|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| logo UEU kecil | | | | | | | | | |
| **RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER GANJIL 2017/2018** | | | | | | | | | |
| **MATA KULIAH MANAJEMEN SDM PELAYANAN KESEHATAN**  **PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN** | | | | | | | | | |
| **UNIVERSITAS ESA UNGGUL** | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | |
| **Mata Kuliah** | | **:** | MANAJEMEN SDM PELAYANAN KESEHATAN | | | **Kode MK** | | **:** | KMA352 |
| **Mata Kuliah Prasyarat** | | **:** | - | | | **Bobot MK** | | **:** | 2 sks |
| **Dosen Pengampu** | | **:** | Deasy Febriyanty, SKM., MKM | | | **Kode Dosen** | | **:** | 7297 |
| **Alokasi Waktu** | | **:** | Tatap muka 14 x 100 menit, tidak ada praktik, ada online | | | | | | |
| **Capaian Pembelajaran** | | **:** | 1. Mahasiswa mampu memahami konsep dan pengelolaan manajemen SDM pada pelayanan kesehatan sebagai ilmu dan seni dalam memecahkan masalah di pelayanan kesehatan 2. Mahasiswa mampu menggambarkan dan mengaplikasikan kedalam bidang pelayanan kesehatan dan dapat menguraikannya dalam bentuk karya tulis ilmiah | | | | | | |
| **Sumber Pembelajaran** | | **:** | 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 | | | | | | |
|  | |  |  | | | | | | |
| **SESI** | **KEMAMPUAN**  **AKHIR** | **MATERI**  **PEMBELAJARAN** | | **BENTUK PEMBELAJARAN** | **SUMBER**  **PEMBELAJARAN** | | **INDIKATOR**  **PENILAIAN** | | |
| 1 | Memahami kontrak pembelajaran dan gambaran mata kuliah, Pengantar manajemen SDM sebagai ilmu dan seni pengeloaan sumber daya | Pengantar :  Kontrak pembelajaran, pengertian dasar manajemen SDM sebagai ilmu dan seni | | 1. Metoda *contextual instruction* 2. Media : kelas, komputer, *LCD, whiteboard, web* | * Kurniati, Anna dan Effendy, Ferry. (2012). Kajian SDM Kesehatan di Indonesia. Jakarta: Penerbit Salemba Medika * Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada | | Turut serta aktif berdiskusi dan mengungkapkan keinginan dan harapan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran.  Mahasiswa mampu menguraikan pengertian manajemen SDM secara benar | | |
| 2 | Mahasiswa mampu menguraikan konsep manajemen SDM di pelayanan kesehatan | * Pengertian * Tujuan * Fungsi * Peranan Manajemen SDM dalam Pelayanan Kesehatan | | 1. Media : *contextual instruction* 2. Media : : kelas, komputer, *LCD, whiteboard, web* | * Kurniati, Anna dan Effendy, Ferry. (2012). Kajian SDM Kesehatan di Indonesia. Jakarta: Penerbit Salemba Medika * Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada | | Mahasiswa mampu menguraikan konsep manajemen SDM di pelayanan kesehatan dengan benar | | |
| 3 | Mahasiswa mampu menguraikan Analisis Jabatan SDM pada pelayanan kesehatan | * Pengertian * Tujuan dan manfaat * Analisis Beban Kerja * Metode ABK * Penilaian Jabatan | | 1. Metoda : *contextual instruction* 2. Media : kelas, komputer, *LCD, whiteboard, web* | * Ilyas, Yaslis. (2013). Perencanaan SDM Rumah Sakit. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia * Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada * Ilyas, Yaslis (2012). Kinerja. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia | | Mahasiswa mampu menguraikan Analisis Jabatan SDM pada pelayanan kesehatan dengan benar | | |
| 4 | Mahasiswa mampu menguraikan perencanaan SDM pelayanan kesehatan | * Pengertian * Tujuan dan manfaat * Proses perencanaan * Meramalkan kebutuhan SDM * Faktor yang mempengaruhi perencanaan SDM | | 1. Metoda : *contextual instruction* 2. Media : : kelas, komputer, *LCD, whiteboard, web* | * Ilyas, Yaslis. (2013). Perencanaan SDM Rumah Sakit. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia * Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada | | Mahasiswa mampu menguraikan perencanaan SDM pelayanan kesehatan dengan benar | | |
| 5 | Mahasiswa mampu menguraikan konsep rekrutmen dan seleksi SDM Pelayanan Kesehatan | * Pengertian * Tujuan * Sumber Tenaga Kerja * Jenis Metode Seleksi * Tahapan Seleksi * Studi Kasus | | 1. Media : contextual instruction 2. Media : : kelas, komputer, LCD, whiteboard, web | * Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada * Ilyas, Yaslis. (2013). Perencanaan SDM Rumah Sakit. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia | | Mahasiswa mampu menguraikan konsep rekrutmen dan seleksi SDM Pelayanan Kesehatan dengan benar | | |
| 6 | Mahasiswa mampu menguraikan konsep pelatihan dan pengembangan SDM Pelayanan Kesehatan | * Pengertian * Tujuan dan manfaat * Keuntungan pelatihan * Teknik pelatihan * Program pengembangan SDM * Faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan | | 1. Media *problem base learning* 2. Media : kelas, komputer, *LCD, whiteboard, web* | * Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada * Kaswan. (2011). Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Alfabeta | | Mahasiswa mampu menguraikan konsep pelatihan dan pengembangan SDM Pelayanan Kesehatan dengan benar | | |
| 7 | Mahasiswa mampu menjelaskan perencanaan dan pengembangan karir SDM Pelayanan Kesehatan | * Pengertian * Tujuan dan manfaat * Faktor yang mempengaruhi karir * Program pengembangan karir * Jenis dan persyaratan * Kendala dan keuantungan | | 1. Metoda :: *contextual instruction* 2. Media : kelas, komputer, *LCD, whiteboard, web* | * Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada * Kaswan. (2011). Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Alfabeta * Kurniati, Anna dan Effendy, Ferry. (2012). Kajian SDM Kesehatan di Indonesia. Jakarta: Penerbit Salemba Medika | | Mahasiswa mampu menjelaskan perencanaan dan pengembangan karir SDM Pelayanan Kesehatan dengan benar | | |
| 8 | Mahasiswa mampu menjelaskan arti penting penilaian kinerja dalam pengelolaan SDM Pelayanan Kesehatan | * Pengertian penilaian kinerja * Tujuan dan manfaat * Faktor yang mempengaruhi dan dipengaruhi kinerja | | 1. Metoda : *contextual instruction* 2. Media : kelas, komputer, *LCD, whiteboard, web* | * Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada * Ilyas, Yaslis (2012). Kinerja. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia * Kurniati, Anna dan Effendy, Ferry. (2012). Kajian SDM Kesehatan di Indonesia. Jakarta: Penerbit Salemba Medika | | Mahasiswa mampu menjelaskan arti penting penilaian kinerja dalam pengelolaan SDM Pelayanan Kesehatan dengan benar | | |
| 9 | Mahasiswa mampu menguraikan Komponen dan indikator penilaian kinerja dan prestasi kerja SDM pada pelayanan kesehatan | * Asas penilaian kinerja * Komponen penilaian kinerja * Indikator penilaian prestasi kerja * Kesalahan dalam penilaian * Sasaran kerja pegawai | | 1. Metoda : *contextual instruction* 2. Media : kelas, komputer, *LCD, whiteboard, web* | * Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada * Ilyas, Yaslis (2012). Kinerja. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia * Kurniati, Anna dan Effendy, Ferry. (2012). Kajian SDM Kesehatan di Indonesia. Jakarta: Penerbit Salemba Medika | | Mahasiswa mampu menguraikan Komponen dan indikator penilaian kinerja dan prestasi kerja SDM pada pelayanan kesehatan dengan benar | | |
| 10 | Mahasiswa mampu menguraikan pemberian kompensasi SDM pelayanan kesehatan | * Pengertian * Tujuan dan manfaat pemberian kompensasi * Jenis-jenis kompensasi * Faktor yang mempengaruhi * Pengaruh kompensasi * Peraturan perundangan | | 1. Metoda : *contextual instruction* 2. Media : kelas, komputer, *LCD, whiteboard, web* | * Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada * Ilyas, Yaslis (2012). Kinerja. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia * Kurniati, Anna dan Effendy, Ferry. (2012). Kajian SDM Kesehatan di Indonesia. Jakarta: Penerbit Salemba Medika | | Mahasiswa mampu menguraikan pemberian kompensasi SDM pelayanan kesehatan dengan benar | | |
| 11 | Mahasiswa mampu menjelaskan Keselamatan dan kesehatan kerja bagi SDM pelayanan kesehatan | * Pengertian * Tujuan dan manfaat * Risiko yang dihadapi SDM * Faktor yang mempengaruhi * Ruang lingkup dan persyaratan * Larangan dan kewajiban untuk bekerja | | 1. Metoda : *contextual instruction* 2. Media : kelas, komputer, *LCD, whiteboard, web* | * Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada * Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta | | Mahasiswa mampu menjelaskan Keselamatan dan kesehatan kerja bagi SDM pelayanan kesehatan dengan benar | | |
| 12 | Mahasiswa mampu memahami Motivasi kerja, Kepemimpinan, Promosi - Mutasi SDM pelayanan kesehatan | * Pengertian * Tujuan dan peranan * Faktor yang mempengaruhi * Ruang lingkup * Jenis dan dimensi | | 1. Metoda : *contextual instruction* 2. Media : kelas, komputer, *LCD, whiteboard, web* | * Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada * Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta | | Mahasiswa mampu menjelaskan Motivasi kerja, Kepemimpinan, Promosi - Mutasi SDM pelayanan kesehatan dengan benar | | |
| **SESI** | **KEMAMPUAN**  **AKHIR** | **MATERI**  **PEMBELAJARAN** | | **BENTUK PEMBELAJARAN** | **SUMBER**  **PEMBELAJARAN** | | **INDIKATOR**  **PENILAIAN** | | |
| 13 | Mahasiswa mampu memaparkan Hubungan Kerja dalam organisasi dan mengelola konflik pada SDM pelayanan kesehatan | * Hubungan Industrial * Serikat Pekerja * Manajemen Konflik | | 1. Metoda : *cooperative learning* dan *small group discussion* 2. Media : kelas, komputer, *LCD, whiteboard, web* perpustakaan, | * Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada * Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta | | Mahasiswa mampu Memaparkan memaparkan Hubungan Kerja dalam organisasi dan mengelola konflik pada SDM pelayanan kesehatan dengan benar | | |
| 14 | Mahasiswa mampu menguraikan Pemutusan hubungan kerja SDM pelayanan kesehatan | * Pengertian * Tujuan/alasan * Dampak * Kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja * Pensiun | | 1. Metoda *cooperative learning* dan *small group discussion* 2. Media : kelas, komputer, *LCD, whiteboard, web* perpustakaan, buku filsafat ilmu, dan ringkasan | * Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada * Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta | | Mahasiswa mampu menguraikan Pemutusan hubungan kerja SDM pelayanan kesehatan dengan benar | | |

**EVALUASI PEMBELAJARAN**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SESI** | **PROSE-DUR** | **BEN-TUK** | **SEKOR > 77**  **( A / A-)** | **SEKOR > 65**  **(B- / B / B+ )** | **SEKOR > 60**  **(C / C+ )** | **SEKOR > 45**  **( D )** | **SEKOR < 45**  **( E )** | **BOBOT** |
| 1 | *Pretest testdan post test* | Tes tulisan (UTS) | Mahasiswa mampu menguraikan pengertian manajemen SDM secara benar  dan lengkap | Mahasiswa mampu menguraikan pengertian manajemen SDM secara benar | Menguraikan pengertian manajemen sebagai sistem dengan benar | Menguraikan pengertian manajemen hanya sebagai ilmu dan teori | Tidak menguraikan pengertian manajemen sebagai ilmu dan seni pemecahan masalah | 5 % |
| 2 | *Post test* | Tes tulisan (UTS) | Mahasiswa mampu menguraikan konsep manajemen SDM di pelayanan kesehatan dengan benar dan lengkap | Menguraikan konsep manajemen SDM di pelayanan kesehatan dengan benar | Menguraikan pengertian dasar manajemen SDM di pelayanan kesehatan dengan benar | Menguraikan pengertian dasar manajemen SDM di pelayanan kesehatan kurang benar | Tidak menguraikan pengertian dasar manajemen SDM di pelayanan kesehatandengan benar. | 5 % |
| 3 | *Post test* | Tes tulisan (UTS) | Mahasiswa mampu menguraikan Analisis Jabatan SDM pada pelayanan kesehatan dengan tepat dan lengkap | Mahasiswa mampu menguraikan Analisis Jabatan SDM pada pelayanan kesehatan secara benar | Mahasiswa mampu menguraikan Analisis Jabatan SDM secara umum | Mahasiswa mampu menguraikan Analisis Jabatan SDM kurang benar | Tidak menguraikan Analisis Jabatan SDM | 5 % |
| 4 | *Post test* | Tes tulisan (UTS)  Dan Tugas | Mahasiswa mampu menguraikan perencanaan SDM pelayanan kesehatan dengan benar dan lengkap | Mahasiswa mampu menguraikan perencanaan SDM pelayanan kesehatan dengan benar | Mahasiswa mampu menguraikan perencanaan SDM secara umum | Mahasiswa mampu menguraikan perencanaan SDM kurang benar | Tidak menguraikan perencanaan SDM | 5 % (UTS)  5% (Tugas) |
| 5 | *Post test* | Tes tulisan (UTS) | Mahasiswa mampu menguraikan konsep rekrutmen dan seleksi SDM Pelayanan Kesehatan dengan lengkap dan benar | Mahasiswa mampu menguraikan konsep rekrutmen dan seleksi SDM Pelayanan Kesehatan dengan benar | Mahasiswa mampu menguraikan konsep rekrutmen dan seleksi SDM secara umum | Mahasiswa mampu menguraikan konsep rekrutmen dan seleksi SDM Pelayanan secara kurang tepat | Tidak menguraikan konsep rekrutmen dan seleksi SDM | 5% |
| 6 | *Post test* | Tes tulisan (UTS)  Dan Tugas | Mahasiswa mampu menguraikan konsep pelatihan dan pengembangan SDM Pelayanan Kesehatan secara tepat dan dengan benar | Mahasiswa mampu menguraikan konsep pelatihan dan pengembangan SDM Pelayanan Kesehatan dengan benar | Mahasiswa mampu menguraikan konsep pelatihan dan pengembangan SDM secara umum | Mahasiswa mampu menguraikan konsep pelatihan atau pengembangan SDM secara kurang tepat | Tidak menguraikan konsep pelatihan atau pengembangan SDM | 5 % (UTS)  5% (Tugas) |
| 7 | *Post test* | Tes tulisan (UTS) | Mahasiswa mampu menjelaskan perencanaan dan pengembangan karir SDM Pelayanan Kesehatan dengan tepat dan benar | Mahasiswa mampu menjelaskan perencanaan dan pengembangan karir SDM Pelayanan Kesehatan dengan benar | Mahasiswa mampu menjelaskan perencanaan dan pengembangan karir SDM secara umum | Mahasiswa mampu menjelaskan perencanaan dan pengembangan karir SDM dengan kurang tepat | Tidak mampu menjelaskan perencanaan dan pengembangan karir SDM | 5 % |
| 8 | *Post test* | Tes Tulisan (UAS) | Mahasiswa mampu menjelaskan arti penting penilaian kinerja dalam pengelolaan SDM Pelayanan Kesehatan dengan benar dan tepat | Mahasiswa mampu menjelaskan arti penting penilaian kinerja dalam pengelolaan SDM Pelayanan Kesehatan dengan benar | Mahasiswa mampu menjelaskan arti penting penilaian kinerja dalam pengelolaan SDM secara umum | Mahasiswa mampu menjelaskan arti penting penilaian kinerja dalam pengelolaan SDM kurang tepat | Tidak menjelaskan menjelaskan arti penting penilaian kinerja dalam pengelolaan SDM | 5% |
| 9 | *Post test* | Tes Tulisan (UAS)  Dan Tugas | Mahasiswa mampu menguraikan Komponen dan indikator penilaian kinerja dan prestasi kerja SDM pada pelayanan kesehatan dengan benar dan lengkap | Mahasiswa mampu menguraikan Komponen dan indikator penilaian kinerja dan prestasi kerja SDM pada pelayanan kesehatan dengan benar | Mahasiswa mampu menguraikan Komponen dan indikator penilaian kinerja dan prestasi kerja SDM secara umum | Mahasiswa mampu menguraikan Komponen dan indikator penilaian kinerja dan prestasi kerja SDM kurang tepat | Tidak mampu menguraikan Komponen dan indikator penilaian kinerja dan prestasi kerja SDM | 5% (UTS)  5% (Tugas) |
| 10 | *Post test* | Tes Tulisan (UAS) | Mahasiswa mampu menguraikan pemberian kompensasi SDM pelayanan kesehatan dengan benar dan lengkap | Mahasiswa mampu menguraikan pemberian kompensasi SDM pelayanan kesehatan dengan benar | Mahasiswa mampu menguraikan pemberian kompensasi SDM secara umum | Mahasiswa mampu menguraikan pemberian kompensasi SDM dengan tidak tepat | Tidak mampu menguraikan pemberian kompensasi SDM | 5% |
| **SESI** | **PROSE-DUR** | **BEN-TUK** | **SEKOR > 77**  **( A / A-)** | **SEKOR > 65**  **(B- / B / B+ )** | **SEKOR > 60**  **(C / C+ )** | **SEKOR > 45**  **( D )** | **SEKOR < 45**  **( E )** | **BOBOT** |
| 11 | *Post test* | Tes Tulisan (UAS) | Mahasiswa mampu menjelaskan Keselamatan dan kesehatan kerja bagi SDM pelayanan kesehatan dengan benar dan tepat | Mahasiswa mampu menjelaskan Keselamatan dan kesehatan kerja bagi SDM pelayanan kesehatan dengan benar | Mahasiswa mampu menjelaskan Keselamatan dan kesehatan kerja bagi SDM secara umum | Mahasiswa mampu menjelaskan Keselamatan dan kesehatan kerja bagi SDM dengan tidak tepat | Tidak mampu menjelaskan Keselamatan dan kesehatan kerja bagi SDM | 5% |
| 12 | *Post test* | Tes Tulisan (UAS)  Dan Tugas | Mahasiswa mampu menjelaskan Motivasi kerja, Kepemimpinan, Promosi - Mutasi SDM pelayanan kesehatan dengan benar dan lengkap | Mahasiswa mampu menjelaskan Motivasi kerja, Kepemimpinan, Promosi - Mutasi SDM pelayanan kesehatan dengan benar | Mahasiswa mampu menjelaskan Motivasi kerja, Kepemimpinan, Promosi - Mutasi SDM secara umum | Mahasiswa mampu menjelaskan Motivasi kerja, Kepemimpinan, Promosi - Mutasi SDM dengan tidak tepat | Tidak mampu menjelaskan Motivasi kerja, Kepemimpinan, Promosi - Mutasi SDM | 5% (UTS)  5% (Tugas) |
| 13 | *Post test* | Tes Tulisan (UAS) | Mahasiswa mampu memaparkan Hubungan Kerja dalam organisasi dan mengelola konflik pada SDM pelayanan kesehatan dengan tepat dan benar | Mahasiswa mampu memaparkan Hubungan Kerja dalam organisasi dan mengelola konflik pada SDM pelayanan kesehatan dengan benar | Mahasiswa mampu memaparkan Hubungan Kerja dalam organisasi dan mengelola konflik pada SDM secara umum | Mahasiswa memaparkan Hubungan Kerja dalam organisasi dan mengelola konflik pada SDM tidak tepat | Tidak memaparkan Hubungan Kerja dalam organisasi dan mengelola konflik pada SDM | 5% |
| 14 | *Post test* | Tes Tulisan (UAS) | Mahasiswa mampu menguraikan Pemutusan hubungan kerja SDM pelayanan kesehatan dengan tepat dan benar | Mahasiswa mampu menguraikan Pemutusan hubungan kerja SDM pelayanan kesehatan dan benar | Mahasiswa mampu menguraikan Pemutusan hubungan kerja SDM secara umum | Mahasiswa mampu menguraikan Pemutusan hubungan kerja SDM tidak tepat | Tidak mampu menguraikan Pemutusan hubungan kerja SDM | 5% |

**Komponen penilaian :**

1. Kehadiran = 10 %
2. Tugas = 20 %
3. UTS = 35 %
4. UAS = 35 %

**Jakarta, 31 Agustus 2017**

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi, Dosen Pengampu,**

**Putri Handayani, SKM, MKKK Deasy Febriyanty., SKM., MKM**