


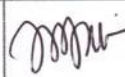
**PERATURAN DIREKTUR
RUMAH SAKIT INTAN HUSADA
NOMOR : 148/PER/DIR/RSIH/XI/2022**

**TENTANG
PANDUAN EVALUASI KINERJA
STAF TENAGA KESEHATAN LAINNYA**

RS INTAN HUSADA

Jl. Mayor Suherman No. 72 Tarogong Kidul – Garut 44151

LEMBAR VALIDASI
PANDUAN EVALUASI KINERJA STAF TENAGA KESEHATAN LAINNYA
NOMOR: 148/PER/DIR/RSIH/XI/2022

		Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Penyusun	:	Aceng Hilman H, A.Md, RMIK., S.ST	Ketua Subkomite Mutu Profesi		11.11.2022
	:	Rahmawati Ramadhan, S.Gz	Ketua Subkomite Etik dan Disiplin Profesi		11.11.2022
Verifikator	:	Resti Septianisa Amd.Rad	Ketua Komite Tenaga Kesehatan Lainnya		11.11.2022
	:	dr. Iva Tania	Manajer Pelayanan Medis		11.11.2022
Validator	:	drg. Muhammad Hasan, MARS	Direktur RS Intan Husada		11.11.2022

**LEMBAR PENGESAHAN
PERATURAN DIREKTUR RUMAH SAKIT INTAN HUSADA**

NOMOR : 148/PER/DIR/RSIH/XI/2022

TENTANG

**PANDUAN EVALUASI KINERJA STAF TENAGA KESEHATAN LAINNYA
DIREKTUR RUMAH SAKIT INTAN HUSADA**

Menimbang :

Bahwa untuk penyelenggaraan pemulangan pasien yang efisien dan efektif diseluruh jajaran struktural dan fungsional RS Intan Husada, maka dipandang perlu dibuat Panduan Evaluasi Kinerja Staf Tenaga Kesehatan Lainnya

Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a maka Direktur perlu menetapkan Panduan Evaluasi Kinerja Staf Tenaga Kesehatan Lainnya

Mengingat :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Kesehatan;
3. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 889/MENKES/PER/V/2011 Tentang Registrasi, Izin Praktik dan Izin Kerja Tenaga Kefarmasian;
4. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013, Tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Kesehatan lainnya;
5. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Apotek;
6. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 370/Menkes/SK/III/2007 Tentang Standar Profesi Ahli Teknologi Analis Kesehatan;
7. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 374/Menkes/SK/III/2007 Tentang Standar Profesi Gizi;
8. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 376/Menkes/SK/III/2007 Tentang Standar Profesi Fisioterapi;
9. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 573/Menkes/SK/VI/2008 Tentang Standar Profesi Asisten Apoteker;
10. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor

HK.01.07/MENKES/316/2020 Tentang Standar Profesi Radiografer;

11. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/312/2020 Tentang Standar Profesi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan;
12. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/671/2020 Tentang Standar Profesi Terapis Gigi dan Mulut;
13. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/4788/2021 Tentang Standar Profesi Tenaga Sanitasi Lingkungan;
14. Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Kabupaten Garut Nomor 503/244/02-IORS.SOS/DPMPT/2021 Tentang Izin Operasional Rumah Sakit Kelas C kepada Rumah Sakit Intan Husada;
15. Keputusan Direktur Utama PT. RS Intan Husada Nomor 34/PT.RSIH/XI/2021-S2 Tentang Pengangkatan drg. Muhammad Hasan, MARS Sebagai Direktur Rumah Sakit Intan Husada;
16. Peraturan Direktur Utama PT. Rumah Sakit Intan Husada Nomor 052/PT-RSIH/X/2021-S0 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Intan Husada;

Peraturan Direktur RS Intan Husada Nomor 3530/A000/XI/2021 Tentang Kebijakan Standar Manajemen Rumah Sakit;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : **PERATURAN DIREKTUR TENTANG PANDUAN EVALUASI KINERJA STAF TENAGA KESEHATAN LAINNYA**
- Kesatu : Pengesahan Peraturan Direktur Nomor 148/PER/DIR/RSIH/XI/2022 Tentang Panduan Evaluasi Kinerja Staf Tenaga Kesehatan Lainnya.
- Kedua : Memberlakukan Peraturan Direktur Nomor 148/PER/DIR/RSIH/XI/2022 Tentang Panduan Evaluasi Kinerja Staf Tenaga Kesehatan Lainnya Di Rumah Sakit Intan Husada
- Ketiga : Panduan Evaluasi Kinerja Staf Tenaga Kesehatan Lainnya digunakan sebagai acuan dalam penyelenggaraan Evaluasi Kinerja Staf Tenaga Kesehatan Lainnya di Rumah Sakit Intan Husada
- Keempat : Panduan Evaluasi Kinerja Staf Tenaga Kesehatan Lainnya sebagaimana tercantum dalam lampiran ini menjadi satu kesatuan dari Peraturan Direktur yang tidak dipisahkan.

Kelima : Peraturan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam ketetapan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Garut
Pada Tanggal : 11 November 2022
Direktur,



drg. Muhammad Hasan, MARS
NIP.21110183633

DAFTAR ISI

LEMBAR VALIDASI	
LEMBAR PENGESAHAN	
DAFTAR ISI	i
BAB I	1
DEFINISI	1
BAB II	2
RUANG LINGKUP	2
BAB III	5
TATA LAKSANA	5
A. Tata Laksana OPPE (<i>Ongoing Profesional Practice Evaluation</i>)	5
B. Tata Laksana Penilaian Kinerja (<i>Performance Appraisal</i>)	5
BAB IV	6
DOKUMENTASI	6

BAB I DEFINISI

A. Pengertian

Evaluasi kinerja Staf Tenaga Kesehatan Lainnya adalah suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja Staf Tenaga Kesehatan Lainnya, baik dalam memberikan asuhan langsung kepada pasien sesuai kompetensi, kewenangan klinis dan penilaian Staf Tenaga Kesehatan Lainnya dalam melaksanakan tugas (*performance*) di RS Intan Husada.

Evaluasi Kinerja Staf Tenaga Kesehatan Lainnya, terdiri dari: *Ongoing Profesional Practice Evaluation* (OPPE) dan Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*).

1. *Ongoing Profesional Practice Evaluation* (OPPE) adalah sebuah alat skrining (penapis) yang digunakan untuk mengevaluasi Staf Tenaga Kesehatan Lainnya rumah sakit sebagai profesional yang langsung memberikan asuhan kepada pasien, sesuai kompetensi dan kewenangan klinis. Alat ini juga digunakan untuk mengidentifikasi dan menemukan para Staf Tenaga Kesehatan Lainnya yang melaksanakan atau yang diduga melaksanakan pelayanan kesehatan di bawah standar yang telah ditetapkan.
2. Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) adalah menilai seberapa baik kinerja tugas-tugas Tenaga Kesehatan Lainnya dalam melaksanakan pelayanan seperti yang dijabarkan pada uraian tugas. Penilaian kinerja yang dilaksanakan dengan benar dan tepat dapat meningkatkan motivasi dan produktifitas kerja.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*), terdiri dari:

- a) Penilaian kinerja Kepala Unit/Ruangan
- b) Penilaian kinerja Ketua Tim/PJ Shift
- c) Penilaian kinerja Pelaksana.

BAB II RUANG LINGKUP

Ruang lingkup evaluasi kinerja Staf Tenaga Kesehatan Lainnya, terdiri atas:

No	Jenis Evaluasi Kinerja	Staf Tenaga Kesehatan Lainnya Yang Dinilai	Pejabat Penilai
1.	OPPE (<i>Ongoing Profesional Practice Evaluation</i>)	Pelaksana	Ketua Tim/PJ Shift
		Ketua Tim/PJ Shift	Kepala Unit/Ruangan
		Kepala Unit/Ruangan	Manajer Keperawatan
2.	Penilaian Kinerja (<i>performance appraisal</i>)		
	a. Penilaian Kinerja Kepala Unit	Kepala Unit/Ruangan	Manajer Pelayanan Medik
	b. Penilaian Kinerja Ketua Tim	Ketua Tim/PJ Shift	Kepala Unit/Ruangan
	c. Penilaian Kinerja Pelaksana	Pelaksana	Ketua Tim/PJ Shift

A. OPPE (*Ongoing Profesional Practice Evaluation*) mencakup 3 (tiga) indikator penilaian yaitu :

1. Behavior (Perilaku)

Evaluasi *behavior* memuat:

- Evaluasi apakah Staf Tenaga Kesehatan Lainnya mengerti dan mendukung kode etik disiplin profesi rumah sakit serta dilakukan identifikasi terhadap perilaku yang dapat diterima maupun perilaku yang mengganggu.
- Tidak ada laporan dari anggota Staf Tenaga Kesehatan Lainnya tentang perilaku yang dianggap tidak dapat diterima atau mengganggu.
- Mengumpulkan, analisis serta survei lainnya tentang budaya aman di RS Intan Husada.

Evaluasi *behavior* dilaksanakan secara kolaboratif antara Subkomite Etik dan Disiplin, Kepala Unit SDM, Kepala Unit/Ruangan dan Manajer Pelayanan Medik.

2. Profesional Growth (Pengembangan Profesional)

Evaluasi *Professional Growth* memuat:

- Patient Care* (Asuhan Pasien), yaitu penyediaan asuhan penuh kasih, tepat dan efektif dalam promosi kesehatan, pencegahan penyakit, pengobatan penyakit, dan asuhan diakhir hidup.
- Clinical Knowledge* (Pengetahuan Klinik), yaitu pengetahuan klinik, ilmu penyakit, ilmu sosial budaya, dan pendidikan kesehatan kepada pasien.
- Practice Based Learning and Improvement* (Praktik Berdasar Bukti dan Pengembangan), yaitu penggunaan bukti ilmiah dan metode pemeriksaan, evaluasi serta perbaikan asuhan pasien berkelanjutan berdasar atas evaluasi dan belajar terus menerus.
- Interpersonal Communication Skills* (Skil Komunikasi Antarpersonal), yaitu

menjaga dan meningkatkan pertukaran komunikasi dengan pasien, keluarga pasien, dan profesional pemberi asuhan (PPA) lainnya.

- e) *Professionalism* (Profesionalisme), yaitu komitmen untuk mengembangkan profesionalisme terus-menerus, praktik etik, pengertian terhadap perbedaan, serta perilaku bertanggung jawab terhadap pasien, profesi, dan masyarakat.
- f) *System Based Practice* (Praktik Berbasis Sistem), yaitu Staf Keperawatan sadar dan tanggap terhadap jangkauan sistem pelayanan kesehatan yang lebih luas.
- g) Pengelolaan Sumber Daya, yaitu pemahaman Staf Keperawatan tentang pentingnya melaksanakan asuhan yang efisien, serta menjadi advokasi pasien terhadap pelayanan yang diberikan.

3. Kinerja Klinis

Yaitu hasil dari asuhan pelayanan pasien menjadi indikasi apakah Staf Tenaga Kesehatan Lainnya mendukung budaya keselamatan pasien.

BAB III TATA LAKSANA

A. Tatalaksana OPPE Staf Tenaga Kesehatan Lainnya

1. Pejabat penilai melakukan pengumpulan data dan informasi Tenaga Kesehatan Lainnya yang sedang dilakukan penilaian, meliputi: *behavior/perilaku*, *professional growth* dan *clinical result* yang dilakukan setiap 6 bulan (semester)
2. Pejabat penilai memasukkan data dan informasi kedalam Formulir OPPE.
3. Pejabat penilai memanggil Staf Tenaga Kesehatan Lainnya yang dievaluasi untuk diminta tanggapan atas hasil OPPE
4. Staf Tenaga Kesehatan Lainnya dapat melakukan klarifikasi berdasarkan bukti yang sah, apabila ada yang tidak sesuai dari hasil OPPE
5. Ketua Komite Tenaga Kesehatan Lainnya melakukan verifikasi untuk menentukan Staf Tenaga Kesehatan Lainnya yang dilakukan evaluasi apakah tidak bermasalah, perlu dilakukan evaluasi ulang atau perlu dilakukan rekredensial.
6. Apabila perlu dilakukan evaluasi ulang dan rekredensial, Ketua Komite Tenaga Kesehatan Lainnya memberikan laporan melalui surat tertulis kepada Direktur.
7. Ketua Komite Tenaga Kesehatan Lainnya menentukan kriteria dan rencana pemantauan (harus dapat didefinisikan dengan jelas serta terdokumentasi).
8. Ketua Komite Tenaga Kesehatan Lainnya menentukan jangka waktu pelaksanaan rekredensial.
9. Hasil evaluasi praktik profesional berkelanjutan/OPPE didokumentasikan pada formulir Evaluasi Praktik Profesiioanl Berkelanjutan Staf Tenaga Kesehatan Lainnya

B. Tata Laksana Penilaian Kinerja/*Performance Appraisal* Staf Tenaga Kesehatan Lainnya

1. Pejabat penilai melakukan pengumpulan data dan informasi Tenaga Kesehatan Lainnya yang sedang dilakukan penilaian sesuai aspek yang dinilai.
2. Pejabat penilai memasukkan data dan informasi hasil penilaian kinerja (*performance appraisal*) Tenaga Kesehatan Lain Pelaksana, Tenaga Kesehatan Lain Ketua Tim, Tenaga Kesehatan Lain Kepala Unit kedalam Formulir Penilaian Kinerja Tenaga Kesehatan Lain sesuai jabatan di unitnya.
3. Pejabat penilai menghitung jumlah nilai "Ya" pada aspek yang dinilai kemudian dibagi jumlah total aspek yang dinilai dikali 100%.
4. Pejabat penilai menuliskan nilai akhir kinerja Tenaga Kesehatan Lain yang dinilai.
5. Pejabat penilai memanggil Staf Tenaga Kesehatan Lain yang dievaluasi untuk diminta tanggapan atas hasil penilaian kinerja.
6. Staf Tenaga Kesehatan Lain dapat melakukan klarifikasi berdasarkan bukti yang sah, apabila ada yang tidak sesuai dari hasil penialian kinerja/*performance appraisal* tersebut.
7. Pejabat penilai mendokumentasikan hasil penilaian pada Formulir Penilaian Kinerja Tenaga Kesehatan Lain

BAB IV DOKUMENTASI

Dokumentasi yang dibutuhkan untuk pelaksanaan Evaluasi Kinerja Staf Tenaga Kesehatan Lain antara lain:

1. Rekam Medis pasien dan informasi yang menjadi sumber data OPPE
2. Rincian Kewenangan Klinis
3. Uraian Tugas
4. Formulir OPPE
5. Formulir Penilaian Kinerja