

SOAL UJIAN TENGAH SEMESTER (UTS)

SEMESTER II EKSEKUTIF

KELAS PROMOSI KESEHATAN

**SOAL UJIAN TENGAH SEMESTER (UTS)
MATA KULIAH ETIKA DAN HUKUM KESEHATAN**

1. Jelaskan menurut saudara, sejauh mana pentingnya dalam sebuah etika dan yang kurang menerapkan etika dalam menjalankan sebuah profesi sebagai tenaga medis dan berikan contohnya
2. Undang undang No: 36.TAHUN 2009 Tentang Kesehatan pada pasal 75 dan pasal 76 melarang adanya praktik aborsi tapi ada pengecualian sebutkan dan jelaskan dan beri contoh dari pengecualian tersebut
3. Sebutkan berapa tips terhidar dari sebuah tuntutan malpraktik dan sebutkan dari tolak ukur dari malpraktik dari kelalaian yang berat
4. Jelaskan apa yang dimaksud dengan *informed concent* dan sebutkan sanksi pidana pada pasal 351 KUHp dan pasal 1367 KUHPer.
5. Apa yang dimaksud dengan rekam medis dan jelaskan isi dari pasal 322 KUHp dan pasal 1365 KUHPer.

SELAMAT MENGERJAKAN DENGAN BAIK DAN BENAR

UJIAN TENGAH SEMESTER

MATA KULIAH MANAJEMEN SDM KESEHATAN

DOSEN PENGAMPU : MISKAH AFRIANI NST, M.Psi, psikolog
SEMESTER : 2

1. Rumah Sakit “X” Medan merupakan salah satu pelayanan publik dibidang kesehatan yang langsung dibawah oleh pemerintah. Hampir 70% tenaga SDM dirumah sakit ini berasal dari pengangkatan langsung oleh pemerintah melalui seleksi pegawai Negeri Sipil. Sedangkan 30% lainnya merupakan tenaga kontrak dari Pemerintah Kota yang langsung diusulkan oleh pihak manajemen Rumah Sakit. Kebanyakan dari tenaga kontrak yang telah bekerja di Rumah Sakit “X” ini adalah intervensi langsung dari pihak atasan Rumah Sakit ataupun bagian manajemen lainnya, termasuk didalamnya tenaga kerja perawat.

Belakangan ini, kualitas tenaga kontrak menjadi bahasan penting dikalangan manajemen Rumah Sakit, terutama tenaga kontrak perawat. Hal ini disebabkan karena ada beberapa masalah yang juga disebabkan oleh tenaga kontrak, seperti yang baru-baru ini terjadi yaitu salah seorang perawat meminta imbalan berupa uang dari setiap intervensi yang diberikannya kepada pasien disalah satu ruang Rawat-Inap. Masalah lain yang pernah terjadi juga adalah seringnya perawat tidak mematuhi peraturan yang berlaku, seperti: memakai sandal pada jam kerja, datang terlambat pada waktu dinas malam tanpa alasan yang jelas, pemasangan infus yang tidak tepat dan berkata tidak sopan kepada pasien dan tidak melayani pasien yang bertanya atau meminta bantuan.

Setelah ditinjau lebih lanjut, maka diperoleh kesimpulan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah sistim penerimaan tenaga kontrak yang tidak memiliki aturan yang baku. Hal ini diakui juga oleh Kepala subbidang bagian pengendalian mutu keperawatan yang mengatakan bahwa mereka tidak mempunyai standar untuk menerima tenaga kontrak perawat sehingga setiap ada intervensi dari atasan atau dari bagian personalia mengenai penambahan tenaga kontrak, bagian keperawatan hanya

menerima saja tanpa melihat kualitas yang dimiliki oleh calon perawat terlebih dahulu. Ditambah lagi setiap ada kekurangan tenaga kerja perawat mereka tidak memiliki serangkaian proses penerimaan yang dapat digunakan untuk menjaring tenaga kerja yang berkualitas. Pada tahun 2006 juga pernah dibuka penerimaan calon tenaga kontrak namun seleksi hanya berdasarkan latar belakang pendidikan dan tes pengetahuan Keperawatan, namun ternyata hasil tersebut tidak mencukupi untuk memperoleh tenaga perawat yang berkualitas

Berdasarkan wacana diatas maka buatlah suatu standar penerimaan dan seleksi calon perawat pelaksana. Yang harus memuat hal-hal dibawah ini :

(30)

- a) Tuliskan persyaratan/kriteria yang harus dipenuhi calon perawat
- b) Tuliskan tehnik untuk menjaring calon perawat
- c) Tuliskan skill, ability dan *other trait* yang harus dimiliki perawat pelaksana
- d) Tuliskan defenisi dan tujuan seleksi?
- e) Tuliskan tahapan-tahapan seleksi yang akan dilakukan dilengkapi
- f) Jelaskan metode-metode yang digunakan dalam proses seleksi
- g) Tuliskan aspek-aspek psikologis yang diperlukan sebagai seorang perawat (intelektual, sikap kerja, kepribadian)

2. Seorang kepala di suatu kantor pemerintah seringkali merasa jengkel karena para bawahannya sering tidak berada di tempat kerjanya ketika diperlukan. Sehubungan dengan hal tersebut, diberlakukan ketentuan bahwa setiap pegawai harus mengisi daftar hadir sebanyak empat kali sehari. Ketentuan absensi empat kali tersebut diatur sebagai berikut:

- (1) pada pagi hari, daftar hadir ditarik oleh bagian kepegawaian pada jam 08.00,
- (2) pada jam 12.00, saat para pegawai akan beristirahat siang,
- (3) pada jam 13.00 ketika para pegawai selesai beristirahat, dan
- (4) jam 17.00 saat berakhirnya jam kerja pada hari itu.

Dengan ketentuan seperti itu, banyak pegawai yang merasa tidak nyaman namun pada umumnya mematuhi ketentuan yang ada. Dari pembicaraan para pegawai di sela-sela kesibukannya, para pegawai sebenarnya merasa keberatan dengan

ketentuan tersebut, namun karena posisinya sebagai bawahan, mereka tidak bisa berbuat lain kecuali mengikutinya.

Dari kasus tersebut di atas,

- a) Analisalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala kantor pemerintahan tersebut? Dan jelaskan? (8)
- b) Sebutkan dan jelaskan gaya-gaya kepemimpinan yang telah anda pelajari?(10)
- c) Menurut Anda, gaya kepemimpinan apakah yang harusnya digunakan oleh kepala kantor pemerintahan? Jelaskan (5)
- d) Jelaskan pengertian kepemimpinan gaya "*Laissez faire*"? (7)

UJIAN TENGAH SEMESTER

MATA KULIAH PEMASARAN SOSIAL

**DOSEN PENGAMPU : Dr. Dra. Megawati, S.Kep. Ns
SEMESTER : 2**

1. Apa yang dimaksud dengan Pemasaran Sosial?
2. Berilah contoh cara mengaplikasikan pemasaran sosial di tempat kerja masing-masing institut
3. Metode pemasaran sosial itu yang baik digunakan dengan cara?
4. Bagaimana langkah-langkah dalam pemasaran sosial agar tujuan pemasarannya tercapai?
5. Dalam proses pemasaran sosial itu ada beberapa metode, sebutkan dan jelaskan metode mana yang lebih baik untuk digunakan?