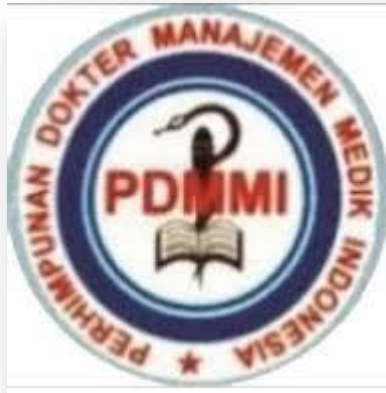


**Kurikulum Pelatihan**

*Clinical Leadership*

**Bagi Dokter di Rumah Sakit**



Disusun Oleh  
**Perhimpunan Dokter Manajemen Medik Indonesia**  
Tahun 2020

## Daftar Isi

Daftar Isi.....	2
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>3</b>
A. Latar Belakang.....	3
B. Peran dan Fungsi Peserta.....	4
<b>BAB II KOMPONEN KURIKULUM.....</b>	<b>5</b>
A. Tujuan .....	5
B. Kompetensi.....	5
C. Struktur Kurikulum .....	5
D. Ringkasan Mata Pelatihan .....	7
Mata Pelatihan Dasar (MPD).....	7
Mata Pelatihan Inti (MPI).....	8
Mata Pelatihan Penunjang (MPP).....	12
E. Evaluasi hasil belajar.....	15
<b>BAB III DIAGRAM ALUR PROSES PEMBELAJARAN .....</b>	<b>16</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>22</b>
A. Rancang Bangun Pembelajaran Mata Pelatihan (RBPMP) .....	23
B. Master Jadwal .....	43
C. Panduan Penugasan.....	46
D. Instrumen Evaluasi.....	85
E. Kerangka Acuan Usulan Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan .....	68
F. Tim Penyusun .....	109

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pelayanan klinis (clinical care) merupakan pelayanan utama disetiap fasilitas pelayanan kesehatan baik pelayanan kesehatan primer hingga pelayanan kesehatan tersier. Pelayanan klinis diberikan oleh para klinisi, yaitu dokter, perawat dan profesional pemberi asuhan (PPA) lainnya.

Para klinisi dalam memberikan pelayanan klinis diharapkan dapat memiliki kemampuan *clinical leadership* yang baik, agar mutu pelayanan klinis yang diberikan dapat dipastikan sesuai dengan standar dan terus menerus ditingkatkan.

Meski diharapkan memiliki kemampuan *clinical leadership* yang baik, namun tidak banyak klinisi yang telah mendapatkan pendidikan maupun pelatihan terkait aspek *clinical leadership* yang memandai. Berbagai pimpinan fasilitas pelayanan kesehatan, baik direktur rumah sakit maupun kepala Puskesmas sering menyampaikan adanya kekurangan kemampuan kepemimpinan dari para dokter, perawat dan PPA lainnya, yang meliputi aspek kemampuan mengelola diri sendiri, kemampuan bekerjasama dengan orang lain, kemampuan mengelola unit kerja, kemampuan meningkatkan kinerja unit hingga kemampuan untuk menetapkan arah pengembangan.

Mencermati hal tersebut, maka Persatuan Dokter Manajemen Medik Indonesia (PDMMI) sebagai organisasi yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan manajemen klinis (*clinical management*), termasuk didalamnya kemampuan *clinical leadership* bermaksud menyelenggarakan pelatihan *clinical leadership*, untuk itu diperlukan kurikulum pelatihan sebagai pedoman penyelenggaraan pelatihan tersebut.

Diharapkan melalui pelatihan *clinical leadership* ini masing-masing Dokter, Perawat dan PPA dapat memahami peran dan tanggung jawab masing-masing dalam pelayanan kepada pasien sehingga pelayanan dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam rangka peningkatan mutu pelayanan pada pasien.

## **B. Peran dan Fungsi**

### 1. Peran

Setelah mengikuti pelatihan, peserta berperan sebagai *clinical leader* di Rumah Sakit.

### 2. Fungsi

Dalam melaksanakan perannya peserta memiliki fungsi yaitu melakukan *clinical leadership* di Rumah Sakit.

## BAB II KOMPONEN KURIKULUM

### A. Tujuan

Setelah mengikuti pelatihan peserta mampu melakukan *clinical leadership* di fasilitas pelayanan kesehatan sesuai dengan kewenangannya.

### B. Kompetensi

Setelah mengikuti pelatihan, peserta mampu:

1. Mengelola diri sendiri
2. Melakukan kolaborasi dengan tim kerja
3. Melakukan pengelolaan layanan klinis di unit kerja
4. Melakukan pengembangan layanan klinis di unit kerja

### C. Struktur Kurikulum

Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, pelatihan *clinical leadership* maka disusun materi yang akan diberikan secara rinci pada tabel berikut:

KURIKULUM PELATIHAN  
*Clinical Leadership* bagi Dokter  
 Di Rumah Sakit

No	Mata Pelatihan	Waktu			JML
		T	P	PL	
<b>A.</b>	<b>Mata Pelatihan Dasar</b>				
	1. Konsep Tata Kelola Klinis ( <i>Clinical Governance</i> )	2	0	0	2
	<i>Sub Total</i>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>B.</b>	<b>Mata Pelatihan Inti</b>				
	1. Pengelolaan Diri Sendiri	2	4	0	6
	2. Kolaborasi Dengan Tim Kerja	2	4	0	6
	3. Pengelolaan Layanan Klinis Di Unit Kerja	2	6	0	8
	4. Pengembangan Layanan Klinis Di Unit Kerja	3	8	0	11
	<i>Sub Total</i>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>31</b>
<b>C.</b>	<b>Mata Pelatihan Penunjang</b>				
	1. <i>Buliding Learning Commitment</i> (BLC)	0	3	0	3
	2. Anti Korupsi	2	0	0	2
	3. Rencana Tindak Lanjut Pengembangan <i>Clinical Leadership</i>	0	2	0	2
	<i>Sub Total</i>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
	<b>JUMLAH</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>40</b>

Keterangan:

Untuk T dan P di kelas, 1 Jpl @45menit. Untuk PL, 1 Jpl @ 60 Menit

## D. Ringkasan Mata Pelatihan

### 1. Mata Pelatihan Dasar (MPD)

#### a. Konsep Tata Kelola Klinis (*Clinical Governance*)

- 1) Deskripsi singkat:  
Mata pelatihan ini membahas tentang layanan berfokus pada pasien; manajemen kinerja klinis; manajemen risiko klinis; pengembangan dan pengelolaan profesionalisme.
- 2) Hasil belajar  
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta mampu memahami konsep tata kelola klinis di fasilitas pelayanan kesehatan.
- 3) Indikator hasil belajar  
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta dapat: a) menjelaskan layanan berfokus pada pasien; b) menjelaskan manajemen kinerja klinis; c) menjelaskan manajemen risiko klinis; d) menjelaskan pengembangan dan pengelolaan profesionalisme.
- 4) Materi pokok  
Materi pokok pada mata pelatihan ini adalah:
  - a) Layanan berfokus pada pasien;

- b) Manajemen kinerja klinis;
  - c) Manajemen risiko klinis;
  - d) Pengembangan dan pengelolaan profesionalisme.
- 5) Waktu pembelajaran  
Alokasi waktu: 2 JPL, dengan rincian T=2;  
P=0; PL=0

## 2. Mata Pelatihan Inti (MPI)

### a. Pengelolaan Diri Sendiri

- 1) Deskripsi singkat  
Mata pelatihan ini membahas tentang penilaian terhadap diri sendiri, pengelolaan kepribadian, pengembangan kepribadian secara berkelanjutan, dan pelayanan klinis dengan integritas.
- 2) Hasil Belajar  
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta mampu melakukan pengelolaan diri sendiri dalam pelayanan klinis di fasilitas pelayanan kesehatan.
- 3) Indikator hasil belajar  
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta dapat: a) melakukan penilaian terhadap diri sendiri; b) mengelola kepribadian; c) mengembangkan kepribadian secara berkelanjutan; dan d) melakukan pelayanan klinis dengan integritas.



- 4) Materi pokok  
Materi pokok pada mata pelatihan ini adalah:
  - a) Penilaian terhadap diri sendiri;
  - b) Pengelolaan kepribadian;
  - c) Pengembangan kepribadian secara berkelanjutan;
  - d) pelayanan klinis dengan integritas.
  
- 5) Waktu pembelajaran  
Alokasi waktu: 6 JPL, dengan rincian T=2;  
P=4; PL=0

**b. Kolaborasi dengan Tim Kerja**

- 1) Deskripsi singkat  
Mata pelatihan ini membahas tentang konsep kolaborasi tim kerja, dan teknik berkolaborasi dengan tim kerja.
  
- 2) Hasil belajar  
Setelah mengikuti mata pelatihan ini peserta mampu melakukan kolaborasi dengan tim kerja secara efektif.
  
- 3) Indikator hasil belajar  
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta dapat: a) menjelaskan konsep kolaborasi tim kerja, b) melakukan kolaborasi dengan tim kerja.
  
- 4) Materi pokok  
Materi pokok pada mata pelatihan ini adalah:
  - a) Konsep kolaborasi dengan tim kerja

b) Tehnik kolaborasi dengan tim kerja

- 5) Waktu pembelajaran  
Alokasi waktu: 6 JPL, dengan rincian T=2;  
P=4; PL=0

**c. Pengelolaan Layanan Klinis Di Unit Kerja**

- 1) Deskripsi singkat  
Mata pelatihan ini membahas mengenai tentang perencanaan pelayanan klinis, pengelolaan sumber daya pelayanan klinis, dan pengelolaan kinerja tim secara efektif dan efisien di unit kerja.
- 2) Hasil belajar  
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta mampu melakukan pengelolaan layanan klinis di unit kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Indikator hasil belajar  
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta dapat: a) melakukan perencanaan pelayanan klinis di unit kerja; b) mengelola sumber daya pelayanan klinis di unit kerja; c) mengelola kinerja tim secara efektif dan efisien di unit kerja.
- 4) Materi pokok  
Materi pokok pada mata pelatihan ini adalah:  
a) Perencanaan pelayanan klinis di unit kerja;

- b) Pengelolaan sumber daya pelayanan klinis di unit kerja;
  - c) Pengelolaan kinerja tim secara efektif dan efisien di unit kerja.
- 5) Waktu pembelajaran  
Alokasi waktu: 8 JPL, dengan rincian T=2;  
P=6; PL=0

**d. Pengembangan Layanan Klinis Di Unit Kerja**

- 1) Deskripsi singkat  
Mata pelatihan ini membahas tentang peningkatan kinerja pelayanan klinis di unit kerja, dan pengembangan pelayanan klinis melalui terobosan-terobosan baru di unit kerja.
- 2) Hasil belajar  
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta mampu melakukan pengembangan layanan klinis di unit kerjanya.
- 3) Indikator hasil belajar  
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta dapat: a) melakukan peningkatan kinerja pelayanan klinis di unit kerja, b) melakukan pengembangan pelayanan klinis melalui terobosan-terobosan baru di unit kerja
- 4) Materi pokok  
Materi pokok pada mata pelatihan ini adalah:

- a) Peningkatan kinerja pelayanan klinis di unit kerja
  - b) Pengembangan pelayanan klinis melalui terobosan-terobosan baru di unit kerja
- 5) Waktu pembelajaran  
Alokasi waktu: 11 JPL, dengan rincian T=3;  
P=8; PL=0

### 3. Mata Pelatihan Penunjang (MPP)

#### a. *Buliding Learning Commitment* (Membangun Komitmen Belajar)

- 1) Deskripsi singkat  
Mata pelatihan ini membahas tentang pengenalan, pencairan suasana kelas, harapan peserta, pemilihan pengurus kelas, komitmen kelas.
- 2) Hasil belajar  
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta pelatihan mampu membangun komitmen belajar.
- 3) Indikator hasil belajar  
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta dapat: a) melakukan pengenalan, b) melakukan pencairan suasana kelas, c) menjelaskan harapan, d) memilih pengurus kelas dan e) menetapkan komitmen kelas.

- 4) Materi pokok  
Materi pokok pada mata pelatihan ini adalah:
  - a) Perkenalan
  - b) Pencairan suasana kelas
  - c) Harapan peserta
  - d) Pemilihan pengurus kelas
  - e) Komitmen kelas
  
- 5) Waktu pembelajaran  
Alokasi waktu: 3 JPL, dengan rincian T=0;  
P=3; PL=0

#### **b. Anti Korupsi**

- 1) Deskripsi singkat  
Mata pelatihan ini membahas tentang konsep korupsi, tindak lanjut pidana korupsi, budaya anti korupsi, upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi, serta tata cara pelaporan dugaan pelanggaran Tindak Pidana Korupsi (TPK).
  
- 2) Hasil belajar  
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta pelatihan mampu menjelaskan anti korupsi.
  
- 3) Indikator hasil belajar  
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta pelatihan dapat:
  - a) menjelaskan konsep korupsi;
  - b) menjelaskan tindak pidana korupsi;
  - c) menjelaskan budaya anti korupsi;
  - d) menjelaskan upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi;
  - e) menjelaskan

tatacara pelaporan dugaan pelanggaran tindakan pidana korupsi.

- 4) Materi pokok  
Materi pokok pada mata pelatihan ini adalah:
  - a) Konsep korupsi
  - b) Tindak pidana korupsi
  - c) Budaya anti korupsi
  - d) Upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi
  - e) Tatacara pelaporan dugaan pelanggaran tindakan pidana korupsi
- 5) Waktu pembelajaran
  
- 6) Alokasi waktu: 2 JPL, dengan rincian T=2; P=0; PL=0

**c. Rencana Tindak Lanjut Pengembangan  
*Clinical Leadership***

- 1) Deskripsi singkat  
Mata pelatihan ini membahas tentang analisa kesenjangan antara materi yang telah diterima dengan pelaksanaan di lapangan selama ini; rencana kerja pengembangan *clinical leadership* sesuai dengan kesenjangan di unit kerjanya.
  
- 2) Hasil belajar  
Setelah mengikuti mata pelatihan ini peserta mampu melakukan rencana tindak lanjut pengembangan *clinical leadership* di fasyankes.

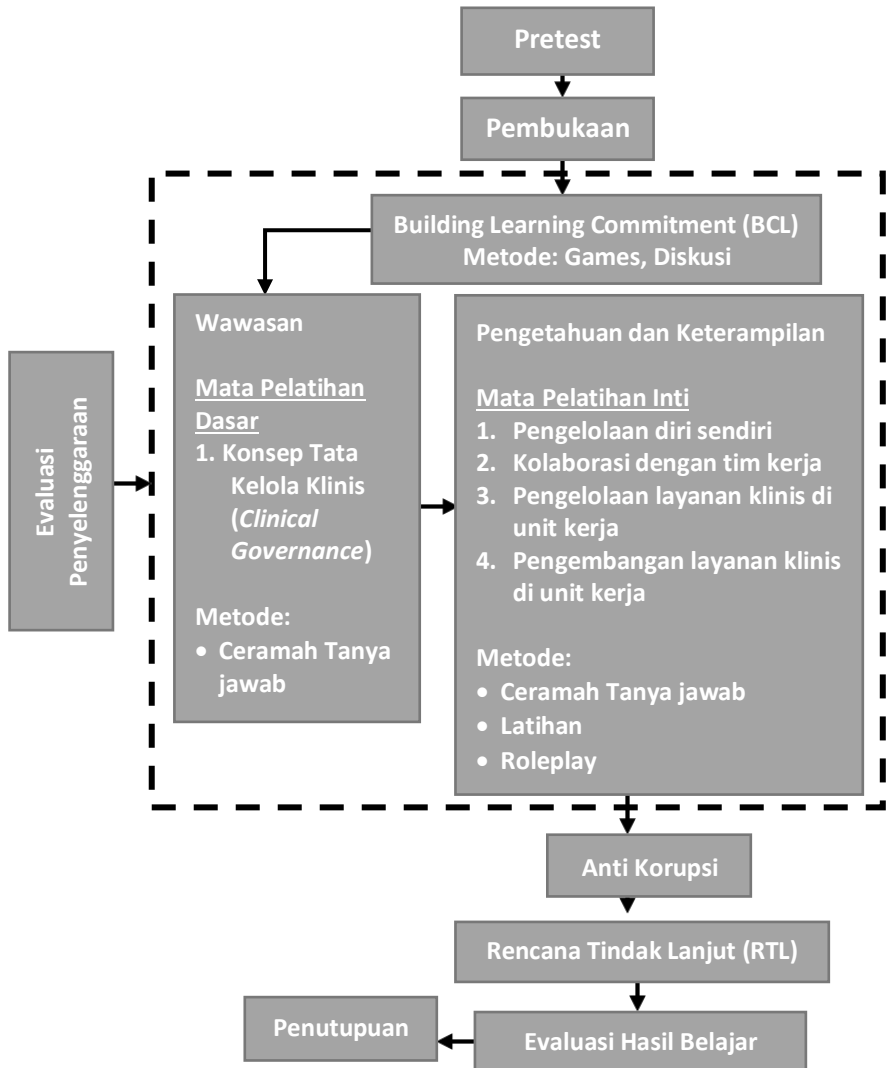
- 3) Indikator hasil belajar  
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta dapat: a) melakukan analisa kesenjangan antara materi yang telah diterima dengan pelaksanaan di lapangan selama ini; b) menyusun rencana kerja pengembangan *clinical leadership* sesuai dengan kesenjangan di unit kerjanya.
  
- 4) Materi pokok  
Materi pokok pada mata pelatihan ini adalah:
  - a) Analisa kesenjangan antara materi yang telah diterima dengan pelaksanaan di lapangan selama ini;
  - b) Rencana kerja pengembangan *clinical leadership* sesuai dengan kesenjangan di unit kerjanya;
  
- 5) Waktu pembelajaran  
Alokasi waktu: 2 JPL, dengan rincian T=0; P=2; PL=0

## **E. Evaluasi Hasil Belajar**

Evaluasi terhadap peserta dilakukan melalui:

1. Penjajagan awal melalui pretest.
2. Penjajagan peningkatan kemampuan yang diterima peserta melalui posttest.
3. Evaluasi kompetensi pada saat penugasan menggunakan form penilaian.

**BAB III**  
**DIAGRAM ALUR PROSES PEMBELAJARAN**





## Rincian Rangkaian Alur Proses Pembelajaran

### 1. PreTest

Sebelum acara pembukaan dilakukan pretest terhadap peserta, dengan tujuan untuk mendapatkan informasi awal tentang pengetahuan dan kemampuan peserta terkait materi.

### 2. Pembukaan

Pembukaan dilakukan untuk mengawali kegiatan pelatihan secara resmi. Proses pembukaan pelatihan meliputi beberapa kegiatan berikut:

- a. Laporan ketua penyelenggara pelatihan
- b. Pengarahan dari pejabat yang berwenang tentang latar belakang perlunya pelatihan

### 3. Membangun komitmen belajar/ Building Learning Commitment (BLC)

Kegiatan ini ditujukan untuk mempersiapkan peserta mengikuti proses pelatihan. Faktor yang perlu dipertimbangkan dalam proses BLC adalah tujuan pelatihan, peserta (jumlah dan karakteristik), waktu yang tersedia, saran dan prasarana yang tersedia. Proses pembelajaran dilakukan dengan berbagai bentuk permainan sesuai dengan tujuan pelatihan. Proses BLC dilakukan dengan alokasi waktu minimal 2 Jpl dan proses tidak terputus.

Proses pembelajaran meliputi:

- a. Forming: Pada tahap ini setiap peserta masing-masing saling observasi dan memberikan ide ke dalam kelompok. Pelatih berperan memberikan rangsangan agar setiap peserta berperan serta dan memberikan ide yang bervariasi.

- b. Storming: Pada tahap ini mulai terjadi debat yang makin lama suasananya makin memanas karena ide yang diebrikan mendapatkan tanggapan yang salaing mempertahankan idenya masing-masing. Pelatih berperan memberikan rangsangan pada peserta yang kurang terlibat agar ikut aktif menanggapi.
- c. Norming: Pada tahap ini suasana yang memanas sudah mulai reda karena kelompok sudah setuju dengan klarifikasi yang dibuat dan adanya kesamaan persepsi. Masing-masing peserta mulai menyadari dan muncul rasa mau menerima ide pesera lainnya. Dalam tahap ini sudah terbentuk norma baru disepakati kelompok. Pelatih berperan membulatkan ide yang telah disepakati menjadi ide kelompok.
- d. Performing: Pada tahap ini kelompok sudah kompak, diliputi suasana kerjasama yang harmonis seusai dengan norma baru yang telah disepakati bersama. Pelatih berperan memacu kelompok agar masing-masing peserta ikut serta aktif dalam setiap kegiatan kelompok dan tetap menjalankan norma yang telah disepakati.

Hasil yang telah didapatkan pada proses pembelajaran:

- a. Harapan yang ingin dicapai
- b. Kekhawatiran
- c. Norma jelas
- d. Komitmen
- e. Pembentukan tim (organisasi kelas)

#### **4. Pemberian Wawasan**

Setelah BLC, kegiatan dilanjutkan dengan memberikan materi sebagai dasar pengetahuan wawasan yang perlu diketahui peserta dalam pelatihan ini, yaitu:

- a. Konsep Tata Kelola Klinis (Clinical Governance)
- b. Anti Korupsi

#### **5. Pembekalan Pengetahuan dan Keterampilan**

Pemberian materi pengetahuan dan keterampilan dari proses pelatihan mengarah pada kompetensi yang akan dicapai oleh peserta. Penyampaian materi dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut: ceramah tanya jawab, latihan, dan bermain peran yang melibatkan semua peserta untuk berperan serta aktif dalam mencapai kompetensi tersebut.

Pengetahuan dan keterampilan meliputi materi:

- a. Pengelolaan diri sendiri
- b. Kolaborasi dengan tim kerja
- c. Pengelolaan layanan klinis di unit kerja
- d. Pengembangan layanan klinis di unit kerja

#### **6. Rencana Tindak Lanjut (RTL)**

Masing-masing peserta menyusun rencana tindak lanjut tentang clinical leadership di unitnya masing-masing

#### **7. Post Test (Test Komprehensi, dll) dan evaluasi penyelenggaraan**

Evaluasi peserta diberikan setelah semua materi disampaikan dan sebelum penutupan dengan tujuan untuk mengukur peningkatan dan kemajuan peserta selama proses pembelajaran. Evaluasi yang diberikan dalam bentuk tes tulis, latihan kasus. Kemudian dilanjutkan dengan evaluasi penyelenggaraan untuk mendapatkan masukan dari peserta tentang penyelenggaraan pelatihan yang akan digunakan penyempurnaan penyelenggaraan berikutnya.



## **8. Evaluasi**

Evaluasi yang dimaksudkan adalah evaluasi terhadap proses pembelajaran setiap hari dan terhadap pelatih.

Evaluasi tiap hari dilakukan dengan cara mereview kegiatan proses pembelajaran yang sudah berlangsung, sebagai umpan balik untuk menyempurnakan proses pembelajaran selanjutnya.

Evaluasi terhadap pelatih dilakukan setiap hari dengan mengisi angket evaluasi tentang pelatih.

## **9. Penutupan**

Acara penutupan adalah sesi akhir dari semua rangkaian kegiatan.

# LAMPIRAN

## 1. Rancang Bangun Pembelajaran Mata Pelatihan (RBPMP)

Nama Pelatihan : *Clinical Leadership* Bagi Dokter di Rumah Sakit  
Nomor : **MPD. 1**  
Judul Mata Pelatihan : **Konsep Tata Kelola Klinis (*Clinical Governance*)**  
Deskripsi Mata Pelatihan : Mata pelatihan ini membahas tentang pelayanan berfokus kepada pasien, manajemen kinerja klinis, manajemen risiko klinis, dan pengembangan dan pengelolaan profesionalisme di Rumah Sakit.  
Hasil Belajar : Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta mampu memahami konsep tata kelola klinis di Rumah Sakit.  
Waktu : 2 JPL (T = 2 JPL; P = 0 JPL; PL = 0 JPL)

Indikator Hasil Belajar	Materi Pokok dan Sub Materi Pokok	Metode	Media dan Alat Bantu	Referensi
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta dapat:				
1. Menjelaskan layanan berfokus pada pasien	1. Layanan Berfokus Pada Pasien	• Ceramah Tanya Jawab (CTJ)	• Bahan tayang/ slide • Modul	• <i>Clinical governance: a guide to implementation for healthcare professionals.</i> R
2. Menjelaskan manajemen kinerja klinis	2. Manajemen Kinerja Klinis			

**KURIKULUM PELATIHAN**  
***Clinical Leadership* bagi Dokter**  
**Di Rumah Sakit**

3. Menjelaskan manajemen risiko klinis	3. Manajemen Risiko Klinis		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laptop/komputer</li> </ul>	<p>McSherry, P Pearce – 2011</p>
4. Menjelaskan pengembangan dan pengelolaan profesionalisme	4. Pengembangan Dan Pengelolaan Profesionalisme		<ul style="list-style-type: none"> <li>• LCD</li> <li>• ATK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementing clinical governance: turning vision into reality. A Halligan, L Donaldson - BMJ, 2001</li> <li>• Making clinical governance work. PJ Degeling, S Maxwell, R Iedema, DJ Hunter - BMJ, 2004</li> </ul>



- Nama Pelatihan : ***Clinical Leadership* Bagi Dokter Di Rumah Sakit**  
 Nomor : **MPI. 1**  
 Judul Mata Pelatihan : **Pengelolaan Diri Sendiri**  
 Deskripsi Mata Pelatihan : Mata pelatihan ini membahas tentang penilaian terhadap diri sendiri, pengelolaan kepribadian, mengembangkan kepribadian secara berkelanjutan, dan melakukan pelayanan klinis dengan integritas.  
 Hasil Belajar : Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta mampu melakukan pengelolaan diri sendiri dalam pelayanan klinis di fasilitas pelayanan kesehatan.  
 Waktu : 6 JPL (T = 2 JPL; P = 4 JPL; PL = 0 JPL)

<b>Indikator Hasil Belajar</b>	<b>Materi Pokok dan Sub Materi Pokok</b>	<b>Metode</b>	<b>Media dan Alat Bantu</b>	<b>Referensi</b>
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta dapat:				
1. Melakukan penilaian terhadap diri sendiri	1. Penilaian terhadap diri sendiri a. Konsep pengenalan diri sendiri b. Penilaian terhadap diri sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceramah Tanya Jawab (CTJ)</li> <li>• Latihan (MP1, MP2) = 2 Jpl</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bahan tayang/ slide</li> <li>• Modul</li> <li>• Laptop/ komputer</li> <li>• LCD</li> <li>• ATK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skills for Success: Personal Development and Employability. Stella Cottrell – 2010</li> <li>• Becoming a Good Doctor: The Place of Virtue and</li> </ul>
2. Mengelola kepribadian	2. Pengelolaan kepribadian			

**KURIKULUM PELATIHAN**  
***Clinical Leadership* bagi Dokter**  
**Di Rumah Sakit**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengelolaan emosi</li> <li>b. Sikap yang fleksibel</li> <li>c. Tanggung jawab dan komitmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studi kasus (MP3, MP4) = 2 Jpl</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Form penilaian MP1</li> <li>• Form pengelolaan MP2</li> <li>• Lembar kasus MP3 dan MP4</li> <li>• Panduan latihan</li> <li>• Panduan studi kasus</li> </ul>	<p>Character in Medical Ethics. James F. Drane. Rowman &amp; Littlefield, 1988</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Practicing Medicine and Ethics: Integrating Wisdom, Conscience, and Goals of Care. Lauris Christopher Kaldjian. Cambridge University Press, 26 Mei 2014</li> </ul>
3. Mengembangkan kepribadian secara berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> <li>3. Pengembangan kepribadian secara berkelanjutan               <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Aktif mencari peluang</li> <li>b. Berpartisipasi dalam kegiatan</li> <li>c. Belajar dari kesalahan</li> <li>d. Memperbaiki perilaku</li> </ul> </li> </ul>			
4. Melakukan pelayanan klinis dengan integritas	<ul style="list-style-type: none"> <li>4. Pelayanan klinis dengan integritas               <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Etika dan profesionalisme</li> <li>b. Kesetaraan dan keragaman dalam pelayanan klinis</li> </ul> </li> </ul>			

Nama Pelatihan	: <b><i>Clinical Leadership</i> Bagi Dokter di Rumah Sakit</b>
Nomor	: <b>MPI. 2</b>
Judul Mata Pelatihan	: <b>Kolaborasi Dengan Tim Kerja</b>
Deskripsi Mata Pelatihan	: Mata pelatihan ini membahas tentang konsep kolaborasi tim kerja, dan teknik berkolaborasi dengan tim kerja.
Hasil Belajar	: Setelah mengikuti mata pelatihan ini peserta mampu melakukan kolaborasi dengan tim kerja secara efektif.
Waktu	: 6 JPL (T = 2 JPL; P = 4 JPL; P L= 0 JPL)

Indikator Hasil Belajar	Materi Pokok dan Sub Materi Pokok	Metode	Media dan Alat Bantu	Referensi
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta dapat:				
1. Menjelaskan konsep kolaborasi tim kerja	1. Konsep kolaborasi tim a. Pengertian kolaborasi tim kerja b. Tujuan kolaborasi c. Prinsip-prinsip kolaborasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CTJ</li> <li>• Studi kasus = 2 Jpl</li> <li>• <i>Role play</i> (teknis komunikasi interpersonal) = 2 Jpl</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bahan tayang/ slide</li> <li>• Modul</li> <li>• Laptop/ komputer</li> <li>• LCD</li> <li>• ATK</li> <li>• Form identifikasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Health Care Teamwork: Interdisciplinary Practice and Teachin. Theresa J. K. Drinka, Phillip G. Clark. Greenwood Publishing Group, 2000</li> </ul>
2. Melakukan kolaborasi dengan tim kerja	2. Tehnik kolaborasi dengan tim kerja			

**KURIKULUM PELATIHAN**  
***Clinical Leadership* bagi Dokter**  
**Di Rumah Sakit**

	<p>a. Pengembangan jejaring kerjasama:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsep pengembangan</li> <li>• Identifikasi peluang dan kerjasama</li> <li>• Penciptaan peluang diri sendiri dan tim</li> <li>• Pemanfaatan informasi dan kemampuan sumber daya yang ada</li> </ul> <p>b. Pembinaan hubungan kerjasama yang efektif dan efisien</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendengar yang baik</li> <li>• Empati</li> <li>• Komunikasi interpersonal dalam unit kerja</li> </ul>		<p>peluang kerjasama</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lembar kasus</li> <li>• Panduan studi kasus</li> <li>• Panduan <i>role play</i></li> <li>• Skenario <i>role play</i></li> <li>• Ceklist penilaian komunikasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Improving Patient Safety Through Teamwork and Team Training. Eduardo Salas, Karen Frush. Oxford University Press, 24 Agu 2012</li> <li>• Understanding Teamwork in Health Care. Gordon Mosser, James W. Begun. McGraw Hill Professional, 22 Okt 2013</li> </ul>
--	--	--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kepercayaan dalam pendelegasian wewenang</li></ul> <p>c. Peningkatan kontribusi para pihak</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kesempatan untuk rekan kerja</li><li>• Keterlibatan rekan kerja</li><li>• Strategi pengelolaan perbedaan pendapat</li><li>• Fokus dalam berkontribusi</li></ul> <p>d. Bekerja dengan tim</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tanggung jawab dalam tim</li><li>• Berperan aktif dalam tim</li><li>• Pengambilan keputusan dalam tim</li><li>• Pengelolaan tim</li></ul>			
--	---	--	--	--



Nama Pelatihan	: <b><i>Clinical Leadership</i> Bagi Dokter di Rumah Sakit</b>
Nomor	: <b>MPI. 3</b>
Judul Mata Pelatihan	: <b>Pengelolaan Layanan Klinis Di Unit Kerja</b>
Deskripsi Mata Pelatihan	: Mata pelatihan ini membahas mengenai tentang perencanaan pelayanan klinis, pengelolaan sumber daya pelayanan klinis, dan pengelolaan kinerja tim secara efektif dan efisien di unit kerja.
Hasil Belajar	: Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta mampu mengelola pelayanan klinis di unit kerja secara efektif dan efisien.
Waktu	: 8 JPL (T = 2 JPL; P = 6 JPL; PL= 0 JPL)

<b>Indikator Hasil Belajar</b>	<b>Materi Pokok dan Sub Materi Pokok</b>	<b>Metode</b>	<b>Media dan Alat Bantu</b>	<b>Referensi</b>
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta dapat:				
1. Melakukan perencanaan pelayanan klinis di unit kerjanya	1. Perencanaan pelayanan klinis di unit kerja a. Konsep pelayanan klinis b. Pengumpulan data pelayanan baik primer dan sekunder c. Identifikasi data untuk kontribusi rencana pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CTJ</li> <li>• Latihan (MP 1, MP 2, MP 3 bc) = 4 Jpl</li> <li>• Role play (MP 3a) = 2 Jpl</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bahan tayang/ slide</li> <li>• Modul</li> <li>• Laptop/ komputer</li> <li>• LCD</li> <li>• ATK</li> <li>• Data dan informasi kinerja tim</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quality By Design: A Clinical Microsystems Approach. Eugene C. Nelson, Paul B. Batalden, Marjorie M. Godfrey. John Wiley &amp; Sons, 14 Jan 2011</li> </ul>

**KURIKULUM PELATIHAN**  
***Clinical Leadership* bagi Dokter**  
**Di Rumah Sakit**

	<p>d. Penilain manfaat dan risiko perencanaan pelayanan</p> <p>e. Penyusunan rencana pelayanan klinis</p>		<p>(disiapkan peserta)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Data pelayanan klinis di unit kerja (disiapkan peserta)</li> <li>• Form perencanaan pelayanan klinis</li> <li>• Lembar kasus</li> <li>• Panduan Latihan kasus</li> <li>• Panduan <i>Role Play</i></li> <li>• Skenario role play</li> <li>• Check list penilaian <i>Role Play</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Management Lessons from Mayo Clinic: Inside One of the World's Most Admired Service Organizations. Leonard L. Berry, Kent D. Seltman. McGraw Hill Professional, 31 Mei 2008</li> <li>• Memahami Penggunaan Ilmu Ekonomi dalam Manajemen Rumah Sakit. Laksono Trisnantoro. UGM PRESS, 25 Jul 2018</li> </ul>
2. Mengelola sumber daya pelayanan klinis di unit kerja	<p>2. Pengelolaan sumber daya pelayanan klinis di unit kerja</p> <p>a. Pengelolaan sumber daya pelayanan sesuai dengan standar secara efektif dan efisien</p> <p>b. Alternatif tindakan berdasarkan sumber daya yang tersedia</p>			
3. Mengelola kinerja tim secara efektif dan efisien di unit kerja	<p>3. Pengelolaan kinerja tim secara efektif dan efisien di unit kerja.</p> <p>a. Mentorship kepada tim kerja</p> <p>b. Pemantauan kinerja tim</p>			



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kepatuhan terhadap prosedur kerja tim</li><li>• Hasil dari kepatuhan prosedur</li><li>• Analisa kesenjangan kinerja tim</li></ul> <p>c. Refleksi kinerja tim berdasarkan pelaksanaan di lapangan</p>			
--	--	--	--	--

Nama Pelatihan	: <b><i>Clinical Leadership</i> Bagi Dokter di Rumah Sakit</b>
Nomor	: <b>MPI. 4</b>
Judul Mata Pelatihan	: <b>Pengembangan Layanan Klinis Tim Kerja Di Unit Kerja</b>
Deskripsi Mata Pelatihan	: Mata pelatihan ini membahas tentang peningkatan kinerja pelayanan klinis di unit kerja, dan pengembangan pelayanan klinis melalui terobosan-terobosan baru di unit kerja.
Hasil Belajar	: Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta mampu melakukan pengembangan layanan klinis di unit kerja.
Waktu	: 11 JPL (T = 3 JPL; P = 8 JPL; PL = 0 JPL)

<b>Indikator Hasil Belajar</b>	<b>Materi Pokok dan Sub Materi Pokok</b>	<b>Metode</b>	<b>Media dan Alat Bantu</b>	<b>Referensi</b>
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta dapat:				
1. Melakukan peningkatan kinerja pelayanan klinis di unit kerja	1. Peningkatan kinerja pelayanan klinis di unit kerja a. Identifikasi upaya peningkatan kinerja pelayanan klinis <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluasi kinerja pelayanan klinis</li> <li>• Pemilihan upaya               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Jenis-jenis upaya peningkatan kinerja</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CTJ</li> <li>• Latihan (kecuali Teknik motivasi dan advokasi) = 4 Jpl</li> <li>• Role play (MP1 dan MP 2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bahan tayang/ slide</li> <li>• Video role model durasi 10 menit</li> <li>• Modul</li> <li>• Laptop/ komputer</li> <li>• LCD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The Leader's Guide to Hospital Case Management. Stefani Daniels, Marianne Ramey. Jones &amp; Bartlett Learning, 2005</li> </ul>

	<p>pelayanan klinis (Countinues quality improvement, Inovasi, dan Descrutive)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tatacara pemilihan upaya peningkatan kinerja pelayanan klinis</li> </ul> <p>b. Tehnik motivasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengertian motivasi</li> <li>• Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Model motivasi             <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Role model</li> <li>➤ Tehnik pemilihan model yang tepat</li> <li>➤ Motivasi kinerja tim</li> </ul> </li> </ul> <p>c. Transformasi untuk peningkatan kinerja pelayanan klinis tim kerja sesuai dengan</p>	<p>yaitu: Teknik Motivasi, dan Advokasi) = 4 Jpl</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ATK</li> <li>• Lembar kasus (sama seperti MPI3)</li> <li>• Panduan latihan</li> <li>• Panduan role play</li> <li>• Skenario role play motivasi sesuai dengan model-modelnya</li> <li>• Ceklis penilaian role play</li> </ul>	
--	---	--	---	--

	<p>upaya peningkatan kinerja peningkatan kinerja</p> <p>d. Pengukuran dampak perubahan kinerja pelayanan klinis</p>			
<p>2. Melakukan pengembangan pelayanan klinis melalui terobosan-terobosan baru di unit kerja</p>	<p>2. Pengembangan pelayanan klinis melalui terobosan-terobosan baru di unit kerja</p> <p>a. Analisa kondisi lingkungan eksternal</p> <p>b. Berfikir kreatif</p> <p>c. Promosi metode perbaikan baru</p> <p>d. Advokasi ke <i>key person</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikasi <i>key person</i></li> <li>• Model advokasi</li> <li>• Tehnik advokasi</li> </ul>			

Nama Pelatihan : ***Clinical Leadership* Bagi Dokter di Rumah Sakit**  
 Nomor : **MPP. 1**  
 Judul Mata Pelatihan : ***Building Learning Comitment (BLC)***  
 Deskripsi Mata Pelatihan : Mata pelatihan ini membahas tentang pengenalan, pencairan suasana kelas, harapan peserta, pemilihan pengurus kelas, komitmen kelas.  
 Hasil Belajar : Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta mampu membangun komitmen belajar.  
 Waktu : 3 JPL (T = 0 JPL; P = 3 JPL; PL = 0 JPL)

Indikator Hasil Belajar	Materi Pokok dan Sub Materi Pokok	Metode	Media dan Alat Bantu	Referensi
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta dapat:				
1. Melakukan pengenalan	1. Perkenalan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Games</li> <li>• Diskusi kelompok</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papan flip chart</li> <li>• Kertas flipchart</li> <li>• Spidol</li> <li>• Kertas HVS</li> <li>• Bolpoin</li> <li>• Pos It</li> <li>• Panduan diskusi kelompok</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pusat Pelatihan SDM Kesehatan. Badan PPSDM Kesehatan. Modul Pelatihan Bagi Pelatih Kader Kesehatan. 2018</li> <li>• Pusat Pelatihan SDM Badan PPSDM Kesehatan. Modul TOT</li> </ul>
2. Melakukan pencairan suasana	2. Pencairan suasana			
3. Menjelaskan harapan peserta	3. Harapan peserta			
4. Melakukan pemilihan pengurus kelas	4. Pemilihan pengurus kelas			
5. Menetapkan komitmen kelas	5. Komitmen kelas			

**KURIKULUM PELATIHAN**  
***Clinical Leadership* bagi Dokter**  
**Di Rumah Sakit**

				Promkes Bagi Kader. 2016 • Pusdiklat Aparatur BPPSDM Kesehatan, Modul Pelatihan Tenaga Pelatih Program Kesehatan, Jakarta, 2011
--	--	--	--	--

Nama Pelatihan	: <b><i>Clinical Leadership</i></b> Bagi Dokter di Rumah Sakit
Nomor	: <b>MPP. 2</b>
Judul Mata Pelatihan	: Anti Korupsi
Deskripsi Mata Pelatihan	: Mata pelatihan ini membahas tentang konsep korupsi, tindak pidana korupsi, budaya anti korupsi, upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi, serta tata cara pelaporan dugaan pelanggaran tindak pidana korupsi.
Hasil Belajar	: Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta mampu memahami anti korupsi.
Waktu	: 2 JPL (T = 2 JPL; P = 0 JPL; PL = 0 JPL)

<b>Indikator Hasil Belajar</b>	<b>Materi Pokok dan Sub Materi Pokok</b>	<b>Metode</b>	<b>Media dan Alat Bantu</b>	<b>Referensi</b>
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta dapat:		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Games</li> <li>• Diskusi kelompok</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papan flip chart</li> <li>• Kertas flipchart</li> <li>• Spidol</li> <li>• Kertas HVS</li> <li>• Bolpoin</li> <li>• Pos It</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pusat Pelatihan SDM Kesehatan. Badan PPSDM Kesehatan. Modul Pelatihan Bagi Pelatih Kader Kesehatan. 2018</li> <li>• Pusat Pelatihan SDM Kesehatan. Badan PPSDM Kesehatan. Modul Pelatihan Bagi Pelatih Kader Kesehatan. 2018</li> <li>• Pusat Pelatihan SDM Kesehatan. Badan PPSDM Kesehatan. Modul Pelatihan Bagi Pelatih Kader Kesehatan. 2018</li> <li>• Pusat Pelatihan SDM Kesehatan. Badan PPSDM Kesehatan. Modul Pelatihan Bagi Pelatih Kader Kesehatan. 2018</li> </ul>
1. Menjelaskan konsep korupsi	1. Konsep korupsi			
2. Menjelaskan tindak budaya korupsi	2. Tindak budaya korupsi			
3. Menjelaskan budaya anti korupsi	3. Budaya anti korupsi			
4. Menjelaskan upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi	4. Upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi			

**KURIKULUM PELATIHAN**  
***Clinical Leadership* bagi Dokter**  
**Di Rumah Sakit**

5. Menjelaskan cara pelaporan dugaan pelanggaran tindak pidana korupsi	5. Cara pelaporan dugaan pelanggaran tindak pidana korupsi		<ul style="list-style-type: none"><li>• Panduan diskusi kelompok</li></ul>	PPSDM Kesehatan. Modul TOT Promkes Bagi Kader. 2016 <ul style="list-style-type: none"><li>• Pusdiklat Aparatur BPPSDM Kesehatan, Modul Pelatihan Tenaga Pelatih Program Kesehatan, Jakarta, 2011</li></ul>
--	--	--	--	---



Nama Pelatihan	: <b><i>Clinical Leadership</i></b> Bagi Dokter di Rumah Sakit
Nomor	: <b>MPP 3</b>
Judul Mata Pelatihan	: <b>Rencana Tindak Lanjut Pengembangan (RTL) <i>Clinical Leadership</i></b>
Deskripsi Mata Pelatihan	: Mata pelatihan ini membahas tentang rencana tindak lanjut pengembangan <i>clinical leadership</i> di Rumah Sakit.
Hasil Belajar	: Setelah mengikuti mata pelatihan ini peserta mampu melakukan rencana tindak lanjut pengembangan <i>clinical leadership</i> di Rumah Sakit.
Waktu	: 2 JPL (T = 0 JPL; P = 2 JPL; PL = 0 JPL)

Indikator Hasil Belajar	Materi Pokok dan Sub Materi Pokok	Metode	Media dan Alat Bantu	Referensi
Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta dapat:		• Latihan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bahan tayang/ slide</li> <li>• Modul</li> <li>• Laptop</li> <li>• LCD</li> <li>• ATK</li> <li>• Lembar identifikasi kesenjangan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Panduan Penyusunan Rencana Tindak Lanjut. BPPSDMK, 2019. Prof. Dr. H Arif Sumantri, SKM. M.Kes</li> </ul>
1. Melakukan analisa kesenjangan	1. Analisa kesenjangan			
2. Menyusun rencana kerja penerapan dan pengembangan <i>clinical leadership</i> sesuai dengan kesenjangan di unit kerjanya	2. Penyusunan rencana kerja penerapan dan pengembangan <i>clinical leadership</i> sesuai dengan kesenjangan di unit kerjanya			

**KURIKULUM PELATIHAN**  
***Clinical Leadership* bagi Dokter**  
**Di Rumah Sakit**

			<ul style="list-style-type: none"><li>• Lembar rencana pengembangan</li><li>• Panduan latihan</li></ul>	
--	--	--	---	--

## 2. Master Jadwal

**Jadwal Pelatihan**  
*Clinical Leadership* bagi Dokter  
 di

Hari/ Tanggal	Jam	Materi	JPL		Fasilitator
			T	P	
I	07.00 - 08.00	Registrasi			Panitia
	08.00 - 08.45	Pre Test			
	08.45 - 09.45	Pembukaan			Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
	09.45 - 10.00	<i>Coffee break</i>			
	10.00 - 12.15	Building Learning Commitment (BLC)		3	Pengendali Pelatihan
	12.15 - 13.15	ISHOMA			Panitia
	13.15 - 14.45	Konsep Tata Kelola Klinis (Clinical Governance)	2		Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
	14.45 - 16.15	Pengelolaan Diri Sendiri	2		Tim Teaching
	16.15 - 16.30	<i>Coffee break</i>			Panitia
	16.30 - 18.00	Pengelolaan Diri Sendiri (Lanjutan)		2	Tim Teaching
II	07.45 - 08.00	Refleksi			Pengendali Pelatihan
	08.00 - 09.30	Pengelolaan Diri Sendiri (Lanjutan)		2	Tim Teaching
	09.30 - 09.45	<i>Coffee break</i>			Panitia
	09.45 - 11.15	Kolaborasi Dengan Tim Kerja	2		Tim Teaching
	11.15 - 12.45	Kolaborasi Dengan Tim Kerja (Lanjutan)		2	Tim Teaching

**KURIKULUM PELATIHAN**  
*Clinical Leadership* bagi Dokter  
Di Rumah Sakit

	12.45 - 13.45	ISHOMA			Panitia
	13.45 - 15.15	Kolaborasi Dengan Tim Kerja (Lanjutan)		2	Tim Teaching
	15.15 - 15.30	<i>Coffee break</i>			Panitia
	15.30 - 17.00	Pengelolaan Layanan Klinis di Unit Kerja	2		Tim Teaching
III	07.45 - 08.00	Refleksi			Pengendali Pelatihan
	08.00 - 10.15	Pengelolaan Layanan Klinis di Unit Kerja (Lanjutan)		3	Tim Teaching
	10.15 - 10.30	<i>Coffee break</i>			Panitia
	10.30 - 12.45	Pengelolaan Layanan Klinis di Unit Kerja (Lanjutan)		3	Tim Teaching
	12.45 - 13.45	ISHOMA			Panitia
	13.45 - 16.00	Pengembangan Pelayanan Klinis Tim Kerja di Unit Kerjanya	3		Tim Teaching
	16.00 - 16.15	<i>Coffee break</i>			Panitia
	16.15 - 17.45	Pengembangan Pelayanan Klinis Tim Kerja di Uit Kerjanya (Lanjutan)		2	Tim Teaching
IV	07.45 - 08.00	Refleksi			Pengendali Pelatihan
	08.00 - 10.15	Pengembangan Pelayanan Klinis Tim Kerja di Uit Kerjanya (Lanjutan)		3	Tim Teaching

**KURIKULUM PELATIHAN**  
***Clinical Leadership* bagi Dokter**  
**Di Rumah Sakit**

	10.15 - 10.30	<i>Coffee break</i>			Panitia
	10.30 - 12.45	Pengembangan Pelayanan Klinis Tim Kerja di Uit Kerjanya (Lanjutan)		3	Tim Teaching
	12.45 - 13.45	ISHOMA			Panitia
	13.45 - 15.15	Anti korupsi	2		Pengendali Pelatihan/ Widyaiswara
	15.15-16.45	<i>Rencana tindak lanjut pengembangan clinical leadership</i>		2	Tim Teaching
	16.45 - 17.00	Coffee break			
V	07.45 - 08.00	Refleksi			Pengendali Pelatihan
	08.00 - 09.00	Post Test/ Evaluasi Peserta			Panitia
	09.00 - 10.00	Penutupan			Persatuan Dokter Manajemen Medik Indonesia (PDMMI)
	10.00-...	Penyelesaian Administrasi Peserta			Panitia
<b>TOTAL</b>			<b>13</b>	<b>27</b>	

### **3. Panduan Penugasan**

#### **MPI. 1 Pengelolaan Diri Sendiri**

MP.1 Penilaian Terhadap Diri Sendiri

MP.2 Pengelolaan kepribadian

#### **Panduan Latihan**

##### **Tujuan:**

Setelah mengikuti latihan ini, peserta mampu melakukan penilaian terhadap diri sendiri, dan pengelolaan kepribadian.

##### **Langkah-langkah:**

1. Pelatih dan tim membagi peserta menjadi 6 kelompok @ 5 (lima) orang per kelompok.
2. Pelatih dan tim membagikan alat bantu kepada masing-masing kelompok
3. Pelatih dan tim meminta masing-masing peserta mengerjakan latihan pengelolaan diri sendiri pada form penilaian yang telah dibagikan dengan waktu 25 menit, meliputi:
  - a. Penilaian terhadap diri sendiri
  - b. Pengelolaan kepribadian
4. Pelatih dan tim meminta setiap peserta dalam kelompok untuk saling bertukar form penilaian diri sendiri yang telah diisi.
5. Pelatih dan tim meminta setiap peserta dalam kelompok untuk menyampaikan penilaiannya terhadap peserta lain yang mengacu pada form penilaian diri sendiri yang telah diisi oleh peserta yg bersangkutan @ 5 menit perorang.
6. Pelatih dan tim memberikan tanggapan/ klarifikasi terhadap hasil penilaian diri sendiri peserta secara keseluruhan dengan waktu 10 menit.



## **MPI. 1 Pengelolaan Diri Sendiri**

### **MP.1 Penilaian Terhadap Diri Sendiri**

#### **Lembar Latihan**

Isilah formulir berikut ini dengan nilai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) untuk menjelaskan diri Anda pada setiap kebiasaan ini

<b>Kebiasaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>B</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1. Saya memiliki kebiasaan untuk selalu proaktif					
2. Saya memiliki kebiasaan untuk selalu berfikir mulai dari akhir (selalu punya impian atau tujuan atau goal pribadi)					
3. Saya memiliki kebiasaan untuk selalu mengerjakan dari yang paling penting					
4. Saya memiliki kebiasaan untuk selalu berfikir Menang-Menang (Think Win-Win)					
5. Saya memiliki kebiasaan untuk selalu berusaha memahami dahulu sebelum minta dipahami					
6. Saya memiliki kebiasaan untuk selalu berusaha bersinergi (bekerjasama)					
7. Saya memiliki kebiasaan untuk selalu mengasah terus kemampuan pribadi dan kemampuan tim					



**MPI. 1 Pengelolaan Diri Sendiri**

**MP.2 Pengelolaan Kepribadian**

**Lembar Latihan**

Setelah anda menilai diri anda sendiri, maka tulislah rencana kerja anda untuk dapat mengelola kepribadian anda yang dianggap perlu ditingkatkan

<b>Aspek Kepribadian yang Menurut Anda Perlu Ditingkatkan</b>	<b>Rencana Kerja Meningkatkan/ Mengembangkan Kepribadian Anda</b>

## **MPI. 1 Pengelolaan Diri Sendiri**

MP.3 Pengembangan Kepribadian

MP.4 Pelayanan klinis dengan integritas

### **Panduan Studi Kasus**

#### **Tujuan:**

Setelah mengikuti studi kasus ini, peserta mampu mengembangkan kepribadian secara berkelanjutan, dan pelayanan klinis dengan integritas.

#### **Langkah-langkah:**

1. Pelatih dan tim membagi peserta menjadi 6 kelompok @ 5 (lima) orang per kelompok.
2. Pelatih dan tim membagikan alat bantu kepada masing-masing kelompok
3. Pelatih dan tim meminta peserta dalam kelompoknya untuk melakukan studi kasus terkait pengelolaan diri sendiri sesuai dengan kasus yang dibagikan dengan waktu 25 menit, meliputi:
  - a. Pengembangan Kepribadian
  - b. Pelayanan klinis dengan integritas
4. Pelatih dan tim meminta setiap peserta dalam kelompok untuk mempresentasikan hasil studi kasus yang dilakukan dan peserta lain diminta utk menanggapi dan memberi masukan @ 10 menit/peserta.
5. Pelatih dan tim memberikan tanggapan/ klarifikasi terhadap hasil penilaian diri sendiri peserta secara keseluruhan dengan waktu 20 menit.



## **MPI. 1 Pengelolaan Diri Sendiri**

### **MP.3 Pengembangan Kepribadian**

#### **Lembar Kasus**

Anda seorang dokter/ perawat/ klinisi IGD di RS, suatu hari anda lupa terhadap jadwal kerja di shift pagi hari libur nasional. Pagi itu anda tidak memegang alat komunikasi karena berkumpul bersama keluarga menikmati hari yang cerah. Tidak terasa hari sudah siang, anda tiba-tiba melihat 15x miss call dari IGD RS tempat anda bekerja dan diberitahu bahwa dokter/perawat/klinisi shift malam terpaksa memperpanjang jaga karena anda tidak memberi kabar.

Keesokan harinya manajemen melihat ini sebagai sebuah pelanggaran berat, anda dipanggil dan manajemen memaki-maki mengatakan bahwa anda tidak profesional, tidak beretika dan berbagai hal kasar lainnya, karena ini merupakan kasus serupa yang kesekian kalinya yang anda lakukan.

**MPI. 1 Pengelolaan Diri Sendiri**

**MP.3 Pengembangan Kepribadian**

**Lembar Studi Kasus**

Bagaimana anda belajar dari kesalahan tersebut dan menjadikannya sebagai kesempatan untuk belajar?	
Bagaimana cara anda memperbaiki perilaku setelah mendapat umpan balik dari manajemen tersebut?	
Bagaimana cara anda dapat secara aktif mencari peluang dan tantangan untuk pembelajaran dan pengembangan diri, tidak sampai ditegur secara keras oleh manajemen?	
Bagaimana cara anda untuk dapat berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan diri secara profesional untuk mencegah hal-hal tersebut terjadi lagi?	

## **MPI. 1 Pengelolaan Diri Sendiri**

### **MP. 4 Pelayanan Klinis dengan Integritas Integritas**

#### **Lembar Kasus**

Dr. T adalah seorang dokter spesialis penyakit anak. Suatu ketika ia memiliki pasien neonatus yang membutuhkan obat *hyperheb B* untuk mengatasi penyakitnya. Obat tersebut begitu mahal, sehingga rumah sakit tidak mampu menyediakan dalam jumlah banyak. Rumah sakit tidak mengizinkan dokter T menggunakan obat tersebut. Tetapi dokter T berkeras bahwa bila tidak mendapatkan obat ini maka masa depan anak tersebut akan terganggu, sedangkan RS beralasan bahwa Klaim BPJS tidak mencukupi untuk diagnosis kasus tersebut.

**MPI. 1 Pengelolaan Diri Sendiri**

**MP.4 Pelayanan Klinis dengan Integritas**

**Lembar Studi Kasus**

<b>Bagaimana sebaiknya dokter T bersikap?</b>	<b>Bagaimana sebaiknya direksi Rumah Sakit bersikap?</b>
<b>Integritas apa yang perlu ditunjukkan oleh dokter T?</b>	<b>Integritas apa yang perlu ditunjukkan oleh direksi Rumah Sakit?</b>

## **MPI. 2 Kolaborasi Dengan Tim Kerja**

### **Panduan Studi Kasus**

#### **Tujuan:**

Setelah mengikuti studi kasus ini, peserta mampu melakukan kolaborasi/ kerjasama dengan tim kerja.

#### **Langkah-langkah:**

1. Pelatih dan tim membagi peserta menjadi 6 kelompok @ 5 (lima) orang per kelompok.
2. Pelatih dan tim membagikan alat bantu kepada masing-masing kelompok
3. Pelatih dan tim meminta peserta dalam kelompoknya untuk melakukan studi kasus terkait kolaborasi/ kerjasama dengan tim kerja sesuai dengan kasus yang dibagikan dengan waktu 25 menit.
4. Pelatih dan tim meminta setiap peserta dalam kelompok untuk mempresentasikan hasil studi kasus terkait kolaborasi kerjasama dengan tim yang dilakukan dan peserta lain diminta utk menanggapi dan memberi masukan @ 10 menit/peserta.
5. Pelatih dan tim memberikan tanggapan/ klarifikasi terhadap hasil studi kasus kolaborasi dengan tim kerja secara keseluruhan dengan waktu 20 menit.





---

---

## MPI. 2 Kolaborasi Dengan Tim Kerja

### Lembar Studi Kasus

Berdasarkan pengalaman kerja anda di unit kerja saat ini, identifikasi berbagai peluang kerjasama baik antara unit kerja anda dengan unit lain didalam RS ataupun antara unit kerja anda dengan institusi diluar RS anda.

Unit Anda: \_\_\_\_\_

Nama peluang kerja sama	
Unit kerja di RS anda atau institusi diluar RS yang akan anda ajak kerja sama	
Manfaat kerjasama tersebut bagi unit kerja anda	
Dasar anda mengatakan adanya peluang tersebut	
Langkah-langkah anda mewujudkan kerjasama tersebut	1. 2. 3. 4. 5.

## **MPI. 2 Kolaborasi Dengan Tim Kerja** Teknis Komunikasi Interpersonal

### ***Panduan Roleplay Komunikasi***

#### **Tujuan:**

Setelah mengikuti roleplay ini, peserta mampu melakukan komunikasi interpersonal secara efektif.

#### **Langkah-langkah:**

1. Pelatih dan tim membagi peserta menjadi 6 kelompok @ **5 (lima) orang per kelompok.**
2. Pelatih dan tim meminta peserta dalam kelompok untuk membagi peran sesuai dengan skenario yang telah disediakan, yang terdiri dari:
  - 1 (satu) orang sebagai pasien,
  - 1 (satu) orang sebagai dokter di Rumah Sakit
  - 3 (tiga) orang sebagai pengamat.
3. Pelatih dan tim meminta setiap peserta dalam kelompok untuk memainkan peran sesuai dengan perannya masing-masing secara bergantian @ 25 menit perorang.
4. Pelatih dan tim memberikan masukan dan klarifikasi terkait peran yang telah dilakukan setiap peserta dalam kelompok dengan waktu yang masih tersisa.



**MPI. 2 Kolaborasi Dengan Tim Kerja**  
Teknis Komunikasi Interpersonal

**Skenario**

Bapak KY 58 tahun merupakan seorang pasien di Rumah Sakit mengeluhkan mata perih dan merah karena terkena butiran pasir saat menggunakan motor pada tanggal 2 Mei 2017 lalu datang kedokter dan diberikan resep. Saat berada dirumah pasien baru membaca bahwa obat tetes yang diberikan tertulis merupakan chloramphenicol 3% obat tetes telinga, namun pasien beranggapan mungkin obat tersebut bisa digunakan baik untuk tetes mata dan tetes telinga saat digunakan mata pasien terasa semakin perih.

Pasiennya kemudian datang kembali ke dokter di Rumah Sakit dan mengeluhkan obat yang diberikan, dokter pun mengganti resep namun ternyata saat sampai dirumah membaca kembali obat tersebut merupakan tetes telinga lagi pasien pun masih beranggapan bisa digunakan untuk tetes mata dan telinga namun saat ditetaskan mata pasien malah lebih perih dan sakit serta pusing hingganya pasien pergi ke dokter spesialis mata yang kemudian mengatakan bahwa obat tetes tersebut tidak cocok untuk mata. Mengetahui hal ini membuat pasien tidak nyaman dan akhirnya melakukan protes terhadap RS.

Dokter kemudian melakukan RCA (analisa akar masalah) dan memang menemukan adanya kesalahan dalam pemberian obat

Peserta dalam kelompok yang berperan sebagai pengamat mengisi lembar ceklis dengan cara memberikan tanda  $\checkmark$  pada pilihan kolom: tidak dikerjakan, kurang lengkap, lengkap.

---

---

**MPI. 2 Kolaborasi Dengan Tim Kerja**  
Teknis Komunikasi Interpersonal

**Lembar kasus**

Bagaimana cara anda menjelaskan hal tersebut kepada pasien?	
Bagaimana cara anda menjelaskan mengenai apa yang telah terjadi	
Bagaimana anda akan memberi pernyataan bahwa akan bertanggung jawab atas apa yang sudah terjadi	
Bagaimana cara anda mengajukan permintaan maaf	
Bagaimana cara anda menyampaikan bahwa kejadian yang sama tidak akan terulang lagi	
Bagaimana cara anda menyampaikan bahwa anda/Puskesmas akan memberikan peringatan (bagi yang terlibat) atau dan kompensasi (kepada pasien)	

**MPI. 2 Kolaborasi Dengan Tim Kerja**  
Teknis Komunikasi Interpersonal

**Daftar ceklist**

<b>Ceklist</b>	<b>Tidak dikerjakan</b>	<b>Kurang lengkap</b>	<b>Lengkap</b>
Menjelaskan mengenai apa yang telah terjadi			
Memberi pernyataan bahwa akan bertanggung jawab atas apa yang sudah terjadi			
Mengajukan permintaan maaf			
Menyampaikan bahwa kejadian yang sama tidak akan terulang lagi			
Menyampaikan bahwa akan ada peringatan (bagi yang terlibat) atau dan kompensasi (kepada pasien)			

### **MPI. 3 Pengelolaan Layanan Klinis Di Unit Kerja**

MP 1. Perencanaan pelayanan klinis di unit kerja

MP 2. Pengelolaan sumber daya pelayanan klinis di unit kerja

MP3. Pengelolaan kinerja tim secara efektif dan efisien di unit kerja

### **Panduan Latihan**

#### **Tujuan:**

Setelah mengikuti latihan ini, peserta mampu melakukan melakukan perencanaan pelayanan klinis di unit kerjanya

#### **Langkah-langkah:**

1. Pelatih dan tim membagi peserta menjadi 6 kelompok @ 5 (lima) orang per kelompok.
2. Pelatih dan tim membagikan alat bantu kepada masing-masing kelompok
3. Pelatih dan tim meminta masing-masing peserta dalam kelompok mengerjakan latihan pengelolaan layanan klinis pada form yang telah dibagikan dengan waktu 45 menit, meliputi:
  - a. Perencanaan pelayanan klinis di unit kerjanya
  - b. Pengelolaan sumber daya pelayanan klinis di unit kerja
  - c. Pengelolaan kinerja tim secara efektif dan efisien di unit kerja
4. Pelatih dan tim meminta setiap kelompok untuk mempresentasikan hasil latihan kelompok, dan kelompok lain menanggapi dan memberi masukan @ 15 menit kelompok.
5. Pelatih dan tim memberikan tanggapan/ klarifikasi terhadap hasil penilaian diri sendiri peserta secara keseluruhan dengan waktu 15 menit.





**MPI. 3 Pengelolaan Layanan Klinis Di Unit Kerja**

MP 1. Perencanaan pelayanan klinis di unit kerja

MP 2. Pengelolaan sumber daya pelayanan klinis di unit kerja

MP3. Pengelolaan kinerja tim secara efektif dan efisien di unit kerja

**Lembar Latihan 1**

Tentukan salah satu prosedur pelayanan klinis (clinical care) di unit kerja anda. Identifikasi berbagai proses yang ada dalam prosedur tersebut. Identifikasi kemungkinan failure dan efeknya beserta dengan nilai severity dan occurrence serta RPN. Lakukan RCA untuk mengusulkan perbaikan.

Proses	Failure	Effect	S	O	RPN	POA	S	O	RPN

**MPI. 3 Pengelolaan Layanan Klinis Di Unit Kerja**

MP 1. Perencanaan pelayanan klinis di unit kerja

MP 2. Pengelolaan sumber daya pelayanan klinis di unit kerja

MP3. Pengelolaan kinerja tim secara efektif dan efisien di unit kerja

**Lembar Latihan 2**

Berdasarkan hasil FMEA pada lembar kasus perencanaan pelayanan klinis diatas, susunlah detail POA sesuai tabel berikut

<b>Kegiatan</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Indikator Keberhasilan</b>	<b>Waktu yang dibutuhkan</b>	<b>Penanggung Jawab</b>	<b>Perkiraan Biaya</b>

### **MPI. 3 Pengelolaan Layanan Klinis Di Unit Kerja**

MP 3a. Mentorship Kepada Tim Kerja

#### **Panduan *Roleplay***

##### **Tujuan:**

Setelah mengikuti *roleplay* ini, peserta mampu melakukan mentorship kepada anggot tim di unit kerja.

##### **Langkah-langkah:**

1. Pelatih dan tim membagi peserta menjadi 6 kelompok @ 5 (lima) orang per kelompok.
2. Pelatih dan tim meminta peserta dalam kelompok untuk membagi peran sesuai dengan skenario yang telah disediakan, yang terdiri dari:
  - 1 (satu) orang sebagai mentor
  - 1 (satu) orang sebagai mentee (yang dimentorin),
  - 3 (tiga) orang sebagai pengamat.
3. Pelatih dan tim meminta setiap peserta dalam kelompok untuk memainkan peran sesuai dengan perannya masing-masing secara bergantian @ 25 menit perorang.
4. Pelatih dan tim memberikan masukan dan klarifikasi terkait peran yang telah dilakukan setiap peserta dalam kelompok dengan waktu yang masih tersisa sekitar 10 menit.



### **MPI. 3 Pengelolaan Layanan Klinis Di Unit Kerja**

#### **MP 3a. Mentorship Kepada Tim Kerja**

#### **Skrenario *Roleplay***

Mentee anda adalah Bambang. Ia adalah dokter lulusan dari universitas favorit dan lulus dengan IP yang tinggi. Selama ini ia bekerja di IGD dan kinerjanya sangat baik. Selain itu, ia juga seorang yang periang dan pandai bergaul. Karena itulah, ia menjadi orang yang populer dan banyak disukai oleh rekan-rekannya.

Dua hari yang lalu anda mendengar kinerja Bambang saat ini sangat menurun. Pekerjaannya semakin tidak teliti. Padahal ketelitian adalah faktor yang sangat penting dalam pekerjaannya. Selain itu, ia juga semakin sulit untuk menerima teguran. Ia nampaknya sekarang semakin pendiam dan peka terhadap masukan dari orang lain tentang kinerjanya. Akibatnya adalah hubungannya dengan rekan-rekan dan atasannya menjadi semakin renggang. Anda tidak tahu apa masalahnya, tetapi sepertinya Bambang memiliki masalah pribadi yang disimpannya sendiri.

Selama pertemuan sebelumnya, anda dengan Bambang sudah menetapkan beberapa tindak lanjut yang harus dilakukannya sebelum pertemuan berikutnya. Anda memberikan dia satu buku untuk dibacanya dan menyarankan kepadanya untuk lebih banyak mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya. Kemarin ketika anda menelepon Bambang untuk menanyakan apakah ia sudah melakukan kedua hal ini, ternyata Bambang menjawab belum.

Saat ini anda akan mengadakan pertemuan rutin dengan Bambang

Peserta yang berperan sebagai pengamat mengisi lembar pengamatan dan memberikan umpan balik setelah role play selesai



### **MPI. 3 Pengelolaan Layanan Klinis Di Unit Kerja**

#### **MP 3a. Mentorship Kepada Tim Kerja**

#### **Daftar Ceklist**

<b>Ceklist</b>	<b>Tidak dikerjakan</b>	<b>Kurang lengkap</b>	<b>Lengkap</b>
Berorientasi pada masalah, bukan pada pribadi			
Bersifat deskriptif, bukan evaluatif			
Menghargai orang yang diajak bicara			
Bersifat spesifik, bukannya global			
Bersifat dua arah, tidak menyela, tidak mendominasi			
Menanyakan dulu apakah dapat memberi saran atau umpan balik			
Memberitahu mentee, bahwa mentor tidak mengharapkannya mereka untuk mengikuti semua saranya.			
Meminta mentee untuk bergerak maju sesuai dengan tujuan mentee (bukan tujuan mentor)			
Menyelesaikan masalah			





## **MPI. 4 Pengembangan Pelayanan Klinis Tim Kerja Di Unit Kerjanya.**

### **MP.1 Peningkatan Kinerja Pelayanan Klinis Di Unit Kerja**

#### **Panduan Latihan**

##### **Tujuan:**

Setelah mempelajari kasus ini, peserta mampu melakukan peningkatan kinerja pelayanan klinis di unit kerja.

##### **Langkah-langkah:**

1. Pelatih dan tim membagi peserta menjadi 6 kelompok @ 5 (lima) orang per kelompok.
2. Pelatih dan tim membagikan alat bantu kepada masing-masing kelompok
3. Pelatih dan tim meminta masing-masing peserta dalam kelompok mengerjakan latihan Peningkatan Kinerja Pelayanan Klinis Di Unit Kerja sesuai dengan lembar kasus yang telah disediakan/ dibagikan dengan waktu 60 menit, meliputi:
  - a. Identifikasi upaya peningkatan kinerja pelayanan klinis
  - b. Tehnik motivasi
  - c. Transformasi untuk peningkatan kinerja pelayanan klinis tim kerja sesuai dengan upaya peningkatan kinerja peningkatan kinerja
  - d. Pengukuran dampak perubahan kinerja pelayanan klinis
4. Pelatih dan tim meminta setiap kelompok untuk mempresentasikan hasil latihan kelompok, dan kelompok lain menanggapi dan memberi masukan @ 20 menit per kelompok.
5. Pelatih dan tim memberikan tanggapan/ klarifikasi terhadap hasil penilaian diri sendiri peserta secara keseluruhan dengan waktu 20 menit.

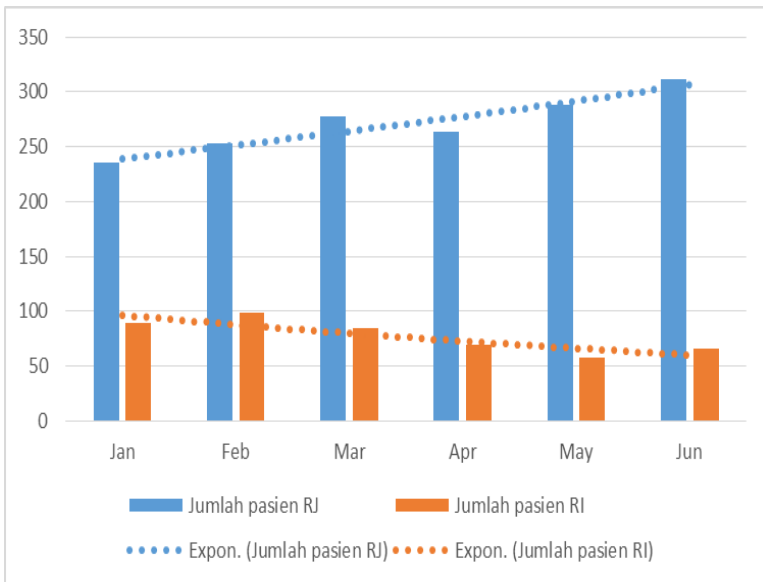


## MPI. 4 Pengembangan Pelayanan Klinis Tim Kerja Di Unit Kerjanya.

### MP.1 Peningkatan Kinerja Pelayanan Klinis Di Unit Kerja

#### Lembar Kasus

Anda bekerja disalah satu KSM (kelompok staf medis) disebuah RS. Dari data kinerja dengan indikator jumlah pasien dibidang anda selama 6 bulan terakhir baik untuk pasien rawat jalan dan rawat inap menunjukkan grafik seperti terlihat dibawah ini.



**MPI. 4 Pengembangan Pelayanan Klinis Tim Kerja Di  
Unit Kerjanya.**

**MP.1 Peningkatan Kinerja Pelayanan Klinis Di Unit Kerja**

**Lembar Latihan**

Menurut anda apa saja yang dapat menyebabkan kinerja jumlah pasien rawat inap mengalami trend penurunan terus menerus meski pasien rawat jalan justru menunjukkan trend peningkatan?

<b>Jenis masalah</b>	<b>Kemungkinan masalah</b>
Man (SDM)	
Money (Uang)	
Method (Metode)	
Machine (Mesin)	
Material (Bahan)	

**MPI. 4 Pengembangan Pelayanan Klinis Tim Kerja Di  
Unit Kerjanya.**

MP.2 Pengembangan pelayanan klinis melalui terobosan-  
terobosan baru di unit kerja

***Panduan Roleplay***

**Tujuan:**

Setelah mengikuti roleplay ini, peserta mampu melakukan melakukan pengembangan pelayanan klinis melalui terobosan-terobosan baru di unit kerja.

**Langkah-langkah:**

1. Pelatih dan tim membagi peserta menjadi 6 kelompok @ 5 (lima) orang per kelompok.
2. Pelatih dan tim meminta peserta dalam kelompok untuk membagi peran sesuai dengan skenario yang telah disediakan @ 30 menit per orang, yang terdiri dari:
  - 1 (satu) orang sebagai fasilitator
  - 1 (satu) orang sebagai anggota tim
  - 3 (tiga) orang sebagai pengamat.
3. Pelatih dan tim meminta setiap peserta dalam kelompok untuk memainkan peran sesuai dengan perannya masing-masing secara bergantian @ 30 menit perorang.
4. Pelatih dan tim memberikan kesempatan bagi peserta untuk mengulang bagian2 yang dirasa kurang tepat, serta masukan dan klarifikasi terkait peran yang telah dilakukan setiap peserta dalam kelompok dengan waktu yang masih tersisa.



**MPI. 4 Pengembangan Pelayanan Klinis Tim Kerja Di  
Unit Kerjanya.**

MP.2 Pengembangan pelayanan klinis melalui terobosan-  
terobosan baru di unit kerja

***Skenario Role Play***

Berdasarkan hasil identifikasi masalah tersebut diatas, pilih salah satu masalah yang menurut anda paling penting, lalu lakukanlah peragaan peran (roleplay) bagaimana cara anda melakukan diskusi untuk memecahkan masalah sekaligus memotivasi rekan tim kerja untuk bersama-sama mengatasi masalah tersebut.

Peran I: Fasilitator diskusi

Peran II: Anggot tim

Peran III: Pengamat



**MPI. 4 Pengembangan Pelayanan Klinis Tim Kerja Di Unit Kerjanya.**

MP.2 Pengembangan pelayanan klinis melalui terobosan-terobosan baru di unit kerja

**Daftar Ceklist**

Berdasarkan hasil identifikasi masalah tersebut diatas, pilih salah satu masalah yang menurut anda paling penting, lalu lakukanlah peragaan peran (roleplay) bagaimana cara anda melakukan diskusi untuk memecahkan masalah sekaligus memotivasi rekan tim kerja untuk bersama-sama mengatasi masalah tersebut

<b>Ceklist</b>	<b>Tidak dikerjakan</b>	<b>Kurang lengkap</b>	<b>Lengkap</b>
Membangun kesadaran bersama bahwa terdapat masalah yang merupakan masalah bersama			
Membangun kepercayaan diri tim bahwa masalah tersebut dapat dipecahkan			
Memastikan bahwa setiap pendapat anggota tim adalah berharga dalam mengatasi masalah			
Memfasilitasi pencarian akar masalah sekaligus cara menyelesaikan masalah			
Menutup diskusi dengan membangun komitmen			

bersama untuk mengatasi masalah			
---------------------------------	--	--	--

### **MPP. 3 Rencana Tindak Lanjut Pengembangan *Clinical Leadership***

#### **Panduan Latihan**

##### **Tujuan:**

Setelah mengikuti latihan ini, peserta mampu menyusun rencana tindak lanjut terkait clinical leadership.

##### **Langkah-langkah**

1. Pelatih membagi peserta menjadi beberapa kelompok @ 5 (lima) orang per kelompok
2. Pelatih membagikan alat bantu kepada masing-masing kelompok
3. Pelatih meminta peserta mengerjakan latihan dengan cara mengisi lembar latihan dan menjawab pertanyaan tentang apa saja kesenjangan kompetensi yang masih ada miliki atau yang masih perlu anda kembangkan lebih lanjut.

### **MPP. 3 Rencana Tindak Lanjut Pengembangan *Clinical Leadership***

#### **Lembar Latihan**

Setelah anda mempelajari seluruh isi Mata Pelatihan Inti, maka menurut anda apa saja kesenjangan kompetensi yang masih ada miliki atau yang masih perlu anda kembangkan lebih lanjut.

<b>Mata Pelatihan Inti</b>	<b>Kesenjangan yang masih ada</b>
Pengelolaan diri sendiri	
Kolaborasi dengan tim kerja	
Pengelolaan layanan klinis di unit kerja	
Pengembangan layanan klinis di unit kerja	

## 5. Penentuan Peserta, Pelatih dan Instruktur

### a. Kriteria Peserta

- 1) Dokter/ Dokter Spesialis/Dokter Gigi
- 2) Bekerja di Rumah Sakit

### b. Kriteria Pelatih/Fasilitator

- 1) Pendidikan minimal S1/ Dokter/ Dokter gigi
- 2) Menguasai materi atau substansi yang akan di ajarkan.
- 3) Telah mengikuti pelatihan kedokteran, yaitu TPPK/ TOT *Clinical Leadership*/ widiasuara
- 4) Memahami kurikulum pelatihan *Clinical Leadership*/. Khususnya RBPMP materi yang akan di sampaikan

### c. Kriteria Instruktur

- 1) Pendidikan minimal D3 Kesehatan
- 2) Menguasai materi atau substansi yang akan di ajarkan.
- 3) Memahami kurikulum pelatihan *Clinical Leadership*/. Khususnya RBPMP materi yang akan di sampaikan
- 4) Di utamakan yang pernah yang telah mengikuti pelatihan Clinical Instruktur

## 6. Penentuan Penyelenggara dan Tempat Penyelenggaraan

### a. Penyelenggara

Pelatihan *Clinical Leadership* yang telah terakreditasi ini di selenggarakan oleh PDMMI

dengan pengampuan dari institusi pelatihan yang telah terakreditasi (BBPK/Bapelkes), dengan kriteria sbb:

- Memiliki Pengendali pelatihan yang telah mengikuti pelatihan pengendali pelatihan bidang kesehatan
- Memiliki minimal 1 orang tenaga/ panitia penyelenggara pelatihan yang telah mengikuti pelatihan *Training Officer Course* (TOC)

**b. Tempat penyelenggaraan**

Pelatihan *Clinical Leadership* ini di selenggarakan di institusi pelatihan yang terakreditasi (BBPK/Bapelkes)/ instansi lain dengan sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan pelatihan (lihat RBPMB dan P3 yang telah disusun).

# LAMPIRAN

## FORM EVALUASI PELATIH dan PENYELENGGARAAN

FORM EVALUASI PELATIH

**KURIKULUM PELATIHAN**  
*Clinical Leadership* bagi Dokter  
Di Rumah Sakit

---

PENILAIAN TERHADAP FASILITATOR / PELATIH													
Nama Diklat		:											
Nama Fasilitator		:											
Materi		:											
Hari/Tanggal		:											
Waktu/Jam		:											
NO	KOMPONEN	NILAI											
		45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.	Penguasaan Materi												
2.	Ketepatan Waktu												
3.	Sistematika Penyajian												
4.	Penggunaan Metode, media dan Alat Bantu pelatihan												
5.	Empati, Gaya dan Sikap terhadap Peserta												
6.	Penggunaan Bahasa dan Volume Suara												
7.	Pemberian Motivasi Belajar kepada Peserta												
8.	Pencapaian Tujuan Pembelajaran Umum												
9.	Kesempatan Tanya Jawab												
10.	Kemampuan Menyajikan												

**KURIKULUM PELATIHAN**  
*Clinical Leadership* bagi Dokter  
Di Rumah Sakit

**FORM EVALUASI PENYELENGGARA PELATIHAN**

NO	KOMPONEN	NILAI											
		45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Pengalaman belajar dalam pelatihan ini												
2	Rata-rata penggunaan metode pembelajaran oleh pengajar												
3	Tingkat semangat belajar saudara mengikuti program pelatihan ini												
4	Tingkat kepuasan terhadap penyelenggaraan proses belajar mengajar												
5	Kenyamanan ruang belajar												
6	Penyediaan alat bantu pelatihan di dalam kelas												
7	Penyediaan dan pelayanan bahan belajar (seperti pengadaan, bahan diskusi )												
8	Penyediaan dan kebersihan kamar kecil												
9	Pelayanan sekretariat												
10	Penyediaan pelayanan akomodasi												
11	Penyediaan dan pelayanan konsumsi												
Keterangan : 45 – 55 : kurang, 56 – 75 : sedang, 76 – 85 : baik, 86 ke atas sangat baik													



**Komentar dan saran terhadap:**

1. FASILITATOR:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. PENYELENGGARAAN/PELAYANAN PANITIA:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. PENGENDALI DIKLAT:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## **Tim Penyusun**

### **Penasehat**

dr. Andi Wahyuningsih Attas, Sp. An, KIC, MARS

### **Penanggungjawab**

Dr. dr. Hanevi Djasri, MARS, FISQua

### **Kontributor**

dr. Azhar Jaya, SKM, MKes

Eva Tirtabayu Hasri, S.Kep, MPH

### **Tim Pembahas**

- Masnapita, SKM, MKM Puslat SDM Kesehatan
- dr. Sari Hayuningtyas, MKM Puslat SDM Kesehatan
- Perhimpunan Dokter Manajemen Medik Indonesia