan bahan/reagensia				
e. .Memilih reagen-reagen dan metode analisa				
f. Mempersiapkan alat				
g. .Memilih atau menentukan alat				
h. Memelihara alat				
i. Mengkalibrasi alat				
j. Menguji kelayakan alat				
k. Mengerjakan prosedur analisa bidang: - Hematologi sederhana - Hematologi khusus - Kimia klinik - Serologi-imunologi serologi - Serologi-imunologi komplek - Mikrobiologi sederhana - Mikrobiologi khusus - Toksikologi - Patologi Anatomi - Biologi molekuler - Virologi riset				
l. Mengerjakan prosedur dalam pemantapan mutu				
m. .Membuat laporan administrasi				

MAMPU MEMBERIKAN PENILAIAN (JUDGEMENT)				
a. Mendeteksi secara dini keadaan spesimen yang berubah				
b. Mendeksi secara dini perubahan kondisi alat, reagen, kondisi analisa				
c. Mendeteksi secara dini bila muncul penyimpangan dalam proses tehnik operasional				
d. Menilai validitas rangkaian analisa atau hasilnya				
e. Menilai normal/tidaknya hasil analisa untuk dikonsulkan kepada yang berwenang				
f. Menilai layak tidaknya hasil proses PMI				
g. Menilai layak tidaknya hasil proses PME				
h. Mendeteksi secara dini terganggunya keamanan lingkungan kerja				
MAMPU DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN				
Perlunya koreksi terhadap proses/alat/spesimen/reagensia				
Perlunya koreksi terhadap pemantapan mutu internal (PMI)				
Perlunya koreksi terhadap pemantapan mutu eksternal (PME)				
TOTAL				
C. MUTU PELAYANAN				
MUTU PELAYANAN LABORATORIUM	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (c)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
a. Angka kejadiansalah input hasil laboratorium				

	b. Angka kejadian kesalahan proses pelayanan darah				
	c. Prosentase respon time pelaporan hasil kritis laborotarium				
	TOTAL				
	Jumlah Nilai				
5	KESIMPULAN :				
	<p>Sangat Baik/Istimewa : > 95%</p> <p>Baik : 86 s/d 95</p> <p>Cukup : : 66 s/d 85</p> <p>Kurang : 51 s/d 65</p> <p>Sangat Kurang : < 50</p> <p>CATATAN:</p> <p>Berisi rekomendasi berupa reward (diklat, pemberian sertifikat dari direktur, percepatan karir) atau punishment berupa diklat untuk meningkat kinerja atau bisa juga dalam bentuk penurunan level)</p>				
6	Tanggapan dari Pegawai yang dinilai				
	Tanggal:				
7	Komentar Kepala Ruang atas Tanggapan				
	Tanggal:				
8	Komentar Kepala Instalasai atas Komentar Kepala Ruang				
	Tanggal:				
9	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>Pegawai yang dinilai,</div> <div>Ka-pel</div> <div>Man-jangmed</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div>(.....)</div> <div>(.....)</div> <div>(.....)</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div>Tanggal :</div> <div>Tanggal :</div> </div>				

FORMULIR PENILAIAN KINERJA APOTEKER

1	PEGAWAI YANG DINILAI				
	7. Nama :				
	8. Jabatan :				
	9. Unit Kerja :				
2	PEJABAT PENILAI				
	1. Nama :				
	2. Jabatan :				
	3. Unit Kerja :				
3	ATASAN PEJABAT PENILAI				
	1. Nama :				
	2. Jabatan :				
	3. Unit Kerja :				
4	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA				
	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
	Bobot Kinerja:	40%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
	A. KOMPETENSI DASAR				
	1. Jujur, terbuka terhadap semua masalah				
	2. Disiplin terhadap peraturan yang berlaku				
	3. Peduli, care terhadap tugas				
	4. Tanggung jawab atas hasil tugas				
	5. Kerjasama tim, tidak bekerja terkotak – kotak				
	6. Bekerja dengan teliti, detail				
	7. Kemauan belajar dan menerima masukan				

8.Loyal, tidak mengutamakan kepentingan diri Sendiri				
9.Komunikasi baik dan aseptabel terhadap Lingkungan				
10.Ramah, penampilan baik, seragam baik				
TOTAL				
B. KINERJA PELAYANAN				
KINERJA PELAYANAN APOTEKER	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
Melaksanakan Pengelolaan Perbekalan Farmasi				
a. Melaksanakan perencanaan perbekalan farmasi				
b. Melaksanakan pengadaan perbekalan farmasi				
c. Melaksanakan penerimaan perbekalan farmasi				
d. Melaksanakan penyimpanan perbekalan farmasi				
e. Melaksanakan distribusi perbekalan farmasi pasien rawat jalan				
f. Melaksanakan distribusi perbekalan farmasi pasien rawat inap				
g. Melaksanakan distribusi perbekalan farmasi untuk persediaan instalasi keperawatan dan penunjang				
Melaksanakan pengendalian dan pengawasan perbekalan farmasi				
a. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan melalui kegiatan stok random				
b. Melaksanakan pengendalian				

dan pengawasan melalui kegiatan stok opname				
c. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan perbekalan farmasi slow moving				
d. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan tanggal kadaluarsa perbekalan farmasi				
Melaksanakan Perbekalan Farmasi (diluar DepLog)				
Melaksanakan Kegiatan Farmasi Klinik				
a. Melaksanakan pelayanan informasi obat				
b. Melaksanakan pelayanan konseling				
c. Melaksanakan kajian penggunaan obat, Telaah Resep dan Verifikasi obat				
d. Melaksanakan pelayanan dispensing total parenteral nutrisi				
e. Melaksanakan pelayanan pencampuran obat suntik/obat steril				
f. Melaksanakan pencampuran obat sitotoksik				
g. Melaksanakan ronde/visite pasien rawat inap				
Melaksanakan Kegiatan Pelaporan				
a. Membuat laporan internal rumah sakit (laporan harian, bulanan, 3 bulanan, 6 bulanan, dan tentative/sewaktu)				
b. Membuat laporan eksternal rumah sakit (laporan narkotika dan psikotropika)				
TOTAL				
C. MUTU PELAYANAN				
MUTU PELAYANAN APOTEKER	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)

	Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	$(JML\ b / 80) \times a$	$d = c \times 100$
	TOTAL				
	Jumlah Nilai				
5	KESIMPULAN :				
	<p>Sangat Baik/Istimewa : > 95%</p> <p>Baik : 86 s/d 95</p> <p>Cukup : : 66 s/d 85</p> <p>Kurang : 51 s/d 65</p> <p>Sangat Kurang : < 50</p> <p>CATATAN:</p> <p>Berisi rekomendasi berupa reward (diklat, pemberian sertifikat dari direktur, percepatan karir) atau punishment berupa diklat untuk meningkat kinerja atau bisa juga dalam bentuk penurunan level)</p>				
6	Tanggapan dari Pegawai yang dinilai				
	Tanggal:				
7	Komentar Kepala Ruang atas Tanggapan				
	Tanggal:				
8	Komentar Kepala Instalasai atas Komentar Kepala Ruang				
	Tanggal:				
9	Pegawai yang dinilai,	Ka-pel	Man-jangmed		
	(.....)	(.....)	(.....)		
		Tanggal :	Tanggal :		

FORMULIR PENILAIAN KINERJA
UNIT FISIOTERAPI DAN KTK (TERAPI WICARA)

1	PEGAWAI YANG DINILAI				
	10.Nama :				
	11.Jabatan :				
	12.Unit Kerja :				
2	PEJABAT PENILAI				
	1. Nama :				
	2.Jabatan :				
	3. Unit Kerja :				
3	ATASAN PEJABAT PENILAI				
	1.Nama :				
	2.Jabatan :				
	3.Unit Kerja :				
4	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA				
	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
	Bobot Kinerja:	40%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
	A. KOMPETENSI DASAR				
	1.Jujur, terbuka terhadap semua masalah				
	2.Disiplin terhadap peraturan yang berlaku				
	3.Peduli, care terhadap tugas				
	4.Tanggung jawab atas hasil tugas				
	5.Kerjasama tim, tidak bekerja terkotak – kotak				
	6.Bekerja dengan teliti, detail				
	7.Kemauan belajar dan menerima masukan				

8.Loyal, tidak mengutamakan kepentingan diri Sendiri				
9.Komunikasi baik dan aseptabel terhadap Lingkungan				
10.Ramah, penampilan baik, seragam baik				
TOTAL				
B. KINERJA PELAYANAN				
KINERJA PELAYANAN TERAPI WICARA	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
Melaksanakan pemeriksaan				
a. Melakukan pemeriksaan organ artikulasi				
b. Melakukan pemeriksaan artikulasi				
c. Melakukan pemeriksaan bahasa bicara (reseptif dan ekspresif				
d. Melaksanakan pemeriksaan suara				
e. Melaksanakan pemeriksaan irama kelancaran				
f. Melaksanakan pemeriksaan pendengaran (persepsi auditri				
Menentukan diagnosa				
a. Menentukan diagnosa terapi wicara berdasarkan problem suatu kasus				
b. Melaksanakan penentuan diagnosa terapi wicara berdasarkan bahasa ekspresif dan reseptif				
Melakukan perencanaan terapi wicara				
a. Melaksanakan perencanaan pelayanan terapi wicara bahasa reseptif				
b. Melaksanakan perencanaan pelayanan terapi wicara baha ekspresif				

Melaksanakan tindakan/ intervensi				
a. Melaksanakan tindakan terapi pada problem oral motor				
b. Melaksanakan tindakan terapi pada problem artikulasi				
c. Melaksanakan tindakan terapi pada problem bahasa				
d. Melaksanakan tindakan terapi pada problem suara				
e. Melaksanakan tindakan terapi pada problem irama kelancaran				
f. Melaksanakan tindakan terapi pada problem pendengaran				
Melaksanakan evaluasi				
a. Melakukan pembahasan kasus pada area terapi wicara				
b. Melakukan evaluasi / monitoring pelaksanaan teknis pada pasien dan keluarga				
c. Mengevaluasi/ memonitoring pelaksanaan bicara				
d. Mengevaluasi/ memonitoring pelaksanaan pemahaman bahasa				
e. Mengevaluasi dan menyesuaikan alat terapi yang digunakan				
Pengoperasian alat				
a. Vibrator				
b. Spatel				
c. kartu pemahaman kata benda				
d. kartu pemahaman kata sifat				
e. kartu pemahaman kata kerja				
TOTAL				
C. MUTU PELAYANAN				

MUTU PELAYANAN FISIOTERAPI DANKTK		Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:		30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
Komplain pasien terhadap pelayanan terapi Wicara					
Jumlah kejadian tidak diinginkan					
TOTAL					
Jumlah Nilai					
5	KESIMPULAN :				
	<p>Sangat Baik/Istimewa : > 95%</p> <p>Baik : 86 s/d 95</p> <p>Cukup : : 66 s/d 85</p> <p>Kurang : 51 s/d 65</p> <p>Sangat Kurang : < 50</p> <p>CATATAN: Berisi rekomendasi berupa reward (diklat, pemberian sertifikat dari direktur, percepatan karir) atau punishment berupa diklat untuk meningkat kinerja atau bisa juga dalam bentuk penurunan level)</p>				
6	Tanggapan dari Pegawai yang dinilai				
	Tanggal:				
7	Komentar Kepala Ruang atas Tanggapan				
	Tanggal:				
8	Komentar Kepala Instalasai atas Komentar Kepala Ruang				
	Tanggal:				
9	Pegawai yang dinilai,		Ka-pel	Man- Yan med	
	(.....)	(.....)	(.....)		
	Tanggal :		Tanggal :		

FORMULIR PENILAIAN KINERJA PETUGAS GIZI

1	PEGAWAI YANG DINILAI				
	Nama :				
	Jabatan :				
	Unit Kerja :				
2	PEJABAT PENILAI				
	1. Nama :				
	2. Jabatan :				
	3. Unit Kerja :				
3	ATASAN PEJABAT PENILAI				
	1. Nama :				
	2. Jabatan :				
	3. Unit Kerja :				
4	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA				
	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
	Bobot Kinerja:	40%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
	A. KOMPETENSI DASAR				
	1. Jujur, terbuka terhadap semua masalah				
	2. Disiplin terhadap peraturan yang berlaku				
	3. Peduli, care terhadap tugas				
	4. Tanggung jawab atas hasil tugas				
	5. Kerjasama tim, tidak bekerja terkotak – kotak				
	6. Bekerja dengan teliti, detail				
	7. Kemauan belajar dan menerima masukan				

8.Loyal, tidak mengutamakan kepentingan diri Sendiri				
9.Komunikasi baik dan aseptabel terhadap Lingkungan				
10.Ramah, penampilan baik, seragam baik				
TOTAL				
B. KINERJA PELAYANAN				
KINERJA PELAYANAN GIZI	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
Mengkaji hasil skrining gizi perawat.				
Melakukan assesmen/pengkajian gizi lanjut pada pasien yang beresiko malnutrisi, atau kondisi khusus.				
Mengidentifikasi masalah/diagnosis gizi berdasarkan hasil assesmen dan menetapkan prioritas diagnosis gizi.				
Merancang intervensi gizi dengan menetapkan tujuan dan preskripsi diet yang lebih terperinci				
Melakukan koordinasi dengan perawat terkait dengan diet yang sesuai kondisi penyakit pasien.				
Melakukan koordinasi dengan dokter, perawat, farmasi dan tenaga lain dalam pelaksanaan intervensi gizi				
Melakukan monitoring respon pasien terhadap intervensi gizi				
Melakukan evaluasi proses asuhan gizi				
Memberikan penyuluhan, motivasi dan konseling gizi pada pasien/klien dan keluarga				
Mencatat dan melaporkan hasil asuhan gizi kepada dokter atau perawat penanggung jawab pasien.				

Melakukan assesmen ulang apabila tujuan belum tercapai				
Melakukan kunjungan/visite baik sendiri maupun bersama Tim Asuhan Gizi.				
Berpartisipasi aktif dalam pertemuan atau diskusi dengan dokter, perawat, anggota tim asuhan gizi lain, klien/pasien dan keluarganya				
TOTAL				
C. MUTU PELAYANAN				
MUTU PELAYANAN GIZI	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
Kesesuaian diet yg diberikan				
Pencapaian asuhan gizi rawat inap				
Pencapaian monitoring asupan makan pasien				
TOTAL				
Jumlah Nilai				

5

KESIMPULAN :

Sangat Baik/Istimewa : > 95%

Baik : 86 s/d 95

Cukup : : 66 s/d 85

Kurang : 51 s/d 65

Sangat Kurang : < 50

CATATAN:

Berisi rekomendasi berupa reward (diklat, pemberian sertifikat dari direktur, percepatan karir) atau punishment berupa diklat untuk meningkat kinerja atau bisa juga dalam bentuk penurunan level)

6	Tanggapan dari Pegawai yang dinilai		
	Tanggal:		
7	Komentar Kepala Ruang atas Tanggapan		
	Tanggal:		
8	Komentar Kepala Instalasai atas Komentar Kepala Ruang		
	Tanggal:		
9	Pegawai yang dinilai,	Ka-pel	Man- Kep
	(.....)	(.....)	(.....)
	Tanggal :		Tanggal :

**FORMULIR PENILAIAN KINERJA PETUGAS
FISIOTERAPI**

PEGAWAI YANG DINILAI				
Nama :				
Jabatan :				
Unit Kerja :				
PEJABAT PENILAI				
1. Nama :				
2. Jabatan :				
3. Unit Kerja :				
ATASAN PEJABAT PENILAI				
1. Nama :				
2. Jabatan :				
3. Unit Kerja :				
KOMPONEN PENILAIAN KINERJA				
KOMPONEN PENILAIAN KINERJA	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	40%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
A. KOMPETENSI DASAR				
1. Jujur, terbuka terhadap semua masalah				
2. Disiplin terhadap peraturan yang berlaku				
3. Peduli, care terhadap tugas				
4. Tanggung jawab atas hasil tugas				
5. Kerjasama tim, tidak bekerja terkotak – kotak				
6. Bekerja dengan teliti, detail				

7.Kemauan belajar dan menerima masukan				
8.Loyal, tidak mengutamakan kepentingan diri Sendiri				
9.Komunikasi baik dan aseptabel terhadap Lingkungan				
10.Ramah, penampilan baik, seragam baik				
TOTAL				
B. KINERJA PELAYANAN				
KINERJA PELAYANAN FISIOTERAPI	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	$(JML\ b / 80) \times a$	$d = c \times 100$
Melaksanakan pemeriksaan ;				
a. Melaksanakan anamnesa menyeluruh (General History				
b. Melaksanakan pemeriksaan kekuatan otot				
c. Melaksanakan pemeriksaan sikap tubuh (posture)				
d. Melaksanakan pengukuran nyeri				
e. Melaksanakan pengukuran activity daily living				
f. Melaksanakan pengukuran daya tahan/Endurance				
g. Melaksanakan pemeriksaan inspeksi				
h. Melaksanakan pemeriksaan fungsi gerak dasar				
i. Melaksanakan pemeriksaan pola berjalan/Gait analisis				
j. Melaksanakan pengukuran antropometri				
k. Melaksanakan pemeriksaan atau pengukuran respirasi dan ventilasi				
l. Melaksanakan pemeriksaan tonus otot				

m. Melaksanakan pemeriksaan lingkungan aktivitas				
n. Melaksanakan pemeriksaan sensasi/Neuromuscular				
o. Melaksanakan pemeriksaan elektro diagnosis strength duration curve (SDC				
p. Melaksanakan pengukuran tendon reflex untuk ekstremitas atas dan bawah				
Menegakan Diagnosa				
a. Menegakan diagnosa fisioterapi berdasarkan problem suatu kasus				
b. Melaksanakan penentuan diagnosa fisioterapi berupa pernyataan label yang berdasarkan tingkat aktualitas kasus, fatoanatomical dan namasyndroma biomechanical dan soft tissue, serta kemungkinan komplikasi yang ditimbulkan				
Melakukan Perencanaan				
a. Merencanakan teknis pada pelayanan fisioterapi pada problem gerak dan fungsi di tingkat individu atau kelompok				
b. Merencanakan pelayanan fisioterapi pada problem gerak dan fungsi di tingkat jaringan tubuh				
c. Merencanakan pelayana Fisioterapi pada problem gerak dan fungsi di tingkat organ tubuh				
Melaksanakan Tindakan				
a. Melaksanakan tindakan terapi pada problem gerak dan fungsi di tingkat sistem muskuloskeletal				
b. Melaksanakan tindakan terapi pada problem gerak dan fungsi pada tumbuh kembang				

c. Melaksanakan tindakan terapi pada problem gerak dan fungsi neuromuscular				
d. Melaksanakan tindakan terapi pada problem gerak dan fungsi reproduksi				
e. Melaksanakan tindakan terapi pada problem gerak dan fungsi integument				
f. Melaksanakan tindakan terapi pada problem gerak dan fungsi di tingkat kardiovaskular pulmonal				
g. Melaksanakan tindakan terapi pada problem gerak dan fungsi pada alat kognitif intra-inter personal				
h. Melaksanakan tindakan terapi pada problem gerak dan fungsi pada usia lanjut/Geriatri				
Melaksanakan Evaluasi				
a. Melakukan pembahasan kasus				
b. Melakukan evaluasi/monitoring pelaksanaan teknis pada individu dan kelompok				
c. Mengevaluasi gerak dan fungsi untuk desain dan penggunaan orthose				
d. Melakukan evaluasi/monitoring pelaksanaan desain fisioterapi pada program gerak dan fungsi di tingkat jaringan, organ dan sistem				
e. Mengevaluasi dan menyesuaikan gerak dan fungsi untuk penggunaan alat kerja				
f. Mengevaluasi pengembangan metodologi/teknologi desain pelayanan				
Pengoperasian Modalitas				
a. Diathermi SWD/MWD				
b. Ultrasound				
c. Nebulizer				
d. Elektrikal stimulasi (ES)				

e. TENS				
f. Infra Red Radiation (IRR)				
MUTU PELAYANAN FISIOTERAPI DAN KTK	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
Pasien safety (Angka KTD,KNC)				
Complain pasien terhadap pelayanan				
Prosentase kunjungan pasien				
TOTAL				
Jumlah Nilai				
KESIMPULAN :				
<p>Sangat Baik/Istimewa : > 95%</p> <p>Baik : 86 s/d 95</p> <p>Cukup : : 66 s/d 85</p> <p>Kurang : 51 s/d 65</p> <p>Sangat Kurang : < 50</p> <p>CATATAN:</p> <p>Berisi rekomendasi berupa reward (diklat, pemberian sertifikat dari direktur, percepatan karir) atau punishment berupa diklat untuk meningkat kinerja atau bisa juga dalam bentuk penurunan level)</p>				
Tanggapan dari Pegawai yang dinilai				
Tanggal:				
Komentar Kepala Ruang atas Tanggapan				
Tanggal:				

Komentar Kepala Instalasi atas Komentar Kepala Ruang

Tanggal:

Pegawai yang dinilai,

Ka-pel

Man-Yan med

(.....)

(.....)

(.....)

Tanggal :

Tanggal :

FORMULIR PENILAIAN KINERJA ASISTEN APOTEKER

1	PEGAWAI YANG DINILAI				
	1. Nama :				
	2. Jabatan :				
	3. Unit Kerja :				
2	PEJABAT PENILAI				
	1. Nama :				
	2. Jabatan :				
	3. Unit Kerja :				
3	ATASAN PEJABAT PENILAI				
	1. Nama :				
	2. Jabatan :				
	3. Unit Kerja :				
4	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA				
	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
	Bobot Kinerja:	40%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
	A. KOMPETENSI DASAR				
	1. Jujur, terbuka terhadap semua masalah				
	2. Disiplin terhadap peraturan yang berlaku				
	3. Peduli, care terhadap tugas				
	4. Tanggung jawab atas hasil tugas				
	5. Kerjasama tim, tidak bekerja terkotak – kotak				
	6. Bekerja dengan teliti, detail				
	7. Kemauan belajar dan menerima masukan				

8.Loyal, tidak mengutamakan kepentingan diri Sendiri				
9.Komunikasi baik dan aseptabel terhadap Lingkungan				
10.Ramah, penampilan baik, seragam baik				
TOTAL				
B. KINERJA PELAYANAN				
KINERJA PELAYANAN ASISTEN APOTEKER	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
Melaksanakan pelayanan resep rawat jalan dan rawat inap				
Membaca resep				
Melakukan telaah resep				
Membuat bukti transaksi rawat jalan				
Mengemas sediaan paten dan racik				
Meracik obat				
Menyiapkan permintaan ruang perawatan dan penunjang				
Menyerahkan perbekalan farmasi untuk untuk pasien				
Melakukan pengadaan perbekalan farmasi				
Melakukan proses control di setiap alur kegiatan (penghargaan,peracikan,dan pengemasan)				
Mengetahui kegunaan obat secara umum yang tersedia di rumah sakit				
Menganalisa resep				
Mengidentifikasi ketidakwajaran sediaan				
Melaksanakan penerimaan dan penginputan perbekalan farmasi				
Melakukan verifikasi obat sebelum diserahkan ke pasien.				

	TOTAL				
	C. MUTU PELAYANAN				
	MUTU PELAYANAN INSTALASI FARMASI	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
	Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
	Angka Kesalahan membaca resep				
	Komplain pasien terhadap pelayanan				
	TOTAL				
	Jumlah Nilai				
5	KESIMPULAN :				
	<p>Sangat Baik/Istimewa : > 95%</p> <p>Baik : 86 s/d 95</p> <p>Cukup : : 66 s/d 85</p> <p>Kurang : 51 s/d 65</p> <p>Sangat Kurang : < 50</p> <p>CATATAN:</p> <p>Berisi rekomendasi berupa reward (diklat, pemberian sertifikat dari direktur, percepatan karir) atau punishment berupa diklat untuk meningkat kinerja atau bisa juga dalam bentuk penurunan level)</p>				
6	Tanggapan dari Pegawai yang dinilai				
	Tanggal:				
7	Komentar Kepala Ruang atas Tanggapan				
	Tanggal:				

8	Komentar Kepala Instalasai atas Komentar Kepala Ruang Tanggal:		
9	Pegawai yang dinilai, (.....)	Ka-pel (.....) Tanggal :	Man-jangmed (.....) Tanggal :

FORMULIR PENILAIAN KINERJA PETUGAS TEKHNISI ALKES

1	PEGAWAI YANG DINILAI				
	Nama :				
	Jabatan :				
	Unit Kerja :				
2	PEJABAT PENILAI				
	Nama :				
	Jabatan :				
	Unit Kerja :				
3	ATASAN PEJABAT PENILAI				
	Nama :				
	Jabatan :				
	Unit Kerja :				
4	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA				
	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
	Bobot Kinerja:	40%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
	A. KOMPETENSI DASAR				
	1.Jujur, terbuka terhadap semua masalah				
	2.Disiplin terhadap peraturan yang berlaku				
	3.Peduli, care terhadap tugas				
	4.Tanggung jawab atas hasil tugas				
	5.Kerjasama tim, tidak bekerja terkotak – kotak				
	6.Bekerja dengan teliti, detail				
	7.Kemauan belajar dan menerima masukan				

8.Loyal, tidak mengutamakan kepentingan diri Sendiri				
9.Komunikasi baik dan aseptabel terhadap Lingkungan				
10.Ramah, penampilan baik, seragam baik				
TOTAL				
B. KINERJA PELAYANAN				
KINERJA PETUGAS TEKHNISI ALKES	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
a. Menyusun program maintenance ALKES di Rumah sakit secara mandiri				
b. Melaksanakan program maintanac ALKES bekerja sama dengan unit lain secara mandiri				
c. Melaksanakan traoble shooting				
d. Melakukan pemantauan fungsi alat elektrolit sederhana dan menengah secara mandiri				
e. Melakukan penanganan /pemindahan alat elektromedik sederhana				
f. Melakukan pengujian /kaliberasi alat elektromedis teknologi sederhana				
g. Melakukan pencatatan dan pelaporan kondisi alat kerja				
TOTAL				
C. MUTU PELAYANAN				
MUTU PELAYANAN PETUGAS TEKNISI ALKES	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
Ketepatan waktu pengerjaan ALKES				

	Kesiapan ALKES disetiap unit				
	TOTAL				
	Jumlah Nilai				
5	KESIMPULAN : Sangat Baik/Istimewa : > 95% Baik : 86 s/d 95 Cukup : : 66 s/d 85 Kurang : 51 s/d 65 Sangat Kurang : < 50 CATATAN: Berisi rekomendasi berupa reward (diklat, pemberian sertifikat dari direktur, percepatan karir) atau punishment berupa diklat untuk meningkat kinerja atau bisa juga dalam bentuk penurunan level)				
6	Tanggapan dari Pegawai yang dinilai Tanggal:				
7	Komentar Kepala Ruang atas Tanggapan Tanggal:				
8	Komentar Kepala Instalasai atas Komentar Kepala Ruang Tanggal:				
9	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div> Pegawai yang dinilai, (.....) Tanggal : </div> <div> Ka-pel (.....) Tanggal : </div> <div> Man-jangmed (.....) Tanggal : </div> </div>				

FORMULIR PENILAIAN KINERJA PETUGAS REKAM MEDIS

1	PEGAWAI YANG DINILAI				
	Nama :				
	Jabatan :				
	Unit Kerja :				
2	PEJABAT PENILAI				
	Nama :				
	Jabatan :				
	Unit Kerja :				
3	ATASAN PEJABAT PENILAI				
	Nama :				
	Jabatan :				
	Unit Kerja :				
4	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA				
	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
	Bobot Kinerja:	40%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
	A. KOMPETENSI DASAR				
	1.Jujur, terbuka terhadap semua masalah				
	2.Disiplin terhadap peraturan yang berlaku				
	3.Peduli, care terhadap tugas				
	4.Tanggung jawab atas hasil tugas				
	5.Kerjasama tim, tidak bekerja terkotak – kotak				
	6.Bekerja dengan teliti, detail				
	7.Kemauan belajar dan menerima masukan				

8.Loyal, tidak mengutamakan kepentingan diri Sendiri				
9.Komunikasi baik dan aseptabel terhadap Lingkungan				
10.Ramah, penampilan baik, seragam baik				
TOTAL				
B. KINERJA PELAYANAN				
KINERJA PETUGAS REKAM MEDIS	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
1. Mengetahui dan mampu menggunakan program computer (Excel,Word,dan VB)				
2. Mengetahui formulir- formulir yang ada dan fungsinya				
3. Melakukan dan mampu melaksanakan standar prosedur ysng ada serta kebijakan dan struktur organisasi Rekam medis				
4. Melakukan pencocokan No.RM dan identitas antara bukti layanan ,buku/kartu pasien dengan BRM				
5. Melakukan pencarian No BRM bila pasien tidak membawa kartu/buku				
6. Melakukan pencarian BRM secara cepat,tepat dan akurat(termasuk tahapan jika tidak menemukannya)				
7. Melakukan pendistribusian BRM RJ sesuai dengan poli yang di tuju				
8. Melakukan pencocokan BRM RJ yang tidak cocok atau tidak kembali ke RM				
9. Melakukan pencarian BRM RJ yang tidak cocok dan tidak kembali ke MR				
10. Melakukan penyimpanan BRM RJ dengan benar dan teliti				

11. Melakukan dan mampu merakit BRM RI baru				
12. Melakukan pengambilan dan mencocokkan BRM RI yang pulang dari perawatan, sesuai dengan sensus pasien pulang 1X 24 jam dan melihat VB MR laporan pasien pulang				
13. Melakukan penyusunan kembali BRM RI pulang rawat sesuai dengan pedoman assembling yang berlaku				
14. Melakukan pengelompokan BRM RI menurut nomor tepi				
15. Melakukan penyimpanan BRM dengan benar dan teliti.				
TOTAL				
C. MUTU PELAYANAN				
MUTU PELAYANAN PETUGAS REKAM MEDIS	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
Ketepatan penyerahan BRM sesuai kebutuhan				
Kesalahan penyimpanan BRM				
TOTAL				
Jumlah Nilai				

5 KESIMPULAN :

Sangat Baik/Istimewa : > 95%

Baik : 86 s/d 95

Cukup : : 66 s/d 85

Kurang : 51 s/d 65

Sangat Kurang : < 50

CATATAN:

Berisi rekomendasi berupa reward (diklat,

	<p>permemberian sertifikat dari direktur, percepatan karir) atau punishment berupa diklat untuk meningkat kinerja atau bisa juga dalam bentuk penurunan level)</p>									
6	<p>Tanggapan dari Pegawai yang dinilai</p> <p>Tanggal:</p>									
7	<p>Komentar Kepala Ruang atas Tanggapan</p> <p>Tanggal:</p>									
8	<p>Komentar Kepala Instalasai atas Komentar Kepala Ruang</p> <p>Tanggal:</p>									
9	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%;">Pegawai yang dinilai,</td> <td style="width: 33%;">Ka-pel</td> <td style="width: 33%;">Man-jangmed</td> </tr> <tr> <td>(.....)</td> <td>(.....)</td> <td>(.....)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Tanggal :</td> <td>Tanggal :</td> </tr> </table>	Pegawai yang dinilai,	Ka-pel	Man-jangmed	(.....)	(.....)	(.....)		Tanggal :	Tanggal :
Pegawai yang dinilai,	Ka-pel	Man-jangmed								
(.....)	(.....)	(.....)								
	Tanggal :	Tanggal :								

FORMULIR PENILAIAN KINERJA PETUGAS KESLING

1	PEGAWAI YANG DINILAI				
	Nama :				
	Jabatan :				
	Unit Kerja :				
2	PEJABAT PENILAI				
	Nama :				
	Jabatan :				
	Unit Kerja :				
3	ATASAN PEJABAT PENILAI				
	Nama :				
	Jabatan :				
	Unit Kerja :				
4	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA				
	KOMPONEN PENILAIAN KINERJA	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
	Bobot Kinerja:	40%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
	A. KOMPETENSI DASAR				
	1. Jujur, terbuka terhadap semua masalah				
	2. Disiplin terhadap peraturan yang berlaku				
	3. Peduli, care terhadap tugas				
	4. Tanggung jawab atas hasil tugas				
	5. Kerjasama tim, tidak bekerja terkotak – kotak				
	6. Bekerja dengan teliti, detail				
	7. Kemauan belajar dan menerima masukan				

8.Loyal, tidak mengutamakan kepentingan diri Sendiri				
9.Komunikasi baik dan aseptabel terhadap Lingkungan				
10.Ramah, penampilan baik, seragam baik				
TOTAL				
B. KINERJA PELAYANAN				
KINERJA PETUGAS REKAM MEDIS	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100
1. Melakukan pengelolaan dan pemantauan IPAL				
2. Melakukan pengendalian hama serangga dan binatang penggangu				
3. Melakukan kegiatan penyehatan air				
4. Melakukan pemantauan terhadap (limbah domestik) pengelolaan sampah				
5. Melakukan pengambilan sample air limbah,air bersih dan makanan				
6. Melakukan pengukuran suhu dan kelembaban di ruangan				
7. Melakukan pengelolaan limbah B 3				
8. Melakukan pemantauan INOK				
9. Melakukan penyuluhan terkait kesehatan lingkungan				
TOTAL				
C. MUTU PELAYANAN				
MUTU PELAYANAN PETUGAS KESLING	Bobot (a)	Penilaian (b)	NILAI (C)	TOTAL NILAI (d)
Bobot Kinerja:	30%	1 - 8	(JML b / 80) x a	d = c X 100

	Terjadi kebocoran IPAL				
	Pengendalian hama dan serangga				
	TOTAL				
	Jumlah Nilai				
5	KESIMPULAN :				
	<p>Sangat Baik/Istimewa : > 95%</p> <p>Baik : 86 s/d 95</p> <p>Cukup : : 66 s/d 85</p> <p>Kurang : 51 s/d 65</p> <p>Sangat Kurang : < 50</p> <p>CATATAN:</p> <p>Berisi rekomendasi berupa reward (diklat, pemberian sertifikat dari direktur, percepatan karir) atau punishment berupa diklat untuk meningkat kinerja atau bisa juga dalam bentuk penurunan level)</p>				
6	Tanggapan dari Pegawai yang dinilai				
	Tanggal:				
7	Komentar Kepala Ruang atas Tanggapan				
	Tanggal:				
8	Komentar Kepala Instalasai atas Komentar Kepala Ruang				
	Tanggal:				
9	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>Pegawai yang dinilai,</div> <div>Ka-pel</div> <div>Man-jangmed</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div>(.....)</div> <div>(.....)</div> <div>(.....)</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div>Tanggal :</div> <div>Tanggal :</div> </div>				