



**RUMAH SAKIT PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

# **SISTEM REWARD PERAWAT BERBASIS JENJANG KARIR DAN KINERJA KLINIS**

**Ikar Swito, S.Kep.,Ns,MARS**

**2024**

## **RINGKASAN**

Sistem reward merupakan isu yang akan selalu berkembang, perubahan keilmuan dan regulasi pemerintah ikut menjadi faktor pertimbangan mekanisme sistem reward. Peningkatan kinerja, motivasi dan kualitas asuhan keperawatan perlu menjadi pertimbangan dalam menyusun sistem reward. RSP Unhas melakukan inovasi akselerasi melalui pengembangan sistem reward berbasis multiaspek, mencakup kinerja klinis, jenjang karir, jabatan, dan risiko kerja, dengan evaluasi dan implementasi di tahun 2019-2020. Hasilnya, terjadi peningkatan signifikan dalam kepuasan perawat dan penghargaan terhadap kinerja klinis serta jenjang karir perawat. Sistem ini diakui secara intelektual dan terbukti meningkatkan kualitas layanan keperawatan di rumah sakit serta telah terbit dalam buku ber-ISBN dan HAKI.

## **LATAR BELAKANG**

Sistem reward perawat merupakan isu yang tidak kunjung reda dan ramai diperbincangkan dari masa ke masa. Tuntutan terhadap mutu asuhan keperawatan di rumah sakit seringkali tidak sejalan dengan reward yang diberikan. Sistem reward yang hanya berbasis pada imbal jasa berdasarkan jumlah pasien tanpa memperhatikan jenjang karir, *job value*, risiko kerja dapat mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah dan motivasi untuk pengembangan diri yang rendah pula. Lebih dari 1 dekade, dimulain sejak pemerintah mendorong peningkatan kinerja, motivasi, kepuasan kerja dan mendorong dikembangkannya sistem penghargaan yang berdampak terhadap peningkatan kualitas asuhan keperawatan melalui Kepmenkes 836 tahun 2005 tentang pedoman pengembangan manajemen kinerja perawat dan bidan. Sejalan dengan hal tersebut juga terbitnya regulasi Permenkes 40 Tahun 2017 tentang pengembangan jenjang karir profesional perawat klinis yang diarahkan untuk meningkatkan mutu dan karir perawat serta mendorong suatu mekanisme dalam upaya meningkatkan profesionalisme perawat melalui penataan jenjang karir perawat.

Survei terhadap persepsi tentang penerapan jenjang karir perawat pada bulan Agustus - September 2018 di RS Unhas menunjukkan bahwa perawat memiliki persepsi yang kurang terhadap jenjang karir maupun ditinjau dari aspek pengembangan karir, pengakuan, penghargaan, tantangan, dan promosi. Analisis lanjut membuktikan bahwa sistem yang ada

belum mampu menjawab kebutuhan perawat untuk meningkatkan kualitas personal maupun organisasi sehingga perlu dilakukan terobosan melalui studi literatur dan benchmark. Melihat fenomena tersebut, maka dilakukan inovasi akselerasi pengembangan profesionalisme perawat dimana salah satu programnya adalah pengembangan sistem reward perawat yang terukur dan objektif sehingga dapat menghargai berbagai aspek personal individu dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemberi asuhan. Sistem reward perawat ini mempertimbangkan 4 komponen utama yaitu Kinerja Klinis, Jenjang Karir, Jabatan Keperawatan dan Risiko Kerja dimana didalamnya telah mencakup penilaian etik, penghargaan akan kegiatan penelitian, pelatihan dan pencapaian prestasi perawat baik nasional maupun internasional. Hal ini menjadi tantangan besar dikarenakan belum ada sistem yang melakukan pendekatan komprehensif seperti ini dalam sistem reward.

## **TUJUAN**

Tujuan dari inovasi ini adalah Menyusun sistem Sistem reward dengan multiaspek yang mampu mendorong peningkatan kinerja, peningkatan motivasi, dan peningkatan kepuasan kerja yang tidak hanya bersumber dari kuantitas pasien tetapi juga kualitas seluruh asuhan keperawatan yang dilakukn baik sebagai melakukan fungsi perawat klinis, pendidik, maupun peneliti yang bekerja dilingkungan rumah sakit. Sistem reward perawat berbasis jenjang karir dan kinerja klinis di rumah sakit.

## **LANGKAH – LANGKAH**

Proses penyusunan sistem reward baik berupa format, kajian mendalam per variabel sampai pada uji coba instrument memakan waktu dari bulan Januari sampai bulan Desember di tahun 2019. Beberapa variable telah berjalan sebelumnya seperti *mapping* atau penempatan perawat pada level jenjang karir sesuai area klinis, karena sistem Jenjang karir perawat di Rumah Sakit Unhas Hasanuddin dimulai sejak Tahun 2013 yang dimotori oleh program kerjasama antara Kementerian Kesehatan RI dan *Japan International Cooperation Agency (JICA)* dengan melibatkan 9 rumah sakit sebagai *pilot project*. Adapun Langkah-langkah yang dilakukan oleh tim penhyusun sistem sebagai berikut :

- 17 Januari 2019 : Inisiasi penilaian kinerja perawat klinis  
 Pada evaluasi kinerja perawat tahun sebelumnya didapatkan beberapa fenomena terkait kinerja perawat, motivasi kerja dan juga tingginya angka turnover pada staf keperawatan. Selain itu proses implementasi Permenkes 40 Tahun 2017 mengalami beberapa kendala karena sistem tidak terintegrasi termasuk pada sistem imbal jasa yang berlaku di rumah sakit.
- 20 Maret 2019 : Sosialisasi Awal di level direksi  
 sebagai program bersama antara bidang keperawatan dan komite keperawatan yang akan memiliki dampak yang besar terhadap sistem yang telah ada serta dibutuhkan dukungan dari pimpinan sehingga dilakukan sosialisasi awal baik dari penyebab sistem ini di usulkan hingga kemungkinan yang dapat muncul dari perubahan sistem kedepannya jika dilakukan implementasi.
- April – mei 2019 : Penyusunan awal Instrumen  
 Dihasilkan 3 instrumen penilaian besar yaitu, 1. Penilaian pelayanan asuhan pasien terdiri dari Penilaian Kuantitas dan Penilaian Kualitas, 2. Penilaian Perilaku kerja dan 3. Penilaian *Clinical Profesional Development (CPD)*  
 Selain itu juga ada sistem penilaian derajat risiko lingkungan kerja perawat, variable yang dinilai adalah pola jadwal kerja, kemungkinan akibat terkena dampak infeksi berbahaya, kemungkinan akibat terkena dampak radiasi walaupun telah mengenalkan alat pelindung, intensitas tekanan kerja, target waktu yg mendesak, menghadapi publik dan atau obyek yg sensitive, dan aktivitas yang mengakibatkan kelelahan fisik : mengangkat, menarik, mendorong dan pergerakan fisik intensif lainnya
- 21 Juni 2019 : Pembahasan Uraian Tugas Perawat Klinis  
 Melibatkan Bidang keperawatan, komite keperawatan dan para kepala ruangan dalam menyusun butir uraian tugas dan tanggungjawab setiap perawat klinis yang akan di integrasikan dalam instrument penilaian kinerja.
- 11 Juli 2019 : Pembahasan Instrumen Ongoing Professional Practice Evaluation  
 Penilaian kinerja Klinis atau lebih familiar dengan OPPE dimana instrument yang dihasilkan adalah penilaian mencakup :
  1. Penilaian Kuantitas : berapa target pasien yang ditangani oleh perawat klinis

2. Penilaian Kualitas: terdiri dari *System based practice & Practice based learning* dan sikap profesionalisme dan *Interpersonal & communication skill*
- 8 Agustus 2019 : Pembahasan dengan Kepala ruangan Terpilih  
Pada periode penyusunan sistem ini terjadi perubahan struktur kepala ruangan sehingga dilakukan pembahasa dan penjelasan teknis sistem yang telah tersusun.
  - 2 September 2019 : Finalisasi Draft Penilaian Kinerja Perawat Klinis  
Penyusunan panduan, SOP dan penunjang lainnya yang diperlukan dalam implementasi.
  - Oktober – Desember : Sosialisasi  
Sosliasi baik dari pimpinan RS maupun staf klinis keperawatan terkait sistem reward yang akan diberlakukan.
  - 1 Januari 2020 : Implementasi Sistem Imbal Jasa  
Impelemntasi dilakukan pertanggal 1 Januari dan dilanjutkan monev sepanjang impelemntasi dilakukan. Penilaian kinerja dilakukan oleh kepala ruangan sebagai atasan langsung dan divalidasi oleh tim imbal jasa yang dibentuk oleh keperawatan. Hasil dilaporkan kepada bidang SDM sebagai pejabat penilai kinerja dan diteruskan ke bagian keuangan untuk dilakukan proses pembayaran kinerja perawat sebagai bagian imbal jasa rumah sakit.

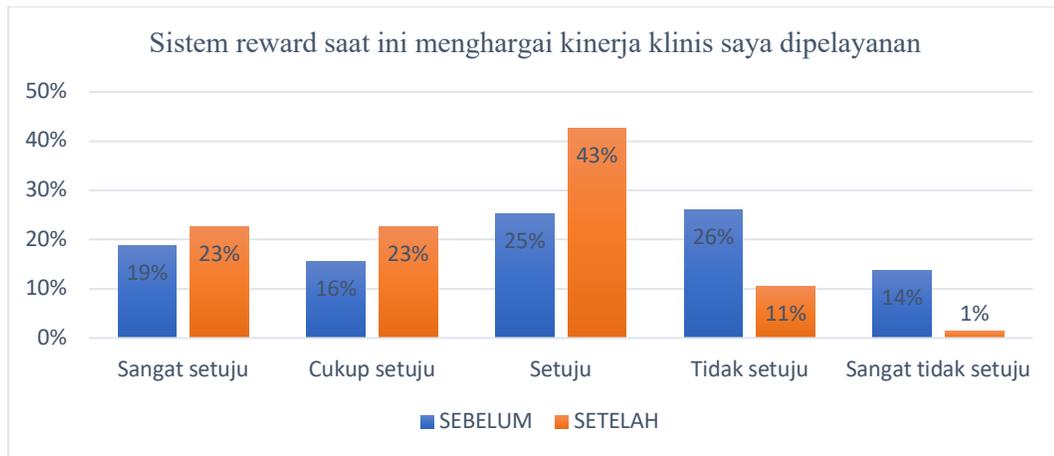
## HASIL INOVASI

Setelah implementasi di bulan Januari 2020 yang sudah menyentuh pada pendapatan real di lapangan, maka kami lakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja perawat dan hasilnya belum cukup memuaskan kami sehingga dilakukan perbaikan kembali terhadap beberapa item sesuai dengan masukan dari hasil survei. Implementasi hasil revisi tersebut dilakukan kembali dengan hasilnya yang sangat memuaskan dimana kepuasan kerja meningkat drastis dari sebelumnya. Selain itu, atensi perawat terhadap sistem kenaikan level klinis, kepatuhan regulasi, keaktifan perawat dalam mengikuti kegiatan CPD, karena selama sistem diberlakukan, penyediaan fasillitas CPD juga dilakukan secara rutin. Hal ini tentunya memberikan sumbangsi yang besar dalam meningkatkan *performance* perawat ke arah

kualitas layanan yang lebih baik. Beberapa dampak positif dari sistem reward ini dapat dirasakan baik RS unhas maupun keilmuan keperawatan dan manajemen rumah sakit secara umum. Selain meningkatkan kinerja, kepuasan perawat dan sistem ini juga telah mendapatkan Hak Kekayaan Intelektual dan terbit menjadi buku dengan ISBN.

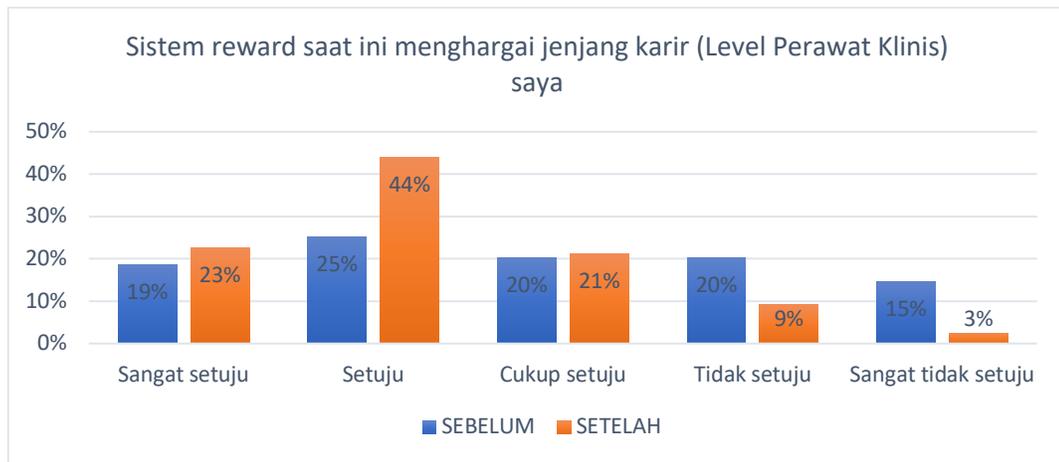
1. “Sistem reward saat ini menghargai kinerja klinis saya dipelayanan”

Survey sebelum dan setelah impelentasi menunjukkan perubahan persepsi perawat terkait penghargaan akan kinerja klinis meningkat yang sangat signifikan. Dengan survey pernyataan perawat setuju naik dari 16% menjadi 23% dan sangat setuju naik dari 19% menjadi 23%. Sedangkan pernyataan negatif tidak setuju turun dari 26% menjadi 11% dan sangat tidak setuju turun dari 19% menjadi 1%. (terlampir diagram)



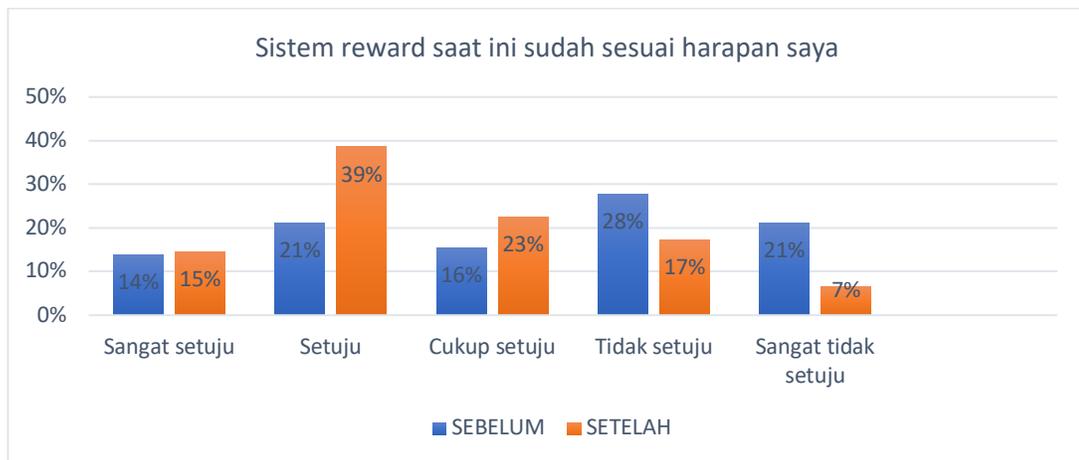
2. “Sistem reward saat ini menghargai jenjang karir (Level Perawat Klinis) saya”

Survey sebelum dan setelah impelentasi menunjukkan perubahan persepsi perawat terkait penghargaan akan kinerja klinis meningkat yang sangat signifikan. Dengan survey pernyataan perawat setuju naik dari 19% menjadi 23% dan sangat setuju naik dari 25% menjadi 44%. Sedangkan pernyataan negatif tidak setuju turun dari 20% menjadi 9% dan sangat tidak setuju turun dari 15% menjadi 3%.

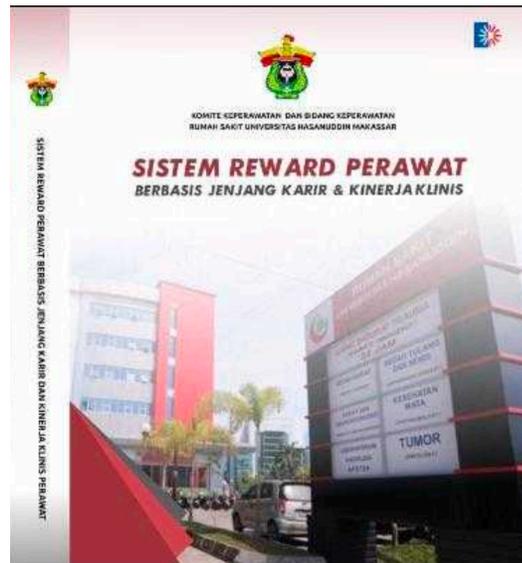


3. “Sistem reward saat ini sudah sesuai harapan saya”

Survey sebelum dan setelah impelentasi menunjukkan perubahan persepsi perawat terkait penghargaan akan kinerja klinis meningkat yang sangat signifikan. Dengan survey pernyataan perawat setuju naik dari 14% menjadi 25% dan sangat setuju naik dari 21% menjadi 39%. Sedangkan pernyataan negatif tidak setuju turun dari 28% menjadi 17% dan sangat tidak setuju turun dari 21% menjadi 7%.



4. Sistem ini telah diterbitkan dan terdistribusi secara nasional dalam bentuk buku ber-ISBN dan HAKI. Sistem ini juga telah dilakukan pelatihan dan workshop secara nasional sebanyak 2 kegiatan yang di ikuti oleh berbagai praktisi keperawatan di Indonesia. Secara khusus organisasi profesi perawat yaitu PPNI Sulawesi-selatan menjadikan sistem ini sebagai materi workshop yang diwakili oleh praktisi manajer keperawatan rumah sakit de Sulawesi Selatan.



Lampiran :

Hari 1 (Senin/ 12 Juli 2021): Workshop Pemetaan Jenjang Karir Perawat		
10.00 - 10.30 WITA	Opening	Direktur Utama RS Unhas
10.30 - 11.00 WITA	BLC (Building Learning Commitment)	Risnawati, S.Kep., Ns., M.Kep
11.00 - 12.00 WITA	Pengantar Sistem Reward Perawat Berbasis Jenjang Karir Dan Kinerja Klinis/ Oppe	Hapsah, S.Kep., Ns., M.Kep
13.00 - 14.00 WITA	Konsep Jenjang Karir Perawat	Dr. Werna Nontji, SKp., M.Kep
14.00 - 16.00 WITA	Pemetaan Jenjang Karir Perawat di RS	Asvirawati Amran, S.Kep., NS., M.Kep Jenny Latief, S.Kep., Ns., M.Kep
Hari 2 (Selasa/ 13 Juli 2021): Workshop Penyusunan OPPE Perawat		
13.00 - 16.00 WITA	Penyusunan OPPE / Kinerja Klinis Perawat	Risnawati, S.Kep., Ns., M.Kep Ikar Swito, S.Kep., Ns., MARS
Hari 3 (Rabu/ 14 Juli 2021): Workshop Penyusunan Sistem Reward Perawat		
13.00 - 16.00 WITA	Penyusunan Sistem Reward Perawat	Ikar Swito, S.Kep., Ns., MARS Asvirawati Amran, S.Kep., NS., M.Kep

Hari 1 (Senin/ 14 Juni 2021): Workshop Pemetaan Jenjang Karir Perawat		
10.30 - 11.00	Opening	Direktur Utama RS Unhas
11.00 - 12.00	Pengantar Sistem Reward Perawat Berbasis Jenjang Karir Dan Kinerja Klinis/ Oppe	Hapsah, S.Kep., Ns., M.Kep
13.00 - 14.00	Konsep Jenjang Karir Perawat	Dr. Werna Nontji, SKp., M.Kep
14.00 - 16.00	Pemetaan Jenjang Karir Perawat di RS	Asvirawati Amran, S.Kep., NS., M.Kep Jenny Latief, S.Kep., Ns., M.Kep
Hari 2 (Selasa/ 15 Juni 2021): Workshop Penyusunan OPPE Perawat		
13.00 - 16.00	Penyusunan OPPE / Kinerja Klinis Perawat	Risnawati, S.Kep., Ns., M.Kep Ikar Swito, S.Kep., Ns., MARS
Hari 3 (Rabu/ 16 Juni 2021): Workshop Penyusunan Sistem Reward Perawat		
13.00 - 16.00	Penyusunan Sistem Reward Perawat	Ikar Swito, S.Kep., Ns., MARS Asvirawati Amran, S.Kep., NS., M.Kep

Workshop Batch 1 dan 2 di ikuti oleh peserta dari berbagai RS :

Rsd K.H. Hayyung Kepulauan Selayar  
 Rsd Kotamobagu Sulawesi Utara  
 Rs Sandi Karsa Makassar  
 Rs Nene Mallomo Sidrap  
 Rsd Tarakan Profinsi Kaltara  
 Rsd Jayapura Papua  
 Rsd Anutapura Kota Palu  
 Rsia Kemang Medical Care  
 Mayapada Hospital Tangerang  
 Rsd I.A. Moeis Samarinda  
 Rsd Dr. Soedono Madiun  
 Rsd Kota Yogyakarta  
 Rsd Tenriwaru Bone  
 Rs. Maryam Citra Medika Kab. Takalar  
 Rs Duta Indah  
 Rsd "La Patarai" Barru

Rsd Taman Husada Bontang, Kaltim  
 Rsd I.A. Moeis Samarinda, Kaltim  
 Rsd Batara Guru Belopa  
 Rsd Dr Haryoto Lumajang  
 Rs. Mata Makassar  
 Rsup Dr. Johannes Leimena Ambon  
 Rsd H Boejasin  
 Rs. Islam Faisal Makassar  
 Rsia Catherine Booth Makassar  
 Rs Mitra Husada  
 Rsd Haji Makassar  
 Rsd Hadji Boejasin Pelaihari  
 Rsup Dr. Tadjuddin Chalid Makassar  
 Rsd Kota Baubau  
 Rsd Batara Siang

**EVALUASI PRAKTIK PROFESIONAL BERKELANJUTAN  
(ONGOING PROFESSIONAL PRACTICE EVALUATION / OPPE)**

NAMA : .....

NIP :

JABATAN : .....

UNIT KERJA : Instalasi Rawat Inap Sandeq

PENILAIAN : Januari 2021

No	Indikator Yang Dinilai	Target	Capaian	Akumulasi	Bobot (%)	Nilai Hasil Kinerja
<b>A KUANTITAS</b>						
1	Jumlah pasien yang dilayani:	3200	2350	1	65.0%	47.73%
<b>Jumlah Kuantitas</b>						<b>47.73%</b>
<b>B. KUALITAS</b>						
<b><i>System based practice &amp; Practice based learning</i></b>						
1	Penerimaan Pasien Baru	2	2	20	10.0%	10.00%
2	Discharge Planning	2	2			
3	Pengkajian Keperawatan	2	2			
4	Diagnosis Keperawatan	2	2			
5	Rencana Asuhan Keperawatan	2	2			
6	Implementasi Keperawatan	2	2			
7	Monitoring dan Evaluasi Askep	2	2			
8	Dokumentasi Keperawatan	2	2			
9	Visite Dokter	2	2			
10	Kepatuhan terhadap standar keperawatan	2	2			
<b><i>Profesionalisme</i></b>						
11	Performance perawat	1	1	8	10.0%	6.7%
12	Supervisi Keperawatan	1	0			
13	Ronde Keperawatan	1	0			
14	Diskusi Kasus	1	0			
15	Operan shift	2	2			
16	Pre Conference	2	2			
17	Post Conference	2	2			
18	Rapat Ruangan	2	1			
<b><i>Interpersonal &amp; communication skill</i></b>						
20	Komplain dari pasien dan keluarga	1	1	2	2.00%	2.0%

21	Komplain dari sejawat /dokter/ petugas lain	1	1			
<b>Jumlah Kualitas</b>					<b>22.0%</b>	<b>18.67%</b>
<b>Jumlah Kinerja Klinis (Praktik profesionalisme)</b>					<b>22.0%</b>	<b>66.40%</b>
<b>C. PERILAKU</b>						
1	KEBERADAAN	80	80	798	10.0%	9.98%
2	INISIATIF	80	80			
3	KEHANDALAN	80	80			
4	KETAATAN TERHADAP PERATURAN	80	80			
5	DISIPLIN KEHADIRAN	80	80			
6	KEPATUHAN JADWAL DINAS	80	80			
7	KONTRIBUSI PEMBELAJARAN	80	80			
8	KERJASAMA	80	80			
9	SIKAP PERILAKU	80	80			
10	PENILAIAN PERILAKU ETIK PROFESI	80	78			
<b>Jumlah Perilaku</b>					<b>10.0%</b>	9.98%
<b>Jumlah Praktik Klinis + Perilaku</b>						<b>76.38%</b>
<b>3</b>	<b>CLINICAL PROFESSIONAL DEVELOPMENT ( CPD ) - <i>Poin Tambahan</i></b>					
1	Kegiatan Ilmiah	1	0		2.0%	<b>0.00%</b>
2	One Hour Profesional (OHP) Knowledge In Nursing & Health	1	1		1.5%	<b>1.50%</b>
3	Edukasi Berkelanjutan	1	0		1.5%	<b>0.00%</b>
4	Karya Tulis; Penelitian; program EBNP RS	1	0		2.5%	<b>0.00%</b>
5	Penghargaan	1	0		2.5%	<b>0.00%</b>
<b>Jumlah CPD</b>						<b>1.50%</b>
<b>Total Nilai OPPE</b>						<b>77.88%</b>

Perawat Yang Dinilai

Atasan Langsung

.....  
NIP. ....

.....  
NIP. ....

Direktur Pelayanan Medik dan  
Keperawatan

.....

### Contoh Tabel Perhitungan

No	Nama	Ruangan	PK	PP/PA	Poin PK	Value PK (10%)	Kinerja Klinis (KK)	Value KK (70%)	Poin job	Value job (10%)	lingkungan dan resiko pekerja	lingkungan dan resiko pekerjaan (10%)	JASA PERAWAT
1	Ayu Vimayana.S.Kep.Ns	RI KELAS 1	PK3	Kepala Ruangan									
2	Nurlinda Chairul Cora, S.Kep., Ns	RI KELAS 1	PK2	Perawat Primer	175	Rp 285.249	90,69%	Rp 1.523.489	1,33	Rp 344.595	2,50	Rp 269.397	Rp 2.422.730
3	Zulfahmi, S.Kep., Ns	RI KELAS 1	PK2	Perawat Primer	175	Rp 285.249	125,84%	Rp 2.113.969	1,33	Rp 344.595	2,50	Rp 269.397	Rp 3.013.210
4	Reskiyanti, AMK	RI KELAS 1	PK2	Perawat Assosiate	175	Rp 285.249	100,25%	Rp 1.684.086	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.524.765
5	Annisahrawani Aminuddin, S.Kep., Ns.	RI KELAS 1	PK1	Perawat Assosiate	125	Rp 203.749	92,14%	Rp 1.547.847	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.307.027
6	Idarahayu, S.Kep., Ns.	RI KELAS 1	PK1	Perawat Assosiate	125	Rp 203.749	69,14%	Rp 1.161.474	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 1.920.653
7	Irma, S.Kep., Ns.	RI KELAS 1	PK1	Perawat Assosiate	125	Rp 203.749	113,97%	Rp 1.914.567	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.673.746
8	Suci Indra Safutri, S.Kep., Ns.	RI KELAS 1	PK1	Perawat Assosiate	125	Rp 203.749	124,67%	Rp 2.094.315	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.853.494
9	ST. Musdalifah Ahmad, S.Kep., Ns.	RI KELAS 1	PK1	Perawat Assosiate	125	Rp 203.749	124,74%	Rp 2.095.491	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.854.670
10	Supriadi Nurdin, Arnd.Kep.	RI KELAS 1	PK1	Perawat Assosiate	125	Rp 203.749	110,45%	Rp 1.855.435	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.614.614
11	Syamsiah, S.Kep., Ns.	RI KELAS 1	PK1	Perawat Assosiate	125	Rp 203.749	79,93%	Rp 1.342.733	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.101.913
12	Nawir, S.Kep., Ns	RI KELAS 1	PK1	Perawat Assosiate	125	Rp 203.749	122,65%	Rp 2.060.381	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.819.560
13	Fadiyah Izzati Salim, S.Kep., Ns	RI KELAS 1	PK1	Perawat Assosiate	125	Rp 203.749	116,25%	Rp 1.952.868	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.712.048
14	Amriani Jafar S.Kep.,Ns.	RI KELAS 1	PK0	Perawat Assosiate	100	Rp 162.999	124,50%	Rp 2.091.459	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.809.888
15	Khairuddin Nursiati S.Kep.,Ns.	RI KELAS 1	PK0	Perawat Assosiate	100	Rp 162.999	120,74%	Rp 2.028.295	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.746.725
16	Zainul Faidhin, S.kep., Ns	RI KELAS 1	PK0	Perawat Assosiate	100	Rp 162.999	110,16%	Rp 1.850.563	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.568.993
17	Delviani, S.Kep., Ns	RI KELAS 1	PK0	Perawat Assosiate	100	Rp 162.999	133,35%	Rp 2.240.129	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.958.558
18	Syahræni Abdullah, S.Kep.,Ns.	RI KELAS 1	PK0	Perawat Assosiate	100	Rp 162.999	108,85%	Rp 1.828.557	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.546.986
19	Wirdah, S.Kep.,Ns	RI KELAS 1	PK0	Perawat Assosiate	100	Rp 162.999	86,67%	Rp 1.455.958	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.174.387
20	Niniarfina, S.Kep., Ns	RI KELAS 1	PK0	Perawat Assosiate	100	Rp 162.999	107,86%	Rp 1.811.926	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.530.355
21	Hj.Nur Aisyah S.Kep., NS	RI KELAS 1	PK0	Perawat Assosiate	100	Rp 162.999	117,64%	Rp 1.976.219	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.694.648
22	Ayu Andri Lestari, S.Kep,Ns	RI KELAS 1	PK0	Perawat Assosiate	100	Rp 162.999	110,14%	Rp 1.850.227	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.568.657
23	Tika Wahyuningrum Tarno	RI KELAS 1	PK0	Perawat Assosiate	100	Rp 162.999	123,85%	Rp 2.080.540	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.798.969
24	Resky Andriani, S.Kep., Ns	RI KELAS 1	PK0	Perawat Assosiate	100	Rp 162.999	120,27%	Rp 2.020.400	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.738.829
25	Yusni Yunus.S.Kep.,Ns	RI KELAS 1	PK0	Perawat Assosiate	100	Rp 162.999	102,24%	Rp 1.717.516	1,00	Rp 259.094	2,75	Rp 296.336	Rp 2.435.946



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**RUMAH SAKIT PENDIDIKAN**

Jalan Perintis Kemerdekaan Km. 10, Makassar 90245  
Telepon (0411) 591331, Faksimili (0411) 591332  
Laman : [www.rs.unhas.ac.id](http://www.rs.unhas.ac.id)

SURAT PENGESAHAN

Nomor: 8267/UN4.24.0/DL.17/2024

Judul Inovasi/ Program : Sistem Reward Perawat Berbasis Jenjang Karir Dan Kinerja Klinis  
Nama Ketua Tim : Ikar Swito, S.Kep, Ns., MARS  
NIP : 198810032012121004  
Jabatan : Perawat  
Unit Pelaksana Program : Bidang Keperawatan dan Komite Keperawatan  
Jumlah Anggota Tim : 3 (tiga) orang

Makassar, 06 September 2024

Mengetahui,

Direktur Utama,



Prof. dr. And Muhammad Ichsan, Ph.D., Sp.M (K)  
NIP 197002122008011013