

**NAMA MATA KULIAH : Manajemen SDM untuk Kesehatan dan
Kepemimpinan**

Kode : KUI 6001
Kredit : 2 SKS
Status Mata Kuliah : MKDU
Semester : 3

SESI KELAS MATA KULIAH

Hari : Lihat Jadwal
Waktu : Lihat Jadwal
Tempat : Lihat Jadwal

PENGAMPU MATA KULIAH (KOORDINATOR)

Nama : DR. dr. Andreasta Meliala, MKes., MAS
NIDN : 9905001824,
Phone/Fax : 081 2270 2270,
Email : andremeliala@ugm.ac.id
Lokasi Kantor : MMR FK UGM
Jam Kantor : 08.00 – 16.00

ANGGOTA DOSEN PENGAMPU

1. Dr. dr. Dwi Handono Sulistyono, M.Kes
Email : luqyboy2@yahoo.co.id
Telp / Fax : 08156751227;
Alamat Kantor : KMPK FK UGM
2. dr. Choirul Anwar, M.Kes
Phone/Fax : 0816687271
Email : dr_choirulanwar@yahoo.com
3. dr. Ronny Roekmito, M.Kes
NIP : 19611228 198711 1 002
Phone/Fax : 0816688505
Email : roekmitoronny@yahoo.co.id
Lokasi Kantor : Dinas Kesehatan Kab. Klaten
Jam Kantor : 08.00 – 16.00

4. Katarina Sri Nenggih Wahyuni, SIP, MA (TIM)

Phone/Fax : 08122759467
Email : nenggi@ugm.ac.id
Lokasi Kantor : RSA UGM
Jam Kantor : 08.00 – 16.00

PRASARAT

Tidak ada

URAIAN SINGKAT MATA KULIAH

Mata kuliah ini merupakan mata kuliah dasar bagi mahasiswa S2 HPM. Tujuan umumnya untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa dalam kebijakan dan manajemen khususnya kebijakan dan manajemen sumber daya manusia kesehatan, dan kompetensi kepemimpinan. Topik bahasannya mulai dari aspek makro (perspektif system kesehatan), organisasi, hingga perspektif SDM sebagai individu.

Apa yang dapat dilakukan oleh sistem kesehatan tanpa adanya kepemimpinan? Pertanyaan penting ini merupakan pemacu untuk mengembangkan keilmuan mengenai pengembangan kepemimpinan dan komunikasi. Bagaimanapun juga, untuk membangun keterampilan kepemimpinan untuk manajer kesehatan merupakan sesuatu yang krusial. Kegiatan pembelajaran ini meyakini bahwa mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan komunikasi adalah sebuah keniscayaan, dan perlu diselesaikan dengan suatu cara yang sistematis. Beberapa referensi telah digunakan untuk menaungi pembelajaran ini. Selain itu, pengalaman dari mantan pemimpin sistem kesehatan akan disajikan untuk memperkaya diskusi di dalam kelas.

Kegiatan pembelajaran ini akan melibatkan mahasiswa secara aktif dalam upaya pengumpulan dan analisis informasi mengenai teori kontemporer, konsep, serta isu terkait dengan kepemimpinan. Mahasiswa akan dipaparkan dengan nuansa kepemimpinan secara alamiah melalui presentasi materi, melalui aktivitas kelompok, dan melalui kegiatan laboratorium. Kegiatan pembelajaran ini merupakan kegiatan yang padat, terdiri dari 8 sesi diskusi kelas, 4 sesi latihan, dan 2 sesi untuk meninjau ulang tujuan pembelajaran. Sesi praktikum akan dilakukan di dalam Leadership & Communication Laboratory and akan disupervisi oleh fasilitator yang kompeten.

TUJUAN INSTRUKSIONAL

Setelah selesai mengikuti mata kuliah ini, mahasiswa mampu:

- a. Menjelaskan lingkup dan kondisi kontekstual manajemen sumber daya manusia dalam sistem pelayanan kesehatan yang terintegrasi.
- b. Menjelaskan konsep dan implementasi komponen esensial dalam manajemen dan penerapan terkait sumber daya manusia.

- c. Menjelaskan konsep dan implementasi penerapan sumber daya manusia dalam sektor publik dan pusat kesehatan masyarakat.
- d. Menjelaskan konsep dan implementasi fungsi sumber daya manusia di rumah sakit dan manajemen dengan menggunakan prinsip *continuity of care*.
- e. Menjelaskan konsep dan implementasi pengembangan, pelatihan, dan manajemen ilmu organisasi untuk pengembangan sumber daya manusia.
- f. Menjelaskan konsep dan implementasi sistem informasi sumber daya manusia.
- g. Menjelaskan konsep dan implementasi aspek legal manajemen sumber daya manusia.
- h. Menjelaskan konsep dan implementasi penerapan penganggaran dan kompensasi sumber daya manusia.
- i. Tujuan dari kegiatan pembelajaran ini adalah untuk membangun dan kemampuan kepemimpinan mahasiswa magister dengan memaparkan contoh normatif dari karakter pemimpin, sumber tugas dan tanggung jawab kepemimpinan, dan aktivitas pemimpin sebagai pengendali suatu sistem. Tujuan lain dalam kegiatan pembelajaran ini adalah untuk mengembangkan keterampilan komunikasi kandidat manajer sistem kesehatan untuk dapat membentuk lingkungan komunikatif dari suatu sistem. Tujuan akhir dari kegiatan pembelajaran ini adalah untuk mengembangkan rasa mawas diri mahasiswa untuk menjadi agen perubahan.

LUARAN PEMBELAJARAN

Mahasiswa yang dapat berhasil menyelesaikan kegiatan pembelajaran ini diharapkan dapat:

Menganalisis kebijakan dan manajemen SDM Kesehatan di wilayah kerja dan lembaganya.

- mendeskripsikan sifat-sifat pemimpin yang baik dan memiliki motivasi untuk mencapainya.
- menganalisis konsep kepemimpinan kontekstual dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan.
- mengembangkan strategi kepemimpinan dan implementasinya dalam pendekatan manajemen perubahan sistematis.
- Berlatih komunikasi untuk mempengaruhi
- Membentuk suasana komunikatif dalam suatu sistem atau organisasi.

PENILAIAN PRESTASI BELAJAR

Nilai mahasiswa akan didasarkan pada:

Sistim Evaluasi

- Partisipasi proses pembelajaran (keaktifan) : 10%
- Penugasan: 30%
- Ujian akhir : 60%

Penilaian

Penilaian hasil akhir belajar menggunakan skala ordinal sebagai berikut:

Nilai	Skala	Skore Prosentase
A	4.0	93% - 100%
A-	3.75	90% - 92%
B+	3.50	87% - 89%
B	3.25	83% - 86%
B-	3.00	80% - 82%
C+	2.75	77% - 79%
C	2.50	73% - 76%
C-	2.25	70% - 72%
D+	2.00	67% - 69%
D	2.75	63% - 66%
D-	2.50	60% - 62%
E	2.25	Kurang dari 60%

Remediasi

Dalam proses pembelajaran SDM Kesehatan diberlakukan kebijaksanaan remediasi dengan asumsi bahwa dengan kegagalan mahasiswa karena tidak dapat mengikuti secara penuh kegiatan pembelajaran melalui metode *Student Centered Learning* sehingga belum dapat memenuhi kompetensi yang diinginkan. Masih rendahnya nilai yang diperoleh mencerminkan tidak disepakatinya kontrak pembelajaran pada awal pembelajaran. Oleh karena itu, mahasiswa diberikan kesempatan remediasi sampai mencapai nilai B. Mahasiswa remediasi tidak akan memperoleh nilai A meskipun yang bersangkutan dapat mengerjakan kekurangan kompetensi yang diwajibkan dari seluruh komponen yang dinilai. Perlu disampaikan bahwa mahasiswa sebaiknya remediasi apabila nilai masih belum mencapai B.

PRASYARAT MATA KULIAH

Beberapa materi perkuliahan akan diberikan pada mahasiswa dengan mengaplikasikan metode klasik, bagaimanapun juga, selebihnya akan diberikan dalam bentuk *serial workshops*, sesi praktikum, dan diskusi kelompok. Sesi keilmuan akan

diajarkan dengan cara klasik dan semua subjek demonstratif dan pengembangan keahlian akan diberikan dengan cara yang lebih interaktif.

KEBIJAKAN DAN HARAPAN UGM

Setelah mengikuti mata kuliah ini diharapkan para siswa mampu untuk:

1. Memahami definisi, pengertian-pengertian tentang Kebijakan dan manajemen mutu maupun standar.
2. Memahami langkah-langkah manajerial dalam upaya peningkatan mutu.
3. Memahami upaya peningkatan mutu secara khusus (customer, institusional, market quality)

INTEGRITAS AKADEMIK:

Integritas akademik adalah penerapan prinsip-prinsip moral pada lingkungan akademik yang berbasis pada nilai-nilai dasar kebenaran, keadilan dan kejujuran. Dalam proses pembelajaran mata kuliah ini, integritas akademik dilaksanakan dalam bentuk dan dengan sanksi sebagai berikut:

Kesalahan	Sangsi Akademik
1. Keterlambatan kehadiran dalam kuliah	Peringatan secara lisan
2. Menitipkan absensi tanpa menghadiri perkuliahan	Nilai berkurang 3 poin per kali kejadian
3. Ijin tidak mengikuti ujian akhir	Dapat mengulang ujian akhir pada kesempatan lain apabila terdapat bukti ijin*..

* Bukti ijin yang dapat diterima adalah: surat dokter (untuk diri sendiri ataupun keluarga inti), surat ijin

JADWAL KULIAH

Sesi 1 – Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Sistem Pelayanan Kesehatan Terintegrasi	
Senin, 15 Februari 2016 Jam: 08.00- 09.40	<p><u>Tujuan Pembelajaran:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Menjelaskan konsep umum Sistem Kesehatan dan Sistem Kesehatan Nasional• Menjelaskan subsistem SDM di dalam Sistem Kesehatan dan <i>Integrated Healthcare System</i>• Menjelaskan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam <i>Integrated Healthcare System</i>• Mendiskusikan Manajemen Sumber Daya Manusia <i>Integrated Healthcare System</i> dalam konteks Indonesia <p><u>Referensi:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Shi, L. (2007). Human Resources Management in Health Care Organizations. Sudbury, Massachusetts: Jones and Bartlett Publisher. (Chapter 1, 2, & 6).• World Health Organization (2000) The world health report 2000 – Health systems: improving performance [Internet]. Available from: http://www.who.int/entity/whr/2000/en/whr00_en.pdf <p>Dosen Pengampu : Dr. dr. Dwi Handono Sulistyono, M.Kes</p>

Sesi 2 Komponen Esensial Penerapan dan Manajemen Sumber Daya Manusia	
Selasa, 16 Februari 2016 Jam: 10.00- 11.40	<p><u>Tujuan Pembelajaran:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Menjelaskan Elemen Organisasional dari Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pelayanan Kesehatan.• Menjelaskan Fungsi Sumber Daya Manusia.• Menjelaskan Manajemen Strategik Sumber Daya Manusia.• Mendiskusikan konteks manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di Indonesia

Referensi:

- Shi, L. (2007). Human Resources Management in Health Care Organizations. Sudbury, Massachusetts: Jones and Bartlett Publisher. (Chapter 3).

Dosen Pengampu : Dr. dr. Dwi Handono Sulisty, M.Kes

Sesi 3 Penerapan Sumber Daya Manusia dalam Sektor Publik dan Pusat Kesehatan Masyarakat

Senin, 22 Tujuan Pembelajaran:
Februari

2016

Jam:
08.00-
09.40

- Menjelaskan *Overview* Setting
- Menjelaskan Kualifikasi Administrator Sumber Daya Manusia
- Menjelaskan Isu-Isu dalam Administrasi Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Menjelaskan Prinsip Umum dari Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Setting Kesehatan Masyarakat
- Menjelaskan konsep Pusat Kesehatan Masyarakat
- Menjelaskan implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pusat Kesehatan Masyarakat
- Menjelaskan isu-isu dan tantangan dalam fungsi-fungsi manajemen SDM di Pusat Kesehatan Masyarakat
- Mendiskusikan perbedaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pusat Kesehatan Masyarakat, di daerah perkotaan, terpencil, tertinggal, dan tidak diminati

Referensi:

Shi, L. (2007). Human Resources Management in Health Care Organizations. Sudbury, Massachusetts: Jones and Bartlett Publisher. (Chapter 4 ,5 & 10).

Dosen Pengampu : Dr. dr. Dwi Handono Sulisty, M.Kes

Sesi 4 Fungsi Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit dan Manajemen berdasarkan Prinsip *Continuity of Care*

Senin, 29
Februari
2016

Tujuan Pembelajaran:

Jam:
08.00-
09.40

- Menjelaskan *overview setting*
- Menjelaskan implementasi fungsi-fungsi manajemen SDM di rumah sakit
- Menjelaskan isu-isu dan tantangan dalam fungsi-fungsi manajemen SDM di rumah sakit
- Mendiskusikan Fungsi Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit dalam konteks rumah sakit pusat, daerah, swasta, dan organisasi kemsyarakatan
- Menjelaskan konsep *Continuity of Care*
- Menjelaskan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Prinsip *Continuity of Care*
- Mendiskusikan kasus the *Continuity of Care* dalam sistem rujukan ibu dan anak

Referensi:

Shi, L. (2007). *Human Resources Management in Health Care Organizations*. Sudbury, Massachusetts: Jones and Bartlett Publisher. (Chapter 8 & 9)

Dosen Pengampu : Dr. dr. Dwi Handono Sulistyono, M.Kes

Sesi 5 Manajemen Pengembangan Organisasi, Pelatihan dan Ilmu dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selasa, 8
Maret
2016

Tujuan Pembelajaran:

Jam:
10.00-
11.40

- Menjelaskan konsep dan implementasi Pengembangan Organisasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Menjelaskan konsep dan implementasi Pelatihan (termasuk *Blended Learning*) dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Menjelaskan konsep dan implementasi Manajemen Ilmu untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Mendiskusikan implementasi *Blended Learning* dan Manajemen Ilmu

Referensi:

Fried, B.J.; Fottler, M.D.; Johnson, J.A. (eds) (2005). Human Resources in Healthcare: Managing for Success 2nd Ed. Chicago: Health Administration Press. (Chapter 8)

Dosen Pengampu : DR. dr. Andreasta Meliala, DPH, M.Kes, MAS

Sesi 6 Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Selasa, 8 Tujuan Pembelajaran:
Maret
2016

Jam:
10.00-
11.40

- Menjelaskan konsep dan implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia
- Menjelaskan isu-isu dan tantangan dalam implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia
- Mendiskusikan implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di Indonesia

Referensi:

-

Dosen Pengampu : DR. dr. Andreasta Meliala, DPH, M.Kes, MAS

Sesi 7 Aspek Legal dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Selasa, 8 Tujuan Pembelajaran:
Maret
2016

Jam:
10.00-
11.40

- Menjelaskan konsep Aspek Legal dalam Manajemen Sumber Daya Manusia
- Menjelaskan jenis-jenis regulasi terkait sumber daya manusia Kesehatan
- Menjelaskan isu-isu dan tantangan dalam implementasi dalam regulasi sumber daya manusia Kesehatan
- Mendiskusikan implementasi regulasi sumber daya manusia Kesehatan di Indonesia

Referensi:

Fried, B.J.; Fottler, M.D.; Johnson, J.A. (eds) (2005). Human Resources in Healthcare: Managing for Success 2nd Ed. Chicago: Health Administration Press. (Chapter 4)

Dosen Pengampu : DR. dr. Andreasta Meliala, DPH, M.Kes, MAS

Sesi 8 Penerapan Penganggaran dan Kompensasi Sumber Daya Manusia

Jum'at,
11 Maret
2016

Tujuan Pembelajaran:

Jam:
10.00-
11.40

- Menjelaskan konsep kompensasi (termasuk remunerasi) sumber daya manusia Kesehatan
- Menjelaskan implementasi kompensasi (termasuk remunerasi) sumber daya manusia Kesehatan
- Mendiskusikan isu-isu dan tantangan dalam implementasi kompensasi (termasuk remunerasi) di rumah sakit
- Menjelaskan hubungan antara penganggaran dengan manajemen sumber daya manusia
- Menjelaskan penerapan konsep sumber daya manusia lain yang berkaitan dengan penganggaran sumber daya manusia

Referensi:

Fried, B.J.; Fottler, M.D.; Johnson, J.A. (eds) (2005). Human Resources in Healthcare: Managing for Success 2nd Ed. Chicago: Health Administration Press. (Chapter 10 & 14)

Dosen Pengampu : DR. dr. Andreasta Meliala, DPH, M.Kes, MAS

Sesi 9 – Konsep Kepemimpinan

Kamis,
10 Maret
2016

Tujuan Pembelajaran:

Jam:
08.00-
09.40

- Menjelaskan peran kepemimpinan untuk memacu performa sistem kesehatan
- Mengidentifikasi sifat dan keterampilan dari pemimpin
- Untuk mengilustrasikan nilai-nilai kepemimpinan yang baik
- Untuk menganalisis gap antara kapabilitas mahasiswa dengan pemimpin normatif

Referensi:

1. Amundsen, S., Martinsen, L.O. 2014. Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *The Leadership Quarterly* 25 (2014) 487–511
2. Greer, SL., Lillvis, DL. 2014. Beyond leadership: Political strategies for coordination in health policies. *Health Policy* 116 (2014) 12–17
3. Manion, J. 2008. *From Management to Leadership: practical strategies for health care leaders*. 3rd Ed. California, Jossey Bass.
4. Kreitner, R., Kinicki, A. 2007. *ORganizatio Behavior*. 8th ed. McGraw Hill. New York.

Dosen Pengampu : DR. dr. Andreasta Meliala, DPH, M.Kes, MAS

Sesi 10 – Power, Politic, & Culture

Selasa,
15 Maret
2016

Tujuan Pembelajaran:

- Untuk mengilustrasikan hubungan antara *power*, politik, dan budaya dalam setting sektor kesehatan
- Untuk mendeskripsikan tipe-tipe *power*
- Untuk mereview istilah-istilah politik dalam perspektif yang positif
- Untuk menganalisis peran budaya dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan

Jam:
08.00-
09.40

Referensi:

1. Smith, CP., Anell, A., Busse, R. 2012. Leadership and governance in seven developed health systems. *Health Policy* 106 (2012) 37–49
2. Manion, J. 2008. *From Management to Leadership: practical strategies for health care leaders*. 3rd Ed. California, Jossey Bass.
3. Kreitner, R., Kinicki, A. 2007. *ORganizatio Behavior*. 8th ed. McGraw Hill. New York.

Penugasan: -

Dosen Pengampu : DR. dr. Andreasta Meliala, DPH, M.Kes, MAS

Sesi 11 – Manajemen Perubahan

Kamis,
17 Maret
2016

Tujuan Pembelajaran:

- Untuk mendeskripsikan konsep dan penerapan manajemen perubahan
- Untuk menganalisis faktor kunci dari manajemen perubahan yang sukses
- Untuk mendesain manajemen perubahan dalam setting virtual yang terkait sektor kesehatan

Jam:
10.00-
11.40

Referensi:

1. Voet vd J. 2014. The effectiveness and specificity of change management in a public organization: Transformational leadership and a bureaucratic organizational structure. *European Management Journal* 32 (2014) 373–382
2. Conrad, L. Uslu, PG. 2012. UK health sector performance management: Conflict, crisis and unintended consequences. *Accounting Forum* 36 (2012) 231–250
3. Thadani, KB. 2014. Public Private Partnership in the Health Sector: Boon or Bane. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 157 (2014) 307 – 316
4. Manion, J. 2008. *From Management to Leadership: practical strategies for health care leaders*. 3rd Ed. California, Jossey Bass.
5. Kreitner, R., Kinicki, A. 2007. *ORganizatio Behavior*. 8th ed. McGraw Hill. New York.

Penugasan: -

Dosen Pengampu : DR. dr. Andreasta Meliala, DPH, M.Kes, MAS

Sesi 12 – *Decision Making*

Senin, 28
Maret
2016

Tujuan Pembelajaran:

- Untuk mengilustrasikan teori pengambilan keputusan
- Untuk mengaplikasikan model pengambilan keputusan dalam setting virtual

Jam:
13.00-
14.40

Referensi:

1. Kapiriri, L. 2015. *Ethical challenges in clinical decision-making in the era*

of new technologies: Experiences from low income countries. Health Policy and Technology (article in press).

2. Elias, FTS., Araujo, DV. 2014. How health economic evaluation (HEE) contributes to decision-making in public health care: the case of Brazil. Z. Evid. Fortbild. Qual. Gesundh. wesen (ZEFQ) (2014) 108, 405—412
3. Manion, J. 2008. From Management to Leadership: practical strategies for health care leaders. 3rd Ed. California, Jossey Bass.
4. Kreitner, R., Kinicki, A. 2007. ORganizatio Behavior. 8th ed. McGraw Hill. New York.

Penugasan: -

Dosen Pengampu : dr. Choirul Anwar, M.Kes

Sesi 13 – *Followership & Managing The Boss*

Rabu, 20 Tujuan Pembelajaran:

April
2016

Jam:
08.00-
09.40

- Untuk mendiskusikan terkait bagaimana menjadi pengikut yang baik
- Untuk menggambarkan pentingnya pengikut yang baik dalam mendukung efektivitas kepemimpinan

Referensi:

1. Manion, J. 2008. From Management to Leadership: practical strategies for health care leaders. 3rd Ed. California, Jossey Bass.
2. Kreitner, R., Kinicki, A. 2007. ORganizatio Behavior. 8th ed. McGraw Hill. New York.

Penugasan: -

Dosen Pengampu : dr. Ronny Roekmito, M.Kes

Sesi 14 – Membentuk Organisasi yang Efektif

Kamis,
31 Maret
2016

Tujuan Pembelajaran:

- Untuk mendefinisikan konsep dan *building blocks* organisasi yang efektif
- Untuk menganalisis faktor kunci organisasi yang efektif dan kaitannya dengan kepemimpinan dan *power*
- Untuk menyusun organisasi virtual yang efektif berdasarkan konteks terkini

Jam:
08.00-
09.40

Referensi:

1. Manion, J. 2008. *From Management to Leadership: practical strategies for health care leaders*. 3rd Ed. California, Jossey Bass.
2. Kreitner, R., Kinicki, A. 2007. *ORganizatio Behavior*. 8th ed. McGraw Hill. New York.

Penugasan: -

Dosen Pengampu : DR. dr. Mubasysyir Hasanbasri, MA

Sesi 15 – *Influencing Communication*

Senin, 5
April
2016

Tujuan Pembelajaran:

- Untuk mendeskripsikan istilah komunikasi untuk mempengaruhi dan perannya untuk meningkatkan komunikasi
- Untuk mengembangkan strategi untuk membentuk komunikasi yang dapat mempengaruhi

Jam:
13.00-
14.40

Referensi:

1. Manion, J. 2008. *From Management to Leadership: practical strategies for health care leaders*. 3rd Ed. California, Jossey Bass.
2. Kreitner, R., Kinicki, A. 2007. *ORganizatio Behavior*. 8th ed. McGraw Hill. New York.

Penugasan: -

Dosen Pengampu : TIM (Katarina Sri Nenggih Wahyuni, SIP, MA dan tim)

Session – MIDTERM

Sesi 16-17 – Praktikum: Merancang Presentasi yang Mampu Mempengaruhi Audiens

Jum'at, 8 Tujuan Pembelajaran:

April
2016

- Untuk menyusun presentasi yang mampu mempengaruhi audiens
- Membentuk sikap untuk mendukung keterampilan presentasi

Jam:
08.00-
09.40

Referensi:

1. -

Penugasan: -

Dosen Pengampu : TIM (Katarina Sri Nenggih Wahyuni, SIP, MA dan tim)

Sesi 18-19 – Praktikum: Lobi dan Negosiasi

Kamis, Tujuan Pembelajaran:

14 April
2016

- Untuk mendiskusikan istilah lobi dan negosiasi
- Untuk melatih keterampilan melobi dan negosiasi

Jam:
08.00-
09.40

Referensi:

1. -

Penugasan: -

Dosen Pengampu : Sugiarsih, S.Kep., NS dan tim

Sesi 20 – Praktikum: Manajemen Konflik

Selasa,
19 April
2016

Tujuan Pembelajaran:

- Untuk menggambarkan konsep dan contoh praktis dari manajemen konflik dalam sektor kesehatan
- Untuk mengelola strategi manajemen konflik

Jam:
08.00-
09.40

Referensi:

1. Osaro, T., Charles, HT. 2014. Harmony in health sector: a requirement for effective healthcare delivery in Nigeria. Asian Pac J Trop Med 2014; 7(Suppl 1):S1-S5
2. Manion, J. 2008. From Management to Leadership: practical strategies for health care leaders. 3rd Ed. California, Jossey Bass.
3. Kreitner, R., Kinicki, A. 2007. ORganizatio Behavior. 8th ed. McGraw Hill. New York.

Penugasan: [if applicable]

Dosen Pengampu : TIM (Katarina Sri Nenggih Wahyuni, SIP, MA dan tim)

Sesi 21 – Review & FINAL EXAMINATION

[Date]