



[www.esaunggul.ac.id](http://www.esaunggul.ac.id)

**KONTRAK PERKULIAHAN + PENGANTAR**

**MANAJEMEN SDM PELAYANAN KESEHATAN  
PERTEMUAN 1**

**DEASY FEBRIYANTY, SKM., MKM  
PRODI KESMAS & FIKES**

# TUJUAN/CAPAIAN PEMBELAJARAN

Mahasiswa mampu memahami konsep dan pengelolaan manajemen SDM pada pelayanan kesehatan sebagai ilmu dan seni dalam memecahkan masalah di pelayanan kesehatan

Mahasiswa mampu menggambarkan dan mengaplikasikan kedalam bidang pelayanan kesehatan dan dapat menguraikannya dalam bentuk karya tulis ilmiah



## Materi Sebelum UTS

- 01. Kontrak Perkuliahan, Pengantar SDM**
- 02. Konsep manajemen SDM Pelayanan Kesehatan**
- 03. Analisis Jabatan SDM Pelayanan Kesehatan**
- 04. Perencanaan SDM pelayanan kesehatan**
- 05. Konsep rekrutmen - seleksi SDM Pely Kesehatan**
- 06. Konsep pelatihan dan pengembangan SDM**
- 07. Perencanaan dan pengembangan karir SDM**



## Materi Setelah UTS

08. Penilaian kinerja dalam pengelolaan SDM

---

09. Komponen/indikator penilaian kinerja & prestasi kerja

---

10. Pemberian kompensasi SDM pely kesehatan

---

11. Keselamatan dan kesehatan kerja bagi SDM

---

12. Motivasi kerja, Kepemimpinan, Promosi, Mutasi SDM

---

13. Hubungan Kerja dlm organisasi & mengelola konflik

---

14. Pemutusan hubungan kerja SDM

---

# BENTUK / METODE PEMBELAJARAN

*Contextual  
Instruction (CI)*

*Project/Problem  
Base Learning  
(PBL)*

*Small Group  
Discussion  
(SGD)*

*Discovery  
Learning*

## PENILAIAN PERKULIAHAN

Tugas+  
Quis (20%)

UTS (35%)

UAS (35%)

Absensi  
(10%)



# REFERENSI

1. Kurniati, Anna dan Effendy, Ferry. (2012). Kajian SDM Kesehatan di Indonesia. Jakarta: Penerbit Salemba Medika
2. Purnaya, I Gusti Ketut. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi
3. Ilyas, Yaslis. (2013). Perencanaan SDM Rumah Sakit. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
4. Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
5. Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada
6. Ilyas, Yaslis (2012). Kinerja. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
7. Kaswan. (2011). Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Alfabeta
8. Peraturan perundangan, pedoman2 pemerintah, jurnal ilmiah dll

SDM...

SDM → Faktor sentral dalam suatu organisasi

Apapun bentuk serta tujuan organisasi → visi dan misi untuk kepentingan manusia pelaksanaan dikelola dan diurus oleh manusia.

Individu → penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya



SDM...

Manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).

SDM adalah aset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. (Schuler & Jackson 2006)

Faktor yang sangat menentukan dalam upaya menciptakan pembangunan yang lebih mantap dan maju

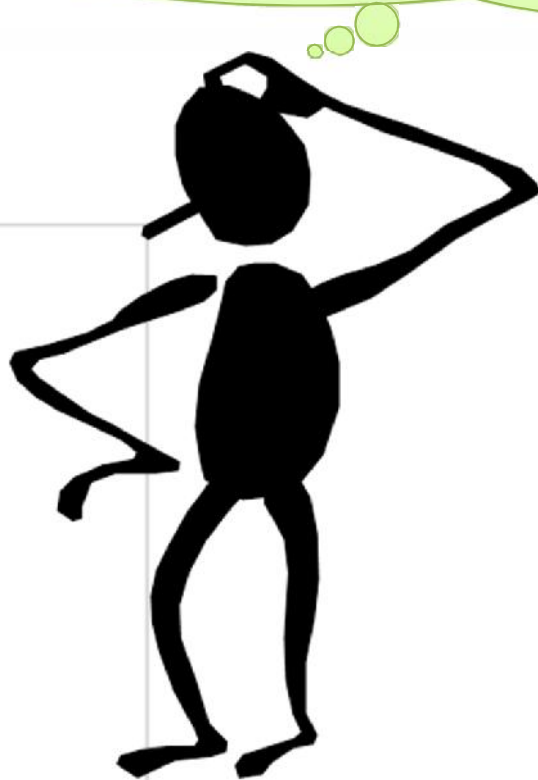


Asset

Biaya

Revenue  
Center

Mengapa diperlukan SDM di bidang  
Kesehatan (pd pely kesh)???



Karena ....

Padat karya

Consumer ignorancy (ketidakmampuan konsumen)

Kesehatan dan rumah sakit sangat dinamis dan cepat berubah

Perbedaan keahlian

