

LAPORAN AKTUALISASI



**“PENILAIAN RISIKO KELAYAKAN DAN MONITORING
PENGUNAAN OBAT OLEH PASIEN SECARA MANDIRI DI
INSTALASI FARMASI RAWAT INAP RSUD Dr. H. M. RABAIN”**

Oleh :

apt. Gita Nata Parawanesthi, S. Farm

199304132022032011

**PELATIHAN DASAR CPNS GOLONGAN III
ANGKATAN XV TAHUN 2022**

**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
BADAN PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PELATIHAN DASAR CPNS
PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM
GOLONGAN III ANGKATAN XV
TAHUN 2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN
LAPORAN AKTUALISASI**

**“PENILAIAN RISIKO KELAYAKAN DAN MONITORING
PENGUNAAN OBAT OLEH PASIEN SECARA MANDIRI DI
INSTALASI FARMASI RAWAT INAP RSUD Dr. H. M. RABAIN”**

Oleh :

apt. Gita Nata Parawanesthi, S. Farm

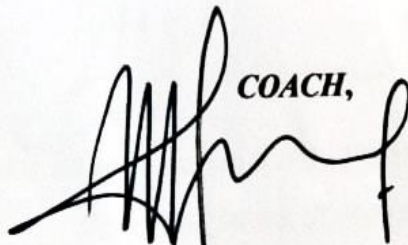
199304132022032011

NDH : 17

Telah diseminarkan dan disahkan pada:

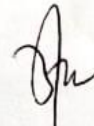
Hari/tanggal : Kamis / 01 Desember 2022

Tempat : BPKSDM Muara Enim


COACH,

**Dr. Mery Fanada, S. Pd., SKM., M. Kes.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 197605131998032005**

MENTOR,



**Fera Susanty, S. Kep, Ners, M. Kep.
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 198705032010012018**

Menyetujui

**a.n. Kepala BPKSDM Kabupaten Muara Enim
Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur**


**HELYUS AFRIAN, S.H.
Pembina (IV/a)
NIP. 197909142006041014**

**LEMBAR PENGESAHAN
LAPORAN AKTUALISASI**

**“PENILAIAN RISIKO KELAYAKAN DAN MONITORING
PENGUNAAN OBAT OLEH PASIEN SECARA MANDIRI DI
INSTALASI FARMASI RAWAT INAP RSUD Dr. H. M. RABAIN”**

Oleh :

apt. Gita Nata Parawanesthi, S. Farm

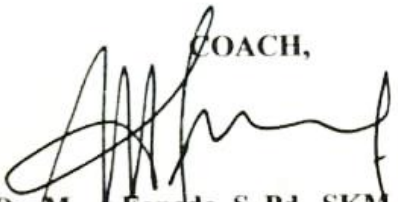
199304132022032011

NDH : 17

Telah diseminarkan dan disahkan pada:

Hari/tanggal : Jumat / 02 Desember 2022

Tempat : BKPSDM Muara Enim

COACH,

Dr. Merry Fanada, S. Pd., SKM., M. Kes.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 197605131998032005

PENGUJI,

Dra. Efrilia M. Si
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP.196612151991032001

Mengesahkan :
KEPALA BPSDMD PROVINSI SUMATERA SELATAN



Hj. Tarbiyah, S. Pd., MM
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 196410131984062001

KATA PENGANTAR

Assalamu 'Alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang tidak pernah berhenti memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan Aktualisasi yang berjudul “*Penilaian Risiko Kelayakan Dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Pasien Secara Mandiri Di Instalasi Farmasi Rawat Inap RSUD Dr. H. M. Rabain*” dengan baik dan lancar. terselesaikannya seluruh rangkaian kegiatan dan laporan aktualisasi ini tidak terlepas dari do’a, bimbingan, pengarahan, dukungan, bantuan serta semangat yang telah diberikan oleh pihak- pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Kurniawan, A.P., M.Si selaku PJ. Bupati Muara Enim
2. Ibu Dr. Mery Fanada, S. Pd., SKM., M. Kes selaku *coach* yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan kegiatan serta laporan aktualisasi
3. Ibu Fera Susanty, S.Kep. Ners, M.Kep selaku *mentor* yang telah membantu dalam penyusunan, perancangan dan pelaksanaan kegiatan aktualisasi
4. Bapak dan Ibu Widyaishwara yang telah memberikan materi dengan tulus dan semangat selama pendidikan dan pelatihan dasar CPNS Pemerintah Kabupaten Muara Enim Angkatan XV tahun 2022
5. Suami keceku, anak-anakku tercinta, kedua orang tua terkasih dan seluruh keluarga besar di Jawa dan Sumatera
6. Seluruh pegawai RSUD Dr. H.M Rabain terutama di Instalasi Farmasi atas bantuan dan dukungannya kepada penulis selama pembuatan laporan
7. Seluruh teman seperjuangan “100% PNS” PEMKAB Muara Enim Angkatan XV yang selalu saling membantu dan menyemangati hingga detik terakhir.

8. Serta teman-teman seperjuangan “100% PNS” Alumni STIFAR YAPHAR SEMARANG yang tetap kompak saling bahu membahu agar masing-masing jalannya dimudahkan oleh Allah SWT.
9. Terkhusus peluk cium dari jauh untuk “Anak- anak Ayam” ku yang selalu jadi bagian dalam jalan ninjaku

Muara Enim, 30 November 2022

apt. Gita Nata Parawanesthi, S. Farm

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	4
DAFTAR GAMBAR.....	8
DAFTAR TABEL	9
BAB I	10
PENDAHULUAN.....	10
A. LATAR BELAKANG	10
B. TUJUAN DAN MANFAAT AKTUALISASI	13
1. Tujuan Umum	13
2. Tujuan Khusus	13
3. Manfaat.....	13
C. RUANG LINGKUP	14
BAB II.....	15
DESKRIPSI AKTUALISASI.....	15
A. DESKRIPSI ORGANISASI.....	15
1. Profil Organisasi.....	15
2. Visi, Misi dan Nilai Organisasi.....	19
B. DESKRIPSI ISU DAN KETERKAITAN DENGAN AGENDA III	20
C. ANALISIS ISU.....	24
D. ARGUMENTASI TERHADAP <i>CORE ISSSUE</i>	26
E. NILAI – NILAI DASAR PROFESI ASN	27
1. AGENDA II BerAKHLAK	27
2. Agenda III Kedudukan dan Peran ASN Menuju <i>Smart Governance</i>	39
F. MATRIX AKTUALISASI NILAI-NILAI DASAR.....	44
G. REKAPITULASI PENERAPAN NILAI-NILAI DASAR PNS.....	69
H. PENJADWALAN.....	69
I. KENDALA dan ANTISIPASI	70
BAB III	71
A. PENDALAMAN CORE ISSUE TERPILIH.....	71
B. MATRIK REKAPITULASI REALISASI PENERAPAN NILAI BERAKHLAK	88
C. CAPAIAN KEGIATAN AKTUALISASI	88
BAB IV.....	90
A. KESIMPULAN	90

B. SARAN.....	91
DAFTAR PUSTAKA	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. RSUD Dr. H. M Rabain	15
Gambar 2. Struktur Organisasi RSUD Dr. H.M Rabain	18
Gambar 3. Kegiatan Konsultasi dengan Mentor	96
Gambar 4. Kegiatan Konsultasi dengan Ka.Ins Farmasi	96
Gambar 5. Lembar Persetujuan Kesediaan Mentor	97
Gambar 6. Lembar Konsultasi dengan Mentor	98
Gambar 7. Lembar Konsultasi dengan Ka.Instalasi Farmasi.....	99
Gambar 8. Kegiatan Konsultasi ke 2 dengan Mentor	101
Gambar 9. Kegiatan Konsultasi ke 2 dengan Kepala Instalasi Farmasi	101
Gambar 10. Rancangan SPO yang Telah di acc	102
Gambar 11. Lembar SPO	103
Gambar 12. Kegiatan Konsultasi ke 3 dengan Mentor.....	105
Gambar 13. Kegiatan Konsultasi ke 3 dengan Kepala Instalasi Farmasi	105
Gambar 14. Rumusan Lembar Kerja yang Telah di Acc	106
Gambar 15. Lembar Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring	107
Gambar 16. Lembar Konsultasi yang Telah diperbanyak	108
Gambar 17. Kegiatan Konsultasi ke 4 dengan Mentor.....	110
Gambar 18. Kegiatan Konsultasi ke 4 dengan Kepala Instalasi Farmasi	110
Gambar 19. Screen shoot pemberian undangan melalui whatsapp	111
Gambar 20. Undangan Sosialisasi	112
Gambar 21. Kegiatan Sosialisasi	113
Gambar 22. Daftar Absensi Peserta Sosialisasi	114
Gambar 23. Soal pre test dan post test	115
Gambar 24. Screen Capture Soal pre dan post test pada google form	116
Gambar 25. Kegiatan Penilaian Risiko Kelayakan	118
Gambar 26. Kegiatan Monitoring Prnggunaan Obat secara Mandiri.....	118
Gambar 27. Lembar Penilaian dan Monitoring yang Telah diisi.....	119
Gambar 28. Kegiatan Diskusi Apoteker Instalasi Farmasi Rawat Inap	120
Gambar 29. Rekap Kepatuhan Apoteker dalam Mengisi Lembar Kerja.....	122
Gambar 30. Rekap Kepatuhan Apoteker dalam Mengisi Lembar Penilaian	123
Gambar 31. Evaluasi Hasil pre test dan post test.....	124
Gambar 32. Grafik google form Pre test	125
Gambar 33. Grafik google form Post test.....	125
Gambar 34. Kegiatan Pelaporan Hasil Evaluasi Kepada Mentor	126
Gambar 35. Lembar Bimbingan Aktualisasi dengan Coach.....	127

DAFTAR TABEL

Table 1. Analis Isu Menggunakan Metode AKPL	25
Table 2. Analisis Isu Menggunakan Metode USG	25
Table 3. Area Kecakapan Keamanan Digital	44
Table 4. Matrix Aktualisasi	46
Table 5. Rekapitulasi Penerapan Nilai-Nilai Dasar PNS	69
Table 6. Jadwal Kegiatan	69
Table 7. Kendala dan Antisipasi.....	70
Table 8. Pendalaman Core Issue Kegiatan 1	71
Table 9. Pendalaman Core Issue Kegiatan 2	74
Table 10. Pendalaman Core Issue Kegiatan 3	77
Table 11. Pendalaman Core Issue Kegiatan 4	80
Table 12. Pendalaman Core Issue Kegiatan 5	83
Table 13. Pendalaman Core Issue Kegiatan 6	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserah tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai ASN bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan; memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (UU Nomor 5, 2014)

Fungsi seorang ASN adalah sebagai pelayan publik, pelaksana kebijakan publik serta perekat dan pemersatu bangsa. Dalam menjalankan perannya, seorang ASN harus mampu menerapkan *core values* ASN BerAKHLAK dalam setiap aspek kehidupannya. Agar fungsi seorang ASN dapat dijalankan dengan baik, diperlukan pengelolaan agar menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Seseorang yang telah diterima menjadi calon pegawai negeri sipil (CPNS) wajib menjalani masa percobaan. Masa percobaan tersebut dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah dengan tujuan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang, yang dilaksanakan selama 1 tahun lamanya. (pasal 63 dan 64 UU No 5, 2014).

Pendidikan dan pelatihan CPNS diselenggarakan dengan memadukan pembelajaran klasikal dan non-klasikal yang akan dilanjutkan ke tahap

habituaasi (pembiasaan). Habituaasi adalah suatu proses pembiasaan pada atau dengan sesuatu penyesuaian/perubahan di lingkungan kerja, penciptaan situasi atau kondisi (*Persistence life of situation*) tertentu untuk membiasakan diri berperilaku sehingga terbentuk karakter diri melalui proses internalisasi yang melahirkan kebiasaan dan kenyamanan baru (Haeli, 2020).

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Permenkes No 72, 2016).

Rumah Sakit diselenggarakan berdasarkan Pancasila dan didasarkan kepada nilai kemanusiaan, etika dan profesionalitas, manfaat, keadilan, persamaan hak dan anti diskriminasi, pemerataan, perlindungan dan keselamatan pasien, serta mempunyai fungsi sosial. Rumah Sakit dapat didirikan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, atau swasta. Rumah Sakit yang didirikan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah harus berbentuk Unit Pelaksana Teknis dari Instansi yang bertugas di bidang kesehatan, atau Instansi tertentu dengan pengelolaan Badan Layanan Umum atau Badan Layanan Umum Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Permenkes No 3, 2020).

Berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan, Rumah Sakit dikategorikan menjadi Rumah Sakit umum dan Rumah Sakit khusus, dimana keduanya harus memiliki pelayanan kesehatan paling sedikit terdiri atas pelayanan medik dan penunjang medik; pelayanan keperawatan dan/atau kebidanan; dan pelayanan nonmedik. Pelayanan nonmedik yang dimaksud terdiri atas pelayanan farmasi, pelayanan laundry/binatu, pengolahan makanan/gizi, pemeliharaan sarana prasarana dan alat kesehatan, informasi dan komunikasi, pemulasaran jenazah, dan pelayanan nonmedik lainnya (Permenkes No 3, 2020).

Pelayanan Kefarmasian adalah suatu pelayanan langsung dan bertanggung jawab kepada pasien yang berkaitan dengan sediaan farmasi

dengan maksud mencapai hasil yang pasti untuk meningkatkan mutu kehidupan pasien. Standar Pelayanan Kefarmasian adalah tolok ukur yang dipergunakan sebagai pedoman bagi tenaga kefarmasian dalam menyelenggarakan pelayanan kefarmasian. Pengaturan Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit bertujuan untuk: meningkatkan mutu Pelayanan Kefarmasian; menjamin kepastian hukum bagi tenaga kefarmasian; dan melindungi pasien dan masyarakat dari penggunaan obat yang tidak rasional dalam rangka keselamatan pasien. Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit meliputi standar pengelolaan Sediaan Farmasi, Alat Kesehatan (Alkes), dan Bahan Medis Habis Pakai (BMHP); dan pelayanan farmasi klinik (Permenkes No 72, 2016).

Pelayanan farmasi klinik merupakan pelayanan langsung yang diberikan Apoteker kepada pasien dalam rangka meningkatkan *outcome* terapi dan meminimalkan risiko terjadinya efek samping karena obat, untuk tujuan keselamatan pasien (*patient safety*) sehingga kualitas hidup pasien (*quality of life*) terjamin. Rangkaian pelayanan farmasi klinik mulai dari Pengkajian dan Pelayanan Resep, Penelusuran Riwayat Penggunaan Obat, Rekonsiliasi Obat, Pelayanan Informasi Obat (PIO), Konseling, Visite, Pemantauan Terapi Obat (PTO), Monitoring Efek Samping Obat (MESO), Evaluasi Penggunaan Obat (EPO), Dispensing Sediaan Steril dan Pemantauan Kadar Obat dalam Darah.

Penggunaan obat secara mandiri baik oleh pasien maupun dengan dibantu oleh keluarganya merupakan hal yang lumrah terjadi dilingkungan RSUD Dr. H. M Rabain. Hal ini bertujuan memberdayakan pasien dalam menggunakan obat secara mandiri, Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman pasien tentang obatnya dan Menyiapkan pasien/ keluarga/ *care giver* sebelum pulang dari rumah sakit. Meski demikian, pemberian obat pasien rawat inap tetap menjadi tanggung jawab rumah sakit, pemberian obat yang dilakukan oleh pasien sendiri/ keluarga/ *care giver* harus dilakukan asesmen risiko terlebih dahulu untuk menentukan kelayakannya karena tidak semua pasien dapat menggunakan obat secara mandiri dan tidak semua obat

dapat digunakan secara mandiri oleh pasien, juga harus dilakukan monitoring agar menjamin penggunaan obat secara mandiri oleh pasien tepat dan sesuai dengan aturan pakai yang telah ditulis. Belum adanya SPO (Standar Pelayanan Operasional) dan lembar kerja yang digunakan menjadi hambatan bagi pelaksanaan kegiatan ini oleh apoteker yang bertugas.

Berdasarkan uraian dari beberapa perundang – undangan serta data pengamatan di lapangan terhadap beberapa isu yang terjadi selama penulis bekerja di Instalasi Farmasi RSUD Dr. H. M Rabain, maka penulis memutuskan untuk mengangkat isu **“Belum Adanya Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Secara Mandiri di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. H. M Rabain”** sebagai judul aktualisasi.

B. TUJUAN DAN MANFAAT AKTUALISASI

1. Tujuan Umum

Membentuk karakter ASN yang profesional, memiliki dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), serta mampu menerapkan *core values* ASN BerAKHLAK dalam setiap menjalankan fungsinya sebagai seorang pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengoptimalkan Pelayanan Farmasi Klinik Pemantauan Terapi Obat (PTO) melalui kegiatan penilaian kelayakan risiko dan monitoring penggunaan Obat oleh pasien secara mandiri di lingkungan RSUD Dr. H. M Rabain
- b. Meminimalisir terjadinya *medication error* dan meningkatkan *patient safety* demi meningkatkan kepuasan terhadap pelayanan kefarmasian di RSUD Dr. H.M Rabain

3. Manfaat

3.1 Manfaat bagi Penulis

- Meningkatkan kemampuan analisa terhadap isu-isu kontemporer yang ada serta meningkatkan kemampuan berpikir kreatif dalam menghadapi isu termasuk mencari *problem solving* yang memungkinkan
- Melatih dan membiasakan pengimplementasian *core values* ASN BerAKHLAK dalam setiap menjalankan tugas dan kewajiban di unit kerja
- Meningkatkan kompetensi dan keahlian diri sendiri sebagai seorang Apoteker yang menjalankan profesinya dengan bertanggung jawab dan sesuai dengan undang-undang yang berlaku

3.2 Manfaat bagi Unit Kerja

- Membantu Unit Kerja untuk mencapai visi dan misi
- Meningkatkan kemampuan SDM yang ada di Unit Kerja khususnya di Instalasi Farmasi
- Meningkatkan citra Unit Kerja di mata masyarakat

3.3 Manfaat Bagi Masyarakat

Mendapatkan pelayanan kesehatan yang prima, berasas pancasila dan sesuai dengan standar pelayanan kesehatan yang ada

3.4 Manfaat bagi Pemerintah

Menciptakan ASN yang memiliki *core values* BerAKHLAK dan dapat menjalankan fungsinya dengan baik

C. RUANG LINGKUP

Kegiatan aktualisasi dilakukan di RSUD Dr. H.M Rabain Muara Enim khususnya di Instalasi Farmasi mulai pada tanggal 10 Oktober 2022 sampai dengan 12 November 2022. Dalam setiap tahap kegiatan yang dilakukan penulis akan menerapkan *core values* BerAKHLAK.

BAB II

DESKRIPSI AKTUALISASI

A. DESKRIPSI ORGANISASI

1. Profil Organisasi



Gambar 1. RSUD Dr. H. M Rabain

RSUD dr. H. Mohammad Rabain saat ini terletak di atas tanah seluas 40.000 m² dengan bangunan yang didirikan dan digunakan untuk operasional pelayanan seluas 18.444 m². Wilayah disperse atau jangkauan pelayanan rumah sakit meliputi Kabupaten Muara Enim bagian Timur hingga Kabupaten Lahat, Kota Pagar Alam, Kabupaten Empat Lawang dan Kabupaten Musi Rawas serta Kabupaten Ogan Komering Ulu.

a) Sejarah RSUD dr. H. M Rabain

Dr. H. M Rabain lahir di Desa Indramayu, Marga Panang Sangang Puluh, Kecamatan Tanjung Agung, Kabupaten Muara Enim pada tahun 1870 dan wafat di desa tersebut pada tahun 1931. Pendidikan dr. H. M Rabain berijazah dokter djawa di Batavia pada tahun 1895 adapun pengalaman kerjanya adalah sebagai dokter pemerintah di Muara Dua, Baturaja, Pangkal Pinang, Batavia, Cilacap, Pasuruan dan terakhir di Surabaya dengan jabatan Dokter Pada Marine Etablishment Van Oorlog, Netherland Indie. Pensiun atas permintaan sendiri pada tahun 1925. Itulah sepintas riwayat hidup dari dr. H. M Rabain yang saat ini namanya diabadikan menjadi RSUD di Kabupaten Muara Enim.

Pada tahun 1968 pertama dibangun dengan nama RSUD Muara Enim dengan status RSUD Kelas D. Melalui SK Menkes RI No. 1151/Menkes/SK/XII/1993 status Rumah Sakit meningkat menjadi RSUD kelas C dengan kapasitas 100 tempat tidur. Dan berdasarkan Peraturan Daerah tingkat II Muara Enim Nomor 49 Tahun 1997 RSUD Muara Enim menjadi Rumah Sakit Umum Unit Swadana.

Pada tahun 2002 terjadi banjir pada sebagian besar kompleks RSUD Muara Enim. Kemudian gedung RS direlokasi ke tempat yang lebih baik yaitu dipinggir jalan Trans Sumatera. Pada saat peresmian dimulainya pembangunan RSUD Muara Enim di lokasi yang baru juga diresmikan penggantian nama RSUD Muara Enim menjadi RSUD Dr. H. Mohamad Rabain berdasarkan Perda Nomor 22 Tahun 2002 pada tanggal 29 Agustus 2002. Rumah sakit telah menempati gedung baru berlantai tiga dengan luas bangunan 10.390,5 m² dan luas lahan 40.000 m² pada tahun 2006 dengan kapasitas tempat tidur (TT) berjumlah 135 TT terdiri dari kelas VIP 7 TT, Kelas I 12 TT, kelas II 62 TT, dan kelas III 54 buah. Jumlah ini terus bertambah, hingga pada akhir tahun 2012 direncanakan kapasitas tempat tidur berjumlah 248 buah, dengan rincian kelas III 74 buah, kelas II 75 buah, kelas I 20 buah, non kelas 36 buah dan kelas utama 8 buah dan VIP 34 buah.

RSUD Dr. H. Mohamad Rabain sebagai rumah sakit yang terus meningkatkan pelayanan kepada masyarakat telah meningkatkan statusnya menjadi Rumah Sakit yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) sesuai dengan Surat Keputusan Bupati Muara Enim No. 274 /KPTS/RSUD-HMR/2009.

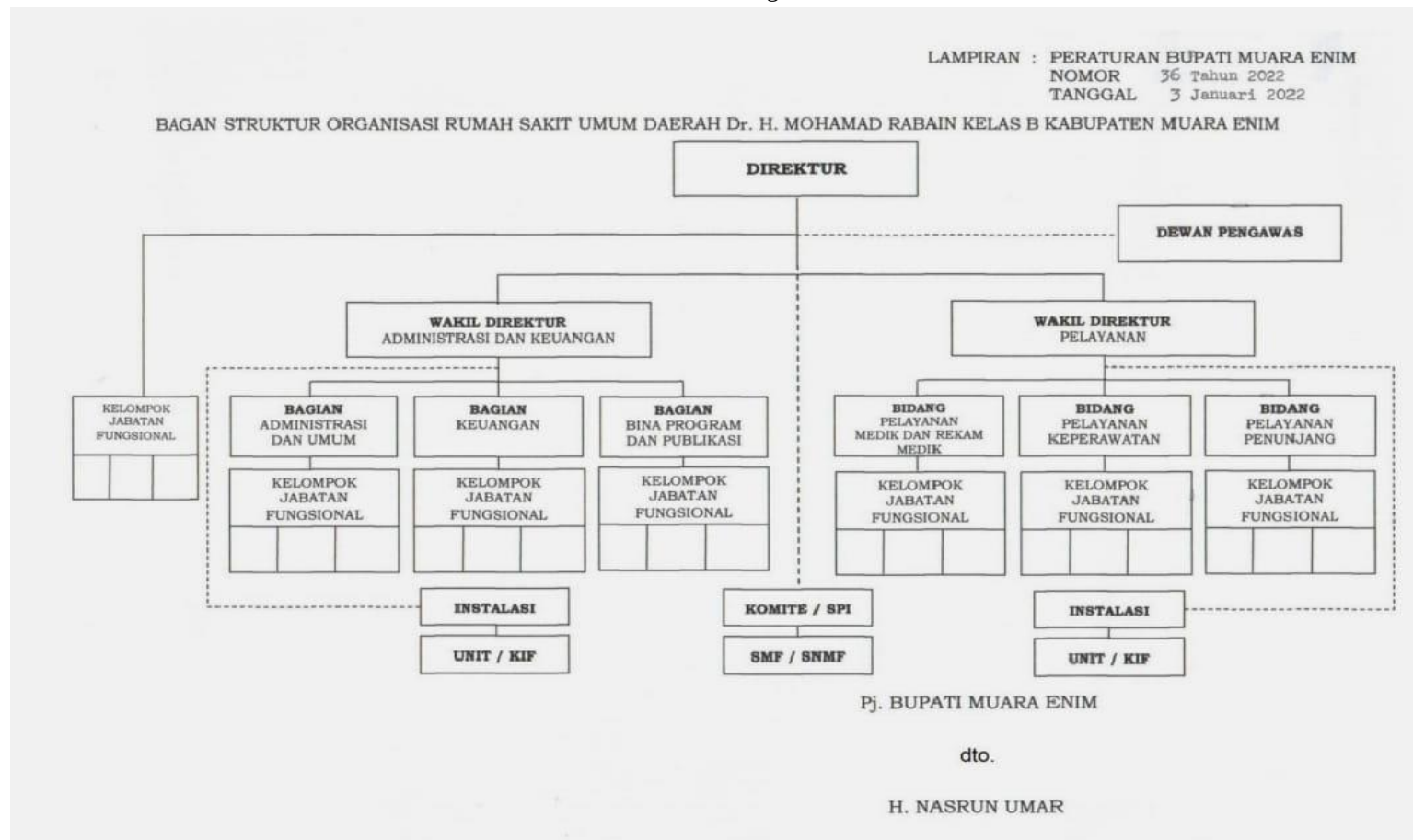
RSUD Dr. H. Mohamad Rabain memperoleh pengakuan dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) terakreditasi dengan 5 (Lima) Pelayanan Dasar pada tahun 2005 dan pada Bulan November 2009 RSUD Dr. H. Mohamad Rabain kembali mendapatkan pengakuan Terakreditasi Tingkat Nasional dengan 12 Pelayanan. RSUD Dr. H. Mohamad Rabain resmi menjadi Rumah Sakit Kelas B sesuai dengan Surat Keputusan yang telah dikeluarkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan No. 515/DPMPTSP.V/XII/2017 tanggal 05 Desember 2017. RSUD Dr. H. Mohamad Rabain menerima penghargaan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai Role Model Penyelenggara Pelayanan Publik Kategori Baik Tahun 2019. Pada tahun 26 November 2019 RSUD dr. H. Mohamad Rabain kembali mendapat pengakuan telah memenuhi standar akreditasi rumah sakit dan dinyatakan lulus dengan tingkat Utama oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) yang berlaku sampai dengan 25 November 2022.

Saat ini RSUD Dr. H. Mohamad Rabain memiliki beberapa pelayanan yang terdiri dari Instalasi Rawat Jalan, Rawat Darurat, Rawat Inap, Bedah Sentral, Rawat Khusus Dewasa, Kebidanan, Paviliun Serasan Sekundang, Kesehatan Anak, ICU, NICU dan PICU, Rehabilitasi Medik, Rekam Medik, Laboratorium Klinis, Laboratorium Patologi Anatomi, Radiologi, Farmasi, Gizi dan Jasa Boga, Sanitasi dan Pemeliharaan Sarana, Pemulasaran Jenazah Ambulan Keamanan, Logistik, Mobilisasi Dana, Pendidikan dan Pelatihan, Humas dan Promosi pKesehatan, Pusat Sterilisasi, Hemodialisa, Elektro Medik.

1.1 Struktur Organisasi RSUD Dr. H. M Rabain

Gambar 2. Struktur Organisasi RSUD Dr. H.M Rabain



2. Visi, Misi dan Nilai Organisasi

a. Visi

“Menjadi Rumah Sakit Umum yang Mandiri dengan Pelayanan Prima”.

b. Misi

- Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional.
- Mengembangkan kerjasama kemitraan dengan Pihak Ketiga.
- Mewujudkan pelayanan kesehatan yang sesuai standar mutu yang berorientasi ke pelanggan dan berwawasan lingkungan.

c. Motto Rumah Sakit

“Melayani dengan Ikhlas”.

d. Janji Pelayanan

- Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Professional
- Membangun Prinsip Kebersamaan dalam Menjalankan Pelayanan
- Menjaga Nama Baik dan Rahasia Rumah Sakit dalam Segala Tindakan

e. Nilai Dasar Rumah Sakit

a. Kepuasan

Kepuasan didefinisikan sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (hasil) yang dirasakan dengan harapannya. Pelayanan dikatakan berkualitas atau memuaskan bila pelayanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Apabila masyarakat tidak puas terhadap suatu pelayanan yang disediakan, maka pelayanan tersebut dapat dipastikan tidak berkualitas atau tidak efisien. Oleh karenanya, kualitas pelayanan sangat penting dan fokus kepada kepuasan pelanggan

b. Kerjasama

Nilai dalam suatu kerjasama adalah "kekompakan" jika suatu tim sudah kompak kerja sama akan berjalan dengan baik. Nilai kerjasama dapat didefinisikan sebagai usaha yang dilakukan bersama-sama atau saling membantu antara dua atau beberapa pihak.

c. Keterbukaan

Keterbukaan terhadap sesuatu yang baru merupakan nilai yang perlu dijunjung tinggi oleh setiap karyawan, sehingga setiap karyawan mampu menghadapi setiap perubahan baik internal organisasi maupun eksternal organisasi. Kejujuran dan keterbukaan akan menimbulkan “kepercayaan” dari masyarakat.

d. Kemitraan

Kemitraan adalah kerjasama antara usaha kecil dengan usaha menengah atau dengan usaha besar disertai pembinaan dan pengembangan oleh usaha menengah atau usaha besar dengan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat dan saling menguntungkan.

e. Pelayanan

Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung. Sedangkan, pengertian pelayanan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah menolong menyediakan segala apa yang diperlukan orang lain seperti tamu atau pembeli.

f. Hak asasi manusia

Kesehatan juga merupakan salah satu hak asasi manusia yang dimiliki oleh semua orang. Apabila seseorang sehat maka ia akan meneruskan hidup dan akan mendapatkan hak asasi manusia yang lain. Oleh karena itu, negara wajib menjamin akan terpenuhinya hak kesehatan ini dengan adanya peraturan tentang kesehatan maka dalam pelayanan kesehatan pihak pemberi pelayanan wajib memandang hak asasi manusia pihak penerima pelayanan.

B. DESKRIPSI ISU DAN KETERKAITAN DENGAN AGENDA III

Arti kata isu menurut KBBI adalah masalah yang dikedepankan (untuk ditanggapi dan sebagainya); kabar yang tidak jelas asal usulnya dan tidak terjamin kebenarannya; kabar angin; desas-desus. Isu dapat berasal dari berbagai kalangan masyarakat tentang sesuatu yang telah terjadi atau yang akan terjadi, yang berpotensi menimbulkan dampak kerugian jika tidak dilakukan penanganan secara dini, tepat dan akurat. Isu ini dapat terjadi pada berbagai bidang kehidupan mulai

dari ekonomi, kesehatan, pendidikan, sosial budaya, pertahanan keamanan, politik dalam dan luar negeri, *hoax* dan ujaran kebencian serta banyak hal lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Isu yang tidak diatasi dapat menimbulkan Ancaman, Gangguan, Hambatan dan Tantangan (AGHT). Dalam pelayanan kefarmasian pun terdapat banyak isu yang dapat menimbulkan AGHT terhadap pelayanan prima petugas farmasi. Sehingga isu-isu yang ada harus segera diperhatikan dan dicari gagasan kreatifnya sebagai *problem solving*.

Beberapa isu yang terjadi di instalasi farmasi menurut pengamatan penulis diantaranya:

1. Pengkajian/Telaah Resep Resep yang Belum Terlaksana dengan Optimal

Deskripsi Isu	Kurangnya kesadaran akan tanggung jawab profesi petugas farmasi terhadap kegiatan pengkajian resep akan meningkatkan potensi <i>medication error</i> . Hal ini juga disebabkan karena lembar resep dan lembar pengkajian resep berupa dua lembar yang terpisah sehingga untuk pengisiannya membutuhkan waktu yang lebih lama dibandingkan jika lembar resep dan lembar telaah resep telah menjadi satu
Kondisi Ideal	Peran apoteker sebagai pelaksana dan pengawas kegiatan pelayanan resep hingga penyerahan obat kepada pasien dimana termasuk di dalamnya adalah kegiatan pengkajian resep harus terlaksana dengan baik dan dilakukan secara terus menerus (berkelanjutan).
Kaitan dengan Materi	Manajemen ASN

2. Perencanaan Kebutuhan Obat, Alat Kesehatan dan BMHP yang Belum Optimal

Deskripsi Isu	Belum adanya penetapan metode perencanaan yang optimal di Gudang Farmasi RSUD Dr. H. M Rabain menyebabkan sering terjadinya kekosongan stok baik stok obat, alkes maupun BMHP di lingkungan RSUD Dr. H. M Rabain. Kekosongan ini tentunya akan mengganggu layanan kefarmasian yang seharusnya berjalan yaitu menyediakan obat, alkes maupun BMHP yang dibutuhkan oleh pasien. Kekosongan stok ini dapat menyebabkan kegagalan terapi pasien.
Kondisi Ideal	Apoteker harus mencari dan menetapkan metode perencanaan dan pengadaan obat, alkes dan BMHP yang ideal dengan kondisi di RSUD Dr. H. M Rabain agar ketersediaan stok dapat terjamin sehingga pelayanan terapi pasien di lingkungan RSUD Dr. H. M Rabain dapat berjalan dengan baik
Kaitan dengan Materi	Manajemen ASN

3. Belum optimalnya pemberian etiket pada sistem UDD

Deskripsi Isu	Ketersediaan etiket pembeda waktu minum obat pada sistem UDD sebenarnya kurang. Saat ini hanya 3 etiket yang digunakan (pagi = merah, siang = biru, malam = putih), sehingga untuk obat yang diberikan 4x dalam sehari tidak ada penandaan khususnya. Etiket yang ada saat ini juga tidak memuat identitas pasien secara lengkap termasuk rute pemberian obatnya (<i>oral, rectal, sublingual, iv bolus, im, iv</i> atau oles). Hal ini akan meningkatkan resiko <i>medication error</i> terkait waktu minum obat
Kondisi Ideal	Peran apoteker sebagai pelaksana dan pengawas kegiatan pelayanan resep hingga penyerahan obat

kepada pasien dimana termasuk di dalamnya adalah kegiatan penulisan etiket yang mencakup identitas pasien, aturan pakai hingga cara pakai obat harus dilakukan dengan terinci untuk meminimalisir *medication error*.

Kaitan dengan Materi Manajemen ASN dan *Smart ASN*

4. Belum Adanya Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Kemandirian Pasien Rawat Inap dalam menggunakan Obat Secara Mandiri

Deskripsi Isu Pasien rawat inap dapat meminum/menggunakan obat secara mandiri demi kenyamanan (misal penggunaan suppositoria) dan mempermudah tugas perawat. Namun kegiatan ini belum ada SPO yang menjadi landasan kegiatan, belum ada lembar penilaian Risiko Kelayakan pasien yang dapat emnggunakan obat secara mandiri, serta belum afa lembar monitoring untuk memastikan bahwa penggunaan obat secara mandiri yang dilakukan telah benar dan sesuai dengan instruksi yang tertulis pada etiket.

Kondisi Ideal Setiap kegiatan pelayanan yang dilakukan di lingkungan kerja harus ada SPO yang menjadi acuan dan landasan, juga harus ada penilaian serta monitoring secara berkala dan berkelanjutan untuk memastikan kegiatan yang dikerjakan sesuai dengan SPO dan memberikan hasil yang baik.

Kaitan dengan Materi Manajemen ASN dan *Smart ASN*.

5. Belum adanya form serah terima obat dari farmasi ke perawat

Deskripsi Isu Kegiatan serah terima obat-obat UDD belum terdokumentasikan dengan baik. Hal ini menyebabkan petugas farmasi dan perawat akan

Kondisi Ideal	saling lempar kesalahan jika ada obat yang belum a Peran apoteker sebagai pelaksana dan pengawas kegiatan pelayanan resep hingga penyerahan obat kepada pasien dimana termasuk di dalamnya adalah kegiatan penyerahan obat kepada perawat ruangan, dimana setiap kegiatan harus terdokumentasi dengan baik agar dapat dipertanggung jawabkan nantinya
Kaitan dengan Materi	Manajemen ASN dan <i>Smart</i> ASN

C. ANALISIS ISU

Tidak semua isu adalah isu aktual yang perlu mendapatkan perhatian dan penanganan yang sifatnya segera. Untuk menentukan sebuah isu adalah isu yang aktual atau *core issue* dapat menggunakan teknik tapisan isu. Ada beberapa metode dalam teknik tapisan isu, salah satunya metode AKPL (Aktual, Kekhalayakan, Problematik, Kelayakan).

Metode AKPL ini menggunakan teknik *scoring* dalam penetapan prioritas isu. **Aktual**, artinya isu atau pokok persoalan sedang terjadi atau akan terjadi dan sedang menjadi pembicaraan orang banyak. **Kekhalayakan**, artinya isu yang secara langsung menyangkut hajat hidup orang banyak. **Problematik**, artinya isu yang menyimpang dari kondisi yang seharusnya, standar ketentuan yang menimbulkan kegelisahan yang perlu dicari penyebab dan pemecahannya. **Kelayakan**, artinya isu bersifat logis dan patut dibahas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Analisa APKL menggunakan rentang nilai berupa matriks skor yaitu 1 – 5, yang menandakan bahwa semakin tinggi skor berarti isu tersebut bersifat mendesak untuk segera dicari penyelesaiannya (*problem solving*).

Table 1. Analis Isu Menggunakan Metode AKPL

Identifikasi Isu	A	K	P	L	Total	Peringkat
1. Pengkajian/Telaah Resep yang Belum Terlaksana dengan Optimal	5	5	5	4	19	2
2. Perencanaan Kebutuhan Obat, Alat Kesehatan dan BMHP yang Belum Optimal	5	4	5	5	19	2
3. Belum optimalnya pemberian etiket pada sistem UDD	5	4	5	4	18	3
4. Belum Adanya Penilaian Resiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat oleh Pasien Rawat Inap secara Mandiri	5	5	5	5	20	1
5. Belum adanya form serah terima obat dari farmasi ke perawat	5	3	4	4	16	4

Skor	Keterangan
5	Sangat kuat pengaruhnya
4	Kuat pengaruhnya
3	Sedang pengaruhnya
2	Kurang pengaruhnya
1	Sangat kurang pengaruhnya

Karena ada 2 isu dengan nilai yang sama besarnya, maka analisis dilanjutkan dengan menggunakan metode tapisan isu USG (*Urgency, Seriousness, Growth*).

Table 2. Analisis Isu Menggunakan Metode USG

No	Isu Instansi	U	S	G	Jumlah	Rangking
1	Pengkajian/Telaah Resep yang Belum Terlaksana dengan Optimal	3	4	5	12	III
2	Perencanaan Kebutuhan Obat, Alat Kesehatan dan BMHP yang Belum Optimal	4	4	5	13	II
3	Belum Adanya Penilaian Resiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat oleh Pasien Rawat Inap secara Mandiri	5	5	5	10	I

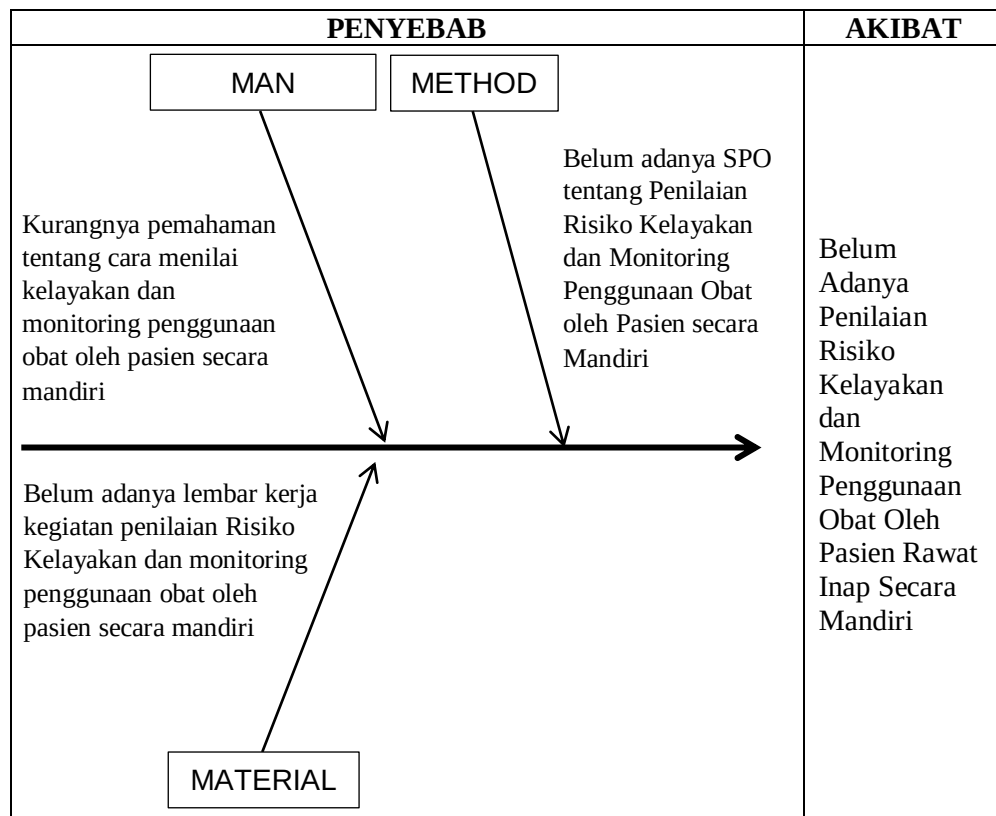
Nilai	<i>Urgency</i>	<i>Seriousness</i>	<i>Growth</i>
1	Tidak Penting	Tidak Serius	Tidak Berkembang
2	Kurang Penting	Kurang Serius	Kurang Berkembang
3	Cukup Penting	Cukup Serius	Cukup Berkembang
4	Penting	Serius	Berkembang
5	Sangat Penting	Sangat Serius	Sangat Berkembang

Core Isu yang didapatkan dan akan dicari gagasan kreatif sebagai *problem solving* adalah “Belum Adanya Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat oleh Pasien Rawat Inap secara Mandiri”.

D. ARGUMENTASI TERHADAP CORE ISSUE

Obat merupakan komponen penting dalam pengobatan simptomatik, kuratif, preventif, paliatif dan rehabilitative terhadap penyakit dan berbagai kondisi. Proses penggunaan obat yang mencakup peresepan, penyiapan (dispensing), pemberian hingga pemantauan terapi obat (PTO) harus dilakukan secara multidisipliner dan terkoordinasi sehingga dapat menjamin penggunaan obat yang aman dan efektif.

Kejadian *medication error* merupakan penyebab utama cedera pada pasien yang seharusnya dapat dicegah. Untuk meningkatkan *patient safety*, rumah sakit harus berupaya mengurangi terjadinya kesalahan obat dengan membuat sistem pelayanan kefarmasian dan penggunaan obat yang lebih aman (medication safety). Rumah sakit harus menetapkan dan menerapkan pemantauan terapi obat (PTO) secara kolaboratif dan berkesinambungan untuk mengurangi medication error dan meningkatkan patient safety. Penggunaan obat secara mandiri oleh pasien akan membantu meringankan pekerjaan petugas kesehatan, namun jika hal ini tidak terkontrol justru akan menyebabkan terjadinya medication error misalnya dalam menggunakan obat secara mandiri, pasien salah mendengar aturan pakai yang telah dijelaskan oleh perawat namun tidak ada monitoring lanjutan dari perawat atau farmasi sehingga hingga akhir terapi pasien salah menggunakan obat tersebut. Hal ini menyebabkan tidak tercapainya terapi yang diinginkan bahkan dapat membahayakan pasien. Menilik hal tersebut pembuatan SPO dan form penilaian serta monitoring kemandirian pasien dalam menggunakan obat harus segera dibuat dan disosialisasikan untuk mencegah terjadinya medication error pada pasien rawat inap.



E. NILAI – NILAI DASAR PROFESI ASN

1. AGENDA II BerAKHLAK

Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Untuk menggerakkan percepatan transformasi SDM aparatur, presiden sudah menetapkan core values ASN yakni “BerAKHLAK”. Hal ini tertuang dalam SE Menteri PANRB Nomor 20 tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding ASN dimana akronim dari BerAKHLAK adalah Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Sedang untuk Employer Branding ASN adalah “Bangga Melayani Bangsa”.

a. Berorientasi Pelayanan

“Kami berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat”

Fungsi ASN berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat serta pemersatu bangsa. Sebagai seorang pelayan publik, ASN harus menyediakan pelayanan publik. Hal – hal fundamental dalam pelayanan publik adalah:

- Pelayanan Publik merupakan HAK warga negara sebagai amanat konstitusi
- Pelayanan public diselenggarakan dengan pajak yang dibayar oleh warga negara
- Pelayanan public diselenggarakan dengan tujuan untuk mencapai hal-hal yang strategis bagi kemajuan bangsa dimasa yang akan datang
- Pelayanan public memiliki fungsi tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar warga negara sebagai manusia, akan tetapi juga berfungsi untuk memberikan perlindungan bagi warga negara

Ada beberapa asas/prinsip dalam pelayanan public seperti yang tercantum pada UU Nomor 5 Tahun 2014 yaitu:

- Partisipatif : perlu melibatkan masyarakat dalam setiap prosesnya
- Transparan : menyediakan akses bagi masyarakat terkait persyaratan, prosedur, dan biaya serta memberi akses timbal balik bagi masyarakat untuk mempertanyakan atau menyampaikan aduan
- Responsif : wajib mendengar dan menjawab/memenuhi kebutuhan masyarakat
- Tidak diskriminatif : tidak boleh membedakan masyarakat dari persepsi manapun (suku, agama, budaya, etnis, warna kulit,dll)
- Mudah dan Murah : persyaratan dan prosedur yang tidak rumit untuk dipenuhi, biaya/tarif yang dikenakan terjangkau bagi masyarakat
- Efektif dan Efisien : Prosedur sederhana, tenaga kerja sedikit, biaya murah

- Aksesibilitas : mudah dijangkau secara fisik (dekat/dapat dijangkau dengan kendaraan public, mudah ditemukan/dilihat) maupun non fisik (biaya/persyaratan)
- Akuntabel : memberikan laporan kepada masyarakat karna segala proses yang dilakukan bersumber dari pajak mereka
- Berkeadilan : melindungi masyarakat dari sistem patriarki sosial

Membangun Budaya Pelayanan Prima

Pelayanan publik yang berkualitas harus berorientasi kepada pemenuhan kepuasan pengguna layanan. Sebagai seorang penyelenggara pelayanan public ASN harus mengedepankan customer satisfaction dengan memberikan pelayanan prima karena budaya pelayanan yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi/birokrasi.

Beberapa strategi peningkatan pelayanan prima diantaranya menentukan SPO, melakukan suvey kepuasan masyarakat, menyediakan akses pengaduan, mengembangkan inovasi, melakukan perbaikan tiada henti.

Nilai berorientasi pelayanan pada core values ASN

Berorientasi pelayanan artinya berkomitmen untuk memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat. Tugas pelayanan publik sangat erat kaitannya dengan ASN, sehingga sangat penting bagi ASN untuk mengimplemenentasikan dan mengedepankan nilai Berorientasi Pelayanan dalam melaksanakan setiap aspek tugasnya, yang dimaknai bahwa setiap ASN harus berkomitmen dalam memberikan pelayanan prima yang customer satisfaction oriented dengan menerapkan kode etik Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat; Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan; serta melakukan perbaikan tiada henti.

b. Akuntabel

“Kami bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan”

Akuntabilitas bagi ASN bermakna kewajiban untuk mempertanggungjawabkan segala tindak dan tanduknya sebagai pelayan

public kepada atasan, lembaga pembina, lebih luasnya kepada public (Matsiliza dan Zonke, 2017).

ASN harus mampu mengimplementasikan konsep akuntabilitas dalam perilaku nya sebagai berikut:

- Kemampuan melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi
- Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien
- Kemampuan menggunakan kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi

Pentingnya Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah prinsip dasar bagi organisasi yang berlaku pada setiap level/ unit organisasi sebagai suatu kewajiban jabatan dalam mempertanggungjawabkan laporan kegiatan kepada atasannya. Akuntabilitas public memiliki 3 fungsi utama (Bovens, 2007), yaitu:

- Menyediakan control demokratis (peran demokrasi)
- Mencegah korupsi dan penyalahgunaan wewenang (peran konstitusional)
- Meningkatkan efisiensi dan efektivitas (peran belajar)

Akuntabilitas publik terdiri atas 2 macam, yaitu: akuntabilitas vertikal dimana pertanggungjawaban dilakukan kepada otoritas yang lebih tinggi dan akuntabilitas horizontal dimana pertanggungjawaban dilakukan kepada masyarakat luas.

Akuntabilitas memiliki 5 tingkatan yang berbeda yaitu:

- Akuntabilitas personal: mengacu pada nilai-nilai yang ada pada diri seseorang seperti kejujuran, integritas, moral dan etika.
- Akuntabilitas Individu : mengacu pada hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya
- Akuntabilitas kelompok: pembagian kewenangan dan semangat kerjasama yang tinggi antar ebrbagai kelompok yang ada dalam suatu institusi memainkan peranan yang penting dalam tercapainya kinerja organisasi yang diharapkan.

- Akuntabilitas organisasi: hasil pelaporan kinerja yang telah tercapai
- Akuntabilitas *stakeholder*: tanggung jawab organisasi pemerintah untuk mewujudkan pelayanan dan kinerja yang adil, responsif dan bermatabat.

Panduan Perilaku Akuntabel

Hal-hal yang perlu untuk diperhatikan dalam membangun lingkungan kerja yang akuntabel adalah: 1. Kepemimpinan : lingkungan yang akuntabel tercipta dimulai dari atas ke bawah. Bawahan akan meniru apa yang pimpinan contohkan (*lead by example*), 2. Transparansi, 3. Integritas, 4. Tanggung jawab, 5. Keadilan, 6. Kepercayaan, 7. Keseimbangan, 8. Kejelasan, 9. Konsistensi.

Dimensi untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel yaitu: Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum; Akuntabilitas Proses; Akuntabilitas Program dan Akuntabilitas Kebijakan.

c. Kompeten

“Kami terus belajar dan mengembangkan kapabilitas”

Kompetensi menurut Kamus Kompetensi Loma (1998) dan standar kompetensi dari *International Labor Organization* (ILO), memiliki 3 aspek penting berkaitan dengan perilaku kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dalam konteks ASN yang dimaksud dengan kompetensi adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan (Pasal 1 PermenPANRB No 38 tahun 2017). Kompetensi menjadi faktor penting untuk mewujudkan pegawai professional dan kompetitif.

Dalam Permen PANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi ASN, kompetensi yang dimaksud meliputi:

- Kompetensi Teknis, adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan

- Kompetensi Manajerial, adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan atau mengelola unit organisasi
- Kompetensi Sosial Kultural, pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip yang harus dipenuhi setiap pemegang jabatan, untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.

Dari rangkaian penjelasan di atas seorang ASN harusnya menerapkan pokok-pokok nilai Kompetensi dengan:

- Berkinerja yang BerAKHLAK, sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja,
- Meningkatkan kompetensi diri, dengan menerapkan berbagai metode pengembangan yang ada
- Membantu orang lain belajar, aktif untuk akses dan transfer pengetahuan baik sesama rekan kerja maupun dalam kehidupan bermasyarakat
- Melakukan kerja terbaik

d. Harmonis

“Kami saling peduli dan menghargai perbedaan”

Dalam bidang filsafat, harmoni adalah kerjasama antara berbagai faktor dengan sedemikian rupa hingga faktor-faktor tersebut dapat menghasilkan suatu kesatuan yang luhur. Suasana harmoni dalam lingkungan bekerja akan membuat kita secara individu tenang, menciptakan kondisi yang memungkinkan untuk saling kolaborasi dan bekerja sama, meningkatkan produktifitas bekerja dan kualitas layanan kepada pelanggan.

Penerapan sikap dan perilaku yang menunjukkan ciri-ciri sikap harmonis. Tidak hanya saja berlaku untuk sesama ASN (lingkup kerja) namun juga

berlaku bagi stakeholder eksternal. Sikap perilaku ini bisa ditunjukkan dengan:

- Toleransi
- Empati
- Keterbukaan terhadap perbedaan

Agar lingkungan harmonis dapat tercipta di lingkungan kerja baik secara internal dan eksternal baiknya dimulai dari perubahan mindset para ASN terutama pimpinannya, perubahan mindset yang dimaksud adalah :

- Pertama, berubah dari penguasa menjadi pelayan
- Kedua, merubah dari 'wewenang' menjadi 'peranan'
- Ketiga, menyadari bahwa jabatan publik adalah amanah yang harus dipertanggungjawabkan

Beberapa peran ASN dalam kehidupan berbangsa dan menciptakan budaya harnoni dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya adalah sebagai berikut:

- Bersikap netral (tidak memihak salah satu kelompok/golongan yang ada) dan adil (tidak deskriminatif dan harus obyektif, jujur dan transparan)
- Mampu mengayomi kepentingan kelompok minoritas
- Memiliki sikap toleran atas perbedaan untuk menunjang sikap adil dan netral
- Memiliki sikap suka menolong
- Menjadi figure dan teladan di lingkungan masyarakat

e. Loyal

“Kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara”

Salah satu sifat yang harus dimiliki oleh seorang ASN ideal adalah sifat loyal atau setia kepada bangsa dan negara. Sifat dan sikap loyal terhadap bangsa dan negara dapat diwujudkan dengan sifat dan sikap loyal ASN kepada pemerintahan yang sah sejauh pemerintahan tersebut bekerja sesuai

dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena ASN merupakan bagian atau komponen dari pemerintahan itu sendiri.

Bagi seorang ASN, kata loyal dapat dimaknai sebagai kesetiaan, paling tidak terhadap cita-cita organisasi, dan lebih-lebih kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional. Untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang, terdapat banyak faktor yang akan memengaruhinya. Terdapat beberapa ciri/karakteristik yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengukur loyalitas pegawainya, antara lain:

- Taat pada peraturan
- Bekerja dengan integritas
- Tanggung Jawab pada organisasi
- Kemauan untuk bekerja sama
- Rasa memiliki yang tinggi
- Hubungan antar pribadi
- Kesukaan terhadap pekerjaan
- Keberanian mengutarakan ketidaksetujuan
- Menjadi teladan bagi pegawai lain

Loyal, merupakan salah satu nilai yang terdapat dalam Core Values ASN yang dimaknai bahwa setiap ASN harus berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, dengan panduan perilaku:

- Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah
- Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan instansi dan negara
- Menjaga rahasia jabatan dan negara.

Adapun kata-kata kunci yang dapat digunakan untuk mengaktualisasikan panduan perilaku loyal tersebut di atas diantaranya adalah sebagai berikut:

- Komitmen, yang bermakna perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu atau hubungan keterikatan dan rasa tanggung jawab akan sesuatu.

- Dedikasi, yang bermakna pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha yang mempunyai tujuan yang mulia, dedikasi ini bisa juga berarti pengabdian untuk melaksanakan cita-cita yang luhur dan diperlukan adanya sebuah keyakinan yang teguh.
- Kontribusi, yang bermakna keterlibatan, keikutsertaan, sumbangsih yang diberikan dalam berbagai bentuk, baik berupa pemikiran, kepemimpinan, kinerja, profesionalisme, finansial atau, tenaga yang diberikan kepada pihak lain untuk mencapai sesuatu yang lebih baik dan efisien.
- Nasionalisme, yang bermakna suatu keadaan atau pikiran yang mengembangkan keyakinan bahwa kesetiaan terbesar mesti diberikan untuk negara atau suatu sikap cinta tanah air atau bangsa dan negara sebagai wujud dari cita-cita dan tujuan yang diikat sikap-sikap politik, ekonomi, sosial, dan budaya sebagai wujud persatuan atau kemerdekaan nasional dengan prinsip kebebasan dan kesamarataan kehidupan bermasyarakat dan bernegara.
- Pengabdian, yang bermakna perbuatan baik yang berupa pikiran, pendapat, ataupun tenaga sebagai perwujudan kesetiaan, cinta, kasih sayang, hormat, atau satu ikatan dan semua itu dilakukan dengan ikhlas.

Secara umum, untuk menciptakan dan membangun rasa setia (loyal) pegawai terhadap organisasi, hendaknya beberapa hal berikut dilakukan:

- a. Membangun Rasa Kecintaan dan Memiliki
- b. Meningkatkan Kesejahteraan
- c. Memenuhi Kebutuhan Rohani
- d. Memberikan Kesempatan Peningkatan Karir
- e. Melakukan Evaluasi secara Berkala

f. Adaptif

“Kami terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan”

Adaptif adalah karakteristik alami yang dimiliki makhluk hidup untuk bertahan hidup dan menghadapi segala perubahan lingkungan atau ancaman yang timbul. Dengan demikian adaptasi merupakan kemampuan mengubah diri sesuai dengan keadaan lingkungan tetapi juga mengubah lingkungan sesuai dengan keadaan (keinginan diri). Sejatinya tanpa beradaptasi akan menyebabkan makhluk hidup tidak dapat mempertahankan diri dan musnah pada akhirnya oleh perubahan lingkungan. Sehingga kemampuan adaptif merupakan syarat penting bagi terjaminnya keberlangsungan kehidupan. Kebutuhan kemampuan beradaptasi ini juga berlaku juga bagi individu dan organisasi dalam menjalankan fungsinya. Organisasi dan individu di dalamnya memiliki kebutuhan beradaptasi selayaknya makhluk hidup, untuk mempertahankan keberlangsungan hidupnya. Soekanto (2009) memberikan beberapa batasan pengertian dari adaptasi, yakni:

- Proses mengatasi halangan-halangan dari lingkungan
- Penyesuaian terhadap norma-norma untuk menyalurkan
- Proses perubahan untuk menyesuaikan dengan situasi yang berubah.
- Mengubah agar sesuai dengan kondisi yang diciptakan
- Memanfaatkan sumber-sumber yang terbatas untuk kepentingan lingkungan dan sistem.
- Penyesuaian budaya dan aspek lainnya sebagai hasil seleksi alamiah.

Organisasi Adaptif

Organisasi adaptif esensinya adalah organisasi yang terus melakukan perubahan, mengikuti perubahan lingkungan strategisnya. Fondasi organisasi adaptif dibentuk dari tiga unsur dasar yaitu:

- Lanskap (landscape) terkait dengan bagaimana memahami adanya kebutuhan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan
- Pembelajaran (learning) yang terdiri atas elemen- elemen adaptive organization yaitu perencanaan beradaptasi, penciptaan budaya adaptif, dan struktur adaptasi
- Kepemimpinan (leadership). yang menjalankan peran penting dalam membentuk *adaptive organization*

Pada level organisasi, karakter adaptif diperlukan untuk memastikan keberlangsungan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Penerapan budaya adaptif dalam organisasi memerlukan beberapa hal, seperti di antaranya tujuan organisasi, Dalam konteks budaya organisasi, maka nilai adaptif tercermin dari kemampuan respon organisasi dalam mengadaptasi perubahan.

Budaya adaptif dalam pemerintahan merupakan budaya organisasi di mana ASN memiliki kemampuan menerima perubahan, termasuk penyelarasan organisasi yang berkelanjutan dengan lingkungannya, juga perbaikan proses internal yang berkesinambungan.

g. Kolaboratif

“Kami membangun kerja sama yang sinergis”

Collaborative governance “sebagai sebuah proses yang melibatkan norma bersama dan interaksi saling menguntungkan antar aktor governance”. Ansel dan Gash (2007:544) membangun enam kriteria penting untuk kolaborasi yaitu:

- Forum yang diprakarsai oleh lembaga publik atau lembaga;
- Peserta dalam forum termasuk aktor nonstate;
- Peserta terlibat langsung dalam pengambilan keputusan dan bukan hanya ‘dikonsultasikan’ oleh agensi publik;
- Forum secara resmi diatur dan bertemu secara kolektif;
- Forum ini bertujuan untuk membuat keputusan dengan konsensus (bahkan jika konsensus tidak tercapai dalam praktik), dan
- Fokus kolaborasi adalah kebijakan publik atau manajemen.

Pada collaborative governance pemilihan kepemimpinan harus tepat yang mampu membantu mengarahkan kolaboratif dengan cara yang akan mempertahankan tata kelola struktur horizontal sambil mendorong pembangunan hubungan dan pembentukan ide.

Pemimpin dalam konteks kolaboratif fokus pada perekrutan perwakilan yang tepat, membantu memulihkan ketegangan yang mungkin ada di antara

mitra, mempromosikan dialog yang efektif dan saling menghormati antara pemangku kepentingan dan menjaga reputasi kolaboratif di antara para peserta dan pendukungnya. Ini adalah tugas pemimpin fasilitatif, untuk menjaga legitimasi dan kredibilitas kolaboratif antara mitra.

Ratner (2012) mengungkapkan terdapat mengungkap tiga tahapan yang dapat dilakukan dalam melakukan assessment terhadap tata kelola kolaborasi yaitu:

- Mengidentifikasi permasalahan dan peluang;
- Merencanakan aksi kolaborasi; dan
- Mendiskusikan strategi untuk mempengaruhi.

Panduan Perilaku Kolaboratif

Menurut Pérez López et al (2004 dalam Nugroho, 2018), organisasi yang memiliki *collaborative culture* indikatornya sebagai berikut:

- Organisasi menganggap perubahan sebagai sesuatu yang alami dan perlu terjadi;
- Organisasi menganggap individu (staf) sebagai aset berharga dan membutuhkan upaya yang diperlukan untuk terus menghormati pekerjaan mereka;
- Organisasi memberikan perhatian yang adil bagi staf yang mau mencoba dan mengambil risiko yang wajar dalam menyelesaikan tugas mereka (bahkan ketika terjadi kesalahan);
- Pendapat yang berbeda didorong dan didukung dalam organisasi (universitas) Setiap kontribusi dan pendapat sangat dihargai;
- Masalah dalam organisasi dibahas transparan untuk menghindari konflik
- Kolaborasi dan kerja tim antar divisi adalah didorong
- Secara keseluruhan, setiap divisi memiliki kesadaran terhadap kualitas layanan yang diberikan

Penelitian yang dilakukan oleh Custumato (2021) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam kolaborasi antar lembaga pemerintah adalah kepercayaan, pembagian kekuasaan, gaya kepemimpinan,

strategi manajemen dan formalisasi pada pencapaian kolaborasi yang efisien dan efektif antara entitas publik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Astari dkk (2019) menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat menghambat kolaborasi antar organisasi pemerintah, yaitu: ketidakjelasan batasan masalah karena perbedaan pemahaman dalam kesepakatan kolaborasi. Selain itu, dasar hukum kolaborasi juga tidak jelas.

Terkait kerja sama daerah, berdasarkan ketentuan Pasal 363 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah diatur bahwa dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat, Daerah dapat mengadakan kerja sama yang didasarkan pada pertimbangan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik serta saling menguntungkan. Kerja sama dimaksud dapat dilakukan oleh Daerah dengan:

- Daerah lain : Kerja sama dengan Daerah lain ini dikategorikan menjadi kerja sama wajib dan kerja sama sukarela
- Pihak ketiga; dan/atau
- Lembaga atau pemerintah daerah di luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Agenda III Kedudukan dan Peran ASN Menuju *Smart Governance*

a. Manajemen ASN

Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Manajemen ASN lebih menekankan kepada pengaturan profesi pegawai sehingga diharapkan agar selalu tersedia sumber daya ASN yang unggul selaras dengan perkembangan jaman.

- Kedudukan ASN

Kedudukan atau status jabatan PNS dalam system birokrasi selama ini dianggap belum sempurna untuk menciptakan birokrasi yang profesional. Untuk dapat membangun profesionalitas birokrasi, maka konsep yang

dibangun dalam UU ASN tersebut harus jelas. Berikut beberapa konsep yang ada dalam UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN. Berdasarkan jenisnya, pegawai ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pegawai ASN berkedudukan sebagai aparatur negara yang menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah serta harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Pegawai ASN dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. Selain untuk menjauhkan birokrasi dari pengaruh partai politik, hal ini dimaksudkan untuk menjamin keutuhan, kekompakan dan persatuan ASN, serta dapat memusatkan segala perhatian, pikiran, dan tenaga pada tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu dalam pembinaan karier pegawai ASN, khususnya di daerah dilakukan oleh pejabat berwenang yaitu pejabat karier tertinggi. Kedudukan ASN berada di pusat, daerah, dan luar negeri. Namun demikian pegawai ASN merupakan satu kesatuan. Kesatuan bagi ASN ini sangat penting, mengingat dengan adanya desentralisasi dan otonomi daerah, sering terjadi adanya isu putra daerah yang hampir terjadi dimana-mana sehingga perkembangan birokrasi menjadi stagnan di daerah-daerah. Kondisi tersebut merupakan ancaman bagi kesatuan bangsa.

- Peran ASN

Untuk menjalankan kedudukan pegawai ASN, maka pegawai ASN berfungsi dan bertugas sebagai berikut :

- Pelaksana kebijakan publik

ASN berfungsi, bertugas dan berperan untuk melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk itu ASN harus mengutamakan kepentingan publik dan masyarakat luas dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, serta harus mengutamakan pelayanan yang berorientasi pada kepentingan publik.

➤ Pelayan publik

ASN berfungsi, bertugas dan berperan untuk memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Pelayanan publik merupakan kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan/atau pelayanan administrative yang diselenggarakan oleh penyelenggara pelayanan publik dengan tujuan kepuasan pelanggan.

➤ Perekat dan pemersatu bangsa

ASN berfungsi, bertugas dan berperan untuk mempererat persatuan dan kesatuan NKRI. ASN senantiasa setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah. ASN senantiasa menjunjung tinggi martabat ASN serta senantiasa mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan. Dalam UU ASN disebutkan bahwa dalam penyelenggaraan dan kebijakan manajemen ASN, salah satu diantaranya atas persatuan dan kesatuan.

✓ Hak dan kewajiban ASN

Hak adalah suatu kewenangan atau kekuasaan yang diberikan oleh hukum, suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum, baik pribadi maupun umum. Dapat diartikan bahwa hak adalah sesuatu yang patut atau layak diterima. Agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, menjamin kesejahteraan ASN dan akuntabel, maka setiap ASN diberikan hak. Hak PNS dan PPPK yang diatur dalam UU ASN sebagai berikut:

- PNS berhak memperoleh : gaji, tunjangan, dan fasilitas; cuti; jaminan pensiun dan jaminan hari tua; perlindungan dan pengembangan kompetensi
- PPPK berhak memperoleh : gaji dan tunjangan, cuti, dan perlindungan dan pengembangan kompetensi

b. Smart ASN

• Literasi Digital

Buckingham (2010) menambahkan bahwa literasi digital lebih dari sekadar masalah fungsional belajar bagaimana menggunakan komputer dan keyboard, atau cara melakukan pencarian secara daring. Literasi digital juga mengacu pada mengajukan pertanyaan politik dan ekonomi yang lebih luas.

- *Digital skill* merupakan kemampuan individu dalam mengetahui, memahami, dan menggunakan perangkat keras dan piranti lunak TIK serta sistem operasi digital dalam kehidupan sehari-hari.
- *Digital safety* merupakan kemampuan user dalam mengenali, mempolakan, menerapkan, menganalisis, menimbang dan meningkatkan kesadaran perlindungan data pribadi dan keamanan digital dalam kehidupan sehari-hari.
- *Digital culture* merupakan kemampuan individu dalam membaca, menguraikan, membiasakan, memeriksa, dan membangun wawasan kebangsaan, nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika dalam kehidupan sehari-hari dan digitalisasi kebudayaan melalui pemanfaatan TIK.
- *Digital ethics* merupakan kemampuan individu dalam menyadari, mencontohkan, menyesuaikan diri, merasionalkan, mempertimbangkan, dan mengembangkan tata kelola etika digital (*netiquette*) dalam kehidupan sehari-hari.

• Pilar Literasi Digital

1) Etika Bermedia Digital (*Digital Ethics*)

Etika bermedia digital adalah kemampuan individu dalam menyadari, mencontohkan, menyesuaikan diri, merasionalkan, mempertimbangkan, dan mengembangkan tata kelola etika digital (*netiquette*) dalam kehidupan sehari-

hari. Ruang lingkup etika dalam dunia digital menyangkut pertimbangan perilaku yang dipenuhi kesadaran, tanggung jawab, integritas (kejujuran), dan nilai kebajikan. Baik itu dalam hal tata kelola, berinteraksi, berpartisipasi, berkolaborasi dan bertransaksi elektronik.

Empat prinsip etika tersebut menjadi ujung tombak *self-control* setiap individu dalam mengakses, berinteraksi, berpartisipasi, dan berkolaborasi di ruang digital, sehingga media digital benar-benar bisadimanfaatkan secara kolektif untuk hal-hal positif.

2) Cakap Bermedia Digital

Digital skills adalah kemampuan individu dalam mengetahui, memahami, dan menggunakan perangkat keras dan piranti lunak TIK serta system operasi digital dalam kehidupan sehari-hari.

3) Aman Bermedia Digital

Kompetensi keamanan digital adalah kecakapan individual yang bersifat formal dan bersentuhan dengan aspek hukum positif. Secara individual, terdapat tiga area kecakapan keamanan digital yang wajib dimiliki oleh pengguna media digital.

Table 3. Area Kecakapan Keamanan Digital

Kognitif	Memahami berbagai konsep dan mekanisme proteksi, baik bagi perangkat digital (lunak maupun keras) maupun bagi identitas digital dan data diri.
Afektif	Empati agar pengguna media digital punya kesadaran bahwa keamanan digital bukan sekadar tentang perlindungan perangkat digital sendiri dan data diri sendiri, melainkan juga menjaga keamanan pengguna lain sehingga tercipta system keamanan yang kuat.
Konatif/ Behavioral	Langkah-langkah praktis untuk melakukan perlindungan identitas digital dan data diri.

4) Budaya Digital

Bangsa yang sukses dan berkualitas adalah bangsa yang berbudaya dan bermartabat. Seyogyanya, saat dunia bertransformasi menjadi budaya digital, maka budaya baru yang terbentuk harus dapat menciptakan manusia yang berkarakter dan warga digital yang memiliki nilai-nilai kebangsaan untuk memperkuat bangsa dan negaranya. Kehadiran media dan teknologi digital, dengan kata lain, harus menjadi sarana memperkuat budaya bangsa dan karakter warganegara.

F. MATRIX AKTUALISASI NILAI-NILAI DASAR

Unit Kerja : RSUD Dr. H. M. Rabain Kabupaten Muara Enim

Identifikasi Isu :

1. Pengkajian/Telaah Resep Resep yang Belum Terlaksana dengan Optimal
2. Perencanaan Kebutuhan Obat, Alat Kesehatan dan BMHP yang Belum Optimal
3. Belum optimalnya pemberian etiket pada sistem UDD
4. Belum Adanya Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Pasien Rawat Inap Secara Mandiri
5. Belum adanya form serah terima obat dari farmasi ke perawat

Isu yang diangkat : “Belum Adanya Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Pasien Rawat Inap Secara Mandiri”

Gagasan Pemecahan Isu:

1. Berkonsultasi dengan Mentor dan Kepala Instalasi Farmasi Terkait dengan Pelaksanaan Kegiatan Aktualisasi
2. Pembuatan Standar Prosedur Operasional (SPO) kegiatan Penilaian dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Pasien secara Mandiri
3. Pembuatan Lembar Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Pasien Secara Mandiri
4. Sosialisasi SPO dan Lembar Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring yang telah di acc oleh Mentor dan Kepala Instalasi Farmasi
5. Pelaksanaan kegiatan Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Pasien Secara Mandiri
6. Evaluasi Kegiatan Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat oleh Pasien Secara Mandiri

Table 4. Matriks Aktualisasi

No	Kegiatan	Tahapan Kegiatan	Output/Hasil	Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan	Kontribusi Terhadap Visi-Misi Organisasi	Penguatan Nilai Organisasi
1	2	3	4	5	6	7
1	Melaksanakan konsultasi dan koordinasi terkait aktualisasi kepada mentor dan kepala instalasi farmasi	1. Berkonsultasi dengan mentor dan menyampaikan kepada kepala instalasi farmasi terkait kegiatan aktualisasi yang akan dilaksanakan	1. Terlaksananya konsultasi rencana kegiatan kepada mentor dalam bentuk foto dan surat persetujuan	Keterkaitan dengan Nilai dasar BerAKHLAK: TAHAP I <u>BERORIENTASI PELAYANAN</u> 1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat Mengamati dan mencari tahu terkait hal-hal yang harus diperbaiki di Instalasi Farmasi Rawat Inap. 2. Ramah, cekatan, dan solutif, dan dapat diandalkan Menedepankan sikap ramah dan dapat diandalkan dalam berdiskusi guna mendapat solusi isu yang diambil. <u>KOMPETEN</u> 1. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik Membuat tahapan-tahapan kegiatan aktualiasai dengan baik dan secara teliti. Tindakan ini merupakan	Sejalan dengan Visi Menjadi Rumah Sakit Umum yang Mandiri dengan Pelayanan Prima. Misi instansi yaitu mewujudkan sumber daya manusia yang profesional	Kegiatan ini memperkuat nilai organisasi yaitu 1. Kerjasama Nilai dalam suatu kerjasama adalah "kekompakan" jika suatu tim sudah kompak kerja sama akan berjalan dengan baik. Nilai kerja sama dapat di definisikan sebagai usaha yang dilakukan bersama-sama atau saling membantu antara dua atau

			penerapan dari sikap perilaku kinerja terbaik <u>HARMONIS</u> 1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya Berkonsultasi dengan Mentor dan kepala instalasi farmasi menunjukkan sikap saling menghargai akan keputusan yang disepakati 2. Membangun lingkungan kerja yang kondusif Kegiatan konsultasi ini secara tidak langsung akan membuat pimpinan kita merasa dihargai sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif <u>LOYAL</u> 1. Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, instansi dan negara Menyesuaikan jadwal konsultasi dengan jadwal kesibukan mentor dan kepala instalasi farmasi adalah bentuk loyalitas terhadap pimpinan <u>ADAPTIF</u> 1. Bertindak proaktif Mencatat arahan dari mentor dengan seksama. Tindakan ini	beberapa pihak. 2. Keterbukaan Keterbukaan terhadap sesuatu yang baru merupakan nilai yang perlu dijunjung tinggi oleh setiap karyawan, sehingga setiap karyawan mampu menghadapi setiap perubahan baik internal organisasi maupun eksternal organisasi. Kejujuran dan keterbukaan akan menimbulkan “kepercayaan” dari masyarakat.
--	--	--	---	--

				merupakan penerapan dari sikap perilaku proaktif, antusias terhadap perubahan 2. Berinovasi dan mengembangkan kreatifitas Menyampaikan ide dan gagasan isu yang akan diangkat menjadi kegiatan aktualisasi <u>KOLABORATIF</u> 1. Memberi kesempatan kepada pihak untuk berkontribusi Memberi kesempatan mentor dan kepala instalasi farmasi untuk memberikan saran dan masukkan dalam mengerjakan kegiatan aktualisasi 2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah Menerima saran yang diberikan oleh Mentor dan kepala instalasi Farmasi sehingga mampu melaksanakan kegiatan aktualisasi dengan baik 3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai Sumber Daya untuk tujuan bersama Bersama Mentor dan kepala instalasi farmasi berdiskusi di unit kerja dengan memanfaatkan		
--	--	--	--	---	--	--

		2. Meminta persetujuan mentor dan kepala instalasi farmasi mengenai kegiatan aktualisasi yang akan dilakukan	2. Lembar Persetujuan Kegiatan Aktualisasi yang telah ditandatangani oleh mentor	jaringan internet yang ada di unit kerja untuk memudahkan kegiatan aktualisasi TAHAPAN II <u>BERORIENTASI PELAYANAN</u> Ramah, cekatan, dan solutif, dan dapat diandalkan Bertindak cekatan dan mengedepankan sikap ramah dan dapat diandalkan dalam meminta persetujuan terkait kegiatan aktualisasi yang diambil dari hasil konsultasi. <u>AKUNTABEL</u> 1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi Adanya Surat Persetujuan dari Mentor merupakan implementasi dari sikap disiplin dalam bekerja dan dapat dipertanggung jawabkan oleh Peserta 2. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan Peserta akan menggunakan Surat tersebut dengan bijak dan bertanggung jawab <u>LOYAL</u> Menjaga nama baik sesama ASN,		
--	--	---	---	---	--	--

		3. Meminta saran dan masukan kepada mentor juga kepala instalasi farmasi mengenai kegiatan aktualisasi yang akan dilakukan	3. Terdokumentasi sinya koordinasi rencana kegiatan dalam bentuk foto	Pimpinan, instansi dan negara Nilai ini tercermin dari kegiatan meminta persetujuan kepada pimpinan sebelum melakukan suatu tindakan. <u>ADAPTIF</u> Bertindak proaktif Berinisiatif untuk meminta izin persetujuan untuk memulai kegiatan aktualisasi kepada mentor dan kepala <u>KOLABORATIF</u> 1. Memberi kesempatan kepada pihak untuk berkontribusi Memberi kesempatan mentor untuk memberikan persetujuannya dalam proses pengerjaan kegiatan aktualisasi <u>TAHAPAN III</u> <u>BERORIENTASI PELAYANAN</u> 1. Ramah, cekatan, dan solutif, dan dapat diandalkan Menerima saran dan masukan yang diberikan pimpinan demi tercapainya kegiatan aktualisasi yang sesuai dengan kebutuhan unit kerja. 2. Melakukan perbaikan tiada henti Memperbaiki aktualisasi sesuai		
--	--	--	---	---	--	--

				arahan. <u>KOLABORATIF</u> Memberi kesempatan kepada pihak untuk berkontribusi Memberi kesempatan mentor untuk memberikan saran dan masukan dari mentor dan pimpinan dalam mengerjakan kegiatan aktualisasi Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah Menerima saran yang diberikan oleh mentor sehingga mampu melaksanakan kegiatan aktualisasi dengan baik		
2	Pembuatan Standar Prosedur Operasional (SPO) Kegiatan Penilaian Dan Monitoring Kelayakan Penggunaan Obat Oleh Pasien Secara Mandiri Di Instalasi Farmasi Rawat Inap Rsud Dr. H. M. Rabain	Membuat riset dan mencari literatur terkait hal – hal yang harus dimuat dalam SPO Kegiatan Penilaian Dan Monitoring Kelayakan Penggunaan Obat Oleh Pasien Secara	Adanya rumusan Standar Prosedur Operasional (SPO)	Keterkaitan dengan nilai dasar BerAKHLAK: <u>TAHAPAN I</u> <u>AKUNTABEL</u> Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi Kegiatan mencari literatur terlebih dahulu sebelum menyusun SPO mencerminkan mampu melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab dan berintegritas tinggi	Sejalan dengan salah satu Visi yaitu “Menjadi Rumah Sakit Umum yang Mandiri dengan Pelayanan Prima”	Kegiatan ini memperkuat nilai organisasi yaitu: - Kerjasama Nilai dalam suatu kerjasama adalah kekompakan jika suatu tim sudah kompak kerja sama akan berjalan dengan baik - Keterbukaan Keterbukaan

		Mandiri Di Instalasi Farmasi Rawat Inap Rsud Dr. H. M. Rabain		<u>KOMPETEN</u> 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah Membuat dan menyusun SPO setelah membuat mini riset dan mencari literature yang berkaitan mencerminkan nilai meningkatkan kompetensi diri. 2. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik Membuat SPO sesuai dengan ilmu terbaru. Tindakan ini merupakan penerapan dari sikap perilaku kinerja terbaik <u>KOLABORATIF</u> Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama Memanfaatkan jaringan internet di unit kerja dalam melakukan riset terkait penyusunan SPO <u>TAHAPAN II</u> <u>BERORIENTASI PELAYANAN</u> 1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat Melakukan konsultasi dan meminta persetujuan terhadap SPO yang	terhadap sesuatu yang baru merupakan nilai yang perlu dijunjung tinggi oleh setiap karyawan 3. Pelayanan Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung
		2. Berkonsultasi dan meminta persetujuan kepada mentor, kepala instalasi	2. Terdokumentasikan kegiatan konsultasi dan adanya bubuhan tanda	1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat Melakukan konsultasi dan meminta persetujuan terhadap SPO yang	

		farmasi dan kepala unit pelayanan kefarmasian terkait SPO yang telah disusun	tangan mentor, dan pimpinan unit kerja di lembar SPO yang telah disetujui	telah dibuat bertujuan agar SPO yang telah dibuat mampu memenuhi kebutuhan di unit kerja 2. Melakukan perbaikan tiada henti Bersedia melakukan revisi demi mencapai hasil yang lebih baik <u>HARMONIS</u> Membangun lingkungan kerja yang kondusif Nilai ini tercermin dari meminta persetujuan mentor dan pimpinan, sehingga membuat mereka merasa dihargai dan tidak dilangkahi wewenangnya <u>LOYAL</u> Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara Nilai ini tercermin dari tindakan meminta persetujuan kepada mentor dan pimpinan sebagai bentuk menjaga wewenang pimpinan <u>KOLABORATIF</u> 1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi Nilai ini tercermin dari melibatkan mentor dan pimpinan dalam proses pembuatan SPO		
--	--	--	---	--	--	--

				2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah Nilai ini tercermin dari sikap mau menerima saran dan koreksi dan bersedia melakukan revisi pada SPO jika diperlukan		
3.	Pembuatan Lembar Penilaian dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Pasien Secara Mandiri	1. Melakukan riset dan mencari literasi terkait substansi yang akan dimuat di Lembar Penilaian Dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Pasien Secara Mandiri	1. Adanya rumusan Lembar penilaian dan monitoring	Keterkaitan dengan nilai dasar BerAKHLAK: TAHAPAN I AKUNTABEL Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi Kegiatan mencari literature terlebih dahulu sebelum menyusun dan membuat lembar penilaian dan monitoring mencerminkan mampu melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab dan berintegritas tinggi KOMPETEN 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah Nilai ini tercermin dari kegiatan Membuat dan menyusun lembar	Sejalan dengan Visi “Menjadi Rumah Sakit Umum yang Mandiri dengan Pelayanan Prima” Sejalan dengan salah satu misi rumah sakit yaitu 1. Mewujudkan sumber daya manusia yang professional 2. Mewujudkan pelayanan kesehatan yang sesuai standar mutu yang berorientasi ke pelanggan	Kegiatan ini memperkuat nilai organisasi yaitu: 1. Kerjasama Nilai dalam suatu kerjasama adalah kekompakan jika suatu tim sudah kompak kerja sama akan berjalan dengan baik 2. Keterbukaan Keterbukaan terhadap sesuatu yang baru merupakan nilai yang perlu dijunjung tinggi oleh setiap karyawan 3. Pelayanan Pelayanan adalah

				penilaian dan monitoring setelah membuat mini riset dan mencari literature terkait. 2. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik Membuat lembar penilaian dan monitoring sesuai dengan ilmu terbaru. Tindakan ini merupakan penerapan dari sikap perilaku kinerja terbaik <u>ADAPTIF</u> Bertindak proaktif Nilai ini tercermin dari kegiatan proaktif mencari literatur terkait PTO sebagai dasar pembuatan Lembar kerja <u>KOLABORATIF</u> Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama Memanfaatkan jaringan internet di unit kerja dalam melakukan riset terkait pembuatan lembar penilaian dan monitoring <u>TAHAPAN II</u> <u>BERORIENTASI PELAYANAN</u> 1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat	dan berwawasan lingkungan.	proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung
		2. Berkonsultasi dan meminta	2. Terdokumentasikan kegiatan			

		persetujuan kepada mentor, kepala instalasi farmasi, dan kepala unit pelayanan kefarmasian terkait lembar penilaian dan monitoring yang telah dibuat	konsultasi dan adanya bubuhan tanda tangan mentor, dan pimpinan unit kerja di lembar penilaian dan monitoring yang telah disetujui	Melakukan konsultasi dan meminta persetujuan terhadap lembar penilaian dan monitoring yang telah dibuat bertujuan agar lembar penilaian dan monitoring yang telah dibuat mampu memenuhi kebutuhan di unit kerja 2. Melakukan perbaikan tiada henti Bersedia melakukan revisi demi mencapai hasil yang lebih baik <u>HARMONIS</u> Membangun lingkungan kerja yang kondusif Nilai ini tercermin dari meminta persetujuan mentor dan pimpinan, sehingga membuat mereka merasa dihargai dan tidak dilangkahi wewenangnya <u>LOYAL</u> Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara Nilai ini tercermin dari tindakan meminta persetujuan kepada mentor dan pimpinan sebagai bentuk menjaga wewenang pimpinan <u>KOLABORATIF</u> Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk		
--	--	---	---	---	--	--

		3. Memperbanyak lembar penilaian dan monitoring yang telah di acc oleh mentor, kepala instalasi farmasi dan kepala unit pelayanan kefarmasian	3. Kegiatan terdokumentasi dengan foto	berkontribusi Nilai ini tercermin dari melibatkan mentor dan pimpinan dalam proses pembuatan lembar penilaian dan monitoring Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah Nilai ini tercermin dari sikap mau menerima saran dan koreksi dan bersedia melakukan revisi pada lembar kerja jika diperlukan TAHAP III <u>BERORIENTASI PELAYANAN</u> Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat Nilai ini tercermin dari kegiatan memperbanyak lembar penilaian dan monitoring untuk memudahkan apoteker lain melakukan pelayanan <u>AKUNTABEL</u> Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi Kegiatan memperbanyak lembar kerja tsb mencerminkan nilai berintegritas tinggi dan bertanggungjawab dalam melakukan tugas		
--	--	---	--	---	--	--

4.	Sosialisai SPO dan Lembar Penilaian dan Monitoring yang telah disetujui oleh mentor dan kepala instalasi farmasi kepada Apoteker di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. H. M Rabain	1. Berkonsultasi dan meminta persetujuan kepada mentor dan kepala instalasi farmasi dan kepala unit pelayanan kefarmasian terkait sosialisasi yang akan diselenggarakan	1. Lembar konsultasi dan dokumentasi berupa foto	Keterkaitan dengan nilai dasar BerAKHLAK: TAHAPAN I HARMONIS Membangun lingkungan kerja yang kondusif Nilai ini tercermin dari meminta persetujuan mentor dan pimpinan, sehingga membuat mereka merasa dihargai dan tidak dilangkahi wewenangnya LOYAL Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara Nilai ini tercermin dari tindakan meminta persetujuan kepada mentor dan pimpinan sebagai bentuk menjaga wewenang pimpinan KOLABORATIF Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi Nilai ini tercermin dari melibatkan mentor dan pimpinan dalam proses aktualisasi Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah Nilai ini tercermin dari sikap mau menerima saran terkait	Sejalan dengan Visi “Menjadi Rumah Sakit Umum yang Mandiri dengan Pelayanan Prima” Sejalan dengan salah satu misi rumah sakit yaitu 1. Mewujudkan sumber daya manusia yang professional 2. Mewujudkan pelayanan kesehatan yang sesuai standar mutu yang berorientasi ke pelanggan dan berwawasan lingkungan.	Kegiatan ini memperkuat nilai organisasi yaitu: 1. Kerjasama Nilai dalam suatu kerjasama adalah kekompakan jika suatu tim sudah kompak kerja sama akan berjalan dengan baik 2. Keterbukaan Keterbukaan terhadap sesuatu yang baru merupakan nilai yang perlu dijunjung tinggi oleh setiap karyawan 3. Pelayanan Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung
----	---	---	--	--	---	--

		2. Membuat dan menyebarkan undangan terkait sosialisai SPO dan Lembar Kegiatan Penilaian Dan Monitoring Kelayakan Penggunaan Obat Oleh Pasien Secara Mandiri 3. Pelaksanaan kegiatan sosialisasi dan pemberian <i>pre-test</i> kepada apoteker instalasai rawat inap tentang pemantauan terapi obat	2. Undangan sosialisasi dalam bentuk <i>softfile</i> 3. Terdokumentas inya kegiatan sosialisasi melalui foto, lembar absensi, hasil <i>pre test</i>	penyelenggaraan kegiatan sosialisasi TAHAPAN II <u>BERORIENTASI PELAYANAN</u> Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan Kegiatan memberikan undangan kepada seluruh apoteker peserta sosialisasi dengan ramah dan cekatan <u>ADAPTIF</u> Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan Dengan menggunakan undangan betuk <i>softcopy</i> dan memanfaatkan aplikasi <i>whatsapp</i> sebagai media penyebaran sudah menerapkan perilaku Adaptif. Sehingga lebih cepat dan efisien. TAHAPAN III <u>BERORIENTASI PELAYANAN</u> Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan Kegiatan memberikan sosialisai juga link <i>pre test</i> dan <i>post test</i> kepada seluruh apoteker peserta sosialisasi dengan ramah dan cekatan <u>AKUNTABEL</u> Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin		
--	--	---	---	--	--	--

				dan berintegritas tinggi Nilai ini tercermin dari penyelenggaraan kegiatan sosialisasi yang tepat waktu <u>KOMPETEN</u> 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah Nilai ini tercermin dari tindakan peserta menjadi seorang pembicara didepan rekan sejawatnya 2. Membantu orang lain belajar Kegiatan sosialisasi ini bertujuan agar apoteker lain mampu belajar dan menerapkan ilmu pemantauan terapi obat dengan baik 3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik Memberikan penjelasan dengan baik kepada apoteker cara meng-aplikasikan <i>google form</i> mencerminkan nilai tersebut. <u>HARMONIS</u> 1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya Undangan diberikan kepada seluruh apoteker instalasi farmasi rawat inap tanpa memandang latar belakang, suku, agama dan		
--	--	--	--	--	--	--

				sebagainya 2. Membangun lingkungan kerja yang kondusif Melibatkan seluruh apoteker yang ada di instalasai rawat inap tentunya akan meningkatkan kebersamaan dan kekeluargaan. <u>ADAPTIF</u> Bertindak proaktif Berinsiatif meminta izin apoteker untuk ikut serta dalam mengisi post test merupakan penerapan sikap proaktif <u>KOLABORATIF</u> Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi Nilai ini tercermin dari tindakan mengundang seluruh apoteker yang ada di instalasai rawat inap		
5.	Pelaksanaan Kegiatan Penilaian dan Monitoring Kelayakan Penggunaan Obat Oleh Pasien secara Mandiri	1. Mengisi lembar penilaian dan monitoring yang telah dibuat bersama dengan apoteker seluruh bangsal	1. Terdokumenta sinya kegiatan dalam bentuk foto,	<u>TAHAP I</u> <u>BERORIENTASI PELAYANAN</u> 1. Memahami dan Memenuhi kebutuhan Masyarakat Nilai ini tercermin dari pelaksanaan kegiatan penilaian Risiko Kelayakan dan monitoring penggunaan obat oleh pasien secara mandiri di lingkungan rawat inap	Sejalan dengan Visi “Menjadi Rumah Sakit Umum yang Mandiri dengan Pelayanan Prima” Sejalan dengan salah satu misi	Kegiatan ini memperkuat nilai organisasi yaitu: 1. Kerjasama Nilai dalam suatu kerjasama adalah keompakan jika

				2. Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan Selama melakukan kegiatan penilaian Risiko Kelayakan dan monitoring dimana diperlukan wawancara terhadap keluarga pasien maupun paisennya, apoteker harus mengedepankan sikap yang ramah dan cekatan <u>AKUNTABEL</u> Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi Nilai ini tercermin dari tindakan para poteker selama melakukan kegiatan penilaian Risiko Kelayakan dan monitoring <u>KOMPETEN</u> Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah Nilai ini tercermin dari tindakan para apoteker yang senantiasa meningkatkan kapabilitasnya dalam mengerjakan tanggungjawabnya <u>HARMONIS</u> Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya	rumah sakit yaitu 1. Mewujudkan sumber daya manusia yang professional 2. Mewujudkan pelayanan kesehatan yang sesuai standar mutu yang berorientasi ke pelanggan dan berwawasan lingkungan.	suatu tim sudah kompak kerja sama akan berjalan dengan baik 2.Keterbukaan Keterbukaan terhadap sesuatu yang baru merupakan nilai yang perlu dijunjung tinggi oleh setiap karyawan 3.Pelayanan Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung
--	--	--	--	---	--	--

				Melakukan penilaian Risiko Kelayakan dan monitor kepada pasien tanpa melihat latar belakang, agama, suku dan warna kulitnya <u>LOYAL</u> Menjaga nama baik sesame ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara Nilai ini tercermin dari kegiatan penilaian dan monitoring yang dilakukan seluruh apoteker instalasi rawat inap untuk menjaga nama baik instansinya dimata pasien <u>KOLABORATIF</u> Menggerakkan pemanfaatan sumber daya untuk tujuan bersama Nilai ini tercermin dari bergerak bersama apoteker rawat inap sebagai SDM RSUD untuk melakukan tujuan kegiatan penilaian kelayakan resiko dan monitoring <u>ADAPTIF</u> Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan Nilai ini tecermin dari kemampuan adaptasi peserta dalam melakukan tugas baru di unit kerja		
--	--	--	--	--	--	--

		2. Berdiskusi kepada sesama apoteker instalasai rawat inap jika ada kasus terkait penggunaan lembar penilaian dan monitoring	2. Terdokumenta sikannya kegiatan berupa foto	TAHAP II <u>BERORIENTASI PELAYANAN</u> Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan Nilai ini tercermin dari terlaksananya kegiatan diskusi untuk mencari solusi atas kendala yang mungkin terjadi <u>KOMPETEN</u> Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik Nilai ini tercermin dari mengutamakan diskusi untuk mendapatkan solusi terbaik <u>HARMONIS</u> 1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya Berdiskusi dengan siapapun tanpa melihat latar belakang suku, agama, warna kulit. 2. Membangun lingkungan kerja yang kondusif Diskusi akan meningkatkan kebersamaan dan kekeluargaan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif <u>KOLABORATIF</u> Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah		
--	--	---	--	---	--	--

				Nilai ini tercermin dari kegiatan berdiskusi bersama untuk memaksimalkan kegiatan penilaian kelayakan resiko dan monitoring		
6.	Melakukan evaluasi kegiatan penilaian dan monitoring obat oleh pasien secara mandiri	1. Monitoring kepatuhan apoteker rawat inap dalam pengisian lembar penilaian Risiko Kelayakan dan monitoring penggunaan obat oleh pasien secara mandiri	1. Rekapitulasi tingkat kepatuhan apoteker dalam mengisi lembar penilaian Risiko Kelayakan dan monitoring penggunaan obat oleh pasien	TAHAP 1 BERORIENTASI PELAYANAN Melakukan perbaikan tiada henti Nilai ini tercermin dari kegiatan monitoring yang dilakukan untuk memastikan tingkat kepatuhan apoteker dalam melaksanakan tugas barunya AKUNTABEL Melakukan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi Kegiatan monitoring ini sebagai bentuk tanggung jawab penulis terhadap kegiatan aktualisasinya KOMPETEN Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik Hal ini tercermin dari penulis yang membuat monitoring untuk memastikan tugas aktualisasinya memberikan hasil yang baik bagi unit kerja	Sejalan dengan Visi “Menjadi Rumah Sakit Umum yang Mandiri dengan Pelayanan Prima” Sejalan dengan salah satu misi rumah sakit yaitu 3. Mewujudkan sumber daya manusia yang professional 4. Mewujudkan pelayanan kesehatan yang sesuai standar mutu yang berorientasi ke pelanggan dan berwawasan lingkungan.	Kegiatan ini memperkuat nilai organisasi yaitu: 1. Kerjasama Nilai dalam suatu kerjasama adalah kekompakan jika suatu tim sudah kompak kerja sama akan berjalan dengan baik 2. Keterbukaan Keterbukaan terhadap sesuatu yang baru merupakan nilai yang perlu dijunjung tinggi oleh setiap karyawan 3. Pelayanan Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui

		2. Menganalisis data <i>pre test</i> dan <i>post test</i> yang telah didapatkan 3. Menyampaikan laporan hasil evaluasi ke mentor	2. Hasil analisis data <i>pre test</i> dan <i>post test</i> 3. Terdokumenta sinya kegiatan dengan foto	TAHAP II <u>AKUNTABEL</u> Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi Nilai ini tercermin dari kegiatan analisis hasil <i>pre</i> dan <i>post test</i> yang dilakukan dengan cermat dan jujur <u>KOMPETEN</u> Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik Analisa hasil <i>pre</i> dan <i>post test</i> dilakukan dengan maksimal agar memberikan data yang baik TAHAP III <u>BERORIENTASI PELAYANAN</u> 1. Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan Bersikap ramah dan cekatan dalam melaporkan hasil evaluasi kepada mentor mencerminkan nilai cekatan dan solutif 2. Melakukan perbaikan tiada henti Melakukan evaluasi untuk melihat kinerja yang sudah dilakukan dapat meningkatkan kualitas diri. <u>AKUNTABEL</u> Melaksanakan tugas dengan jujur,		aktivitas orang lain secara langsung
--	--	--	--	--	--	---

				bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegrasi tinggi Melakukan konsultasi hasil evaluasi dengan jujur dan cermat kegiatan laporan aktualisasi berjalan lancar. <u>HARMONIS</u> 1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya Menerima masukan dari mentor terkait hasil evaluasi kegiatan menunjukkan sikap menghargai. 2. Membangun lingkungan kerja yang kondusif Berdiskusi dengan mentor secara tidak langsung dapat membangun hubungan kerja yang kondusif. <u>LOYAL</u> Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara Menjaga nama baik mentor selama melakukan konsultasi laporan evaluasi agar berjalan dengan baik merupakan penerapan dari nilai loyal <u>ADAPTIF</u> Bertindak proaktif Berinisiatif untuk menyampaikan hasil evaluasi kegiatan kepada mentor		
--	--	--	--	---	--	--

				merupakan penerapan sikap proaktif. <u>KOLABORATIF</u> Terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah Bekerjasama secara terbuka dengan mentor terkait hasil evaluasi kegiatan		
--	--	--	--	---	--	--

G. REKAPITULASI PENERAPAN NILAI-NILAI DASAR PNS

Table 5. Rekapitulasi Penerapan Nilai-Nilai Dasar PNS

Nilai dasar PNS	Jumlah Penerapan Nilai Dalam Kegiatan						Total Penerapan Nilai
	K. 1	K. 2	K. 3	K. 4	K. 5	K. 6	
Berorientasi pelayanan	5	2	3	1	3	4	18
Akuntabel	2	2	2	1	1	4	12
Kompeten	1	3	2	2	2	3	13
Harmonis	2	1	1	3	3	3	13
Loyal	2	1	1	1	1	1	7
Adaptif	3	1	1	1	1	2	9
Kolaboratif	5	3	2	2	2	2	16
Total	19	13	12	11	13	19	88

H. PENJADWALAN

Habituaasi atau proses pelaksanaan kegiatan aktualisasi dilaksanakan selama kurang lebih satu bulan dari tanggal 10 Oktober 2022 sampai 12 November 2022. Adapun jadwal kegiatan yang dilaksanakan selama habituasi dengan judul aktualisasi “Penilaian Kelayakan Risiko Dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Pasien Secara Mandiri Di Instalasi Farmasi Rawat Inap Rsud Dr. H. M. Rabain” adalah sebagai berikut:

Table 6. Jadwal Kegiatan

No	Kegiatan	Bulan/Minggu/Minggu Pelaksanaan				
		Oktober			November	
		II	III	IV	I	II
1	2	3	4	5	6	7
1	Melaksanakan konsultasi dan koordinasi terkait aktualisasi kepada mentor, kepala instalasi farmasi dan kepala unit pelayanan kefarmasian					
2	Pembuatan Standar Prosedur Operasional (SPO) Kegiatan Penilaian Dan Monitoring Kelayakan Penggunaan Obat Oleh Pasien Secara Mandiri Di Instalasi Farmasi Rawat Inap Rsud Dr. H. M. Rabain					
3	Pembuatan Lembar Penilaian dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Pasien Secara Mandiri					

4	Sosialisai SPO dan Lembar Penilaian dan Monitoring yang telah disetujui oleh mentor, kepala instalasi farmasi dan kepala unit pelayanan kefarmasian kepada Apoteker di Instalasai Rawat Inap RSUD Dr. H. M Rabain					
5	Pelaksanaan Kegiatan Penilaian dan Monitoring Kelayakan Penggunaan Obat Oleh Pasien secara Mandiri					
6.	Evaluasi pelaksanaan kegiatan Penilaian dan Monitoring Kelayakan Penggunaan Obat Oleh Pasien secara Mandiri di Instalasi Rawat inap					

I. KENDALA dan ANTISIPASI

Kendala-kendala yang mungkin terjadi saat aktualisasi nilai-nilai dasar ASN pada saat habituasi dan antisipasinya dijabarkan dalam tabel dibawah ini.

Table 7. Kendala dan Antisipasi

No	Kendala	Antisipasi
1	2	3
1	Waktu konsultasi dengan mentor, kepala instalasi farmasi dan kepala unit pelayanan kefarmasian yang terbatas dikarenakan persiapan Akreditasi Rumah Sakit	Menyesuaikan jadwal konsultasi dengan jadwal kesibukan mentor, kepala instalasi farmasi dan kepala unit pelyanan kefarmasian
2	Pelaksanaan kegiatan yang mungkin tidak sesuai jadwal dikarenakan peserta yang memiliki kegiatan lain	Harus segera berkoordinasi dengan rekan kerja jika ada yang mampu menghandle pekerjaan di instalasi farmasi terlebih dahulu
3	Keterbatasan dalam memahami ilmu <i>terupdate</i> di bidang Farmasi Klinis Pemantauan Terapi Obat (PTO)	Mempelajari referensi dari panduan terbaru ilmu <i>terupdate</i> Farmasi Klinis terkait Pemantauan Terapi Obat (PTO).

BAB III

PELAKSANAAN AKTUALISASI

A. PENDALAMAN CORE ISSUE TERPILIH

Belum adanya penilaian resiko kelayakan dan monitoring penggunaan obat secara mandiri oleh pasien rawat inap di RSUD Dr. H. M Rabain menyebabkan meningkatnya potensi *medication error* sehingga menurunkan *patient safety*. Hal ini membuat masalah ini harus segera dicari penyelesaiannya agar dapat meningkatkan pelayanan mutu di RSUD Dr. H. M Rabain. Terdapat beberapa kegiatan dan tahapan kegiatan sebagai pemecah *core issue* tersebut diantaranya :

Table 8. Pendalaman Core Issue Kegiatan 1

Kegiatan 1	Berkonsultasi dengan Mentor dan Kepala Instalasi Farmasi Terkait Kegiatan Aktualisasi
Tanggal Kegiatan	10 – 15 Oktober 2022
1. Foto dokumentasi kegiatan Konsultasi dengan mentor dan kepala instalasi farmasi 2. Lembar persetujuan aktualisasi yang telah ditanda tangani oleh mentor 3. Lembar konsultasi mentor dan kepala instalasi farmasi	
1. Tahapan Kegiatan : Pada laporan ini, kegiatan pertama yang saya laksanakan adalah melakukan konsultasi dengan mentor dan kepala instalasi farmasi mengenai kegiatan aktualisasi yang akan saya kerjakan selama masa habituasi. Dalam kegiatan konsultasi ini saya meminta izin dan persetujuan terkait <i>core issue</i> yang terpilih untuk dibahas dan diselesaikan agar meningkatkan mutu pelayanan di unit kerja. Pada kegiatan ini mentor dan kepala instalasi farmasi menyampaikan dukungan dan saran terkait kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan selanjutnya.	
2. Keterkaitan dengan Nilai-nilai Dasar ASN (BerAKHLAK) <u>BERORIENTASI PELAYANAN</u> 1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat Mengamati dan mencari tahu terkait hal-hal yang harus diperbaiki di Instalasi Farmasi Rawat Inap. 2. Ramah, cekatan, dan solutif, dan dapat diandalkan Mengedepankan sikap ramah dan dapat diandalkan dalam berdiskusi bersama mentor dan kepala instalasi farmasi guna mendapat solusi isu yang diambil. <u>AKUNTABEL</u> 1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi	

Adanya Surat Persetujuan dari Mentor merupakan implementasi dari sikap disiplin dalam bekerja dan dapat dipertanggung jawabkan oleh Peserta

2. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan

Peserta akan menggunakan Surat tersebut dengan bijak dan bertanggung jawab

KOMPETEN

1. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik

Membuat tahapan-tahapan kegiatan aktualisasi dengan baik dan secara teliti. Tindakan ini merupakan penerapan dari sikap perilaku kinerja terbaik

HARMONIS

1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya

Berkonsultasi dengan Mentor dan kepala instalasi farmasi menunjukkan sikap saling menghargai akan keputusan yang disepakati

2. Membangun lingkungan kerja yang kondusif

Kegiatan konsultasi ini secara tidak langsung akan membuat pimpinan kita merasa dihargai sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

LOYAL

1. Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, instansi dan negara

Menyesuaikan jadwal konsultasi dengan jadwal kesibukan mentor dan kepala instalasi farmasi demi mencapai tujuan bersama

ADAPTIF

1. Bertindak proaktif

Mencatat arahan dari mentor dengan seksama. Tindakan ini merupakan penerapan dari sikap perilaku proaktif, antusias terhadap perubahan.

2. Berinovasi dan mengembangkan kreatifitas

Menyampaikan ide dan gagasan isu yang akan diangkat menjadi kegiatan aktualisasi

KOLABORATIF

1. Memberi kesempatan kepada pihak untuk berkontribusi

Memberi kesempatan kepada mentor dan kepala instalasi farmasi untuk memberikan saran dan masukkan dalam mengerjakan kegiatan aktualisasi

2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah

Menerima saran yang diberikan oleh Mentor dan kepala instalasi Farmasi sehingga mampu melaksanakan kegiatan aktualisasi dengan baik

3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai Sumber Daya untuk tujuan bersama

Bersama Mentor dan kepala instalasi farmasi berdiskusi di unit kerja dengan memanfaatkan jaringan internet yang ada di unit kerja untuk memudahkan kegiatan aktualisasi

3. Kontribusi Kegiatan Terhadap Capaian Visi dan Misi Organisasi dan Penguatan Nilai-Nilai Organisasi

• Kontribusi Terhadap Capaian Visi dan Misi Organisasi

Kegiatan ini mendukung visi RSUD Dr. H. M. Rabain yaitu "Menjadi Rumah Sakit Umum yang Mandiri dengan Pelayanan Prima". Kegiatan ini juga sesuai dengan misi mewujudkan sumber daya manusia yang profesional serta Mewujudkan pelayanan kesehatan yang sesuai standar mutu yang berorientasi ke pelanggan dan

berwawasan lingkungan. Penguatan terhadap nilai organisasi. • Kontribusi Pencapaian Penguatan Nilai-Nilai Organisasi Pelaksanaan konsultasi dan koordinasi mengenai kegiatan aktualisasi memperkuat nilai organisasi yaitu kerjasama dan keterbukaan, serta janji pelayanan “Membangun Prinsip Kebersamaan dalam Menjalankan Pelayanan”
4. Analisis Dampak • Dampak Positif Apabila nilai BerAKHLAK diterapkan pada kegiatan ini maka komunikasi antar penulis dengan pimpinan menjadi efektif sehingga lingkungan kerja menjadi kondusif, kegiatan konsultasi juga akan membuat kegiatan aktualisasi lebih terarah dan tepat tujuan • Dampak Negatif Apabila nilai BerAKHLAK tidak diterapkan pada kegiatan ini maka komunikasi antar penulis dengan pimpinan (mentor dan kepala instalasi farmasi) mengenai kegiatan aktualisasi kurang efektif sehingga lingkungan kerja menjadi tidak kondusif
5. Dokumentasi Kegiatan Terlampir

Table 9. Pendalaman Core Issue Kegiatan 2

Kegiatan 2	Membuat SPO Kegiatan Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Pasien Secara Mandiri
Tanggal Kegiatan	17 – 20 Oktober 2022
1. Rumusan Standar Prosedur Operasional (SPO) 2. Foto kegiatan konsultasi dan adanya bubuhan tanda tangan mentor, dan kepala instalasi farmasi di lembar SPO yang telah disetujui.	
1. Tahapan Kegiatan : Pada laporan ini, kegiatan kedua yang saya laksanakan terdiri dari dua tahapan kegiatan yaitu membuat rumusan standar prosedur operasional (SPO) dan berkonsultasi dengan mentor serta kepala instalasi farmasi terkait rumusan SPO yang akan dibuat juga meminta acc atau persetujuan kepada mentor dan kepala instalasi farmasi terkait SPO yang telah saya buat. Rumusan SPO dibuat setelah mencari literatur terbaru terkait penggunaan obat secara mandiri oleh pasien rawat inap termasuk monitoringnya. Pencarian literatur dilakukan secara mandiri di rumah penulis maupun di unit kerja penulis dengan memanfaatkan jaringan internet dan perangkat komputer yang ada di unit kerja penulis. Selanjutnya penulis melakukan konsultasi kepada mentor dan kepala instalasi farmasi terkait hal-hal yang akan dicantumkan di dalam SPO, setelah rumusan SPO siap selanjutnya meminta persetujuan atau acc kepada mentor dan kepala instalasi farmasi agar SPO dapat disosialisasikan kepada rekan sejawat apoteker di instalasi farmasi rawat inap.	
2. Keterkaitan dengan Nilai-nilai Dasar ASN (BerAKHLAK) <u>BERORIENTASI PELAYANAN</u> 1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat Melakukan konsultasi dan meminta persetujuan terhadap SPO yang telah dibuat bertujuan agar SPO yang telah dibuat mampu memenuhi kebutuhan di unit kerja 2. Melakukan perbaikan tiada henti Bersedia melakukan revisi demi mencapai hasil yang lebih baik <u>AKUNTABEL</u> Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi Kegiatan mencari literatur terlebih dahulu sebelum menyusun SPO mencerminkan mampu melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab dan berintegritas tinggi <u>KOMPETEN</u> 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah Membuat dan menyusun SPO setelah membuat mini riset dan mencari literature yang berkaitan mencerminkan nilai meningkatkan kompetensi diri. 2. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik Membuat SPO sesuai dengan ilmu terbaru. Tindakan ini merupakan penerapan dari sikap perilaku kinerja terbaik <u>HARMONIS</u> Membangun lingkungan kerja yang kondusif	

Nilai ini tercermin dari meminta persetujuan mentor dan pimpinan, sehingga membuat mereka merasa dihargai dan tidak dilangkahi wewenangnya

LOYAL

Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara

Nilai ini tercermin dari tindakan meminta persetujuan kepada mentor dan pimpinan sebagai bentuk menjaga wewenang pimpinan

ADAPTIF

Bertindak proaktif

Nilai ini tercermin dari kegiatan proaktif mencari literatur terkait dengan kegiatan pemantauan terapi obat untuk membuat SPO yang efisien

KOLABORATIF

1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi

Nilai ini tercermin dari melibatkan mentor dan pimpinan dalam proses pembuatan SPO

2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah

Nilai ini tercermin dari sikap mau menerima saran dan koreksi dan bersedia melakukan revisi pada SPO jika diperlukan

3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

Memanfaatkan jaringan internet di unit kerja dalam melakukan riset terkait penyusunan SPO

3. Kontribusi Kegiatan Terhadap Capaian Visi dan Misi Organisasi dan Penguatan Nilai-Nilai Organisasi

- Kontribusi Terhadap Capaian Visi dan Misi Organisasi

Kegiatan ini mendukung visi RSUD Dr. H. M Rabain yaitu "Menjadi Rumah Sakit Umum yang Mandiri dengan Pelayanan Prima". Kegiatan ini juga sesuai dengan misi mewujudkan sumber daya manusia yang profesional serta Mewujudkan pelayanan kesehatan yang sesuai standar mutu yang berorientasi ke pelanggan dan berwawasan lingkungan. Penguatan terhadap nilai organisasi.

- Kontribusi Pencapaian Penguatan Nilai-Nilai Organisasi

Pelaksanaan konsultasi dan koordinasi mengenai kegiatan aktualisasi memperkuat nilai organisasi yaitu kerjasama dan keterbukaan, serta janji pelayanan "Membangun Prinsip Kebersamaan dalam Menjalankan Pelayanan"

4. Analisis Dampak

- **Dampak Positif**

Apabila nilai BerAKHLAK diterapkan pada kegiatan ini maka

1. Terbangun lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi yang baik antara penulis dengan pimpinan di unit kerja
2. Membantu penulis dalam melakukan riset dan mencari literatur terkait untuk membuat SPO yang sesuai dengan lingkungan di unit kerja
3. SPO yang dibuat penulis menjadi lebih baik karena saran, masukan dan koreksi dari pimpinan

- **Dampak Negatif**

Apabila nilai BerAKHLAK tidak diterapkan pada kegiatan ini maka

1. SPO yang dibuat penulis tidak sesuai dengan lingkungan unit kerja karena tidak dilakukan riset dan mencari literatur yang terkait
2. SPO yang dibuat tidak efektif karena tidak menerima saran, masukan dan koreksi dari pimpinan unit kerja

5. Dokumentasi Kegiatan Terlampir

Table 10. Pendalaman Core Issue Kegiatan 3

Kegiatan 3	Membuat Lembar kerja atau form Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Pasien Secara Mandiri
Tanggal Kegiatan	17 – 20 Oktober 2022
1. Rumusan Lembar penilaian dan monitoring 2. Foto kegiatan konsultasi dan adanya bubuhan tanda tangan mentor dan kepala instalasi farmasi di lembar kerja yang di acc 3. Foto lembar kerja yang telah diperbanyak / difotocopy	
1. Tahapan Kegiatan : Pada laporan ini, kegiatan ketiga yang saya laksanakan adalah membuat rumusan lembar kerja yang akan digunakan pada kegiatan penilaian kelayakan risiko dan monitoring penggunaan obat oleh pasien secara mandiri. Dimana terdiri dari 3 tahapan kegiatan. Tahapan kegiatan yang pertama adalah melakukan riset dan mencari literatur terkait substansi yang akan dimuat di lembar penilaian dan monitoring, riset dilakukan secara mandiri dirumah maupun ditempat kerja dengan memanfaatkan jaringan internet dan perangkat komputer di unit kerja. Tahapan kegiatan kedua adalah berkonsultasi dan meminta persetujuan kepada mentor dan kepala instalasi farmasi terkait lembar penilaian dan monitoring yang telah dibuat. Tahapan kegiatan yang terakhir adalah memperbanyak lembar penilaian dan monitoring yang telah di acc agar dapat dibagikan kepada rekan sejawat.	
2. Keterkaitan dengan Nilai-nilai Dasar ASN (BerAKHLAK) <u>BERORIENTASI PELAYANAN</u> Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat Nilai ini tercermin dari kegiatan memperbanyak lembar penilaian dan monitoring untuk memudahkan apoteker lain melakukan pelayanan <u>AKUNTABEL</u> Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi Kegiatan mencari literature terlebih dahulu sebelum menyusun dan membuat lembar penilaian dan monitoring mencerminkan mampu melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab dan berintegritas tinggi <u>KOMPETEN</u> 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah Nilai ini tercermin dari kegiatan Membuat dan menyusun lembar penilaian dan monitoring setelah membuat mini riset dan mencari literature terkait. 2. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik Membuat lembar penilaian dan monitoring sesuai dengan ilmu terbaru. Tindakan ini merupakan penerapan dari sikap perilaku kinerja terbaik	

HARMONIS

Membangun lingkungan kerja yang kondusif

Nilai ini tercermin dari meminta persetujuan mentor dan pimpinan, sehingga membuat mereka merasa dihargai dan tidak dilangkahi wewenangnya

LOYAL

Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara

Nilai ini tercermin dari tindakan meminta persetujuan kepada mentor dan pimpinan sebagai bentuk menjaga wewenang pimpinan

ADAPTIF

Bertindak proaktif

Nilai ini tercermin dari kegiatan proaktif mencari literatur terkait PTO sebagai dasar pembuatan Lembar kerja

KOLABORATIF

1. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

Memanfaatkan jaringan internet di unit kerja dalam melakukan riset terkait pembuatan lembar penilaian dan monitoring

2. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi

Nilai ini tercermin dari melibatkan mentor dan pimpinan dalam proses pembuatan lembar penilaian dan monitoring

3. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah

Nilai ini tercermin dari sikap mau menerima saran dan koreksi dan bersedia melakukan revisi pada lembar kerja jika diperlukan

3. Kontribusi Kegiatan Terhadap Capaian Visi dan Misi Organisasi dan Penguatan Nilai-Nilai Organisasi

- Kontribusi Terhadap Capaian Visi dan Misi Organisasi
Kegiatan ini mendukung visi RSUD Dr. H. M Rabain yaitu "Menjadi Rumah Sakit Umum yang Mandiri dengan Pelayanan Prima". Kegiatan ini juga sesuai dengan misi mewujudkan sumber daya manusia yang profesional serta Mewujudkan pelayanan kesehatan yang sesuai standar mutu yang berorientasi ke pelanggan dan berwawasan lingkungan. Penguatan terhadap nilai organisasi.
- Kontribusi Pencapaian Penguatan Nilai-Nilai Organisasi
Pelaksanaan konsultasi dan koordinasi mengenai kegiatan aktualisasi memperkuat nilai organisasi yaitu kerjasama dan keterbukaan, serta janji pelayanan "Membangun Prinsip Kebersamaan dalam Menjalankan Pelayanan"

4. Analisis Dampak

• Dampak Positif

Apabila nilai BerAKHLAK diterapkan pada kegiatan ini maka

1. Terbangun lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi yang baik antara penulis dengan pimpinan di unit kerja
2. Membantu penulis dalam melakukan riset dan mencari literatur terkait untuk membuat lembar kerja yang sesuai dengan lingkungan di unit kerja

3. Lembar kerja yang dibuat penulis menjadi lebih baik karena saran, masukan dan koreksi dari pimpinan • Dampak Negatif Apabila nilai BerAKHLAK tidak diterapkan pada kegiatan ini maka 1. Lingkungan kerja menjadi tidak kondusif karena komunikasi efektif antara penulis dan pimpinan tidak terjadi 2. Lembar kerja yang dibuat penulis tidak sesuai dengan lingkungan unit kerja karena tidak dilakukan riset dan mencari literatur yang terkait 3. Lembar kerja yang dibuat tidak efektif karena tidak menerima saran, masukan dan koreksi dari pimpinan unit kerja
5. Dokumentasi Kegiatan Terlampir

Table 11. Pendalaman Core Issue Kegiatan 4

Kegiatan 4	Sosialisai SPO dan lembar penilaian risiko kelayakan dan monitoring penggunaan obat oleh pasien secara mandiri kepada Apoteker di Instalasi Farmasi Rawat Inap
Tanggal Kegiatan	20 – 21 Oktober 2022
1. Dokumentasi kegiatan konsultasi berupa foto 2. <i>Screen shoot chat whatsapp</i> saat pembagian undangan sosialisasi 3. Foto kegiatan sosialisasi, lembar absensi, soal <i>pre test</i> dan <i>post test</i> pada <i>google form</i>	
1. Tahapan Kegiatan : Kegiatan keempat ini terdiri dari tiga tahapan kegiatan yaitu berkonsultasi dan meminta persetujuan kepada mentor terkait materi dan kegiatan sosialisasi yang akan diselenggarakan, dimana bahan konsultasinya berupa materi dalam bentuk <i>power point</i> , perkiraan waktu diselenggarakannya sosialisasi dan juga soal – soal <i>pre test</i> dan <i>post test</i> yang akan dibagikan kepada rekan sejawat apoteker di instalasi farmasi rawat inap. Tahap kegiatan kedua yang penulis lakukan yaitu membuat dan menyebarkan undangan sosialisasi yang waktunya telah disetujui oleh kepala instalasi farmasi. Kegiatan menyebarkan undangan sosialisasi dilakukan melalui pesan atau <i>chat</i> di grup <i>Whatsapp</i> ‘Apoteker IFRS Rabain’ dimana seluruh rekan sejawat apoteker di instalasi farmasi rawat inap yang merupakan sasaran sosialisasi tergabung menjadi anggota di dalamnya. Tahap kegiatan ketiga dan terakhir dari kegiatan keempat ini adalah pelaksanaan kegiatan sosialisasi dan pemberian <i>pre-test</i> serta <i>post-test</i> kepada Apoteker Instalasi Farmasi Rawat Inap tentang pemantauan terapi obat. Kegiatan sosialisasi didahului dengan pemberian soal <i>pre test</i> yang bertujuan untuk mengetahui pemahaman sasaran terhadap materi sebelum dilakukan sosialisasi. Sosialisasi diberikan dengan metode ceramah, dimana penulis menjadi narasumber tunggal dan penulis membuka kesempatan tanya jawab dan diskusi ditengah kegiatan sosialisasi agar sasaran sosialisasi dapat memahami materi yang diberikan dengan baik dan sesuai harapan penulis. Kegiatan sosialisasi diakhiri dengan pemberian soal <i>post test</i> yang bertujuan untuk mengukur dan mengetahui pemahaman sasaran setelah sosialisasi dilakukan.	
2. Keterkaitan dengan Nilai-nilai Dasar ASN (BerAKHLAK) <u>BERORIENTASI PELAYANAN</u> <u>Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan</u> <u>Kegiatan memberikan undangan kepada seluruh dokter peserta pelatihan dengan ramah, cekatan dan solutif.</u> <u>AKUNTABEL</u> Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi Nilai ini tercermin dari penyelenggaraan kegiatan sosialisasi yang tepat waktu <u>KOMPETEN</u> 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah	

Nilai ini tercermin dari tindakan peserta menjadi seorang pembicara didepan rekan sejawatnya 2. Membantu orang lain belajar Kegiatan sosialisasi ini bertujuan agar apoteker lain mampu belajar dan menerapkan ilmu pemantauan terapi obat dengan baik	<u>HARMONIS</u> 1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya Undangan diberikan kepada seluruh apoteker instalasi farmasi rawat inap tanpa memandang latar belakang, suku, agama dan sebagainya 2. Membangun lingkungan kerja yang kondusif Melibatkan seluruh apoteker yang ada di instalasai rawat inap tentunya akan meningkatkan kebersamaan dan kekeluargaan. Nilai ini juga tercermin dari meminta persetujuan mentor dan pimpinan, sehingga membuat mereka merasa dihargai dan tidak dilangkahi wewenangnya <u>LOYAL</u> <u>Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara</u> <u>Nilai ini tercermin dari tindakan meminta persetujuan kepada mentor dan pimpinan sebagai bentuk menjaga wewenang pimpinan</u> <u>ADAPTIF</u> <u>Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan</u> <u>Dengan menggunakan undangan betuk softcopy dan memanfaatkan aplikasi whatsapp sebagai media penyebaran sudah menerapkan perilaku Adaptif. Sehingga lebih cepat dan efisien</u> <u>KOLABORATIF</u> 1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi <u>Nilai ini tercermin dari melibatkan mentor dan pimpinan dalam proses aktualisasi, juga dari tindakan mengundang seluruh apoteker yang ada di instalasai rawat inap</u> 2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah <u>Nilai ini tercermin dari sikap mau menerima saran terkait penyelenggaraan kegiatan sosialisasi</u>
3. Kontribusi Kegiatan Terhadap Capaian Visi dan Misi Organisasi dan Penguatan Nilai-Nilai Organisasi • Kontribusi Terhadap Capaian Visi dan Misi Organisasi Kegiatan ini mendukung visi RSUD Dr. H. M Rabain yaitu "Menjadi Rumah Sakit Umum yang Mandiri dengan Pelayanan Prima". Kegiatan ini juga sesuai dengan misi mewujudkan sumber daya manusia yang profesional serta Mewujudkan pelayanan kesehatan yang sesuai standar mutu yang berorientasi ke pelanggan dan berwawasan lingkungan.Penguatan terhadap nilai organisasi. • Kontribusi Pencapaian Penguatan Nilai-Nilai Organisasi Pelaksanaan konsultasi dan kordinasi mengenai kegiatan aktualisasi memperkuat nilai organisasi yaitu kerjasama dan keterbukaan, serta janji pelayanan “Membangun Prinsip Kebersamaan dalam Menjalankan Pelayanan”	4. Analisis Dampak

- **Dampak Positif**

Apabila nilai BerAKHLAK diterapkan pada kegiatan ini maka :

1. Terbangun lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi yang baik antara penulis dengan pimpinan di unit kerja
2. Kegiatan sosialisasi berjalan dengan baik dan materi dapat dipahami dengan baik oleh rekan sejawat apoteker di instalasi farmasi rawat inap

- **Dampak Negatif**

Apabila nilai BerAKHLAK tidak diterapkan pada kegiatan ini maka :

1. Lingkungan kerja menjadi tidak kondusif karena tidak tercipta komunikasi yang baik antara penulis dengan pimpinan di unit kerja
2. Kegiatan sosialisasi tidak dapat berjalan dengan baik dan kemungkinan materi tidak dapat dipahami dengan baik oleh rekan sejawat apoteker di instalasi farmasi rawat inap

5. Dokumentasi Kegiatan Terlampir

Table 12. Pendalaman Core Issue Kegiatan 5

Kegiatan 5	Pelaksanaan Kegiatan Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Pasien secara Mandiri
Tanggal Kegiatan	24 Oktober – 5 November 2022
1. Foto kegiatan penilaian risiko kelayakan dan monitoring penggunaan obat oleh pasien secara mandiri 2. Foto kegiatan diskusi Apoteker Instalasi Farmasi Rawat Inap	
1. Tahapan Kegiatan : Kegiatan kelima ini terdiri dari 2 tahapan kegiatan yaitu mengisi lembar penilaian dan monitoring yang telah dibuat bersama dengan apoteker penanggung jawab masing-masing bangsal, dan berdiskusi dengan rekan sejawat apoteker instalasi rawat inap jika ada kasus terkait penggunaan lembar penilaian dan monitoring. Tahapan kegiatan penilaian risiko kelayakan dan monitoring dilakukan dengan melakukan wawancara kepada pasien dan atau keluarga pendamping pasien. Tahap kegiatan kedua yaitu berdiskusi bersama rekan sejawat apoteker yang melakukan kegiatan penilaian risiko kelayakan dan monitoring di masing-masing bangsal.	
2. Keterkaitan dengan Nilai-nilai Dasar ASN (BerAKHLAK) <u>BERORIENTASI PELAYANAN</u> 1. Memahami dan Memenuhi kebutuhan Masyarakat Nilai ini tercermin dari pelaksanaan kegiatan penilaian Risiko Kelayakan dan monitoring penggunaan obat oleh pasien secara mandiri di lingkungan rawat inap 2. Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan Selama melakukan kegiatan penilaian Risiko Kelayakan dan monitoring dimana diperlukan wawancara terhadap keluarga pasien maupun paisennya, apoteker harus mengedepankan sikap yang ramah dan cekatan <u>AKUNTABEL</u> Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi Nilai ini tercermin dari tindakan para poteker selama melakukan kegiatan penilaian Risiko Kelayakan dan monitoring yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan dilakukan dengan disiplin serta berintegritas tinggi <u>KOMPETEN</u> 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah Nilai ini tercermin dari tindakan para apoteker yang senantiasa meningkatkan kapabilitasnya dalam mengerjakan tanggungjawabnya 2. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik Nilai ini tercermin dari mengutamakan diskusi untuk mendapatkan solusi terbaik <u>HARMONIS</u> Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya	

Melakukan penilaian risiko kelayakan dan monitor kepada pasien tanpa melihat latar belakang, agama, suku dan warna kulitnya, hal ini juga berlaku saat melakukan kegiatan diskusi bersama dengan rekan sejawat apoteker di unit kerja

LOYAL

Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara

Nilai ini tercermin dari kegiatan penilaian dan monitoring yang dilakukan seluruh apoteker instalasi rawat inap untuk menjaga nama baik instansinya dimata pasien

ADAPTIF

Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan

Nilai ini tercermin dari kemampuan adaptasi peserta dalam melakukan tugas baru di unit kerja

KOLABORATIF

1. Menggerakkan pemanfaatan sumber daya untuk tujuan bersama

Nilai ini tercermin dari bergerak bersama apoteker rawat inap sebagai SDM RSUD untuk melakukan tujuan kegiatan penilaian kelayakan resiko dan monitoring

2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah

Nilai ini tercermin dari kegiatan berdiskusi bersama untuk memaksimalkan kegiatan penilaian kelayakan resiko dan monitoring

3. Kontribusi Kegiatan Terhadap Capaian Visi dan Misi Organisasi dan Penguatan Nilai-Nilai Organisasi

- Kontribusi Terhadap Capaian Visi dan Misi Organisasi
Kegiatan ini mendukung visi RSUD Dr. H. M Rabain yaitu "Menjadi Rumah Sakit Umum yang Mandiri dengan Pelayanan Prima". Kegiatan ini juga sesuai dengan misi mewujudkan sumber daya manusia yang profesional serta Mewujudkan pelayanan kesehatan yang sesuai standar mutu yang berorientasi ke pelanggan dan berwawasan lingkungan.
- Penguatan terhadap nilai organisasi
Kontribusi Pencapaian Penguatan Nilai-Nilai Organisasi
Pelaksanaan konsultasi dan koordinasi mengenai kegiatan aktualisasi memperkuat nilai organisasi yaitu kerjasama dan keterbukaan, serta janji pelayanan "Membangun Prinsip Kebersamaan dalam Menjalankan Pelayanan"

4. Analisis Dampak

- **Dampak Positif**
Apabila nilai BerAKHLAK diterapkan pada kegiatan ini maka :
 1. Pasien merasa dihargai dan segan terhadap apoteker penilai sehingga kegiatan penilaian dan monitoring dapat berjalan dengan semestinya
 2. Rekan sejawat apoteker bersemangat melakukan kegiatan diskusi demi memberikan pelayanan kefarmasian yang baik untuk meningkatkan kepuasan masyarakat
- **Dampak Negatif**
Apabila nilai BerAKHLAK tidak diterapkan pada kegiatan ini maka :
 1. Kegiatan penilaian risiko kelayakan dan monitoring tidak dapat berjalan dengan baik

karena pasien dan atau keluarganya merasa tidak dihargai 2. Kegiatan diskusi dengan rekan sejawat apoteker tidak dapat berjalan dengan baik atau bahkan tidak terlaksana
5. Dokumentasi Kegiatan Terlampir

Table 13. Pendalaman Core Issue Kegiatan 6

Kegiatan 6	Melakukan Evaluasi Kegiatan Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat oleh Pasien Secara Mandiri
Tanggal Kegiatan	5 – 10 November 2022
1. Rekapan tingkat kepatuhan apoteker mengisi lembar penilaian risiko kelayakan dan monitoring penggunaan obat oleh pasien secara mandiri 2. Hasil analisis data <i>pre test</i> dan <i>post test</i> 3. Foto kegiatan pelaporan kegiatan evaluasi kepada mentor	
1. Tahapan Kegiatan : Kegiatan keenam ini terdiri dari tiga tahapan kegiatan yaitu monitoring kepatuhan apoteker instalasi farmasi rawat inap dalam mengisi lembar kerja di masing-masing bangsal yang menjadi tanggung jawabnya. Disini penulis mengambil data pada 5 bangsal dari total 12 bangsal yang ada di RSUD Dr. H. M Rabain. Pemilihan 5 bangsal ini dikarenakan kelimanya merupakan bangsal dengan jumlah pasien terbanyak. Tahapan selanjutnya adalah menganalisa data <i>pre test</i> dan <i>post test</i> yang telah didapatkan pada kegiatan sebelumnya. Analisa ini dilakukan untuk mengetahui presentase pemahaman sasaran terhadap materi setelah diberi sosialisasi. Tahapan terkakhir yaitu menyampaikan laporan hasil evaluasi tersebut ke mentor.	
2. Keterkaitan dengan Nilai-nilai Dasar ASN (BerAKHLAK) <u>BERORIENTASI PELAYANAN</u> Melakukan perbaikan tiada henti Nilai ini tercermin dari kegiatan monitoring yang dilakukan untuk memastikan tingkat kepatuhan apoteker dalam melaksanakan tugas barunya <u>AKUNTABEL</u> Melakukan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi Kegiatan monitoring ini sebagai bentuk tanggung jawab penulis terhadap kegiatan aktualisasinya <u>KOMPETEN</u> Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik Hal ini tercermin dari penulis yang membuat monitoring untuk memastikan tugas aktualisasinya memberikan hasil yang baik bagi unit kerja <u>HARMONIS</u> 1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya Menerima masukan dari mentor terkait hasil evaluasi kegiatan menunjukkan sikap menghargai. 2. Membangun lingkungan kerja yang kondusif Berdiskusi dengan mentor secara tidak langsung dapat membangun hubungan kerja	

yang kondusif.

LOYAL

Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara

Menjaga nama baik mentor selama melakukan konsultasi laporan evaluasi agar berjalan dengan baik merupakan penerapan dari nilai loyal

ADAPTIF

Bertindak proaktif

Berinisiatif untuk menyampaikan hasil evaluasi kegiatan kepada mentor merupakan penerapan sikap proaktif.

KOLABORATIF

Terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah

Bekerjasama secara terbuka dengan mentor terkait hasil evaluasi kegiatan

3. Kontribusi Kegiatan Terhadap Capaian Visi dan Misi Organisasi dan Penguatan Nilai-Nilai Organisasi

- Kontribusi Terhadap Capaian Visi dan Misi Organisasi
Kegiatan ini mendukung visi RSUD Dr. H. M. Rabain yaitu "Menjadi Rumah Sakit Umum yang Mandiri dengan Pelayanan Prima". Kegiatan ini juga sesuai dengan misi mewujudkan sumber daya manusia yang profesional serta Mewujudkan pelayanan kesehatan yang sesuai standar mutu yang berorientasi ke pelanggan dan berwawasan lingkungan. Penguatan terhadap nilai organisasi.
- Kontribusi Pencapaian Penguatan Nilai-Nilai Organisasi
Pelaksanaan konsultasi dan koordinasi mengenai kegiatan aktualisasi memperkuat nilai organisasi yaitu kerjasama dan keterbukaan, serta janji pelayanan "Membangun Prinsip Kebersamaan dalam Menjalankan Pelayanan"

4. Analisis Dampak

- **Dampak Positif**
Apabila nilai BerAKHLAK diterapkan pada kegiatan ini maka :
 1. Kegiatan evaluasi berjalan dengan baik karena penulis mengerjakan dengan bertanggung jawab, disiplin dan berintegritas
 2. Komunikasi dengan pimpinan (mentor) berjalan dengan baik sehingga kondisi di lingkungan kerja menjadi kondusif
 3. Kegiatan aktualisasi terselesaikan dengan baik
- **Dampak Negatif**
Apabila nilai BerAKHLAK tidak diterapkan pada kegiatan ini maka :
 1. Kegiatan evaluasi berjalan dengan tidak baik
 2. Komunikasi dengan pimpinan (mentor) berjalan dengan tidak baik sehingga kondisi di lingkungan kerja menjadi tidak kondusif
 3. Kegiatan aktualisasi tidak terselesaikan dengan baik

5. Dokumentasi Kegiatan Terlampir

B. MATRIK REKAPITULASI REALISASI PENERAPAN NILAI BERAKHLAK

Nilai Dasar PNS	Kegiatan												Jumlah Aktualisasi per MP	
	Ke-1		Ke-2		Ke-3		Ke-4		Ke-5		Ke-6		Rencana	Realisasi
	RC	RL	RC	RL	RC	RL	RC	RL	RC	RL	RC	RL		
Berorientasi Pelayanan	5	5	2	2	3	3	1	1	3	3	4	4	18	18
Akuntabel	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	12	12
Kompeten	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	13	13
Harmonis	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	13	13
Loyal	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7
Adaptif	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	9	9
Kolaboratif	5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	16	16
Jumlah MP yang diaktualisasikan per kegiatan	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	88	88

C. CAPAIAN KEGIATAN AKTUALISASI

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Persentase capaian	Output	Keterangan
1	Berkonsultasi dengan Mentor dan Kepala Instalasi Farmasi	10-15 Okt 2022	100%	- Foto kegiatan konsultasi dengan mentor dan kepala instalasi farmasi - Lembar persetujuan kegiatan aktualisasi yang telah ditanda tangani oleh mentor - Lembar konsultasi mentor dan kepala instalasi farmasi	Terlaksana
2	Membuat SPO kegiatan penilaian risiko kelayakan dan monitoring penggunaan obat oleh pasien secara mandiri	17-20 Okt 2022	100%	- Rumusan Standar Prosedur Operasional (SPO) - Foto kegiatan konsultasi dan adanya bubuhan tanda tangan mentor, dan kepala instalasi farmasi di lembar SPO yang telah disetujui..	Terlaksana
3	Membuat Lembar kerja atau form kegiatan Penilaian dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh	17- 20 Okt 2022	100%	- Rumusan Lembar penilaian dan monitoring - Foto kegiatan konsultasi dan adanya bubuhan tanda tangan mentor di lembar kerja yang di	Terlaksana

	Pasien Secara Mandiri			acc 3. Foto lembar kerja yang telah diperbanyak/difotocopy	
4	Sosialisai SPO dan lembar penilaian risiko kelayakan dan monitoring penggunaan obat oleh pasien secara mandiri kepada Apoteker di Instalasi Farmasi Rawat Inap	20-21 Okt 2022	100%	1. Foto kegiatan konsultasi dengan mentor dan kepala instalasi farmasi 2. <i>Screen shoot</i> chat <i>whatsapp</i> saat pembagian undangan sosialisasi 3. Foto kegiatan sosialisasi, lembar absensi, soal <i>pre test</i> dan <i>post test</i>	Terlaksana
5	Pelaksanaan Kegiatan Penilaian dan Monitoring Kelayakan Penggunaan Obat Oleh Pasien secara Mandiri	25 Okt - 5 Nov 2022	100%	1. Foto kegiatan penilaian risiko kelayakan dan monitoring penggunaan obat oleh pasien secara mandiri 2. Foto kegiatan diskusi apoteker instalasi farmasi rawat inap	Terlaksana
6	Melakukan Evaluasi Kegiatan Penilaian dan Monitoring Penggunaan Obat oleh Pasien Secara Mandiri	7-12 Nov 2022	100%	1. Rekapitulasi tingkat kepatuhan apoteker mengisi lembar penilaian risiko kelayakan dan monitoring penggunaan obat oleh pasien secara mandiri 2. Hasil analisis data <i>pre test</i> dan <i>post test</i> 3. Foto kegiatan laporan hasil evaluasi kegiatan kepada mentor	Terlaksana

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Kegiatan aktualisasi yang berjudul “Penilaian Kelayakan Risiko dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Pasien Secara Mandiri di Instalasi Farmasi Rawat Inap RSUD Dr. H.M Rabain” telah dilaksanakan selama masa habituasi pada tanggal 10 Oktober 2022 sampai dengan tanggal 12 November 2022. Adapun kesimpulan yang didapat dari kegiatan aktualisasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Selama ini belum pernah dilakukan penilaian kelayakan dan monitoring terhadap pasien-pasien rawat inap di lingkungan RSUD Dr. H. M Rabain yang menggunakan obat secara mandiri
2. Belum adanya SPO (Standar Prosedur Operasional) dan lembar kerja yang menjadi acuan serta alat bantu pelaksanaan kegiatan penilaian risiko kelayakan dan monitoring penggunaan obat oleh pasien secara mandiri
3. Pemahaman Apoteker di Instalasi Farmasi Rawat Inap meningkat sebanyak 100% setelah dilakukan pemberian materi sosialisasi
4. SPO dan lembar kerja yang dibuat oleh penulis disesuaikan dengan *update* ilmu terbaru dan disesuaikan dengan lingkungan kerja penulis agar dapat memberikan manfaat yang maksimal
5. Pengisian lembar penilaian risiko kelayakan dan monitoring penggunaan obat oleh pasien secara mandiri belum optimal pada beberapa bagian karena keterbatasan tenaga juga kesibukan menjelang akreditasi
6. Segala bentuk kegiatan dan tahapan kegiatan aktualisasi yang dilakukan oleh penulis mengacu dan menerapkan *core values* ASN BerAKHLAK demi meningkatkan pelayanan di unit kerja khususnya instalasi farmasi rawat inap RSUD Dr. H.M Rabain

B. SARAN

Saran yang menurut penulis dapat ditindaklanjuti demi peningkatan pelayanan di unit kerja adalah sebagai berikut :

1. Sejawat apoteker di Instalasi Farmasi disarankan rutin melakukan diskusi aktif rutin yang dapat diselenggarakan paling sedikit satu kali dalam sebulan atau paling banyak satu kali dalam hari seminggu untuk memotivasi apoteker dalam *mengupgrade* keilmuannya.
2. Diharapkan pengisian lembar kerja penilaian risiko kelayakan dan monitoring penggunaan obat oleh pasien secara mandiri lebih dioptimalkan demi meningkatkan pelayanan kefarmasian yang berorientasi kepada *patient safety*
3. Kerjasama dari seluruh pihak pada instansi sangatlah diperlukan untuk mensukseskan kegiatan pelayanan di unit kerja.
4. Perlu ditingkatkannya kesadaran para ASN di unit kerja terhadap nilai-nilai dasar ASN sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan di unit kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Haeli,. S.E., M.Ak (Widyaiswara BPSDMD NTB). 2020. *Aktualisasi Dan Habitiasi "Merubah Ide Menjadi Sesuatu yang Terukur"*. <https://bpsdmd.ntbprov.go.id/aktualisasi-dan-habitiasi-merubah-ide-menjadi-sesuatu-yang-terukur/>. Diakses pada 23 September 2022.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2016. *Peraturan Menteri Kesehatan RI No.72 tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah sakit*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2019. *Petunjuk Teknis Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2017. *Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2021. *Modul Adaptif Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2021. *Modul Akuntabel Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2021. *Modul Berorientasi Pelayanan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2021. *Modul Akuntabel Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2021. *Modul Harmonis Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2021. *Modul Kolaboratif Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2021. *Modul Kompeten Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2021. *Modul Loyal Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2021. *Modul Smart ASN Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

LAMPIRAN

Lampiran Kegiatan 1

Nama Kegiatan : Berkonsultasi dengan Mentor dan Kepala Instalasi Farmasi

Tanggal Pelaksanaa : 10 – 15 Oktober 2022

Output Kegiatan :

1. Foto dokumentasi kegiatan konsultasi dengan mentor dan kepala instalasi farmasi
2. Lembar persetujuan kegiatan aktualisasi yang telah ditandatangani oleh mentor
3. Lembar konsultasi mentor dan kepala instalasi farmasi

Gambar 3. Kegiatan Konsultasi dengan Mentor



Gambar 4. Kegiatan Konsultasi dengan Ka.Ins Farmasi



Gambar 5. Lembar Persetujuan Kesiapan Mentor

 **PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM**
RSUD Dr.H.MOHAMAD RABAIN
Jl. Sultan Mahmud Badarudin II No.48 Telp. 0734 – 424747 / 424345
Email: rumahsakit_rabain@yahoo.co.id
MUARA ENIM 31315

SURAT PERSETUJUAN MENTOR
Nomor Surat : 440 /1068 /RSUD-1/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fera Susanty,S.Kep.Ners, M.Kep
NIP : 19870503 201001 2 018
Jabatan : Administrator Kesehatan Muda Sub
Koordinator Pelayanan Penunjang Medik
Instansi : Pemerintah Kabupaten Muara Enim

Memberikan persetujuan kepada :

Nama : apt. Gita Nata Parawanesthi, S. Farm.
NIP : 19930413 202203 2011
Jabatan : Ahli Pertama - Apoteker
Instansi : Pemerintah Kabupaten Muara Enim

Untuk melaksanakan kegiatan aktualisasi di Depo Farmasi Central di RSUD Dr. H. M. Rabain Muara Enim dengan tema **“Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat oleh Pasien secara Mandiri di Instalasi Farmasi Rawat Inap RSUD Dr. H. M. Rabain”**.

Muara Enim, Oktober 2022 Mentor

 Fera Susanty,S.Kep.Ners, M.Kep
NIP 19870503 201001 2 018

Gambar 6. Lembar Konsultasi dengan Mentor

KARTU BIMBINGAN AKTUALISASI

NAMA : apt. Gita Nata Parawanesthi, S. Farm..

NIP : 199304132022032011

UNIT KERJA : RSUD Dr. H. M. Rabain Muara Enim

JABATAN : Ahli Pertama - Apoteker

JUDUL : Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat oleh Pasien secara Mandiri di Instalasi Farmasi Rawat Inap RSUD Dr. H. M. Rabain

No	Hari/Tanggal	Catatan Mentor	Paraf
1	Kamis 13/Oktober/2022.	- dicari pelatsana penilaian itu apoteker atau perawat. - konsultasikan lebih lanjut dengan ka. instalasi farmasi	
2	20/10/22.	- lakukan assesmen lanjutan untuk monitoring nantinya.	
3	29/10/22.	- lakukan analisis terhadap hasil pretest dan post, cari % kenaikan nilainya.	
4	29/10/22.	- Tambahkan kolom identitas Bangsal / ruangan ranap. pd lembar penilaian & monitoring	
5	9/November/22.	- Kegiatan ini dgn hanya selesai di aktualisasi saja tapi berkelanjutan untuk seterusnya.	

Muara Enim, 09 - November 2022
Mentor


Fera Susanty, S.Kep.Ners, M.Kep
NIP19870503 201001 2 018

Gambar 7. Lembar Konsultasi dengan Ka.Instalasi Farmasi

KARTU BIMBINGAN AKTUALISASI

NAMA : apt. Gita Nata Parawanesthi, S. Farm..

NIP : 199304132022032011

UNIT KERJA : RSUD Dr. H. M. Rabain Muara Enim

JABATAN : Ahli Pertama - Apoteker

JUDUL : Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat oleh Pasien secara Mandiri di Instalasi Farmasi Rawat Inap RSUD Dr. H. M. Rabain

No	Hari /Tanggal	Catatan Kepala Instalasi Farmasi	Paraf
1	13 / 10 2022. Kamis.	- Pelaksana penilaian kelayakan dan monitoring adalah apoteker - siapkan bahan spo dari materi snarr PKPO.	PS
2	18 / 10 / 2022.	- Pasz form kegiatan & monitoring dan cantumkan tanggal mulai penggunaan obat ser mandiri dan tanggal monitoring. - form pada spo beri tambahan dokumentasi dilampirkan di kan.	PS
3	19 / 10 22.	- Jadwal sosialisasi usahakan pd hari Jumat jam 14.00.	PS
4	03 / Oktober 2022	lanjutkan dg. kegiatan diskusi dg apoteker di ranap.	PS
5			

Muara Enim, 04 / 10 / 2022
Kepala Instalasi Farmasi

PS

Meriyanti PS, S.Farm, Apt. M.Biomed
NIP. 1981053120010012009

Lampiran Kegiatan 2

- Nama Kegiatan : Membuat SPO Kegiatan Penilaian Risiko Kelayakan Dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Pasien Secara Mandiri
- Tanggal Pelaksanaa : 17 – 20 Oktober 2022
- Output Kegiatan :
 1. Foto Kegiatan Konsultasi dengan mentor dan kepala instalasi farmasi
 2. Rumusan SPO yang telah di acc oleh mentor dan kepala instalasi farmasi
 3. Lembar SPO

Gambar 8. Kegiatan Konsultasi ke 2 dengan Mentor



Gambar 9. Kegiatan Konsultasi ke 2 dengan Kepala Instalasi Farmasi



Gambar 10. Rancangan SPO yang Telah di acc

**RANCANGAN SPO PENILAIAN RISIKO DAN MONITORING PENGGUNAAN OBAT
OLEH PASIEN SECARA MANDIRI**

1. Apoteker menetapkan obat yang boleh digunakan secara mandiri oleh pasien berdasarkan kriteria yang ditetapkan, yaitu :
 - Obat yang **boleh** digunakan secara mandiri oleh pasien di bawah pengawasan apoteker antara lain obat tetes mata, tetes telinga, sirup, puyer, tablet, inhaler, insulin, salep , suppositoria, ovula, salep dan krim
 - Obat yang **tidak boleh** digunakan secara mandiri antara lain obat yang sangat toksik (paralysis otot, indeks terapi sempit), narkotika, psikotropika, obat dengan aturan pakai rumit/diberikan secara khusus
2. Semua obat yang digunakan secara mandiri harus disimpan didekat pasien (di meja pasien ataupun di laci meja pasien)
3. Apoteker harus memastikan (melalui penilaian terhadap kondisi fisik dan psikisnya) bahwa pasien mampu dan mau menggunakan obat secara mandiri
4. Sebelum menggunakan obat secara mandiri, pasien harus mendapat edukasi tentang cara penggunaan obat yang benar, menandatangani form kesediaan dan pemberian edukasi yang disiapkan oleh apoteker
5. Apoteker melakukan monitoring terhadap pasien yang menggunakan obat secara mandiri
6. Apoteker mendokumentasikan semua kegiatan penilaian, edukasi dan monitoring di form yang telah disediakan *di bagian meds*

acc *ST* 18/10/22

ad of 20/10/22

Gambar 11. Lembar SPO

 RSUD Dr. H. MOHAMAD RABAIN	PENGELOLAAN UNTUK MENGHINDARI PENUMPUKAN PASIEN		
	No. Dokumen : 1066 / 02 / RSUD / 1 / 2022	No. Revisi : 1	Halaman : 1 / 1
STANDAR PROSEDUR OPERASIONAL	Tanggal terbit : 20 Oktober 2022	Ditetapkan : DIREKTUR RSUD Dr. H. MOHAMAD RABAIN,  dr. ALFURQON, SpM PEMBINA TK I NIP 197711112007011005	
Pengertian	Suatu tindakan pemberian obat yang dilakukan secara mandiri oleh pasien rawat inap di bawah pengawasan apoteker dibantu dengan perawat		
Tujuan	Sebagai acuan langkah dalam penggunaan obat oleh pasien rawat inap secara mandiri		
Kebijakan	SK Direktur No. 274/KPTS/RSUD/1/2022 tentang Pedoman Alur Pelayanan Pasien di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain.		
Prosedur	1. Apoteker menetapkan obat yang boleh digunakan secara mandiri oleh pasien berdasarkan kriteria yang ditetapkan, yaitu : • Obat yang boleh digunakan secara mandiri oleh pasien di bawah pengawasan apoteker antara lain obat tetes mata, tetes telinga, tablet, serbuk terbagi, sirup, inhaler, insulin, suppositoria, ovula, salep dan krim • Obat yang tidak boleh digunakan secara mandiri antara lain obat yang sangat toksik (paralisis otot, index terapi sempit), narkotika, psikotropika, obat dengan aturan pakai rumit/diberikan secara khusus 2. Semua obat yang digunakan secara mandiri harus disimpan didekat pasien (di meja pasien ataupun di laci meja pasien) 3. Apoteker harus memastikan (melalui penilaian terhadap kondisi fisik dan psikisnya) bahwa pasien mampu dan mau menggunakan obat secara mandiri 4. Sebelum menggunakan obat secara mandiri, pasien harus mendapat edukasi tentang cara penggunaan obat yang benar, menandatangani form kesediaan dan pemberian edukasi yang disiapkan oleh apoteker 5. Apoteker melakukan monitoring terhadap pasien yang menggunakan obat secara mandiri 6. Apoteker mendokumentasikan semua kegiatan penilaian, edukasi dan monitoring di form yang telah disediakan di rekam medis		
Unit Terkait	Dokter, Dokter gigi, Apoteker, Petugas Farmasi dan Perawat		

Lampiran Kegiatan 3

- Nama Kegiatan : Membuat Lembar Kerja atau *Form* Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat oleh Pasien Secara Mandiri
- Tanggal Pelaksanaa : 17 – 20 Oktober 2022
- Output Kegiatan :
 1. Foto kegiatan konsultasi
 2. Rumusan lembar kerja atau *form* yang telah di acc oleh mentor dan kepala instalasi farmasi
 3. Lembar penilaian resiko kelayakan dan monitoring penggunaan obat oleh pasien secara mandiri
 4. Foto lembar penilaian yang telah diperbanyak

Gambar 12. Kegiatan Konsultasi ke 3 dengan Mentor



Gambar 13. Kegiatan Konsultasi ke 3 dengan Kepala Instalasi Farmasi



Gambar 14. Rumusan Lembar Kerja yang Telah di Acc

FORM PENILAIAN RISIKO PENGGUNAAN OBAT MANDIRI

Nama Pasien :
 No. RM :
 Alamat/telepon :
 Umur Pasien : Balita / Anak / Remaja / Dewasa / Lansia

No	Kriteria / Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1.	Pasien mengalami gangguan mental, kesadaran, visual dan atau motorik			Baik Ya / Tidak, lanjut ke pertanyaan 2
2.	Ada <u>Pendamping keluarga yg menemani</u>			Jika Ya, lanjut ke pertanyaan 3
3.	Jenis Obat boleh diberikan secara mandiri			Jika Ya, lanjut ke pertanyaan 4
4.	Kondisi Obat dalam keadaan baik (ED, mutu secara organoleptis)			Jika Ya, lanjut ke pertanyaan 5
5.	Pasien / <u>Pendamping</u> bersedia menggunakan obat secara mandiri <u>keluarga</u>			Jika Ya, lanjut ke kolom Edukasi

Ket : Balita (0-5 tahun)
 Anak (5-11 tahun)
 Remaja (12-16 tahun)
 Dewasa (17-45 tahun)
 Lansia > 46 tahun

- Obat yang **BOLEH** digunakan mandiri (Tetes mata, tetes telinga, sirup, tablet, ovula, suppositoria, inhaler, insulin, salep, krim)
- Obat yang **TIDAK BOLEH** digunakan mandiri (paralysis otot, indeks terapi sempit, narkotika, psikotropika, obat dengan aturan pakai rumit/ diberikan secara khusus)

	Nama Obat : Bentuk sediaan :	Paraf Pasien / <u>pendamping keluarga pasien</u>	Paraf Apoteker
Edukasi	-		
Monitoring	-		

Catatan: pada form/kolom edukasi & monitoring di cantumkan tgl mulai penggunaan obat secara mandiri & tgl monitoring

acc AS 18/10/22

acc AS 20/10/22 : asessment lanjutan monitoring Ranti Abdul Sur Otan.

5 : -
0 :
A :
g :

Gambar 15. Lembar Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring

FORM PENILAIAN RISIKO PENGGUNAAN OBAT MANDIRI

Nama Pasien :
 No. RM :
 Alamat/telepon :
 Umur Pasien : Balita / Anak / Remaja / Dewasa / Lansia
 Bangsa :

No	Kriteria / Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1.	Pasien mengalami gangguan mental, kesadaran, visual dan atau motorik			Baik Ya / Tidak, lanjut ke pertanyaan 2
2.	Ada Keluarga Pendamping Pasien			Jika Ya, lanjut ke pertanyaan 3
3.	Jenis Obat boleh diberikan secara mandiri			Jika Ya, lanjut ke pertanyaan 4
4.	Kondisi Obat dalam keadaan baik (ED, mutu secara organoleptis)			Jika Ya, lanjut ke pertanyaan 5
5.	Pasien / Keluarga bersedia menggunakan obat secara mandiri			Jika Ya, lanjut ke kolom Edukasi

Ket : Balita (0-5 tahun)
 Anak (5-11 tahun)
 Remaja (12-16 tahun)
 Dewasa (17-45 tahun)
 Lansia > 46 tahun

- Obat yang **BOLEH** digunakan mandiri (Tetes mata, tetes telinga, sirup, tablet, ovula, suppositoria, inhaler, insulin, salep, krim)
- Obat yang **TIDAK BOLEH** digunakan mandiri (paralisis otot, indeks terapi sempit, narkotika, psikotropika, obat dengan aturan pakai rumit/ diberikan secara khusus)

	Nama Obat : Bentuk sediaan :	Paraf Pasien / Keluarga Pendamping	Paraf Apoteker
Edukasi Tgl :			
Monitoring Tgl:			

The image displays several overlapping Indonesian health assessment forms, primarily titled "FORM PENILAIAN RISIKO PENGGUNAAN OBAT MANDIRI" (Self-Medication Risk Assessment Form). The forms are designed for different patient populations: "Dewasa" (Adult), "Anak" (Child), and "Lansia" (Elderly). Each form includes sections for patient identification (Name, ID, Address, Phone), a series of assessment questions (No. 1-5) regarding self-medication practices, and a final section for the assessment result (Edukasi, Monitoring, or both). The forms are presented in a collage style, showing multiple instances of the same form type.

Lampiran Kegiatan 4

- Nama Kegiatan : Melaksanakan Kegiatan Sosialisasi SPO dan Lembar Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat oleh Pasien Secara Mandiri
- Tanggal Pelaksanaa : 20 – 21 Oktober 2022
- Output Kegiatan :
 1. Foto dokumentasi kegiatan konsultasi dengan mentor dan kepala instalasi farmasi
 2. *Screen shoot* chat *whatsapp* saat pembagian undangan sosialisasi
 3. Undangan sosialisasi
 4. Foto dokumentasi kegiatan sosialisasi
 5. Lembar absensi
 6. Soal *pre test* dan *post test*
 7. *Screen shoot* soal *pre test* dan *post test* pada *google form*

Gambar 17. Kegiatan Konsultasi ke 4 dengan Mentor



Gambar 18. Kegiatan Konsultasi ke 4 dengan Kepala Instalasi Farmasi



Gambar 19. Screen shoot pemberian undangan melalui whatsapp



Gambar 20. Undangan Sosialisasi

Muara Enim, 20 Oktober 2022

Perihal : Undangan Sosialisasi

Lampiran : -

Kepada, Yth Sejawat Apoteker
Instalasi Farmasi Rawat Inap RSUD Dr. H. M Rabain
Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka mendukung kegiatan aktualisasi yang dilaksanakan oleh apt. Gita Nata Parawanesthi, S. Farm sebagai salah satu syarat Pelatihan Dasar CPNS, maka dengan ini kami mengharapkan kesediaan dan kehadiran saudara/i dalam kegiatan sosialisasi SPO dan form Penilaian Risiko dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Pasien secara Mandiri yang akan diselenggarakan pada :

Tanggal : 21 Oktober 2022
Waktu : 14.00 s.d. selesai
Tempat : Instalasi Farmasi Rawat Inap RSUD Dr. H. M. Rabain

Demikian surat undangan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Kepala Instalasi Farmasi  Meriyanti PS, S. Farm, Apt. M.Biomed NIP. 1981053120010012009	Mentor  Fera Susanty, S. Kep. Ners, M. Kep NIP. 198705032010012018
--	--

Pelaksana



apt. Gita Nata Parawanesthi, S. Farm.
NIP. 199304132022032011

Gambar 21. Kegiatan Sosialisasi



Gambar 22. Daftar Absensi Peserta Sosialisasi

DAFTAR ABSENSI
KEGIATAN SOSIALISASI SPO DAN FORM PENILAIAN RISIKO KELAYAKAN
PENGUNAAN OBAT OLEH PASIEN SECARA MANDIRI

No	NAMA LENGKAP	TANDA TANGAN
1.	apt. Menizanti PS	PS
2.	apt. Zulia Diansari	Zul
3.	apt. Dedy Novitasari, S.Farm.	Dedy
4.	apt. Wulan Angraini	Wulan
5.	apt. Putri Wulandari	Pmr
6.	apt. Betty Farhika.	Betty
7.	apt. Indah Putri R, S.Farm.	Indah
8.	apt. Hari Setya Nugraha.	Hari
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		

Gambar 23. Soal *pre test* dan *post test*

SOAL *PRE-TEST* dan *POST-TEST*

1. Pemberian obat pasien rawat inap adalah tanggung jawab...
Rumah Sakit
Pasien sendiri
Perawat
2. Pemberian obat dapat dilakukan oleh pasien / keluarga pasien secara mandiri dengan syarat...
Bebas
Telah dilakukan penilaian risiko
Tidak ada syarat khusus
3. Berikut merupakan tujuan penggunaan obat oleh pasien secara mandiri, kecuali...
Memberdayakan pasien
Menyiapkan pasien/keluarga pasien sebelum pulang dari RS
Menurunkan kepatuhan pasien
4. Berikut merupakan kriteria pasien yang tidak dapat menggunakan obat secara mandiri...
Pasien gangguan mental
Pasien dewasa dengan pendamping
Pasien balita dengan pendamping
5. Berikut adalah jenis obat yang boleh digunakan oleh pasien secara mandiri
Insulin dan inhaler
Digoxin tablet
Phenytoin kapsul
6. Berikut adalah jenis obat yang tidak boleh digunakan oleh pasien secara mandiri
Phenytoin injeksi
Insulin dan inhaler
Suppositoria dan ovula

Gambar 24. Screen Capture Soal pre dan post test pada google form

The screenshot shows a Google Form titled "PRE - TEST" with the subtitle "SOAL PRE - TEST". At the top, it displays the email "gita.nesthi@gmail.com (tidak dibagikan)" and a "Ganti akun" link. Below this is a red asterisk and the word "Wajib". The first question is "Nama Lengkap Anda (Gelar apt. di depan * nama)" with a text input field labeled "Jawaban Anda". The second question is "1. Pemberian obat dapat dilakukan * 20 poin oleh pasien / keluarga pasien secara mandiri dengan syarat..." with three radio button options: "Bebas", "Telah dilakukan Penilaian Risiko", and "Tidak ada Syarat khusus". The form is viewed on a mobile device, with a status bar at the top showing 8:11 and 652KB/d, and an Android navigation bar at the bottom.

<https://forms.gle/dPqUucvZB6UFFYmK6>

The screenshot shows a Google Form titled "POST TEST" with the subtitle "SOAL POST - TEST". It features the same header information as the pre-test form: "gita.nesthi@gmail.com (tidak dibagikan)" and "Ganti akun", followed by a red asterisk and "Wajib". The first question is "Nama Lengkap Anda (Gelar apt. di * depan nama)" with a text input field labeled "Jawaban Anda". The second question is "1. Pemberian obat dapat dilakukan * oleh pasien / keluarga pasien secara mandiri dengan syarat..." with three radio button options: "Bebas", "Telah dilakukan Penilaian Risiko", and "Tidak ada Syarat khusus". The form is viewed on a mobile device, with a status bar at the top showing 8:11 and 0,0KB/d, and an Android navigation bar at the bottom.

<https://forms.gle/14kVA7tL2NqzQnPM8>

Lampiran Kegiatan 5

Nama Kegiatan : Melaksanakan Kegiatan Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat oleh Pasien Secara Mandiri

Tanggal Pelaksanaa : 24 Oktober – 5 November 2022

Output Kegiatan :

1. Foto dokumentasi kegiatan penilaian risiko kelayakan dan monitoring penggunaan obat oleh pasien secara mandiri
2. Lembar penilaian yang telah terisi
3. Foto dokumentasi kegiatan diskusi apoteker instalasi farmasi rawat inap

Gambar 25. Kegiatan Penilaian Risiko Kelayakan



Gambar 26. Kegiatan Monitoring Prnggunaan Obat secara Mandiri



Gambar 27. Lembar Penilaian dan Monitoring yang Telah diisi

FORM PENILAIAN RISIKO PENGGUNAAN OBAT MANDIRI

Nama Pasien : [REDACTED]
 No. RM : 30.84.55 - [REDACTED]
 Alamat / telepon : [REDACTED]
 Umur Pasien : Balita / Anak / Remaja / Dewasa / Lansia / Manula (1bln)

No	Kriteria / Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1.	Pasien mengalami gangguan mental, kesadaran, visual dan atau motorik		✓	Baik Ya / Tidak, lanjut ke pertanyaan 2
2.	Ada Pendamping	✓		Jika Ya, lanjut ke pertanyaan 3
3.	Jenis Obat boleh diberikan secara mandiri	✓		Jika Ya, lanjut ke pertanyaan 4
4.	Kondisi Obat dalam keadaan baik (ED, mutu secara organoleptis)	✓		Jika Ya, lanjut ke pertanyaan 5
5.	Pasien / Pendamping bersedia menggunakan obat secara mandiri	✓		Jika Ya, lanjut ke kolom Edukasi

Ket: Balita (0-5 tahun)
 Anak (5-11 tahun)
 Remaja (12-16 tahun)
 Dewasa (17-45 tahun)
 Lansia (46-65 tahun)
 Manula > 65 tahun

- Obat yang **BOLEH** digunakan mandiri (Tetes mata, tetes telinga, sirup, tablet, ovula, suppositoria, inhaler, insulin, salep, krim)
- Obat yang **TIDAK BOLEH** digunakan mandiri (paralysis otot, indeks terapi sempit, narkotika, psikotropika, obat dengan aturan pakai rumit/ diberikan secara khusus)

	Nama Obat : L Bio , zinc tablet Bentuk sediaan : sachet & tablet tanggal : 03/ november / 2022	Paraf Pasien / keluarga pasien	Paraf Apoteker
Edukasi	- zinctab 1x ½ tab (tab dipecah, tidak perlu digerus cukup ditambah sedikit air) - zinc diminum selama 10 hari.		
Monitoring	Tgl : 4/ november / 2022 . - penggunaan obat sesuai dg edukasi yg telah diberikan.		

Gambar 28. Kegiatan Diskusi Apoteker Instalasi Farmasi Rawat Inap



Lampiran Kegiatan 6

- Nama Kegiatan : Melaksanakan Evaluasi Kegiatan Penilaian dan Monitoring Penggunaan Obat Oleh Pasien secara Mandiri
- Tanggal Pelaksanaa : 5 – 10 November 2022
- Output Kegiatan :
 1. Rekapitan tingkat kepatuhan apoteker dalam mengisi lembar kerja yang ada
 2. Hasil analisis *pre test* dan *post test*
 3. Foto dokumentasi kegiatan pelaporan hasil evaluasi kepada mentor
 4. Lembar bimbingan aktualisasi dengan *coach*

Gambar 29. Rekap Kepatuhan Apoteker dalam Mengisi Lembar Kerja

EVALUASI KEPATUHAN APOTEKER				
MINGGU 1				
Bangsai	Inisial Pasien	Penilaian		Presentase kepatuhan
		Dilakukan	Tidak dilakukan	
ANAK	BLYG	√		100%
	KYR	√		
	RFS	√		
	RZK	√		
	BNTG	√		
	STI	√		
	FZA	√		
	KHNZ	√		
	AJP	√		
	ASY	√		
	ZLH		√	
BEDAH	SKYH	√		50%
	USMN	√		
	MKR		√	
	MRLN		√	
	RZL	√		
	FZSC		√	
	STA	√		
	DRWS		√	
	ET	√		
PDL	EL	√		60%
	KHRL	√		
	SSW		√	
	EV		√	
	EKH	√		
	DD		√	
	RRN	√		
	AMWT		√	
	MSRN	√		
	ENJ	√		
CEMARA	SRYN	√		40%
	MHD		√	
	DRA	√		
	RSML	√		
	RTN		√	
	DRN		√	
	AFN		√	
	RDYH	√		
	RTNKML		√	
	ARS		√	
UTAMA	ALBN		√	30%
	RSDW		√	
	MRST		√	

	HRBT		√	
	RLZN	√		
	JKSSL		√	
	SYDH	√		
	SYRH	√		
	AGSC		√	
	ABDL		√	

Gambar 30. Rekap Kepatuhan Apoteker dalam Mengisi Lembar Penilaian

EVALUASI KEPATUHAN APOTEKER				
MINGGU 2				
Bangsai	Inisial Pasien	Penilaian		Presentase kepatuhan
		Dilakukan	Tidak dilakukan	
ANAK	ANND	√		100%
	MARS	√		
	KYR	√		
	RLNK	√		
	CHRLS	√		
	ABYN	√		
	CHND	√		
	MRSF	√		
	BYNZ	√		
	UTM	√		
BEDAH	BYU	√		70%
	BMBG	√		
	NBL	√		
	AYS	√		
	DRS		√	
	RSDL		√	
	DSN	√		
	BRA	√		
	KRTW		√	
	ALA	√		
PDL	DRMSY	√		80%
	MMNH	√		
	SKNDR	√		
	DSMN	√		
	SSL	√		
	SKRT		√	
	AGS	√		
	FBR	√		
	DSK		√	
	GYNT	√		
CEMARA	KSNN		√	70%
	KHDR	√		
	TNY		√	
	DNSH	√		
	BN	√		
	ANDK	√		
	KHR		√	
	DND	√		
	MDH		√	
	ALVR		√	
UTAMA	RKA	√		80%
	RNSY		√	
	ICH	√		
	BNG	√		
	PTR	√		
	RNDR	√		
	PRWND		√	
	BMA	√		
	DKA	√		
	SRY	√		

Gambar 31. Evaluasi Hasil *pre test* dan *post test*

No	Nama	Nilai <i>pre-test</i>	Nilai <i>post-test</i>
1.	apt. Meriyanti, PS., S. Farm., M. Biomed	40	100
2.	apt. Yulia Diansari, S. Si	40	100
3.	apt. Devy Novitasari, S. Farm	40	100
4.	apt. Wulan Anggraini, S. Farm	60	100
5.	apt. Putri Wulandari, S. Farm	80	100
6.	apt. Betty Kartika Sari, S. Farm	40	100
7.	apt. Indah Putri Ramadhany, S. Farm	80	100
8.	apt. Hari Setia Nugraha, S. Farm	60	100
Σ Nilai		440	800
$\bar{X}$ Nilai		55	100

$$PP = \frac{\Sigma \text{nilai post test} - \Sigma \text{nilai pre test}}{\text{Target} - \Sigma \text{nilai pre test}} \times 100\%$$

$$PP = \frac{800 - 440}{800 - 440} \times 100\%$$

$$PP = \frac{360}{360} \times 100\%$$

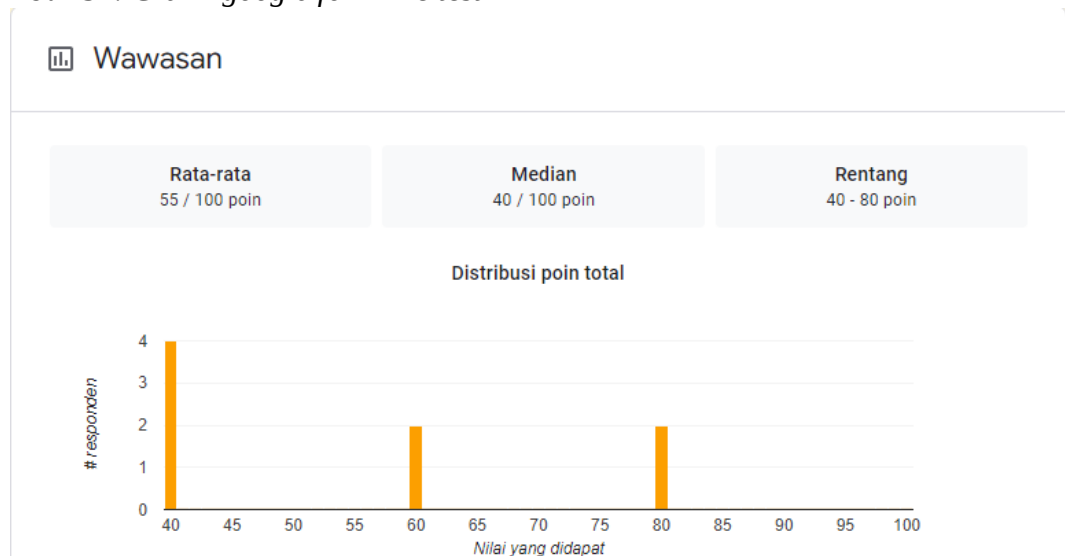
$$PP = 100 \%$$

Adapun kriteria tingkat pengetahuan adalah sebagai berikut:

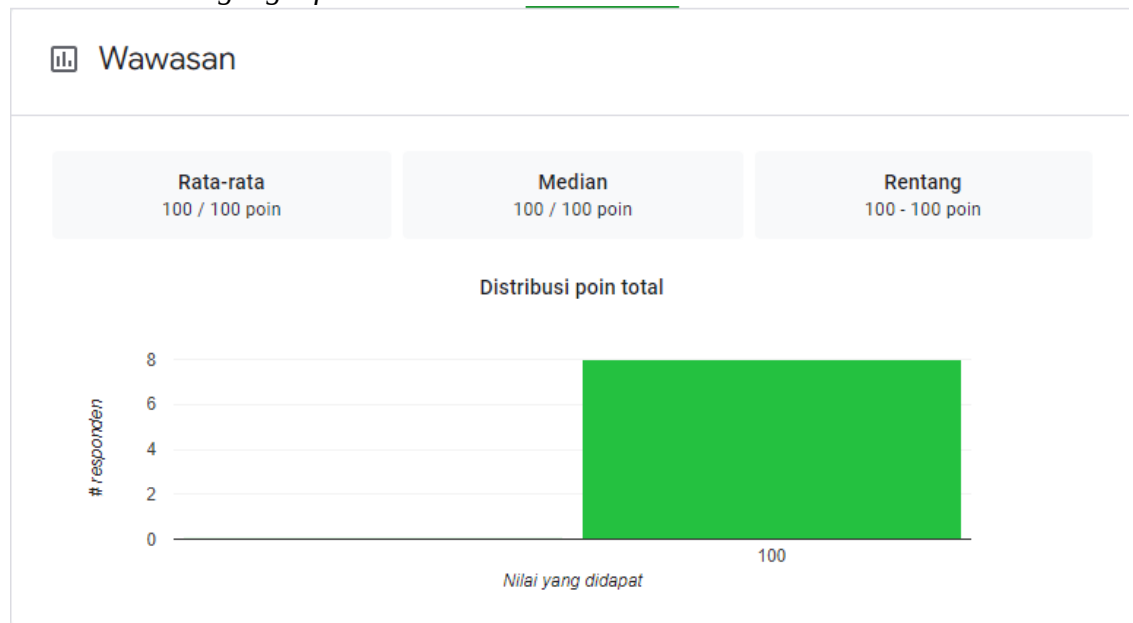
Kurang : 20% - 40%
 Cukup : 41% - 60%
 Baik : 61% - 80%
 Sangat Baik : 81% - 100%

Peningkatan pengetahuan apoteker setelah sosialisasi mencapai 100%

Gambar 32. Grafik *google form* Pre test



Gambar 33. Grafik *google form* Post test



Gambar 34. Kegiatan Pelaporan Hasil Evaluasi Kepada Mentor



Gambar 35. Lembar Bimbingan Aktualisasi dengan Coach

KARTU BIMBINGAN AKTUALISASI

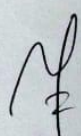
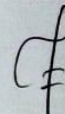
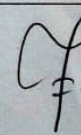
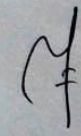
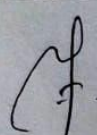
NAMA : apt. Gita Nata Parawanesthi, S. Farm..

NIP : 199304132022032011

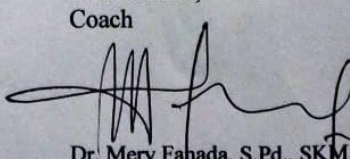
UNIT KERJA : RSUD Dr. H. M. Rabain Muara Enim

JABATAN : Ahli Pertama - Apoteker

JUDUL : Penilaian Risiko Kelayakan dan Monitoring Penggunaan Obat oleh Pasien secara Mandiri di Instalasi Farmasi Rawat Inap RSUD Dr. H. M. Rabain

No	Hari /Tanggal	Catatan Coach	Paraf
1	20 / 10 - 2022	Laporan kegratan 1 pd minggu pertama melalui whatsapp.	
2	05 / November - 22	Bimbingan melalui zoom.	
3	8 / November - 22	Konsultasi dan bimbingan melalui chat whatsapp. (kegratan 6).	
4	28 / 11 - 2022	Part 1 & 10 ACC, Video ACC	
5		Siap untuk ujian aktualisasi	

Muara Enim, 28 November 2022
Coach


Dr. Mery Fanada, S.Pd., SKM., M. Kes.
NIP 197605131998032005