

**PERATURAN DIREKTUR  
RUMAH SAKIT INTAN HUSADA  
NOMOR : 107/PER/DIR/RSIH/X/2022**

**TENTANG**

**PANDUAN EVALUASI KINERJA  
STAF NON KLINIS**

**RS INTAN HUSADA**

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

LEMBAR VALIDASI  
PANDUAN EVALUASI KINERJA STAF NON KLINIS  
NOMOR: 107/PER/DIR/RSIH/X/2022

	Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Penyusun	: Atri Fitri Rahmi, S.S	Kepala Unit SDM & Diklat		21-10-2022
Verifikator	: Maya Anggraini, S.Pd	Manajer Umum & SDM		21-10-2022
Validator	: drg. Muhammad Hasan, MARS	Direktur RS Intan Husada		21-10-2022

**LEMBAR PENGESAHAN  
PERATURAN DIREKTUR RS INTAN HUSADA  
NOMOR : 107/PER/DIR/RSIH/X/2022**

**TENTANG**

**PANDUAN EVALUASI KINERJA STAF NON KLINIS**

**Menimbang:**

- a. bahwa rumah sakit sebagai salah satu fasilitas kesehatan yang memiliki peranan strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia perlu melakukan pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusianya.
- b. bahwa upaya pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia di rumah sakit tersebut salah satunya melalui peningkatan kinerja para stafnya termasuk staf non klinis.
- c. bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan.
- d. bahwa untuk menilai hasil kerja yang telah dilakukan dibutuhkan instrumen penilaian kinerja sebagai dasar untuk melakukan promosi, mutasi, pelatihan dan pendidikan yang dibutuhkan, kompensasi, pengakuan dan penghargaan bagi staf non klinis.
- e. bahwa Rumah Sakit Intan Husada perlu membuat standar yang menjadi acuan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja para staf non klinisnya.
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, b, c, d dan e di atas, maka Direktur perlu menetapkan Panduan Evaluasi Kinerja Staf Non Klinis di Rumah Sakit Intan Husada.

**Mengingat :**

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan;
3. Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan;
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

6. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129/MENKES/PER/II/2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit;
7. Peraturan Direktur Utama PT. Rumah Sakit Intan Husada Nomor 052/PT-RSIH/X/2021-S0 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja RS Intan Husada;
8. Keputusan Direktur Utama PT. Rumah Sakit Intan Husada Nomor 34/PT-RSIH/XI/2021-S2 Tentang Pengangkatan drg. Muhammad Hasan, MARS Sebagai Direktur Rumah Sakit Intan Husada;
9. Peraturan Direktur RS Intan Husada Nomor 3530/A000/XI/2021 Tentang Kebijakan Standar Manajemen RS;
10. Peraturan Direktur RS Intan Husada Nomor 3706/A000/XI/2021 Tentang Pedoman Pelayanan Unit SDM dan Diklat;

### MEMUTUSKAN

**Menetapkan : PERATURAN DIREKTUR TENTANG PANDUAN EVALUASI KINERJA STAF NON KLINIS**

Kesatu : Memberlakukan Peraturan Direktur Nomor 107/PER/DIR/RSIH/X/2022 Tentang Panduan Evaluasi Kinerja Staf Non Klinis di Rumah Sakit Intan Husada.

Kedua : Panduan Evaluasi Kinerja Staf Non Klinis di Rumah Sakit Intan Husada digunakan sebagai acuan dalam penatalaksanaan penilaian kinerja staf non klinis di Rumah Sakit Intan Husada.

Ketiga : Adapun panduan tersebut terlampir dalam peraturan Direktur ini, dan menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan.

Keempat : Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Garut  
Pada Tanggal : 21 Oktober 2022  
Direktur,



**drg. Muhammad Hasan, MARS**  
**NIK: 21110183633**

## DAFTAR ISI

LEMBAR VALIDASI	
LEMBAR PENGESAHAN	
DAFTAR ISI .....	i
BAB I. DEFINISI .....	1
BAB II. RUANG LINGKUP .....	2
BAB III. TATA LAKSANA .....	4
A. Tata Laksana Evaluasi Kinerja Awal Staf Non Klinis .....	4
B. Tata Laksana Evaluasi Kinerja Berkelanjutan Staf Non Klinis.....	4
BAB IV. DOKUMENTASI .....	6
DAFTAR PUSTAKA .....	8



## **BAB I DEFINISI**

- A. Evaluasi kinerja staf non klinis adalah proses menilai hasil kerja staf non klinis dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja.
- B. Instrumen penilaian kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur kinerja staf non klinis yang terdiri dari elemen penilaian dan nilai/skor.
- C. Elemen penilaian adalah aspek yang dinilai.
- D. Nilai adalah skor atau hasil ukuran dari elemen penilaian.
- E. Area penilaian adalah unsur yang termasuk dalam cakupan penilaian.
- F. Evaluasi kinerja staf non klinis di Rumah Sakit Intan Husada meliputi:
  - 1. Evaluasi Kinerja Awal Staf Non Klinis  
Yaitu proses penilaian kinerja awal staf non klinis sebagai pegawai baru di RS Intan Husada.
  - 2. Evaluasi Kinerja Berkelanjutan Staf Non Klinis  
Yaitu proses penilaian kinerja staf non klinis yang dilakukan secara berkala untuk memastikan kompetensi secara terus menerus pada jabatan/posisi staf tersebut.

## **BAB II**

### **RUANG LINGKUP**

Ruang lingkup Panduan Evaluasi Kinerja Staf Non Klinis Rumah Sakit Intan Husada, terdiri dari:

#### **A. Evaluasi Kinerja Awal Staf Non Klinis**

1. Evaluasi kinerja awal staf non klinis dilakukan pada setiap pegawai baru di Rumah Sakit Intan Husada.
2. Periode pemantauan untuk evaluasi kinerja awal staf non klinis adalah selama 3 (tiga) bulan pertama staf bekerja di Rumah Sakit Intan Husada.
3. Hari pertama staf bekerja adalah terhitung mulai tanggal yang tercantum dalam perjanjian kerja.
4. Evaluasi kinerja awal staf non klinis dilakukan oleh Kepala Divisi/Unit dimana staf ditempatkan, yaitu oleh Manajer/Kepala Unit/Koordinator.
5. Area penilaian yang digunakan pada evaluasi kinerja berkelanjutan staf non klinis terdiri dari unsur penilaian berikut:
  - a) Unsur Perilaku
  - b) Unsur Teknis Pekerjaan
6. Elemen penilaian yang digunakan pada evaluasi kinerja awal staf non klinis terdiri dari 10 (sepuluh) aspek sebagai berikut:
  - a) Pemahaman Terhadap Instruksi
  - b) Motivasi Kerja
  - c) Inisiatif Kerja
  - d) Ritme Kerja
  - e) Disiplin
  - f) Ketaatan
  - g) Kerjasama
  - h) Hubungan Sosial
  - i) Dedikasi dan Loyalitas
  - j) Kuantitas dan Kualitas Kerja

#### **B. Evaluasi Kinerja Berkelanjutan Staf Non Klinis**

1. Evaluasi kinerja berkelanjutan staf non klinis dilakukan secara terus menerus untuk memastikan kompetensi staf pada jabatan/posisi tertentu telah sesuai.
2. Evaluasi kinerja berkelanjutan staf non klinis setiap 1 (satu) tahun sekali atau dapat dilakukan beberapa kali sesuai kebutuhan.
3. Evaluasi kinerja berkelanjutan staf non klinis dilakukan oleh Kepala Divisi/Unit dimana staf ditempatkan, yaitu oleh Manajer/Kepala Unit/Koordinator.
4. Area penilaian yang digunakan pada evaluasi kinerja berkelanjutan staf non klinis terdiri dari unsur penilaian berikut:
  - a) Unsur Perilaku
  - b) Unsur Teknis Pekerjaan
5. Elemen penilaian yang digunakan pada evaluasi kinerja awal staf non klinis terdiri dari 10 (sepuluh) aspek sebagai berikut:
  - a) Pemahaman Terhadap Instruksi
  - b) Motivasi Kerja

- c) Inisiatif Kerja
- d) Ritme Kerja
- e) Disiplin
- f) Ketaatan
- g) Kerjasama
- h) Hubungan Sosial
- i) Dedikasi dan Loyalitas
- j) Kuantitas dan Kualitas Kerja



### **BAB III**

### **TATA LAKSANA**

#### **A. Tata Laksana Evaluasi Kinerja Awal Staf Non Klinis**

1. Kepala Divisi/Unit tempat staf non klinis bekerja mengisi Formulir Evaluasi Kinerja Staf Non Klinis.
2. Kepala Divisi/Unit mencantumkan periode penilaian pada kolom yang telah disediakan, yaitu 3 (tiga) bulan sejak staf masuk kerja pertama kali.
3. Kepala Divisi/Unit membubuhkan nilai pada setiap elemen penilaian yang terdapat pada Formulir Evaluasi Kinerja Staf Non Klinis.
4. Rentang nilai untuk masing-masing aspek/elemen penilaian adalah 0-100, dengan rincian sebagai berikut:
  - a. < 50 : Sangat Kurang
  - b. 50 – 69 : Kurang
  - c. 70 – 79 : Cukup
  - d. 80 – 89 : Baik
  - e. 90 – 100 : Sangat Baik
5. Nilai minimum untuk setiap elemen penilaian bila dianggap telah memenuhi kriteria adalah 70 poin (nilai cukup).
6. Nilai maksimum yang diberikan untuk setiap elemen penilaian adalah 100 poin (nilai sempurna).
7. Skor dari setiap elemen penilaian kemudian dijumlahkan untuk mendapatkan total skor/jumlah nilai.
8. Jumlah nilai kelulusan untuk evaluasi kinerja awal staf non klinis adalah rata-rata 70 poin dengan predikat cukup.
9. Bila nilai rata-rata dibawah 70 poin, maka perlu dilakukan pembinaan lebih lanjut terhadap staf tersebut.
10. Formulir kemudian ditandatangani oleh atasan langsung dan atau atasan tidak langsung staf yang bersangkutan.
11. Formulir yang telah diisi lengkap kemudian diserahkan ke unit SDM dan Diklat untuk diverifikasi oleh Kepala Unit SDM dan Diklat dan diarsipkan di file kepegawaian staf yang bersangkutan.
12. Hasil evaluasi tersebut dapat dijadikan dasar untuk Rumah Sakit Intan Husada dalam mengidentifikasi apakah staf non klinis baru yang direkrut tersebut telah sesuai dengan yang diharapkan.
13. Hasil evaluasi tersebut juga dapat digunakan sebagai dasar untuk memastikan bahwa staf telah melakukan tanggung jawab pekerjaan sesuai uraian tugasnya.

#### **B. Tata Laksana Evaluasi Kinerja Berkelanjutan Staf Non Klinis**

1. Kepala Divisi/Unit tempat staf bekerja mengisi Formulir Evaluasi Kinerja Staf Non Klinis.
2. Kepala Divisi/Unit mencantumkan periode penilaian pada kolom yang telah disediakan, yaitu per 1 (satu) tahun sekali atau sesuai kebutuhan.
3. Kepala Divisi/Unit membubuhkan nilai pada setiap elemen penilaian yang terdapat pada Formulir Evaluasi Kinerja Staf Non Klinis.

4. Rentang nilai untuk masing-masing aspek/kriteria penilaian adalah 0-100, dengan rincian sebagai berikut:
  - f. < 50 : Sangat Kurang
  - g. 50-69 : Kurang
  - h. 70-79 : Cukup
  - i. 80-89 : Baik
  - j. 90-100 : Sangat Baik
5. Nilai minimum untuk setiap elemen penilaian bila dianggap telah memenuhi kriteria adalah 70 poin (nilai cukup).
6. Nilai maksimum yang diberikan untuk setiap aspek penilaian adalah 100 poin (nilai sempurna).
7. Skor dari setiap elemen penilaian kemudian dijumlahkan untuk mendapatkan total skor/jumlah nilai.
8. Jumlah nilai kelulusan untuk evaluasi kinerja awal staf non klinis adalah rata-rata 70 poin dengan predikat cukup.
9. Bila nilai rata-rata dibawah 70 poin, maka perlu dilakukan pembinaan lebih lanjut terhadap staf tersebut.
10. Formulir kemudian ditandatangani oleh atasan langsung dan atau atasan tidak langsung staf yang bersangkutan.
11. Formulir yang telah diisi lengkap kemudian diserahkan ke Unit SDM dan Diklat untuk diverifikasi oleh Kepala Unit SDM dan Diklat dan diarsipkan di dalam file kepegawaian staf yang bersangkutan.

## BAB IV DOKUMENTASI

### A. Kelengkapan Dokumen

Kelengkapan dokumen pada setiap kegiatan evaluasi kinerja staf non klinis adalah sebagai berikut:

1. Formulir Evaluasi Kinerja Staf Non Klinis

### B. Formulir Evaluasi Kinerja Staf Non Klinis

Area Penilaian	Elemen Penilaian	Rentang Nilai	Nilai (0-100)
<b>A. Unsur Perilaku</b>	Pemahaman terhadap instruksi	a. < 50 : Sangat Kurang b. 50 – 69 : Kurang c. 70 – 79 : Cukup d. 80 – 89 : Baik e. 90 – 100 : Sangat Baik	
	Motivasi kerja		
	Kedisiplinan		
	Ketaatan terhadap peraturan rumah sakit		
	Dedikasi dan loyalitas		
<b>B. Unsur Teknis Pekerjaan</b>	Ritme Kerja		
	Kerjasama		
	Inisiatif Kerja		
	Hubungan antar unit kerja		
	Kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan		
<b>Jumlah Nilai</b>			

  

HASIL PENILAIAN	
Jumlah Elemen Penilaian	10
Nilai Maksimum (Jumlah Elemen Penilaian x 100)	1000
Rata-Rata = $\frac{\text{Jumlah Nilai}}{\text{Elemen Penilaian}}$	
Predikat < 50 : Sangat Kurang 50 – 69 : Kurang 70 – 79 : Cukup 80 – 89 : Baik 90 – 100 : Sangat Baik	



**FORMULIR EVALUASI KINERJA STAF NON KLINIS**  
 BULAN..... S/D..... TAHUN .....

Tanggapan dari Staf (jika ada)
Tanggapan dari Koordinator/Kepala Unit (jika ada)

Garut, \_\_\_\_\_

Staf Yang Dinilai	Verifikasi Koordinator/Kepala Unit	Validasi Manajer	Mengetahui Kepala Unit SDM dan Diklat
Tgl:	Tgl:	Tgl:	Tgl:

## DAFTAR PUSTAKA

- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Kementrian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2020. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Kementrian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Jakarta.
- Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit Edisi 1 2018.