LAPORAN AKTUALISASI

NILAI-NILAI DASAR ASN BerAKHLAK, KEDUDUKAN DAN PERAN PNS MENDUKUNG TERWUJUDNYA *SMART GOVERNANCE*

"OPTIMALISASI LAYANAN KONSELING *MANDATORY* MELALUI PENYUSUNAN METODE *MONITORING* DAN EVALUASI PASCA TERMINASI DI RUANG BPOM SEJIWA"

Oleh :

DANU AJI NUGROHO

NIP. 199506172025061005

PESERTA PELATIHAN DASAR CPNS GOLONGAN III

ANGKATAN XXI KELOMPOK 3

NON KEMENTERIAN PERTANIAN

KEMENTERIAN PERTANIAN

BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM PERTANIAN

BALAI BESAR PELATIHAN MANAJEMEN

DAN KEPEMIMPINAN PERTANIAN

CIAWI - BOGOR

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

LAPORAN AKTUALISASI NILAI-NILAI DASAR ASN BerAKHLAK, KEDUDUKAN DAN PERAN PNS MENDUKUNG *SMART GOVERNANCE*

Judul	:	Optimalisasi Layanan Konseling Mandatory melalui Penyusunan Metode *Monitoring* dan *Evaluasi* Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa.
Nama	:	Danu Aji Nugroho
NIP	:	199506172025061005
Unit Kerja	:	Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat dan Makanan

Telah diuji di depan penguji pada hari Senin, Tanggal 04 Desember 2025

MENTOR	**PEMBIMBING / *COACH***
Rika Kania, S.Si, Apt, MPP	**Abd. Rohim, SP., MP.**
NIP. 19821123 200604 2 006	**NIP. 19750902 200801 1 011**

PENGUJI

Sri Wahyu Sahita, S.Sos., M.Si.

NIP. 19740601 200312 2 001

OPTIMALISASI LAYANAN KONSELING *MANDATORY* MELALUI PENYUSUNAN METODE *MONITORING* DAN EVALUASI PASCA TERMINASI DI RUANG BPOM SEJIWA

Oleh : Danu Aji Nugroho

ABSTRAK

Laporan aktualisasi ini disusun sebagai bagian dari Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2025. Kegiatan aktualisasi yang diangkat berjudul "Optimalisasi Layanan Konseling *Mandatory* melalui *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa". Program ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya sistem evaluasi pasca konseling *mandatory*, sehingga efektivitas intervensi psikologis sulit diukur dan keberlanjutan perkembangan klien tidak dapat dimonitor secara sistematis. Kondes ini berpotensi mengurangi kualitas layanan psikologi klinis serta melemahkan proses pembinaan pegawai dalam konteks manajemen sumber daya manusia di lingkungan BPOM. Sebagai solusi, penulis merancang metode *monitoring* dan evaluasi pasca terminasi yang terstruktur, dapat diimplementasikan oleh seluruh Psikolog Klinis Ruang BPOM Sejiwa, dan memberikan indikator perubahan perilaku yang lebih objektif bagi klien *mandatory*. Proses aktualisasi dilaksanakan melalui lima agenda utama, yaitu: (1) konsultasi dengan mentor untuk merumuskan arah kegiatan; (2) penyusunan rancangan metode monitoring dan evaluasi; (3) sosialisasi rancangan kepada seluruh tim Psikolog Klinis BPOM; (4) pelaksanaan uji coba metode kepada klien konseling mandatory; dan (5) evaluasi dan perbaikan rancangan berdasarkan hasil uji coba. Seluruh rangkaian kegiatan ini mengimplementasikan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK (serta mendukung peran ASN dalam mewujudkan *smart governance* melalui literasi digital, peningkatan kualitas layanan, dan penguatan tata kelola psikologis pegawai. Hasil aktualisasi menunjukkan bahwa rancangan metode monitoring dan evaluasi mampu memberikan gambaran lebih jelas mengenai keberlanjutan proses konseling *mandatory* serta membuat psikolog klinis dapat mengevaluasi efektivitas intervensi secara lebih profesional. Bagi penulis, kegiatan ini menjadi sarana penguatan kompetensi teknis psikologi klinis dan integrasi nilai-nilai ASN dalam praktik profesional. Bagi instansi, kegiatan ini membantu membangun sistem pembinaan pegawai yang lebih terukur dan adaptif. Bagi pegawai, adanya monitoring pasca konseling memberikan dukungan keberlanjutan yang dapat menurunkan risiko relapse serta meningkatkan kesejahteraan psikologis. Program ini diharapkan menjadi langkah awal dalam modernisasi layanan psikologis BPOM dan mendukung kualitas manajemen ASN yang lebih efektif, transparan, dan berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci: Konseling *Mandatory*, *Monitoring* dan Evaluasi, Ruang BPOM Sejiwa, BerAKHLAK, Smart ASN.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Bapa, Allah Putra dan Allah Roh Kudus, karena penyertaan, bimbingan, pertolongan, kasih karunia, ilmu, dan pengetahuan-Nya, penulis dapat menyelesaikan laporan aktualisasi nilai-nilai dasar PNS, kedudukan, dan peran PNS menuju *Smart Governance* dengan judul "**Optimalisasi Layanan Konseling *Mandatory* melalui Penyusunan Metode *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa**".

Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan aktualisasi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga melalui kesempatan ini penulis bermaksud untuk menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

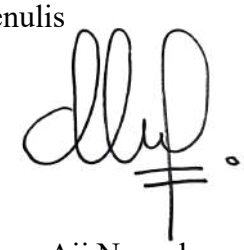
1. Prof. dr. Taruna Ikrar, M.Biomed., Ph.D. selaku Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) Republik Indonesia;
2. Dr. Irwansyah, S.IP, M.Si. selaku Kepala Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) Republik Indonesia;
3. Rika Kania, S.Si, Apt, MPP. selaku Mentor dan Ketua Tim Pengelolaan Kinerja dan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia yang selalu meluangkan waktu, memberikan dukungan, dan *insight* kepada penulis;
4. Abd. Rohim, SP., MP. selaku Widyaiswara Pembimbing (*Coach)* yang telah memberikan bimbingan dan saran selama kegiatan menyusun realisasi aktualisasi nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK ini;
5. Sri Wahyu Sahita, S.Sos., M.Si., selaku Penguji dari kegiatan seminar rancangan dan aktualisasi yang telah memberikan masukan untuk menyempurnakan gagasan ini.
6. Luthfia Deisy Rakhmawati, S.Psi., M.Psi. dan kakak-kakak anggota tim kerja sub bagian Kesejahteraan Sumber Daya Manusia yang telah memberikan waktu untuk berdiskusi dan memberikan dukungan kepada penulis;
7. Para Widyaiswara Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian Ciawi-Bogor yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membekali ilmu dan membimbing saya dalam memberikan materi mengenai nilai-nilai BerAKHLAK, Manajemen ASN dan Smart ASN selama pelaksanaan Latsar;
8. Seluruh keluarga dan kerabat yang selalu memberikan doa dan semangat;
9. Rekan-rekan Latsar Golongan III Gelombang XXI tahun 2025 atas kerja sama dan bantuan yang diberikan;

10. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu dalam menyelesaikan laporan realisasi aktualisasi ini.

Akhir kata, semoga karya ini dapat bermanfaat bagi pembaca. penulis mendapatkan banyak ilmu baru yang bermanfaat dan diharapkan dapat penulis terapkan dengan baik sebagai ASN yang memiliki nilai Ber-AKHLAK (Ber-orientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) serta kedudukan dan peran ASN dalam mendukung *smart governance*. Penulis menyadari penulisan realisasi aktualisasi ini juga sebagai proses belajar, sehingga pasti ada kekurangan di dalamnya. Besar harapan penulis bahwa realisasi aktualisasi ini dapat bermanfaat dan menambah ilmu pengetahuan bagi pembaca. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan realisasi agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Jakarta, 04 Desember 2025

Penulis



Danu Aji Nugroho
199506172025061005

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN 1
ABSTRAK 2
KATA PENGANTAR 3
DAFTAR ISI 5
DAFTAR TABEL 7
DAFTAR GAMBAR 8
BAB I. PENDAHULUAN 9
A. Latar Belakang **9**
B. Tujuan **11**
C. Manfaat **12**
D. Ruang Lingkup **13**
BAB II. PROFIL ORGANISASI 14
A. Gambaran Umum Organisasi **14**
A.1. Dasar Hukum Organisasi 14
A.2. Tugas dan Fungsi Badan Pengawas Obat dan Makanan 15
A.3. Struktur Organisasi 16
A.4. Visi Misi Badan Pengawas Obat dan Makanan 19
B. Tugas Fungsi Peserta **21**
C. *Role Model* **23**
BAB III. TINJAUAN LITERATUR 25
A. Nilai-nilai Dasar PNS **25**
A.1. Berorientasi Pelayanan 25
A.2. Akuntabel 25
A.3. Kompeten 26
A.4. Harmonis 26
A.5. Loyal 26
A.6. Adaptif 27
A.7. Kolaboratif 27
B. Kedudukan dan Peran ASN Mendukung *Smart Governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. **28**
B.1. Kedudukan Aparatur Sipil Negara (ASN) 28
B.2. Peran ASN dalam Penyelenggaraan *Smart Governance* 28
B.3. ASN sebagai Penggerak *Smart Governance* 29
BAB IV. RANCANGAN AKTUALISASI DAN HABITUASI 30
A. Identifikasi dan Deskripsi Isu **30**
B. Analisis Isu **35**
B.1. Analisis Teknik A-P-K-L 35
B.2. Analisis Teknik U-S-G 39
B.3. Penjelasan Detail Terkait Isu 44
C. Analisis Penyebab Isu **47**
D. Dampak Bila Isu tidak Diselesaikan **50**
E. Gagasan Pemecahan Isu **50**
F. Rancangan Aktualisasi dan Habituasi **55**
F.1. Agenda 1 : Berkonsultasi dengan Mentor 55
F.2. Agenda 2 : Menyusun Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory 57
F.3. Agenda 3 : Sosialisasi Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory kepada Tim Psikolog Klinis Badan POM 59

F.4. Agenda 4 : Melaksanakan Uji Coba ke Klien Kasus Konseling *Mandatory* 61
F.5. Agenda 5 : Melakukan Evaluasi Perbaikan Rancangan Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* 63
G. Jadwal Rancangan Aktualisasi **65**
BAB V. PELAKSANAAN AKTUALISASI 66
A. Perubahan Kegiatan dari Rancangan Awal **66**
B. Pelaksanaan Aktualisasi dan Habituasi **68**
C. Analisis Dampak Nilai-nilai Dasar ASN Ber-AKHLAK **116**
D. Kondisi Sebelum dan Sesudah Aktualisasi **122**
BAB VI. PENUTUP 126
A. Kesimpulan **126**
B. Komitmen Diri **127**
DAFTAR PUSTAKA 128
LAMPIRAN PERTAMA : MATRIKS TABEL AKTUALISASI NILAI-NILAI DASAR ASN 129
LAMPIRAN KEDUA : FORMULIR BIMBINGAN MENTOR 134
LAMPIRAN KETIGA : FORMULIR BIMBINGAN COACH 137
LAMPIRAN EMPAT : LAPORAN MINGGUAN 140
LAMPIRAN LIMA : BUKTI FISIK KEGIATAN 161
LAMPIRAN ENAM : OUTPUT/HASIL TIAP AGENDA 168
LAMPIRAN TUJUH : TINDAK LANJUT AKTUALISASI 241
LAMPIRAN DELAPAN : DATA-DATA KEBERMANFAATAN DARI PSIKOLOG KLINIS 242
LAMPIRAN DELAPAN : DAFTAR RIWAYAT HIDUP 244

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Metode A-P-K-L 36
Tabel 4.2. Metode U-S-G 40
Tabel 4.3. Justifikasi Metode U-S-G 43
Tabel 4.4. Variasi Tema Masalah Konseling *Mandatory* pada tahun 2025 46
Tabel 4.5. Variasi Sub-Tema Masalah Konseling *Mandatory* pada tahun 2025 46
Tabel 4.6. Penyebab Isu dan Gagasan Penyelesaian Isu 49
Tabel 4.7. Analisis McNamara 51
Tabel 4.8. Justifikasi Skor Analisis McNamara 54
Tabel 4.9. Jadwal Rancangan Aktualisasi 65
Tabel 5.1. Perubahan Kegiatan dan Kendala Antisipasi 68
Tabel 5.2. Pelaksanaan Kegiatan Aktualisasi 114
Tabel 5.3. Jadwal Realisasi Aktualisasi 115
Tabel 5.4. Analisis Dampak Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK 118
Tabel 5.5. Matriks Rekapitulasi Nilai-nilai Dasar BerAKHLAK pada Kegiatan Aktualisasi 120

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Struktur Organisasi Badan Pengawas Obat dan Makanan 15
Gambar 2.2. Struktur Organisasi Sumber Daya Manusia BPOM 17
Gambar 2.3. Foto Yuanita Rosalina Dewi, S.Psi., M.MKes., M.Psi., Psikolog, 22
Gambar 4.1. Alur Pengajuan Konseling *Mandatory* 44
Gambar 4.2. Diagram *Fishbone* isu kurang optimalnya ….. *mandatory* 47

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mewujudkan cita-cita bangsa sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara membutuhkan aparatur sipil negara yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga berintegritas dan berkarakter. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk menjadi pelaksana kebijakan publik yang netral, profesional, serta mampu memberikan pelayanan publik yang bersih dan berkualitas. Amanat tersebut ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menempatkan ASN sebagai profesi dengan nilai dasar *BerAKHLAK :* berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif.

Untuk membentuk ASN yang memenuhi nilai ideal tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan manajemen ASN yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020. Salah satu aspek fundamental dalam kebijakan ini adalah kewajiban bagi setiap Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk menjalani masa percobaan melalui Pelatihan Dasar (Latsar). Latsar bukan sekadar prosedur administratif sebelum pengangkatan sebagai Pegawai Negeri Sipil, tetapi sebuah proses pembelajaran terpadu yang bertujuan membangun integritas moral, rasa cinta tanah air, dan profesionalisme bagi setiap CPNS.

Seiring dengan perkembangan kebutuhan birokrasi modern, Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai institusi pembina pelatihan ASN melakukan penyempurnaan sistem dan kurikulum pelatihan. Melalui Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2021, LAN menegaskan bahwa kompetensi yang dikembangkan dalam Latsar meliputi kemampuan menunjukkan sikap bela negara, mengaktualisasikan nilai dasar ASN, memahami peran ASN dalam mendukung *smart governance*, serta menguasai kompetensi teknis sesuai bidang tugas. Dengan demikian, Latsar diorientasikan tidak hanya untuk membentuk kemampuan kognitif, tetapi juga menumbuhkan kesadaran etik dan perilaku yang mencerminkan identitas ASN BerAKHLAK.

Transformasi paradigma pembelajaran tersebut dituangkan dalam Keputusan Kepala LAN Nomor 580/K.1/PDP.07/2024 tentang Kurikulum Pelatihan Dasar CPNS. Kurikulum ini menekankan pendekatan pembelajaran inovatif berbasis *blended*

learning, yaitu perpaduan antara pembelajaran klasikal dan nonklasikal di tempat pelatihan serta di tempat kerja. Pendekatan ini memungkinkan peserta untuk tidak hanya memahami nilai-nilai ASN secara teoritis, tetapi juga menginternalisasikannya melalui praktik nyata di lingkungan kerja (*habituasi*). Melalui proses ini, nilai-nilai pelayanan publik, akuntabilitas, dan kolaborasi tidak lagi menjadi jargon, melainkan tertanam sebagai kebiasaan profesional di unit kerja.

Lebih lanjut, penyelenggaraan pelatihan diatur secara teknis dalam Keputusan Kepala LAN Nomor 581/K.1/PDP.07/2024 tentang Pedoman Penyelenggaraan Latsar CPNS. Pedoman ini menekankan pentingnya integrasi antara penguatan kompetensi adaptif, pemanfaatan teknologi digital, serta mekanisme penjaminan mutu yang konsisten agar pelatihan tetap relevan dengan tuntutan birokrasi yang dinamis. Dalam konteks kebijakan efisiensi nasional, Surat Edaran Kepala LAN Nomor 3 Tahun 2025 juga menegaskan perlunya penyelenggaraan pelatihan yang efektif, efisien, dan berdampak tanpa mengurangi kualitas pembelajaran.

Oleh karena itu, pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS menjadi bagian krusial dalam perjalanan pembentukan ASN profesional yang berkarakter. Laporan ini disusun untuk menggambarkan proses, hasil, dan refleksi pembelajaran selama pelatihan, sekaligus menunjukkan sejauh mana nilai-nilai dasar ASN telah terinternalisasi dan diaktualisasikan dalam konteks tugas jabatan. Melalui penyelenggaraan Latsar, diharapkan setiap CPNS mampu menjadi aparatur yang tidak hanya cerdas dan kompeten, tetapi juga memiliki jiwa pengabdian yang kuat sebagai sosok ASN yang bangga melayani bangsa.

Sesuai dengan formasi jabatan yang dimiliki, yaitu Psikolog Klinis Ahli Pertama, penulis ditempatkan di Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM). Berdasarkan Peraturan BPOM Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, Biro Sumber Daya Manusia memiliki tugas untuk melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan BPOM. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro Sumber Daya Manusia juga menyelenggarakan fungsi-fungsi yang meliputi : (1) penyiapan koordinasi dan perencanaan sumber daya manusia, (2) penyiapan koordinasi dan pengelolaan karier sumber daya manusia, (3) penyiapan koordinasi dan pengelolaan kinerja serta disiplin sumber daya manusia, (4) penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan, gaji, dan tunjangan, (5) penyiapan koordinasi dan pengelolaan data serta informasi sumber daya manusia, (6) pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga biro.

Psikolog Klinis Ahli Pertama mengerjakan fungsi nomor 4 yaitu penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan melalui layanan psikologi klinis yang diberikan kepada pegawai di lingkungan BPOM. Salah satu caranya adalah dengan melaksanakan konseling *mandatory.* Konseling *mandatory* adalah kegiatan konseling yang dilakukan kepada pegawai yang direferensikan/dirujuk oleh unit kerja. Untuk mereferensikan pegawai kasus *mandatory*, maka pegawai harus memenuhi beberapa kriteria yaitu : a) Berdasarkan hasil assessmen potensi dan kompetensi direkomendasikan untuk mengikuti konseling/psikoterapi sebagai upaya peningkatan kompetensi, b) Capaian sasaran kinerja pegawai dengan kategori di bawah ekspektasi, c) Nilai salah satu atau lebih unsur penilaian perilaku di bawah ekspektasi, d) Mengalami penurunan kinerja yang signifikan, dan/atau e) Berdasarkan penilaian perilaku keseharian direkomendasikan untuk mengikuti konseling/psikoterapi dengan mempertimbangkan masukan dari rekan kerja dan/atau bawahan pegawai bersangkutan. Mengingat pentingnya kegiatan konseling *mandatory* sebagai cara Badan POM untuk menjaga kompetensi serta kinerja pegawainya, perlu diadakannya sebuah metode evaluasi dan monitoring untuk menjaga kualitas dari layanan konseling *mandatory* yang dilakukan oleh para Psikolog Klinis. Apabila konseling mandatory ini terus tidak memiliki kepastian metode dalam proses evaluasi dan *monitoring,* maka tim psikolog klinis kesulitan menentukan apakah metode intervensi yang digunakan efektif atau perlu disesuaikan. Hal ini berpotensi menurunkan kualitas layanan dan kredibilitas profesional tim Sejiwa. Selain itu, hal ini juga berdampak pada pendampingan psikologis pegawai dimana tanpa monitoring lanjutan, potensi *relapse* atau munculnya kembali masalah psikologis bagi pegawai menjadi tidak dapat terdeteksi.

Dalam rancangan ini, penulis mengangkat isu terkait "kurang optimalnya sistem evaluasi pasca konseling kasus *mandatory*" di Ruang BPOM Sejiwa. Maka dari itu, penulis membuat rancangan aktualisasi yaitu Optimalisasi Layanan Konseling *Mandatory* melalui *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa.

B. Tujuan

Secara umum, tujuan Pelatihan Dasar CPNS adalah untuk membangun integritas, moral, kejujuran, semangat nasionalisme, karakter, serta kompetensi teknis dan manajerial PNS agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik yang berorientasi pada kepentingan bangsa dan negara. Menurut Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021

tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, Pasal 6 ayat (1) dan (2, tujuan Pelatihan Dasar CPNS adalah agar peserta mampu:

- Menunjukkan sikap dan perilaku bela negara;
- Mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS (*core values* ASN: BerAKHLAK) dalam pelaksanaan tugas jabatannya;
- Mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam mendukung terwujudnya *smart governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- Menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugasnya.

Dengan tercapainya tujuan tersebut, diharapkan peserta Latsar CPNS dapat menjadi ASN yang berintegritas, profesional, dan adaptif terhadap perubahan, serta mampu berkontribusi dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan cerdas (*smart governance*). .

C. Manfaat

Manfaat Aktualisasi calon ASN pada kegiatan ini adalah berperan untuk memberikan pelayan publik yang profesional dan berkualitas.

Dalam mewujudkan fungsi ASN sebagai Pelayan Publik yang profesional, diindikasikan dengan kemampuan mengaktualisasikan tujuh nilai dasar yaitu:

- Kemampuan untuk memberikan pelayan prima demi kepuasan masyarakat (Berorientasi Pelayanan);
- Kemampuan untuk bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan (Akuntabel);
- Kemampuan untuk terus belajar dan mengembangkan kapabilitas (Kompeten);
- Kemampuan untuk saling peduli dan menghargai perbedaan (Harmonis);
- Kemampuan untuk berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara (Loyal);
- Kemampuan untuk terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan (Adaptif);
- Kemampuan untuk membangun kerja sama yang sinergis (Kolaboratif).

D. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam aktualisasi ini adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan aktualisasi dilaksanakan di Ruang BPOM Sejiwa - Biro Sumber Daya Manusia yang beralamat di Jalan Percetakan Negara No. 23 Johar Baru, Jakarta Pusat, Jakarta (Gedung Panacea Lantai 1)
2. Waktu pelaksanaan aktualisasi adalah 22 Oktober 2025 hingga 1 Desember 2025
3. Aktualisasi ini dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK, yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif, serta mengimplementasikan peran dan kedudukan PNS dalam mendukung *smart governance* melalui *smart* ASN dengan kegiatan sebagai berikut :
   - Agenda 1 : Berkonsultasi dengan Mentor
   - Agenda 2 : Menyusun Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*
   - Agenda 3 : Sosialisasi Rancangan Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* kepada Tim Psikolog Klinis Badan POM
   - Agenda 4 : Melaksanakan Uji Coba ke Klien Kasus Konseling *Mandatory*
   - Agenda 5 : Melakukan Evaluasi Perbaikan Rancangan Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*
4. Ruang lingkup pelaksanaan Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK mencakup penerapan nilai-nilai dasar yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Aktualisasi ini dilakukan dalam suatu rangkaian kegiatan dalam upaya penyelesaian isu yang diidentifikasi yang terkait dengan kedudukan dan peran PNS dalam mendukung terwujudnya *smart governance.*

BAB II.
PROFIL ORGANISASI

A. Gambaran Umum Organisasi

A.1. Dasar Hukum Organisasi

Dasar hukum yang menjadi landasan penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) adalah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan.

Berdasarkan Pasal 1, BPOM merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan obat dan makanan, dan berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Kesehatan. Selanjutnya, Pasal 2 menjelaskan bahwa BPOM mempunyai tugas menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan obat dan makanan yang meliputi obat, bahan obat, narkotika, psikotropika, prekursor, zat adiktif, obat tradisional, suplemen kesehatan, kosmetik, dan pangan olahan.

Adapun Pasal 3 menguraikan fungsi BPOM yang meliputi: perumusan dan pelaksanaan kebijakan nasional di bidang pengawasan obat dan makanan; penyusunan serta penetapan norma, standar, prosedur, dan kriteria; pelaksanaan pengawasan sebelum dan selama produk beredar; pemberian bimbingan teknis dan supervisi; serta pelaksanaan penindakan terhadap pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pengawasan obat dan makanan. Selain itu, Pasal 4 memberikan kewenangan kepada BPOM untuk menerbitkan izin edar dan sertifikat produk, melakukan intelijen dan penyidikan, serta memberikan sanksi administratif sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Dengan dasar hukum tersebut, BPOM memiliki legitimasi yang kuat dalam melaksanakan fungsi strategisnya sebagai lembaga yang berperan penting dalam melindungi masyarakat dari risiko kesehatan akibat peredaran obat dan makanan yang tidak memenuhi standar keamanan, khasiat, dan mutu. Keberadaan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 menjadi pijakan hukum yang memastikan penyelenggaraan tugas BPOM berjalan secara efektif, akuntabel, dan sesuai prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

A.2. Tugas dan Fungsi Badan Pengawas Obat dan Makanan

A.2.1. Tugas Badan Pengawas Obat dan Makanan

BPOM mempunyai tugas menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan Obat dan Makanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Obat dan Makanan terdiri atas obat, bahan obat, narkotika, psikotropika, prekursor, zat adiktif, obat tradisional, suplemen kesehatan, kosmetik, dan pangan olahan.

A.2.2. Fungsi Badan Pengawas Obat dan Makanan

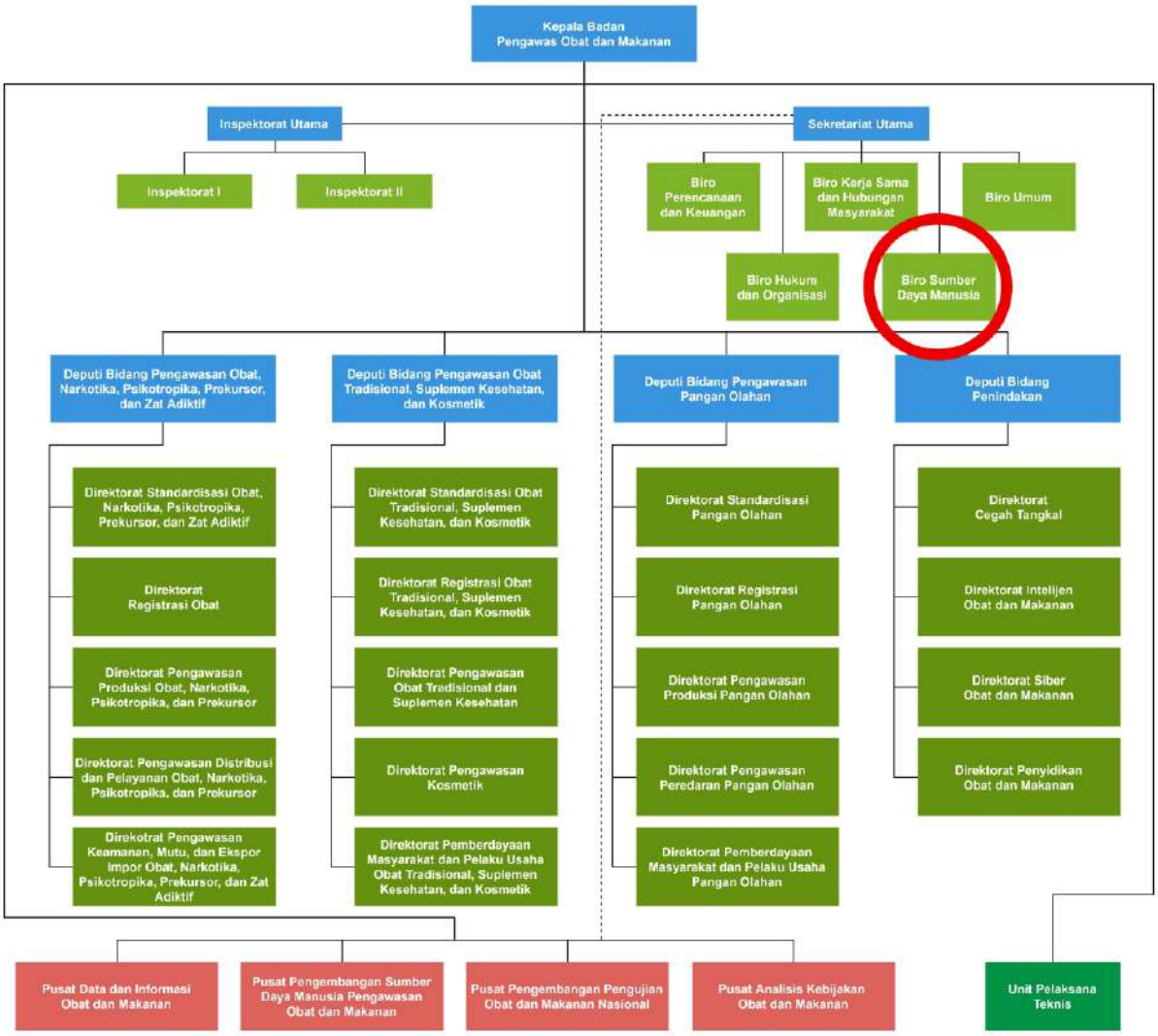
Dalam melaksanakan tugas pengawasan Obat dan Makanan, BPOM menyelenggarakan fungsi:

- Penyusunan kebijakan nasional di bidang pengawasan Obat dan Makanan;
- Pelaksanaan kebijakan nasional di bidang pengawasan Obat dan Makanan;
- Penyusunan dan penetapan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang Pengawasan Sebelum Beredar dan Pengawasan Selama Beredar;
- Pelaksanaan Pengawasan Sebelum Beredar dan Pengawasan Selama Beredar;
- Koordinasi pelaksanaan pengawasan Obat dan Makanan dengan instansi pemerintah pusat dan daerah;
- Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengawasan Obat dan Makanan;
- Pelaksanaan penindakan terhadap pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pengawasan Obat dan Makanan;
- Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BPOM;
- Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggug jawab BPOM;
- Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BPOM; dan
- Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BPOM.
- Pengawasan Sebelum Beredar adalah pengawasan Obat dan Makanan sebelum beredar sebagai tindakan pencegahan untuk menjamin Obat dan Makanan yang beredar memenuhi standar dan persyaratan keamanan, khasiat/manfaat, dan mutu produk yang ditetapkan.
- Pengawasan Selama Beredar adalah pengawasan Obat dan Makanan selama beredar untuk memastikan Obat dan Makanan yang beredar memenuhi standar

dan persyaratan keamanan, khasiat/ manfaat, dan mutu produk yang ditetapkan serta tindakan penegakan hukum.

A.3. Struktur Organisasi

A.3.1. Struktur Organisasi Badan Pengawas Obat dan Makanan



Gambar 2.1. Struktur Organisasi Badan Pengawas Obat dan Makanan

Struktur organisasi Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) diatur dalam Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan. Berdasarkan Pasal 6 peraturan tersebut, susunan organisasi BPOM terdiri atas Kepala Badan, Sekretariat Utama, Deputi Bidang Pengawasan Obat, Narkotika, Psikotropika, Prekursor, dan Zat Adiktif, Deputi Bidang Pengawasan Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik, Deputi Bidang Pengawasan Pangan Olahan, Deputi Bidang Penindakan,

Inspektorat Utama, berbagai Pusat, serta Unit Pelaksana Teknis (UPT). Struktur ini dirancang untuk mendukung pelaksanaan fungsi pengawasan obat dan makanan yang efektif, terkoordinasi, dan akuntabel di tingkat pusat maupun daerah.

Kepala Badan merupakan pimpinan tertinggi yang memimpin dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas, fungsi, dan kewenangan BPOM (Pasal 7). Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Badan dibantu oleh Sekretariat Utama sebagai unsur pendukung yang berperan dalam mengoordinasikan pelaksanaan tugas, pembinaan, serta pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi (Pasal 8–11). Sekretariat Utama membawahi lima biro, yaitu (1) Biro Perencanaan dan Keuangan, (2) Biro Hukum dan Organisasi, (3) Biro Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat, (4) Biro Sumber Daya Manusia, dan (5) Biro Umum. Setiap biro berperan penting dalam memastikan keberlangsungan administrasi, pengelolaan sumber daya, keuangan, hukum, serta komunikasi publik BPOM.

Selanjutnya, empat deputi di BPOM memiliki fokus pengawasan yang berbeda-beda sesuai bidangnya. Deputi Bidang Pengawasan Obat, Narkotika, Psikotropika, Prekursor, dan Zat Adiktif bertanggung jawab atas penyusunan dan pelaksanaan kebijakan pengawasan terhadap obat dan zat yang berpotensi adiktif (Pasal 38–41). Deputi Bidang Pengawasan Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik berperan dalam menjamin keamanan, khasiat, dan mutu produk herbal, suplemen kesehatan, serta kosmetik yang beredar di masyarakat (Pasal 57–60). Deputi Bidang Pengawasan Pangan Olahan memiliki tugas melakukan pengawasan terhadap seluruh produk pangan olahan, mulai dari tahap produksi hingga distribusi (Pasal 76–79). Sedangkan Deputi Bidang Penindakan menjalankan fungsi penegakan hukum, meliputi kegiatan intelijen, penyidikan, serta penindakan terhadap pelanggaran peraturan di bidang pengawasan obat dan makanan (Pasal 95–98).

Selain itu, Inspektorat Utama berperan dalam melakukan pengawasan internal dan audit terhadap pelaksanaan tugas serta keuangan di lingkungan BPOM untuk menjamin integritas dan akuntabilitas lembaga. BPOM juga memiliki beberapa Pusat yang berfungsi mendukung kegiatan teknis dan pengembangan kapasitas kelembagaan, seperti (1) Pusat Data dan Informasi Obat dan Makanan, (2) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta (3) Pusat Riset dan Kajian Obat dan Makanan. Di sisi lain, Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang meliputi Balai Besai, Balai POM dan Loka POM di seluruh provinsi berperan dalam pelaksanaan pengawasan langsung di lapangan untuk

memastikan produk yang beredar memenuhi standar keamanan, mutu, dan gizi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dengan struktur organisasi yang komprehensif dan fungsional tersebut, BPOM mampu menjalankan tugas dan fungsinya sebagai lembaga pemerintah nonkementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden (Pasal 2). Struktur ini juga menjadi fondasi penerapan prinsip *good governance* yang meliputi efektivitas, transparansi, akuntabilitas, serta pelayanan publik yang profesional dan berorientasi pada perlindungan kesehatan masyarakat melalui pengawasan obat dan makanan yang aman, berkhasiat, dan bermutu.

A.3.2. Struktur Organisasi Biro Sumber Daya Manusia BPOM

Gambar 2.2. Struktur Organisasi Sumber Daya Manusia BPOM

Kepala Biro Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis dalam mengoordinasikan dan mengarahkan seluruh kegiatan di lingkungan biro. Dalam pelaksanaan tugasnya, Kepala Biro memimpin lima tim yang memiliki fokus dan tanggung jawab berbeda.

Tim Pengelolaan Karir Struktural dan Manajemen Talenta bertugas mengatur pengembangan karir pegawai serta memastikan penerapan manajemen talenta berjalan optimal. Tim Pengadaan, Perencanaan, dan Digitalisasi ASN berperan dalam proses rekrutmen, perencanaan kebutuhan pegawai, serta penerapan sistem digitalisasi kepegawaian. Selanjutnya, Tim Pengelolaan Kinerja, Kesejahteraan dan Disiplin Sumber Daya Manusia berfokus pada peningkatan kinerja serta kesejahteraan pegawai. Selain itu, terdapat Tim Pengelolaan Jabatan Fungsional yang bertanggung jawab dalam pembinaan dan pengelolaan jabatan fungsional di lingkungan instansi. Untuk mendukung kelancaran administrasi, Kepala Biro juga membawahi Tim Tata Usaha

Biro Sumber Daya Manusia yang menangani urusan administrasi dan ketatausahaan biro secara keseluruhan.

A.3.3. Tugas dan Fungsi Biro Sumber Daya Manusia Badan POM

Tugas dan Fungsi Biro Sumber Daya Manusia Badan POM terletak pada Peraturan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat Dan Makanan. Biro Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam melaksanakan tugas, Biro Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

a. Penyiapan koordinasi dan perencanaan sumber daya manusia;
b. Penyiapan koordinasi dan pengelolaan karier sumber daya manusia;
c. Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kinerja dan disiplin sumber daya manusia;
d. Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan, gaji, dan tunjangan;
e. Penyiapan koordinasi dan pengelolaan data dan informasi sumber daya manusia;
f. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga biro.

A.4. Visi Misi Badan Pengawas Obat dan Makanan

Visi dan Misi Badan Pengawas Obat dan Makanan tercantum dalam Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2020–2024

A.4.1. Visi Badan Pengawas Obat dan Makanan

Terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045

A.4.2. Misi Badan Pengawas Obat dan Makanan

- Meningkatkan efektivitas pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan serta penindakan kejahatan sediaan farmasi dan pangan olahan melalui kolaborasi pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat

- Memfasilitasi percepatan pengembangan dunia usaha sediaan farmasi dan pangan olahan termasuk UMKM dalam rangka membangun struktur ekonomi yang produktif dan berdaya saing
- Meningkatkan kapasitas masyarakat dibidang sediaan farmasi dan pangan olahan dengan mengembangkan kemitraan bersama seluruh pemangku kepentingan.
- Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya untuk memberikan pelayanan publik yang prima di bidang sediaan farmasi dan pangan olahan

A.5. Nilai Budaya Badan Pengawas Obat dan Makanan

Budaya organisasi merupakan ciri khas yang melekat pada suatu organisasi dan menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga membedakannya dari organisasi lain. Secara sederhana, budaya organisasi mencakup norma perilaku serta nilai-nilai yang dipahami, diterima, dan dijadikan dasar oleh seluruh anggota dalam bertindak dan berinteraksi di lingkungan kerja. Budaya ini mencerminkan nilai-nilai luhur yang diyakini, dihayati, dan diamalkan oleh seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Nilai-nilai tersebut tumbuh dan berkembang menjadi sumber semangat serta motivasi dalam berkarya dan berkontribusi bagi organisasi.

Di lingkungan Badan POM, budaya organisasi dikenal dengan sebutan Budaya P-I-K-K-I-R, yang merupakan akronim dari Profesional, Integritas, Kredibilitas, Kerja Sama Tim, Inovatif, dan Responsif (Cepat Tanggap).

- **P**rofesional - Menegakkan profesionalisme dengan integritas, objektivitas, ketekunan dan komitmen yang tinggi.
- **I**ntegritas - Konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan.
- **K**redibilitas - Dapat dipercaya dan diakui oleh masyarakat luas, nasional dan internasional.
- **K**erjasama Tim - Mengutamakan keterbukaan, saling percaya dan komunikasi yang baik.
- **I**novatif - Mampu melakukan pembaruan sesuai ilmu pengetahuan dan teknologi terkini.
- **R**esponsif/Cepat Tanggap - Antisipatif dan responsif dalam mengatasi masalah.

B. Tugas Fungsi Peserta

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/11/M.PAN/5/2008 tentang Jabatan Fungsional Psikolog Klinis dan Angka Kreditnya, tugas pokok Psikolog Klinis Ahli Pertama adalah memberikan pelayanan psikologi klinis yang mencakup kegiatan asesmen, interpretasi hasil asesmen, intervensi psikologis tingkat sederhana, serta penyusunan laporan pemeriksaan psikologi klinis. Psikolog Klinis Ahli Pertama juga dapat melaksanakan tugas pada tempat berisiko tinggi dan berpartisipasi dalam kegiatan pengabdian masyarakat, seperti penyuluhan psikologis di lingkungan rumah sakit dan intervensi pada situasi darurat atau bencana. Selain itu, jabatan ini juga mencakup tanggung jawab profesional dalam mengembangkan kompetensi melalui kegiatan ilmiah, pendidikan berkelanjutan, dan keterlibatan dalam organisasi profesi psikologi klinis. Dengan demikian, Psikolog Klinis Ahli Pertama berperan penting dalam mendukung peningkatan derajat kesehatan mental masyarakat melalui pelayanan psikologi yang profesional, etis, dan berbasis ilmu pengetahuan.

Psikolog Klinis memiliki wewenang profesional dalam menyelenggarakan pelayanan psikologi klinis kepada individu, kelompok, maupun komunitas sesuai dengan bidang keahliannya. Berdasarkan Pasal 17 Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 45 Tahun 2017, Psikolog Klinis berwenang untuk melaksanakan asesmen psikologi klinis, menegakkan diagnosis dan prognosis psikologis, menentukan serta melaksanakan intervensi psikologi klinis, melakukan rujukan, serta melaksanakan evaluasi terhadap proses asesmen dan intervensi yang dilakukan.

Asesmen psikologi klinis mencakup pemeriksaan kondisi psikologis, permasalahan atau gangguan kejiwaan, dinamika psikologis, kepribadian, potensi individu, dan aspek hukum yang relevan. Dalam pelaksanaan intervensinya, Psikolog Klinis dapat melakukan psikoedukasi, konseling, psikoterapi, serta memberikan rekomendasi intervensi sesuai kebutuhan pasien. Selain itu, Psikolog Klinis memiliki kewenangan untuk memberikan pertolongan pertama dalam keadaan tertentu guna menstabilkan kondisi psikologis pasien, serta wajib merujuk pasien kepada tenaga kesehatan lain bila diperlukan. Seluruh kewenangan tersebut dilaksanakan berdasarkan standar profesi, kode etik, serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan tujuan utama menjaga mutu pelayanan dan melindungi keselamatan pasien.

Seluruh tugas dan kewenangan penulis sebagai seorang Psikolog Klinis Ahli Pertama Badan Pengawas Obat dan Makanan dilakukan melalui Ruang BPOM Sejiwa.

Ruang BPOM Sejiwa adalah media yang disediakan oleh Biro Sumber Daya Manusia Badan POM untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai serta meningkatkan kinerja dan kompetensi pegawai di lingkungan Badan POM melalui layanan-layanan terkait seperti edukasi psikologis, skrining kesehatan mental, asesmen psikologis, konseling psikologis dan psikoterapi.

Pelaksanaan kegiatan aktualisasi mengacu pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Kegiatan tugas pokok tersebut, sebagai berikut :

1. Layanan Konseling *Mandatory* dan Skrining Kesehatan Psikologis yang menjadi tanggungjawabnya dilakukan sesuai dengan pedoman.
2. Layanan Konsultasi, Konseling, Pendampingan dan Sosialisasi Pengelolaan Kinerja, Disiplin dan Kesejahteraan yang menjadi tanggung jawabnya dilakukan secara memuaskan.
3. Usulan pegawai berprestasi/BPOM Heroes direkapitulasi dengan akurat dan tepat waktu.
4. Verifikasi dan penetapan kandidat pegawai berprestasi/BPOM Heroes yang menjadi tanggung jawabnya dilakukan sesuai dengan ketentuan dan tepat waktu.
5. Usulan penerimaan BPOM Peduli Kemanusiaan yang menjadi tanggung jawabnya diverifikasi, direkapitulasi dan disalurkan kepada penerima secara lengkap dan akurat.
6. Informasi layanan psikologi (infografis, video, dll) yang menjadi tanggung jawabnya disusun secara berkala dan tepat waktu.

C. *Role Model*

Gambar 2.3. Foto Yuanita Rosalina Dewi, S.Psi., M.MKes., M.Psi., Psikolog,

Dalam menyusun dan melaksanakan rencana aktualisasi ini, penulis memiliki seorang *role model* yang menjadi sumber inspirasi dan motivasi dalam menumbuhkan nilai-nilai ASN Ber-AKHLAK serta prinsip *Smart Governance*. Sosok tersebut adalah Yuanita Rosalina Dewi, S.Psi., M.MKes., M.Psi., Psikolog, seorang Psikolog Klinis Ahli Madya yang bertugas di RSUD dr. R. Sosodoro Djatikoesoemo Kabupaten Bojonegoro.

Beliau dikenal sebagai pribadi yang konsisten dalam mengimplementasikan nilai-nilai dasar ASN Ber-AKHLAK dalam setiap aspek profesinya, sekaligus menerapkan prinsip *Smart Governance* yang menekankan transparansi, akuntabilitas, kolaborasi, dan inovasi dalam pelayanan publik. Dalam kesehariannya sebagai Psikolog Klinis, Ibu Yuanita menunjukkan integritas, profesionalitas, dan kepemimpinan etis dalam memberikan pelayanan psikologis kepada masyarakat, serta menjadi teladan dalam membangun tata kelola kerja yang cerdas dan efisien.

Nilai Kolaboratif tercermin dari peran aktif beliau dalam menjalin kerja sama lintas profesi dan institusi, khususnya dengan para Psikolog Klinis di wilayah Jawa Timur. Beliau juga berperan aktif dalam Ikatan Psikolog Klinis (IPK) Jawa Timur dengan menjabat sebagai Bendahara Umum, di mana beliau dikenal sebagai sosok yang mengayomi dan membimbing para Psikolog Klinis junior, serta selalu terbuka dalam

berbagi pengetahuan dan pengalaman. Sikap kolaboratif ini mencerminkan semangat *Smart Governance* dalam membangun jejaring kerja yang partisipatif dan sinergis untuk menciptakan dampak yang lebih luas bagi masyarakat.

Nilai Kompeten tampak jelas dari upaya beliau yang berkelanjutan dalam mengembangkan kapasitas diri. Beliau aktif mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, seminar, dan forum profesional untuk meningkatkan kemampuan dan wawasan psikologisnya. Selain itu, beliau juga menunjukkan kepedulian sosial dengan menjadi pembicara pro bono di berbagai instansi dan komunitas sosial. Hal ini menegaskan penerapan prinsip *Smart Governance* dalam aspek *capacity building* dan *knowledge sharing*, di mana peningkatan kompetensi individu berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik.

Nilai Akuntabel menjadi salah satu prinsip utama yang beliau pegang. Dalam menjalankan profesinya, beliau senantiasa berkomitmen memberikan layanan psikologi yang berkualitas sesuai dengan kode etik profesi, standar prosedur operasional, dan prinsip akuntabilitas publik. Tanggung jawab dan integritas ini merupakan wujud nyata dari penerapan *Smart Governance* yang menekankan transparansi dan kejelasan pertanggungjawaban dalam setiap proses kerja.

Selain itu, nilai Berorientasi pada Pelayanan juga menjadi dasar pengabdian beliau kepada masyarakat. Dalam berbagai kesempatan, beliau menunjukkan kepedulian terhadap isu-isu sosial dan kesehatan mental masyarakat dengan aktif berpartisipasi dalam berbagai program pengabdian, antara lain:

1. Pusat Pelayanan Pemberdayaan Perempuan dan Anak (P3A) Kabupaten Bojonegoro (2006–sekarang)
2. Tim Ahli Audit Stunting Kabupaten Bojonegoro (2023–sekarang);
3. Dharma Wanita Persatuan RSUD dr. R. Sosodoro Djatikoesoemo sebagai Ketua Seksi Pendidikan (2023–sekarang);
4. Relawan Sejiwa (2020–2021, 2024)

Keteladanan yang ditunjukkan oleh Ibu Yuanita Rosalina Dewi memberikan inspirasi bagi penulis untuk meneladani semangat ASN yang BerAKHLAK dan berorientasi pada tata kelola pemerintahan yang cerdas (*Smart Governance)*. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman bagi penulis dalam membangun karakter ASN yang profesional, inovatif, dan berintegritas tinggi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

BAB III.
TINJAUAN LITERATUR

A. Nilai-nilai Dasar PNS

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Dalam menjalankan fungsi tersebut, ASN dituntut memiliki standar moral, etika, dan perilaku kerja yang berlandaskan nilai-nilai dasar yang sama. Untuk itu, pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) telah menetapkan core values ASN yang dikenal dengan akronim BerAKHLAK, yaitu: Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Penetapan nilai-nilai dasar ini bertujuan membangun budaya kerja ASN yang profesional, berintegritas, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Nilai BerAKHLAK juga menjadi dasar pembentukan employer branding ASN, yaitu "Bangga Melayani Bangsa", yang menggambarkan semangat ASN sebagai pelayan masyarakat, bukan penguasa birokrasi.

A.1. Berorientasi Pelayanan

ASN memiliki semangat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan empati, ketulusan, dan komitmen terhadap kepuasan publik. ASN bukan penguasa, melainkan pelayan yang hadir untuk membantu masyarakat memperoleh haknya secara adil dan cepat.

Panduan perilaku dari Berorientasi Pelayanan adalah (1) Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, (2) Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan, (3) Melakukan perbaikan tiada henti (*continuous improvement*).

Dengan nilai ini, ASN diharapkan berperilaku proaktif terhadap kebutuhan publik, menampilkan citra positif lembaga, serta mengembangkan inovasi layanan yang berorientasi hasil (*result oriented service*).

A.2. Akuntabel

ASN bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan. Akuntabilitas tidak hanya berarti melaporkan hasil kerja, tetapi juga menjunjung tinggi integritas dalam setiap proses pelaksanaan tugas.

Panduan perilaku dari akuntabel adalah (1) Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi, (2) Menggunakan sumber daya negara secara efisien dan transparan, (3) Tidak menyalahgunakan wewenang jabatan.

Nilai ini menuntut ASN untuk mampu mempertanggungjawabkan setiap keputusan dan tindakannya, baik secara moral, administratif, maupun hukum, demi menjaga kepercayaan publik terhadap birokrasi.

A.3. Kompeten

ASN harus terus belajar dan mengembangkan kapasitas diri agar mampu menjawab tantangan zaman. Kompetensi menjadi dasar profesionalisme dan efektivitas birokrasi.

Panduan perilaku dari kompeten adalah : (1) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang terus berubah, (2) Membantu orang lain belajar dan berkembang, dan (3) Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

ASN yang kompeten tidak berhenti belajar, melainkan menjadikan setiap perubahan sebagai peluang peningkatan diri dan organisasi. Penguasaan teknologi informasi, manajemen data, serta komunikasi publik menjadi bagian integral dari kompetensi ASN modern.

A.4. Harmonis

ASN harus mampu membangun dan menjaga hubungan kerja yang saling menghormati, menghargai perbedaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Panduan perilaku dari harmonis adalah : (1) Menghargai setiap orang tanpa memandang latar belakang, (2) Suka menolong sesama, dan (3) Membangun lingkungan kerja yang harmonis.

Nilai ini mencerminkan pengamalan prinsip Bhinneka Tunggal Ika di lingkungan kerja ASN. ASN yang harmonis akan memperkuat kolaborasi lintas bidang dan meningkatkan kohesi sosial dalam organisasi.

A.5. Loyal

ASN harus memiliki kesetiaan kepada bangsa dan negara, menjaga nama baik instansi, serta mendukung kebijakan pemerintah yang sah berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Panduan perilaku dari loyal adalah : (1) Memegang teguh ideologi Pancasila, setia kepada NKRI, dan pemerintahan yang sah, (2) Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, serta negara, dan (3) Menjaga rahasia jabatan dan negara.

Nilai loyal menegaskan bahwa ASN tidak berpihak pada kepentingan politik praktis, tetapi mengutamakan kepentingan bangsa. Loyalitas diwujudkan melalui dedikasi, disiplin, dan komitmen terhadap pelayanan publik.

A.6. Adaptif

ASN harus tanggap terhadap perubahan, berinovasi, dan antusias dalam menghadapi tantangan baru. Adaptivitas adalah ciri ASN yang lincah dalam merespons dinamika lingkungan kerja dan perkembangan teknologi.

Panduan perilaku dari adaptif adalah : (1) Cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan, (2) Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, dan (3) antusias dalam mengadopsi kemajuan.

Adaptif berarti berpikir terbuka terhadap ide baru, berani mengambil inisiatif, serta menggunakan pendekatan berbasis data dan teknologi untuk meningkatkan kualitas layanan publik.

A.7. Kolaboratif

ASN membangun kerja sama yang sinergis untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi menjadi kunci keberhasilan birokrasi modern yang kompleks dan lintas sektor.

Panduan perilaku dari kolaboratif adalah : (1) Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, (2) Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, (3) Mendorong kolaborasi lintas instansi, sektor, dan komunitas.

ASN kolaboratif tidak bekerja secara sendiri-sendiri, tetapi menciptakan kemitraan dengan masyarakat, dunia usaha, dan pihak lain untuk menghadirkan solusi inovatif bagi kepentingan publik.

B. Kedudukan dan Peran ASN Mendukung *Smart Governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

B.1. Kedudukan Aparatur Sipil Negara (ASN)

Kedudukan ASN diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menegaskan bahwa ASN merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN berkedudukan sebagai aparatur negara yang menjalankan kebijakan publik, memberikan pelayanan publik, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.

Menurut Modul Manajemen ASN (LAN, 2017), ASN merupakan unsur utama sumber daya aparatur yang memiliki peran penting dalam menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, dan bermoral tinggi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. ASN harus bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta menjadi penggerak birokrasi yang profesional dan berintegritas.

Dengan demikian, kedudukan ASN tidak hanya sebagai pelaksana administratif, tetapi juga sebagai pilar utama penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan adaptif terhadap perubahan zaman, termasuk dalam menghadapi transformasi menuju *smart governance* yang berbasis digital dan data.

B.2. Peran ASN dalam Penyelenggaraan *Smart Governance*

Peran ASN diatur dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yang menyebutkan tiga peran utama ASN, yaitu: (1) Pelaksana kebijakan publik, (3) Pelayan publik, (3) Perekat serta pemersatu bangsa. Dalam konteks *smart governance,* ketiga peran ini diterjemahkan sebagai berikut:

(1) Sebagai Pelaksana Kebijakan Publik, ASN harus mampu menerjemahkan kebijakan pemerintah ke dalam program berbasis data dan teknologi digital. ASN menjadi pelaku utama dalam penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018. Dengan SPBE, ASN didorong untuk bekerja secara terintegrasi, efisien, dan transparan, sehingga pengambilan keputusan lebih cepat dan berbasis bukti (*evidence-based policy making*).

(2) Sebagai Pelayan Publik, ASN memiliki kewajiban memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat, dan berkeadilan kepada masyarakat. Berdasarkan Modul Smart ASN (LAN, 2021), ASN dituntut memiliki literasi digital, budaya kerja

kolaboratif, dan kemampuan menggunakan teknologi informasi untuk mendukung pelayanan publik yang responsif dan inovatif Prinsip ini sejalan dengan nilai dasar BerAKHLAK, khususnya nilai Berorientasi Pelayanan dan Kompeten.

(3) Sebagai Perekat dan Pemersatu Bangsa, ASN wajib menjaga netralitas, menjunjung tinggi nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945, serta mengedepankan persatuan nasional di tengah perubahan sosial akibat digitalisasi. Dalam *smart governance*, ASN berperan memastikan transformasi digital tidak menimbulkan kesenjangan akses dan tetap berpihak pada keadilan sosial.

B.3. ASN sebagai Penggerak *Smart Governance*

ASN merupakan agen perubahan dalam birokrasi yang sedang bertransformasi menuju pemerintahan cerdas. Berdasarkan kerangka *Smart* ASN 2024 dari Kementerian PANRB, ASN diharapkan memiliki enam karakter utama: (1) Berintegritas, (2) Nasionalis, (3) Profesional, (4) Berwawasan global, (5) Menguasai teknologi informasi dan komunikasi, (6) Memiliki kemampuan kolaboratif dan jejaring kerja lintas sektor.

Karakteristik tersebut sejalan dengan arah pembangunan SDM dalam visi Presiden 2019–2024, yaitu membentuk aparatur negara yang adaptif terhadap teknologi dan inovasi digital. Menurut Modul Smart ASN (LAN, 2021), ASN perlu menguasai empat kompetensi literasi digital utama: (1) *Digital Skills* (Kecakapan Digital), (2) *Digital Ethics (*Etika Digital), (3) *Digital Culture* (Budaya Digital), dan (4) *Digital Safety* (Keamanan Digital).

Empat kompetensi ini menjadi fondasi bagi ASN untuk melaksanakan *smart governance*, yang menuntut integrasi data, kolaborasi lintas sektor, dan pelayanan publik berbasis teknologi.

BAB IV.
RANCANGAN AKTUALISASI DAN HABITUASI

A. Identifikasi dan Deskripsi Isu

Selama masa penugasan di Sub Bagian Kesejahteraan Sumber Daya Manusia, penulis mengidentifikasi adanya beberapa permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja tersebut. Beberapa isu yang teridentifikasi di Sub Bagian Kesejahteraan Sumber Daya Manusia antara lain sebagai berikut:

1. **Belum optimalnya pengenalan Ruang BPOM Sejiwa di lingkungan BPOM (terutama di Loka/Balai).**

   Belum optimalnya pengenalan Ruang BPOM Sejiwa di lingkungan Badan POM, khususnya di tingkat Loka dan Balai, menyebabkan masih rendahnya pemahaman pegawai terhadap keberadaan dan manfaat layanan psikologis yang disediakan. Masih ditemukan sejumlah pegawai, terutama CPNS, yang belum mengetahui bahwa Badan POM memiliki layanan konseling profesional yang dapat diakses secara internal. Selain itu, sebagian pegawai juga belum memahami tata cara pemanfaatan layanan tersebut secara tepat, termasuk alur pendaftaran dan mekanisme pelaksanaan konseling. Ketidaktahuan ini diperparah oleh adanya anggapan keliru bahwa layanan di Ruang BPOM Sejiwa bersifat berbayar, padahal sejatinya layanan ini terbuka bagi seluruh pegawai tanpa biaya, sebagai bentuk dukungan organisasi terhadap kesejahteraan mental dan psikologis sumber daya manusianya.

   Hal ini menjadi isu dimana berkaitan dengan *smart* ASN yaitu kecapakan digital. Para pegawai , terutama CPNS masib belum melakukan eksplorasi secara mandiri terkait layanan-layanan di Badan POM, terutama terkait layanan kesehatan mental. Padahal, sudah banyak informasi yang terbagi di internet khususnya di instagran @ruangbpomsejiwa dan @birosdm.bpom. Selain itu, isu ini juga berkaitan dengan manajemen ASN dimana pegawai BPOM yang memiliki permasalahan psikologis menjadi kesulitan untuk mendapatkan pendampingan profesional.

   Salah satu data yang mendukung isu ini adalah kurangnya distribusi yang merata antara peserta psikoedukasi TW III yang diadakan pada tanggal 18 September 2025 dimana terdapat 175 orang peserta dari Pusat, 111 orang peserta

dari Balai, dan 18 peserta dari Loka. Sedangkan hanya sebanyak 33 peserta CPNS dan PPPK baru dari total 304 peserta psikoedukasi.

2. **Belum diterapkannya sistem rujukan untuk klien yang membutuhkan penanganan tenaga profesional lainnya.**

Belum optimalnya sistem rujukan di Ruang BPOM Sejiwa menjadi salah satu tantangan dalam penanganan klien yang membutuhkan intervensi lanjutan dari tenaga profesional lain. Dalam praktiknya, Ruang BPOM Sejiwa tidak jarang menangani klien dengan kondisi psikologis yang sudah mengarah pada diagnosis psikopatologis dan memerlukan penanganan medis oleh dokter spesialis jiwa, dokter spesialis anak, atau profesional kesehatan lainnya. Namun, ketiadaan sistem rujukan yang terstruktur menyebabkan proses alih penanganan belum berjalan efektif. Klien kerap mengeluhkan rasa lelah karena harus kembali menceritakan masalah dari awal kepada tenaga profesional berikutnya, yang berpotensi memperburuk kondisi emosional mereka. Oleh karena itu, pengembangan sistem rujukan yang terintegrasi menjadi kebutuhan mendesak agar layanan Ruang BPOM Sejiwa dapat berfungsi secara komprehensif dan berkesinambungan dalam mendukung kesehatan mental pegawai.

Isu ini berkaitan dengan manajemen ASN dimana pelaksanaan konseling/psikoterapi di Ruang BPOM Sejiwa yang seharusnya menjadi cara Badan POM untuk menjaga kompetensi serta kinerja pegawainya menjadi tidak tercapai secara maksimal.

3. **Beberapa alat tes psikologis yang masih memiliki keterbatasan dalam konteks penanganan kasus daring.**

Tes psikologi yang digunakan di Ruang BPOM Sejiwa saat ini pada dasarnya dirancang untuk pelaksanaan secara tatap muka. Namun, mengingat jangkauan layanan yang mencakup seluruh pegawai Badan POM dari Sabang hingga Merauke, pelaksanaan asesmen psikologis juga dilakukan secara daring untuk menjamin aksesibilitas layanan. Dalam praktiknya, pendekatan konseling *online* menghadirkan tantangan tersendiri. Pada beberapa kasus, ditemukan adanya klien yang berusaha berbuat curang selama pelaksanaan tes psikologi daring, seperti meminta bantuan pihak lain atau memanipulasi jawaban. Selain itu, koneksi yang kurang stabil membuat kualitas administrasi tes psikologi

menjadi terhambat. Kondisi ini menimbulkan keraguan terhadap validitas dan reliabilitas hasil psikotes, sehingga akurasi dalam menggambarkan aspek psikologis yang diukur menjadi dipertanyakan. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian instrumen maupun prosedur pelaksanaan agar asesmen daring tetap menjaga integritas data serta mencerminkan kondisi psikologis klien secara objektif.

Isu ini berkaitan dengan *smart* ASN dimana setiap pegawai yang melakukan tes psikologi seharusnya mempunyai etika digital yang baik, dimana standar perilaku *online* harusnya sama dengan apa yang kita jalani dalam kehidupan nyata. Selain itu, adanya kesulitan beberapa pegawai untuk mengikuti proses administrasi tes psikologi secara *online* juga menjadi perhatian khusus karena seharusnya setiap ASN memiliki pengetahuan dasar terkait dengan aplikasi dan perangkat keras yang digunakan.

4. Lamanya masa tunggu untuk klien yang melakukan konseling luring karena keterbatasan ruang.

Ruang BPOM Sejiwa berlokasi di Gedung Panacea lantai 1 dan memiliki fasilitas yang terdiri atas satu ruang tunggu, satu ruang admin, serta satu ruang konseling. Pada waktu-waktu tertentu, terdapat permintaan layanan konseling yang dilakukan secara luring. Namun, keterbatasan jumlah ruang membuat para psikolog harus melakukan pengaturan jadwal secara ketat. Akibatnya, terdapat klien yang telah mendaftar tetapi baru dapat memperoleh layanan setelah beberapa hari, bahkan hingga satu minggu kemudian, karena ruang konseling luring telah terpakai sepenuhnya. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan penanganan psikologis yang seharusnya dapat segera diberikan, sehingga efektivitas layanan menjadi kurang optimal.

Hal ini menjadi isu dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang merasa lebih nyaman untuk mengikuti konseling secara luring karena terkendala jaringan dan kesulitan untuk menggunakan perangkat lunak untuk mengikuti program konseling. Hal ini masuk ranah kecakapan digital pegawai.

5. **Belum optimalnya sistem *coaching* oleh unit kerja sebelum diajukan untuk konseling mandatory pada Ruang BPOM Sejiwa.**

Ruang BPOM Sejiwa juga berperan dalam memberikan layanan konseling mandatory bagi pegawai Badan POM yang dinilai mengganggu dinamika tim kerja. Idealnya, sebelum seorang pegawai diajukan untuk mengikuti konseling *mandatory*, atasan langsung maupun unit kerja terlebih dahulu melakukan proses *mentoring* dan *coaching* agar pegawai tersebut memahami kesalahannya serta memiliki kesempatan untuk memperbaiki diri. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat beberapa kasus di mana unit kerja justru bersikap pasif atau "lempar tangan", sehingga tanggung jawab pembinaan sepenuhnya dibebankan kepada pihak Ruang BPOM Sejiwa. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan peran atasan dan unit kerja dalam pembinaan internal agar konseling mandatory menjadi bagian dari proses pengembangan pegawai yang bersifat kolaboratif.

Isu ini berkaitan dengan manajemen ASN dimana pelaksanaan konseling/psikoterapi di Ruang BPOM Sejiwa yang seharusnya menjadi cara Badan POM untuk menjaga kompetensi serta kinerja pegawainya menjadi tidak tercapai secara maksimal.

6. **Kurang optimalnya sistem evaluasi pasca konseling kasus *mandatory***

Kasus konseling *mandatory* yang ditangani Ruang BPOM Sejiwa hingga saat ini masih belum memiliki metode evaluasi keberhasilan yang terukur. Proses konseling sebenarnya telah melalui tahapan lengkap, mulai dari anamnesis, asesmen psikologis, penyusunan laporan psikologis, penyampaian hasil, hingga pelaksanaan intervensi sesuai dengan harapan unit kerja. Namun, pada banyak kasus, proses *mandatory* tersebut berakhir pada tahap terminasi setelah asesmen dilakukan, dan tindak lanjut intervensi dialihkan menjadi konseling *voluntary*. Akibatnya, beberapa klien tidak menjadwalkan sesi *voluntary* lanjutan, sehingga psikolog klinis tidak memperoleh data mengenai perkembangan atau efektivitas penanganan kasus yang telah dilakukan. Kondisi ini menyebabkan hasil konseling *mandatory* sulit diukur keberhasilannya secara obyektif dan berpotensi mengurangi kesinambungan proses pembinaan pegawai. Selain itu, masih belum adanya metode monitoring dan evaluasi terkait proses konseling sehingga tim psikolog klinis masih belum bisa mengetahui efektivitas konseling

mandatory yang telah dikerjakan terhadap perubahan perilaku pada pengguna layanan.

Isu ini berkaitan dengan manajemen ASN dimana pelaksanaan konseling/psikoterapi di Ruang BPOM Sejiwa yang seharusnya menjadi cara Badan POM untuk menjaga kompetensi serta kinerja pegawainya menjadi tidak tercapai secara maksimal.

7. Kebingungan pegawai dalam mencari alasan izin untuk mengakses layanan konseling *voluntary*

Layanan konseling voluntary di Ruang BPOM Sejiwa merupakan bentuk dukungan psikologis yang dapat diakses secara mandiri oleh pegawai atas kesadaran dan kemauan sendiri. Namun, dalam praktiknya, banyak pegawai enggan agar atasan atau rekan kerjanya mengetahui bahwa mereka sedang menghadapi masalah pribadi yang cukup berat. Hal ini menjadi dilema tersendiri karena layanan Ruang BPOM Sejiwa umumnya dilakukan pada jam kerja, sehingga pegawai perlu meninggalkan ruangan atau tugas di unit kerjanya untuk mengikuti sesi konsultasi. Ketidakhadiran tersebut mengharuskan pegawai meminta izin kepada atasan, yang justru dapat menimbulkan rasa canggung atau kekhawatiran akan penilaian negatif. Akibatnya, beberapa pegawai terpaksa memberikan alasan lain atau bahkan tidak jujur mengenai tujuan izin mereka, hanya agar dapat mengakses layanan konseling tanpa menimbulkan persepsi negatif di lingkungan kerja. Situasi ini menunjukkan pentingnya kebijakan yang lebih fleksibel dan sistem yang mendukung kerahasiaan serta privasi pegawai dalam mengakses layanan psikologis.

Isu ini berkaitan dengan manajemen ASN dimana tidak semua unit kerja memahami pelaksanaan konseling/psikoterapi di Ruang BPOM Sejiwa yang seharusnya menjadi cara Badan POM untuk menjaga kompetensi serta kinerja pegawainya sehingga terkadang mereka melarang/memberikan stigma kepada pegawai yang mengakses layanan psikologis.

B. Analisis Isu

Analisis isu dalam makalah ini dilakukan menggunakan dua teknik yaitu teknik A-P-K-L dan teknik U-S-G.

B.1. Analisis Teknik A-P-K-L

Teknik APKL adalah teknik yang digunakan untuk menilai suatu isu dengan indikator Aktual, Problematik, Kekhalayakan dan Kelayakan. Penjelasan dari indikator-indikator tersebut adalah :

- Aktual (A) adalah benar-benar terjadi dan sedang hangat dibicarakan.
- Problematik (P) adalah isu yang memiliki dimensi masalah yang kompleks, sehingga perlu dicarikan solusinya.
- Kekhalayakan (K) adalah isu yang menyangkut hajat hidup orang banyak.
- Kelayakan (L) adalah isu yang masuk akal dan realistis serta relevan untuk dimunculkan inisiatif pemecahan masalahnya. (Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2019)

Berikut adalah hasil analisis tingkat pertama dari topik layanan Ruang BPOM Sejiwa yang dilakukan menggunakan teknik APKL.

No	**Isu Aktual**	**A (Aktual)**	**P (Problematik)**	**K (Kekhalayakan)**	**L (Layak)**	**Ket.**	**Peran ASN**
1.	Belum optimalnya pengenalan Ruang BPOM Sejiwa di lingkungan BPOM (terutama di Loka/Balai).	✓	✓	✓	✓	Terima	SMART ASN
2.	Belum diterapkannya sistem rujukan untuk klien yang membutuhkan penanganan tenaga profesional lainnya.	✓	✓	✓	✓	Terima	Manajemen ASN

3.	Beberapa alat tes psikologis yang masih memiliki keterbatasan dalam konteks penanganan kasus daring.	✓	✓	✖	✖	Tolak	SMART ASN
4.	Lamanya masa tunggu untuk klien yang melakukan konseling luring karena keterbatasan ruang.	✓	✖	✓	✖	Tolak	SMART ASN
5.	Belum optimalnya sistem *coaching* oleh unit kerja sebelum diajukan untuk konseling *mandatory* pada Ruang BPOM Sejiwa.	✓	✓	✖	✓	Tolak	Manajemen ASN
6.	Kurang optimalnya sistem evaluasi pasca konseling kasus *mandatory*.	✓	✓	✓	✓	Terima	Manajemen ASN
7.	Kebingungan pegawai dalam mencari alasan izin untuk mengakses layanan konseling *voluntary*	✓	✖	✖	✖	Tolak	Manajemen ASN

Tabel 4.1. Metode A-P-K-L

Berikut adalah analisis terhadap ketujuh isu yang diajukan :

1. Belum optimalnya pengenalan Ruang BPOM Sejiwa di lingkungan BPOM (terutama di Loka/Balai).

   Analisis : Isu ini bersifat **aktual** dikarenakan masih banyak pertanyaan terkait kehadiran dan tugas dari jabatan Psikolog Klinis di lingkungan Badan POM, dimana masih banyak yang belum mendengar layanan yang diberikan oleh Ruang BPOM Sejiwa. Bersifat **problematik** karena menyulitkan publik yang memiliki permasalahan kesehatan mental dan membutuhkan layanan pendampingan psikologis. Dari segi **kekhalayakan**, dampaknya dirasakan oleh banyak pegawai BPOM terutama CPNS dan PPPK baru yang ditempatkan di Loka/Balai (non-pusat) sehingga masih sangat sedikit CPNS dan PPPK baru yang mengakses layanan psikologis di Ruang BPOM Sejiwa maupun mengikuti kegiatan yang diadakan oleh Ruang BPOM Sejiwa (seperti Psikoedukasi TW III dimana CPNS TA. 2024 dan PPPK 2025 yang ikut hanyalah 33 orang dari total 307 peserta).

2. Belum diterapkannya sistem rujukan untuk klien yang membutuhkan penanganan tenaga profesional lainnya.

   Analisis : Isu ini memenuhi kriteria **aktual** dan **kekhalayakan** karena dirasakan langsung oleh seluruh pegawai yang membutuhkan penanganan tenaga profesional lainnya dimana keluhan yang diterima seringkali adalah kesulitan untuk mendapatkan akses langsung untuk mendapatkan pengobatan. Kesulitan yang sering dialami adalah keharusan untuk mengulang kronologi keluhan secara berulang-ulang. Tingkat problematikanya pun dinilai cukup tinggi dimana terdapat beberapa klien yang mengalami penurunan *psychological well-being* karena tidak ditangani oleh tenaga profesional lainnya seperti dokter spesialis jiwa, dan sebagainya.

3. Beberapa alat tes psikologis yang masih memiliki keterbatasan dalam konteks penanganan kasus daring.

   Analisis : Kesiapan alat tes psikologis merupakan aspek penting bagi para Psikolog Klinis untuk memberikan pelayanan bagi klien. Akan tetapi, hal ini sebenarnya masih bisa diselesaikan dengan kompetensi observasi dari Psikolog Klinis yang menangani. Selain itu, adanya efisiensi menyebabkan

ketidaksanggupan unit kerja untuk membeli alat tes psikologi baru yang lebih sesuai untuk kasus daring sehingga isu ini dinilai **kurang layak** untuk diselesaikan. Isu ini juga dinilai **kurang memenuhi kriteria kekhalayakan** dikarenakan tidak ada data konkrit yang menunjukkan berapa banyak klien yang mencoba mencurangi alat tes psikologi yang disediakan Ruang BPOM Sejiwa.

4. Keterbatasan ruang untuk melakukan konseling luring.

   Analisis : Isu ini memenuhi kriteria aktual dan kekhalayakan karena dirasakan langsung oleh seluruh Psikolog Klinis di Ruang BPOM Sejiwa dan dirasakan pula oleh pengguna layanan yang harus dijadwalkan konseling beberapa hari pasca mendaftar. Namun sejauh ini, proses konseling masih bisa dilakukan dengan memberikan opsi untuk melakukan konseling secara daring sehingga tidak membuat daftar tunggu konseling luring semakin banyak menyebabkan isu ini dianggap **kurang problematik**. Selain itu, adanya keterbatasan ruang kerja dan keterbatasan anggaran di Badan POM Pusat menyebabkan ketidaksanggupan unit kerja untuk menambah ruangan di Ruang BPOM Sejiwa sehingga isu ini dinilai **kurang layak** untuk diselesaikan.

5. Belum optimalnya sistem *coaching* oleh unit kerja sebelum diajukan untuk konseling mandatory pada Ruang BPOM Sejiwa.

   Analisis : Isu ini **memenuhi kriteria aktual, problematik, dan layak** karena dirasakan oleh seluruh Psikolog Klinis di Ruang BPOM Sejiwa dan dirasakan pula oleh pengguna layanan kasus *mandatory.* Namun, masih banyaknya unit kerja yang melakukan *coaching* sebelum mengajukan pegawai ke konseling *mandatory* pada Ruang BPOM Sejiwa sehingga isu ini dinilai **kurang memenuhi kriteria kekhalayakan.**

6. Kurang optimalnya sistem evaluasi pasca konseling kasus *mandatory*.

   Analisis : Isu ini sangat **aktual**, **problematik, dan memenuhi kriteria kekhalayakan** dimana selama ini masih belum ada sistem evaluasi pasca konseling kasus *mandatory* dimana para Psikolog Klinis masih belum dapat mengukur tingkat efektivitas dari konseling kasus *mandatory* yang dilakukan. Selain itu, ketidakberlanjutan klien dari sesi konseling *mandatory* ke sesi

konseling *voluntary* yang tidak termonitoring juga menyebabkan isu ini bersifat **layak** dan masuk akal untuk dicari pemecahan solusinya.

7. Kebingungan pegawai dalam mencari alasan izin untuk mengakses layanan konseling *voluntary*

   Analisis : Isu ini bersifat aktual karena dirasakan oleh pengguna layanan konseling *voluntary* namun **kurang memenuhi kriteria problematik**, **kekhalayakan, dan layak** dikarenakan tiap pegawai sudah mampu untuk mencari solusi nya sendiri-sendiri. Selain itu, kesulitan pemetaan penyebab isu dan solusi yang kompleks juga menjadi pertimbangan eliminasi isu ini.

Dari penjelasan isu di atas, maka isu nomor 3 (Beberapa alat tes psikologis yang masih memiliki keterbatasan dalam konteks penanganan kasus daring), 4 (Keterbatasan ruang untuk melakukan konseling luring), 5 (Belum optimalnya sistem *coaching* oleh unit kerja sebelum diajukan untuk konseling mandatory pada Ruang BPOM Sejiwa), dan 7 (Kebingungan pegawai dalam mencari alasan izin untuk mengakses layanan konseling *voluntary)* dieliminasi karena tidak memenuhi syarat dalam metode A-P-K-L karena dinilai kurang aktual atau kurang problematik untuk dijadikan fokus utama saat ini dibandingkan isu lainnya.

Setelah dianalisis menggunakan metode Aktual, Problematik, Kekhalayakan, dan Layak diperoleh tiga buah isu yang memenuhi yaitu :

1. Belum optimalnya pengenalan Ruang BPOM Sejiwa di lingkungan BPOM (terutama di Loka/Balai).
2. Belum diterapkannya sistem rujukan untuk klien yang membutuhkan penanganan tenaga profesional lainnya.
3. Kurang optimalnya sistem evaluasi pasca konseling kasus *mandatory*.

B.2. Analisis Teknik U-S-G

Analisis kedua adalah membuat prioritas isu melalui metode U-S-G (*Urgency*, *Seriousness*, *Growth*). Kriteria penilaian meliputi: **urgensi** (tingkat kebutuhan segera ditangani), **keseriusan** (dampak yang ditimbulkan bila diabaikan), serta **potensi pertumbuhan isu** (kemungkinan memburuk jika tidak ditangani). Pemberian skor dilakukan pada rentang 1–5, dengan nilai 1 terendah dan 5 tertinggi. Hasil analisis ditampilkan pada tabel berikut :

MASALAH	U (*URGENCY*)	S (*SERIOUSNESS*)	G (*GROWTH*)	TOTAL	PRIORITAS
Belum optimalnya pengenalan Ruang BPOM Sejiwa di lingkungan BPOM (terutama di Loka/Balai).	2	3	3	8	III
Belum diterapkannya sistem rujukan untuk klien yang membutuhkan penanganan tenaga profesional lainnya.	4	4	2	10	II
Kurang optimalnya sistem evaluasi pasca konseling kasus *mandatory*.	4	4	4	12	I

Tabel 4.2. Metode U-S-G

Berikut adalah justifikasi pemberian skor terhadap ketiga isu yang diajukan :

NO.	ISU	JUSTIFIKASI		
1.	Belum optimalnya pengenalan Ruang BPOM Sejiwa di lingkungan BPOM (terutama di Loka/Balai).	*Urgency*	2	Skor ini menunjukkan bahwa isu tersebut belum membutuhkan penanganan segera, meskipun tetap memerlukan perhatian strategis dalam jangka menengah. Tidak ada krisis langsung atau dampak instan yang mengganggu operasional organisasi. Pegawai (terutama CPNS T.A. 2024 dan PPPK baru) masih dapat bekerja seperti biasa meskipun belum mengenal atau memanfaatkan layanan psikologis yang tersedia.
		Seriousness	3	Skor ini menandakan bahwa isu ini tidak bersifat kritis, tetapi memiliki dampak nyata

NO.	ISU	JUSTIFIKASI		
				dan sistemik bila terus diabaikan. Ketika pegawai yang mengalami stres kerja, burnout, atau konflik personal tidak tahu harus mencari bantuan ke mana, masalah psikologis tersebut dapat menurunkan kinerja individu maupun tim. Jika dibiarkan, dampaknya bisa memburuk hingga memengaruhi iklim kerja dan tingkat retensi pegawai dalam jangka panjang.
		Growth	3	Skor ini menandakan bahwa isu ini dialami oleh beberapa kalangan (terutama pegawai CPNS T.A. 2024 dan PPPK baru yang ditempatkan di UPT), namun tidak berlaku ke keseluruhan pegawai BPOM.
2.	Belum diterapkannya sistem rujukan untuk klien yang membutuhkan penanganan tenaga profesional lainnya.	*Urgency*	4	Skor ini menunjukkan bahwa isu ini memerlukan penanganan segera, karena menyangkut kelanjutan penanganan kasus psikologis dan berpotensi berdampak langsung terhadap kesehatan mental pegawai. Ketika seorang klien menunjukkan gejala yang sudah mengarah pada psikopatologis, maka sudah menjadi kode etik bagi nakes untuk merujuk. Jika sistem rujukan ke dokter spesialis jiwa, spesialis anak, atau profesional kesehatan lainnya tidak tersedia atau tidak berjalan efektif, maka klien berisiko tidak mendapatkan penanganan tepat waktu dan memperparah derajat sakit yang dimiliki.
		Seriousness	4	Skor ini menunjukkan bahwa isu ini memiliki dampak signifikan bila tidak segera ditangani.

NO.	ISU	JUSTIFIKASI		
				Ketidakoptimalan sistem rujukan bukan sekadar gangguan teknis, melainkan menghambat efektivitas keseluruhan layanan psikologis. Klien yang harus mengulang cerita dari awal kepada tenaga profesional berikutnya sering mengalami kelelahan emosional (*emotional fatigue*) dan frustrasi, yang dapat memperburuk kondisi psikologis mereka. Selain itu, Ruang BPOM Sejiwa berpotensi dianggap tidak mampu menangani kasus klinis secara profesional, yang bisa menurunkan reputasi kelembagaan dan kepercayaan pegawai terhadap dukungan kesejahteraan di BPOM.
		Growth	2	Skor ini menunjukkan bahwa meskipun permasalahan ini memberikan dampak yang serius, namun kasus yang ditangani di Ruang BPOM Sejiwa kebanyakan bersifat normal bermasalah yang tidak membutuhkan penanganan tenaga profesional lain. Hal ini membuat tingkat keluasan dampak hanya untuk beberapa kasus/beberapa orang saja.
3.	Kurang optimalnya sistem evaluasi pasca konseling kasus *mandatory*.	*Urgency*	4	Ketiadaan sistem evaluasi pasca konseling mandatory perlu segera ditangani karena berimplikasi langsung pada kualitas intervensi psikologis dan pembinaan pegawai. Konseling mandatory umumnya diberikan pada kasus yang sudah menunjukkan indikasi serius—misalnya pelanggaran disiplin, konflik interpersonal, atau masalah kinerja yang

NO.	ISU	JUSTIFIKASI		
				signifikan. Tanpa mekanisme evaluasi yang terukur, organisasi kehilangan data penting untuk menilai apakah intervensi yang dilakukan efektif, apakah perilaku pegawai membaik, dan apakah risiko kambuhnya masalah masih tinggi.
		Seriousness	4	Jika masalah ini dibiarkan, dampaknya bukan hanya pada individu klien, tetapi juga pada kredibilitas program BPOM Sejiwa dan efektivitas manajemen ASN secara keseluruhan. (1) Bagi individu: tanpa monitoring, pegawai yang menjalani konseling mandatory bisa kembali menunjukkan perilaku maladaptif karena tidak ada monitoring pasca-intervensi, (2) Bagi psikolog klinis: tanpa data evaluatif, sulit bagi Psikolog melakukan refleksi profesional untuk meningkatkan efektivitas pendekatan dan metode intervensi yang digunakan. Dengan kata lain, ketiadaan sistem evaluasi dapat menimbulkan kesan bahwa konseling mandatory hanyalah proses administratif, bukan sarana perubahan perilaku yang nyata.
		Growth	4	Layanan konseling mandatory yang dilakukan Ruang BPOM Sejiwa dapat diakses oleh seluruh unit kerja di lingkungan Badan POM seluruh Indonesia. Ketika masalah evaluasi ini tidak segera ditangani, maka resiko citra Ruang BPOM Sejiwa menjadi kurang terpercaya dalam menangani kasus mandatory. Hal ini

NO.	ISU	JUSTIFIKASI		
				terjadi karena pada beberapa kasus, klien tidak diketahui apakah sudah cukup adaptif di tempat kerjanya atau belum.

Tabel 4.3. Justifikasi Metode U-S-G

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode USG dengan rentang skor 1–5 sebagaimana tercantum pada Tabel 4.2.dan Tabel 4.3. diperoleh bahwa isu dengan nilai tertinggi adalah **kurang optimalnya sistem evaluasi pasca konseling kasus *mandatory***. Dengan demikian, isu tersebut ditetapkan sebagai isu strategis sekaligus prioritas utama yang perlu segera mendapatkan tindak lanjut.

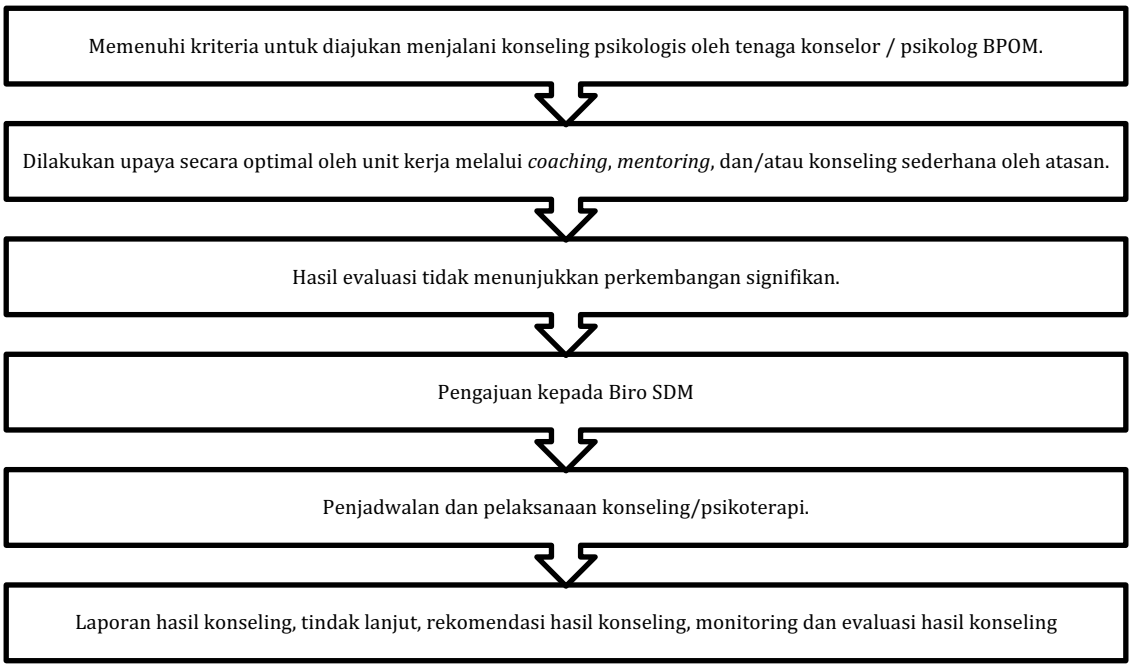
B.3. Penjelasan Detail Terkait Isu

B.3.1. Definisi Konseling *Mandatory*

Konseling *Mandatory* adalah konseling psikologis yang diberikan untuk pegawai yang direferensikan/dirujuk oleh unit kerja dan/atau ditunjuk oleh Biro Sumber Daya Manusia Badan POM berdasarkan data kebutuhan konseling/psikoterapi untuk mengikuti konseling/psikoterapi baik secara individu ataupun kelompok. Untuk mereferensikan pegawai *mandatory* menjalani konseling/psikoterapi, maka terdapat beberapa kriteria yang harus dipenuhi sebagai berikut :

a. Berdasarkan hasil assessmen potensi dan kompetensi direkomendasikan untuk mengikuti konseling/psikoterapi sebagai upaya peningkatan kompetensi.
b. Capaian sasaran kinerja pegawai dengan kategori di bawah ekspektasi dan/atau
c. Nilai salah satu atau lebih unsur penilaian perilaku di bawah ekspektasi dan/atau
d. Mengalami penurunan kinerja yang signifikan dan / atau
e. Berdasarkan penilaian perilaku keseharian direkomendasikan untuk mengikuti konseling/psikoterapi dengan mempertimbangkan masukan dari rekan kerja dan/atau bawahan pegawai bersangkutan.

B.3.2. Alur Pengajuan Konseling *Mandatory*



Gambar 4.1. Alur Pengajuan Konseling *Mandatory*

Sebelum merekomendasikan pegawai untuk mengikuti konseling, terlebih dahulu unit kerja harus melakukan pembinaan secara optimal kepada pegawai bersangkutan melalui *Coaching* dan *Mentoring,* atau Konseling sederhana oleh atasan langsung. Apabila serangkaian kegiatan di atas tidak memberikan dampak positif terhadap pegawai, dan pegawai masih memerlukan penanganan oleh Konselor / Psikolog, maka unit kerja dapat mengajukan usulan/rekomendasi kepada Biro Sumber Daya Manusia untuk melakukan konseling/psikoterapi kepada pegawai yang ditunjuk

Rekomendasi yang ditujukan kepada Biro Sumber Daya Manusia harus memuat serangkaian informasi yang komprehensif mengenai :

1) Identitas pegawai
2) Alasan pegawai ybs direkomendasikan
3) Upaya yang telah dilakukan oleh unit kerja, serta
4) Hasil/perkembangan dari upaya yang telah dilakukan oleh unit kerja

Berdasarkan usulan/rekomendasi dari unit kerja, Biro Sumber Daya Manusia akan membuat penjadwalan sesuai dengan ketersediaan jadwal konselor / Psikolog Ruang BPOM Sejiwa.

B.3.3. Jenis Permasalahan Konseling *Mandatory*

Berdasarkan analisa data kasus konseling *mandatory* pada tahun 2025, didapati bahwa jenis-jenis permasalahan yang umum terjadi adalah :

Tema Masalah	Jumlah Klien	Proporsi
Pekerjaan	15	47%
Keluarga	13	41%
Keluhan Fisik/Psikologis	4	12%
Total	32	100%

Tabel 4.4. Variasi Tema Masalah Konseling *Mandatory* pada tahun 2025 sampai akhir bulan Agustus

Subtema Masalah	Jumlah Klien
Keluarga - Perceraian	9
Pekerjaan – Lingkungan kerja kurang mendukung	3
Keluhan fisik/psikologis – depresi	2
Pekerjaan – Konflik moral dalam bekerja	2
Keluhan fisik/psikologis – Kendala manajemen stres	2
Pekerjaan – Ketidaksesuaian kompetensi dengan jabatan	2
Pekerjaan – Mutasi/redistribusi/rotasi	2
Keluarga - Pengasuhan	2
Pekerjaan - *Burnout*	1
Keluarga - Finansial	1

Tabel 4.5. Variasi Sub-Tema Masalah Konseling *Mandatory* pada tahun 2025 sampai akhir bulan Agustus

B.3.4. Pengertian Tahap Terminasi pada Konseling

Tahap terminasi adalah bagian akhir dari tahapan konseling. Cavanagh (1982, dalam Hartini & Ariana, 2016) menjelaskan bahwa pada tahap ini, konseling ditandai dengan beberapa hal berikut ini :

1) Menurunnya kecemasan konseli. Hal ini diketahui setelah konselor menanyakan keadaan kecemasannya.
2) Adanya perubahan perilaku konseli ke arah yang lebih positif, sehat, dan dinamik.

3) Adanya tujuan hidup yang jelas di masa yang akan datang dengan program yang jelas pula.
4) Terjadinya perubahan sikap yang positif terhadap masalah yang dialaminya, dapat mengoreksi diri dan meniadakan sikap yang suka menyalahkan dunia luar seperti orangtua, teman, dan keadaan yang tidak menguntungkan.

Tujuan tahap terminasi ini ialah menetapkan terjadinya *transfer of learning* pada diri konseli, melaksanakan perubahan perilaku konseli agar mampu mengatasi masalahnya, dan mengakhiri hubungan konseling.

C. Analisis Penyebab Isu

Analisis *Fishbone* merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk mengidentifikasi akar penyebab dari suatu permasalahan. Bentuk visualnya menyerupai kerangka ikan, di mana bagian "kepala ikan" menggambarkan permasalahan utama, sedangkan bagian "tulang ikan" merepresentasikan kelompok faktor yang berkontribusi terhadap timbulnya permasalahan.

Dalam implementasinya, faktor-faktor penyebab umumnya dikelompokkan ke dalam beberapa kategori, antara lain: manusia (*man*), metode (*methods*), mesin/peralatan (*machines*), *material*, lingkungan (*mother nature/environment*), serta pengukuran (*measurement*). Kategori tersebut dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan konteks isu yang dianalisis.

Berdasarkan penjelasan di atas, isu "**Kurang optimalnya sistem evaluasi pasca konseling kasus *mandatory*.**" dapat diidentifikasi faktor penyebabnya sebagai berikut : (1) *Man* (manusia), (2) *Methods* (metode), (3) *Machines (*mesin/peralatan), (4) *Material,* (5) *Mother nature/environment* (lingkungan), (6) *Measurement* (pengukuran).

Berdasarkan hasil identifikasi enam akar penyebab dari isu **kurang optimalnya sistem evaluasi pasca konseling kasus *mandatory*** dapat dibuat diagram *fishbone* atau diagram sebab-akibat. Diagram ini berbentuk menyerupai tulang ikan, di mana "kepala" merepresentasikan masalah utama, sementara "tulang" menggambarkan faktor-faktor penyebab.

1) *Man* (manusia) : Kesadaran klien konseling *mandatory* yang kurang dalam melakukan konseling lanjutan pasca konseling mandatory sesuai saran yang diberikan saat terminasi.

2) *Methods* (metode) : Belum diterapkannya metode baku evaluasi pasca konseling *mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa.
3) *Machines (*mesin/peralatan) : Belum adanya mekanisme digital yang membantu untuk mengukur efektivitas tiap konseling *mandatory*.
4) *Material* : Terbatasnya instrumen psikologis yang mampu mengukur keberhasilan pasca konseling *mandatory.*
5) *Mother nature/environment* (lingkungan) : Tidak semua unit kerja memahami perannya monitoring dan evaluasi pasca konseling *mandatory*
6) *Measurement* (pengukuran) : Belum adanya mekanisme pengukuran yang digunakan untuk menilai efektivitas pasca konseling pasca konseling *mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa.

Gambar 4.2. Diagram *Fishbone* isu kurang optimalnya sistem evaluasi pasca konseling kasus *mandatory*

Dari diagram *fishbone* di atas dapat diidentifikasi penyebab-penyebab dari isu prioritas yang dipilih kemudian ditentukan gagasan solusi dari setiap penyebab sebagai berikut :

NO.	PENYEBAB ISU	NO.	IDE/GAGASAN
1.	Kesadaran klien konseling *mandatory* yang kurang dalam melakukan konseling lanjutan pasca	1.	Pemberian peraturan dan disiplin yang tegas untuk pegawai yang tidak melakukan pertemuan konseling lanjutan pasca konseling *mandatory*.

	konseling mandatory sesuai saran yang diberikan saat terminasi.		
2.	Belum diterapkannya metode baku evaluasi pasca konseling *mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa.	2.	Penerapan metode baku evaluasi pasca konseling *mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa.
3.	Belum adanya mekanisme digital yang membantu untuk mengukur efektivitas tiap konseling *mandatory*.	3.	Pembuatan mekanisme digital yang membantu untuk mengukur efektivitas tiap konseling *mandatory*.
4.	Terbatasnya instrumen psikologis yang mampu mengukur keberhasilan pasca konseling *mandatory.*	4.	Penyusunan instrumen psikologis yang mampu mengukur keberhasilan pasca konseling *mandatory.*
5.	Tidak semua unit kerja memahami perannya monitoring dan evaluasi pasca konseling *mandatory*	5.	Pemberian Psikoedukasi terkait *mental health awareness* dan kepada pegawai Badan POM dan penjelasan kepada setiap unit kerja terkait dengan proses konseling *mandatory* yang harus berakhir dengan evaluasi dan *monitoring*.
6.	Belum adanya mekanisme pengukuran yang digunakan untuk menilai efektivitas pasca konseling pasca konseling *mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa.	6.	Penyusunan mekanisme pengukuran yang digunakan untuk menilai efektivitas pasca konseling pasca konseling *mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa.

Tabel 4.6. Penyebab Isu dan Gagasan Penyelesaian Isu

D. Dampak Bila Isu tidak Diselesaikan

Setelah diketahui penyebab isu dari isu yang terpilih yaitu "**Kurang optimalnya sistem evaluasi pasca konseling kasus *mandatory***", maka Penulis melanjutkan kepada memetakan dampak yang ditimbulkan apabila isu ini tidak diselesaikan. Hasil pemetaan dampak tersebut adalah sebagai berikut :

1. Ketidakterukuran hasil membuat tim psikolog sulit menentukan apakah metode intervensi yang digunakan efektif atau perlu disesuaikan. Hal ini berpotensi menurunkan kualitas layanan dan kredibilitas profesional tim Sejiwa.
2. Dampak pada pendampingan psikologis pegawai: tanpa monitoring lanjutan, potensi relapse atau munculnya kembali masalah psikologis menjadi tidak dapat terdeteksi.

E. Gagasan Pemecahan Isu

Berdasarkan hasil analisa "kurang optimalnya sistem evaluasi pasca konseling kasus mandatory", berikut alternatif solusi yang dapat diimplementasikan adalah sebagai berikut :

1. Pemberian peraturan dan disiplin yang tegas untuk pegawai yang tidak melakukan pertemuan konseling lanjutan pasca konseling *mandatory*.
2. Penerapan metode baku evaluasi pasca konseling *mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa.
3. Pembuatan mekanisme digital yang membantu untuk mengukur efektivitas tiap konseling *mandatory*.
4. Penyusunan instrumen psikologis yang mampu mengukur keberhasilan pasca konseling *mandatory*.
5. Pemberian Psikoedukasi terkait *mental health awareness* kepada pegawai Badan POM.
6. Penyusunan mekanisme pengukuran yang digunakan untuk menilai efektivitas pasca konseling pasca konseling *mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa.

Metode Analisis McNamara diterapkan untuk menelaah alternatif solusi dari suatu isu, sehingga dapat memfasilitasi proses pemilihan serta penentuan solusi yang diprioritaskan. Penentuan prioritas dilakukan berdasarkan kriteria kontribusi, biaya, dan kekhalayakan dengan menggunakan skor penilaian 1–5.

SOLUSI	K KONTRIBUSI	B BIAYA	L Layak	TOTAL	PRIORITAS
Pemberian peraturan dan disiplin yang tegas untuk pegawai yang tidak melakukan pertemuan konseling lanjutan pasca konseling *mandatory*.	5	4	2	11	II
Penerapan metode baku evaluasi pasca konseling *mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa.	4	4	4	12	I
Pembuatan mekanisme digital yang membantu untuk mengukur efektivitas tiap konseling *mandatory*.	3	2	2	7	V
Penyusunan instrumen psikologis yang mampu mengukur keberhasilan pasca konseling *mandatory*.	4	2	3	9	IV
Pemberian Psikoedukasi terkait *mental health awareness* kepada pegawai Badan POM.	4	2	4	10	III
Penyusunan mekanisme pengukuran yang digunakan untuk menilai efektivitas pasca konseling pasca konseling *mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa.	4	2	3	9	IV

Tabel 4.7. Analisis McNamara

Keterangan skor:

1. Tidak kontributif /Tidak Ekonomis / Tidak Layak
2. Kurang Kontributif / Kurang Ekonomis / Kurang Layak
3. Cukup Kontributif / Cukup Ekonomis / Cukup Layak
4. Kontributif / Ekonomis / Layak
5. Sangat Kontributif / Sangat Ekonomis / Sangat Layak

Berikut adalah justifikasi pemberian skor terhadap keenam solusi yang diajukan :

SOLUSI	ASPEK	SKOR	JUSTIFIKASI
Pemberian peraturan dan disiplin yang tegas untuk pegawai yang tidak	Kontribusi	5	Pemberian peraturan disiplin yang tegas tentu dapat langsung membuat kepatuhan klien untuk melaksanakan konseling

SOLUSI	ASPEK	SKOR	JUSTIFIKASI
melakukan pertemuan konseling lanjutan pasca konseling *mandatory*.			lanjutan menjadi besar.
	Biaya	4	Tidak membutuhkan biaya khusus, namun memerlukan tenaga untuk membuat regulasi dan menetapkan peraturannya.
	Layak	2	Kurang dapat diaplikasikan mengingat ada variasi alasan personal mengapa pegawai yang tidak melakukan pertemuan konseling lanjutan pasca konseling *mandatory*.
Penerapan metode baku evaluasi pasca konseling *mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa.	Kontribusi	4	Penerapan metode baku evaluasi dapat membuat proses evaluasi pasca konseling *mandatory* menjadi jelas dan terstruktur.
	Biaya	4	Tidak membutuhkan biaya khusus, namun memerlukan tenaga untuk membuat regulasi dan menetapkan metode bakunya.
	Layak	4	Dapat diaplikasikan dan sesuai dengan permasalahan saat ini terkait kesulitan dalam melakukan evaluasi pasca konseling *mandatory*
Pembuatan mekanisme digital yang membantu untuk mengukur efektivitas tiap konseling *mandatory*.	Kontribusi	3	Pembuatan mekanisme digital bermanfaat untuk membantu mengukur efektivitas tiap konseling *mandatory*, hanya saja tidak langsung bermanfaat selama belum ada metode baku pelaksanaan evaluasinya.
	Biaya	2	Membutuhkan biaya secara dana dan waktu untuk mengembangkan mekanisme digital.

SOLUSI	ASPEK	SKOR	JUSTIFIKASI
	Layak	2	Kurang dapat diaplikasikan mengingat permasalahan utama bukan terletak pada digitalisasinya.
Penyusunan instrumen psikologis yang mampu mengukur keberhasilan pasca konseling *mandatory.*	Kontribusi	4	Penyusunan instrumen psikologis yang valid dan reliabel dapat membantu untuk mengukur keberhasilan pasca konseling *mandatory.*
	Biaya	2	Membutuhkan tenaga dan waktu untuk menyusun instrumen psikologis yang mampu mengukur keberhasilan pasca konseling *mandatory.*
	Layak	3	Dapat diaplikasikan dan sesuai dengan permasalahan saat ini terkait kesulitan dalam mengukur efektivitas konseling *mandatory*, namun apabila metode baku evaluasinya belum ada maka tetap kesulitan.
Pemberian Psikoedukasi terkait *mental health awareness* kepada pegawai Badan POM.	Kontribusi	4	Pelaksanaan Psikoedukasi terkait *mental health awareness* kepada pegawai Badan POM dapat meningkatkan literasi kesehatan mental pada pegawai dan unit kerja.
	Biaya	2	Membutuhkan biaya, tenaga dan waktu yang besar untuk mengadakan psikoedukasi. Selain itu, belum tentu seluruh pegawai langsung memahami *goals* Psikoedukasi.
	Layak	4	Dapat diaplikasikan dan sesuai dengan

SOLUSI	ASPEK	SKOR	JUSTIFIKASI
			permasalahan saat ini untuk meningkatkan *mental health awareness* sehingga menyadari pentingnya evaluasi pasca proses konseling.
Penyusunan mekanisme pengukuran yang digunakan untuk menilai efektivitas pasca konseling pasca konseling *mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa.	Kontribusi	4	Penyusunan mekanisme pengukuran yang tepat dapat membantu untuk mengukur keberhasilan pasca konseling *mandatory.*
	Biaya	2	Membutuhkan tenaga dan waktu untuk menyusun mekanisme pengukuran yang mampu mengukur keberhasilan pasca konseling *mandatory.*
	Layak	3	Dapat diaplikasikan dan sesuai dengan permasalahan saat ini terkait kesulitan dalam mengukur efektivitas konseling *mandatory*, namun apabila metode baku evaluasinya belum ada maka tetap kesulitan.

Tabel 4.8. Justifikasi Skor Analisis McNamara

Hasil analisis keempat menggunakan teknik McNamara diatas dapat terlihat bahwa solusi yang dapat diprioritaskan untuk dilakukan dengan segera adalah **"**Penerapan metode baku evaluasi pasca konseling *mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa**".**

F. Rancangan Aktualisasi dan Habituasi

Berdasarkan isu yang telah ditentukan, isu ini akan dilaksanakan saat kegiatan habituasi dimana pengimplementasian *values* ASN Ber-AKHLAK akan dilaksanakan oleh penulis. Gagasan tersebut dipecah menjadi beberapa kegiatan. Rancangan aktualisasi dan habituasi terdiri dari enam kegiatan yang akan dilaksanakan, yaitu :

F.1. Agenda 1 : Berkonsultasi dengan Mentor

F.1.1. Tahapan Kegiatan

- Mengadakan kesepakatan waktu untuk berkonsultasi dengan Mentor
- Berkonsultasi dengan Mentor terkait dengan rencana tindak lanjut pelaksanaan kegiatan aktualisasi ke depannya.

F.1.2. *Output*/Hasil

- Notulensi hasil diskusi yang memuat saran dan masukan dari mentor mengenai rencana kegiatan
- Dokumentasi berupa foto kegiatan diskusi

F.1.3. Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan

- Kompeten

Dengan melaksanakan tahapan ini, penulis berusaha meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang terus berubah dengan cara berdiskusi dengan mentor dan ketua sub kelompok kerja. Berdasarkan dari masukan-masukan dari pejabat yang berpengalaman, penulis berusaha mengembangkan diri dan proses aktualisasi ini supaya bisa bermanfaat bagi banyak pihak.

- Harmonis

Dengan melaksanakan tahapan ini, penulis berusaha untuk membangun lingkungan kerja yang harmonis dalam proses berdiskusi dan berinteraksi dengan mentor dan rekan kerja lainnya.

- Loyal

Dengan melaksanakan tahapan ini, penulis berusaha untuk menjaga nama baik sesama ASN dengan cara menjaga kualitas aktualisasi sesuai dengan masukan-masukan mentor.

- Adaptif

Dengan melaksanakan tahapan ini, penulis berusaha untuk berinovasi dan mengembangkan kreativitas berdasarkan masukan-masukan mentor.

- Kolaboratif

Dengan melaksanakan tahapan ini, penulis berusaha untuk terbuka dalam bekerja sama supaya menghasilan kegiatan aktualisasi yang berkualitas dan bermanfaat bagi banyak pihak.

F.1.4. Kontribusi Terhadap Visi dan Misi Organisasi

Kegiatan diskusi ini dilakukan untuk memastikan rencana Optimalisasi Layanan Konseling *Mandatory* melalui *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa berjalan sesuai dengan kebijakan resmi dan standar layanan profesional Badan POM. Dengan adanya arahan dan bimbingan dari mentor, perencanaan penyusunan metode *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa menjadi lebih terstruktur dan relevan. Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM "terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045"

F.1.5. Penguatan Nilai Organisasi

Kegiatan konsultasi ini untuk memperkuat nilai BerAKHLAK.di Badan POM. Hal ini dilakukan oleh penulis dengan cara mencoba menjaga integritas, objektivitas, ketekunan dan komitmen yang tinggi untuk menghasilkan aktualisasi yang benar-benar bermanfaat bagi unit kerja, dimana konsultasi dan dukungan mentor sangat berperan besar. Nilai kerjasama tim dilakukan oleh penulis dengan cara mengutamakan keterbukaan, saling percaya, dan menjalin komunikasi yang baik dengan pihak lain (dalam tahapan ini adalah mentor).

F.2. Agenda 2 : Menyusun Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*

F.2.1. Tahapan Kegiatan

- Melakukan studi literatur untuk pembuatan rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*
- Melakukan penyusunan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*
- Melakukan *Expert Judgement* Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun
- Melakukan revisi berdasarkan masukan *expert judgement* Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah disusun

F.2.2. *Output*/Hasil

- Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah disusun
- Hasil *Expert Judgement* Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah disusun
- Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah direvisi berdasarkan masukan *expert judgement*.

F.2.3. Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan

- Kompeten

  Dalam tahapan penyusunan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory i*ni, penulis menggunakan kompetensinya sebagai seorang Psikolog Klinis guna menyusun metode monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory.*
- Harmonis

  Dalam tahapan ini, penulis menjalin lingkungan kerja yang harmonis dan menghargai masukan dari siapun, dalam tahapan ini menghargai masukan *expert judgement*.
- Adaptif

Dalam tahapan ini, penulis mencoba membangun sebuah inovasi dan mengembangkan kreativitas untuk pengembangan layanan konseling di Ruang BPOM Sejiwa.

- Kolaboratif

  Dalam tahapan ini, penulis untuk membuka diri menerima masukan dari pihak lain (*expert judgement*) supaya model evaluasi yang disusun dapat berkualitas dan digunakan secara tepat.

F.2.4. Kontribusi Terhadap Visi dan Misi Organisasi

Kegiatan penyusunan metode monitoring dan evaluasi ini dilakukan untuk memastikan rencana Optimalisasi Layanan Konseling *Mandatory* melalui *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa berjalan sesuai dengan prosedur. Dengan adanya metode yang terstandar dan diberi masukan pada ahli, penyusunan metode *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa menjadi lebih komprehensif lagi. Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM "terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045"

F.2.5. Penguatan Nilai Organisasi

Kegiatan penyusunan rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* ini untuk memperkuat nilai BerAKHLAK.di Badan POM. Hal ini dilakukan oleh penulis dengan cara mencoba menjaga integritas, objektivitas, ketekunan dan komitmen yang tinggi untuk berusaha menghasilkan aktualisasi yang benar-benar bermanfaat bagi unit kerja. Nilai kerjasama tim dilakukan oleh penulis dengan cara mengutamakan keterbukaan, saling percaya, dan menjalin komunikasi yang baik dengan pihak lain (dalam tahapan ini adalah *expert* yang memberikan penilaian), dan nilai inovatif diaplikasikan oleh penulis dengan mencoba melakukan pembaruan sesuai ilmu pengetahuan dan teknologi yang terbaru.

F.3. Agenda 3 : Sosialisasi Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* kepada Tim Psikolog Klinis Badan POM

F.3.1. Tahapan Kegiatan

- Bertemu dengan Tim Psikolog Klinis Badan POM dan melakukan sosialisasi Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun

F.3.2. *Output*/Hasil

- Materi sosialisasi yang jelas dan mudah dipahami. Para Psikolog Klinis Badan POM memahami cara melakukan monitoring dan evaluasi kepada para klien kasus konseling *mandatory.*

F.3.3. Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan

- Berorientasi pelayanan

  Penulis berupaya mengaplikasikan nilai berorientasi pelayanan pada tahapan ini dengan cara berusaha memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, serta berusaha untuk melakukan perbaikan tiada henti dari masukan-masukan dari pengguna produk aktualisasi ini (para Psikolog Klinis Badan POM).

- Kompeten

  Penulis berusaha untuk membagikan kompetensi dengan melakukan *sharing* dan sosialisasi terkait dengan metode monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory* kepada pihak lain (dalam tahapan ini = para Psikolog Klinis Badan POM).

- Harmonis

  Dalam tahapan ini, penulis menjalin lingkungan kerja yang harmonis dan menghargai masukan dari siapun (dalam tahapan ini = para Psikolog Klinis Badan POM).

- Kolaboratif

  Dalam tahapan ini, penulis untuk membuka diri menerima masukan dari pihak lain (dalam tahapan ini : para Psikolog Klinis Badan POM) supaya model evaluasi yang disusun dapat berkualitas dan digunakan secara tepat.

F.3.4. Kontribusi Terhadap Visi dan Misi Organisasi

Kegiatan sosialisasi metode monitoring dan evaluasi ini dilakukan untuk memastikan rencana Optimalisasi Layanan Konseling *Mandatory* melalui *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa berjalan sesuai dengan prosedur. Dengan adanya sosialisasi, maka pelaksanaan *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa menjadi lebih tertata dan sepakat lagi. Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM "terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045"

F.3.5. Penguatan Nilai Organisasi

Kegiatan penyusunan rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* ini untuk memperkuat nilai BerAKHLAK.di Badan POM. Hal ini dilakukan oleh penulis dengan cara mencoba menjaga integritas, objektivitas, ketekunan dan komitmen yang tinggi untuk berusaha menghasilkan aktualisasi yang benar-benar bermanfaat bagi unit kerja. Nilai kerjasama tim dilakukan oleh penulis dengan cara mengutamakan keterbukaan, saling percaya, dan menjalin komunikasi yang baik dengan pihak lain (dalam tahapan ini adalah para Psikolog Klinis Badan POM yang menjadi peserta sosialisasi), dan nilai inovatif diaplikasikan oleh penulis dengan mencoba melakukan pembaruan sesuai ilmu pengetahuan dan teknologi yang terbaru..

F.4. Agenda 4 : Melaksanakan Uji Coba ke Klien Kasus Konseling *Mandatory*

F.4.1. Tahapan Kegiatan

- Penetapan klien yang ditunjuk untuk di-uji coba penerapan *monitoring* dan evaluasi konseling *mandatory*
- Penetapan jadwal uji coba penerapan *monitoring* dan evaluasi konseling *mandatory*
- Pelaksanaan penerapan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory*

F.4.2. *Output*/Hasil

- Kumpulan data hasil pengujian

F.4.3. Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan

- Berorientasi pelayanan

  Penulis mencoba mengaplikasikan nilai berorientasi pelayanan dengan cara berusaha menjadi individu yang ramah, cekatan dan dapat diandalkan dalam proses pengambilan data.
- Kompeten

  Penulis mencoba menggunakan kompetensi sebagai Psikolog Klinis untuk mengumpulkan data uji coba penerapan *monitoring* dan evaluasi konseling *mandatory*
- Harmonis

  Penulis mencoba mengaplikasikan nilai harmonis dengan tidak membeda-bedakan dan memberikan kesempatan yang sama untuk berpendapat kepada seluruh klien konseling kasus *mandatory* yang menjadi peserta uji coba.
- Kolaboratif

  Penulis mengaplikasikan nilai kolaboratif dengna terbuka dalam bekerja sama dalam proses pengambilan data. Dalam tahapan ini, penulis bekerja sama dengan tim Psikolog Klinis Badan POM yang lainnya.

F.4.4. Kontribusi Terhadap Visi dan Misi Organisasi

Kegiatan uji coba penerapan *monitoring* dan evaluasi konseling *mandatory* ini dilakukan untuk memastikan metode *monitoring* dan evaluasi pasca terminasi di Ruang BPOM Sejiwa bisa dijalankan dengan baik.

Dengan adanya uji coba, maka pelaksanaan *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa menjadi lebih teruji lagi. Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM "terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045"

F.4.5. Penguatan Nilai Organisasi

Kegiatan uji coba penerapan *monitoring* dan evaluasi konseling *mandatory* ini untuk memperkuat nilai BerAKHLAK.di Badan POM. Hal ini dilakukan oleh penulis dengan cara mencoba menjaga integritas, objektivitas, ketekunan dan komitmen yang tinggi untuk berusaha menghasilkan aktualisasi yang benar-benar bermanfaat bagi unit kerja. Nilai kerjasama tim dilakukan oleh penulis dengan cara mengutamakan keterbukaan, saling percaya, dan menjalin komunikasi yang baik dengan pihak lain (dalam tahapan ini adalah para Psikolog Klinis Badan POM yang menjadi rekan pengumpul data evaluasi), dan nilai inovatif diaplikasikan oleh penulis dengan mencoba melakukan pembaruan sesuai ilmu pengetahuan dan teknologi yang terbaru..

F.5. Agenda 5 : Melakukan Evaluasi Perbaikan Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*

F.5.1. Tahapan Kegiatan

- Pengumpulan data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba
- Penyimpulan data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba

F.5.2. Output/Hasil

- Data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba
- Kesimpulan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba

F.5.3. Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan

- Akuntabel

  Penulis mencoba untuk mengaplikasikan nilai akuntabel dalam tahapan ini dengan cara mencoba bertanggung jawab atas pekerjaan sebagai Psikolog Klinis Ahli Pertama. Psikolog Klinis Ahli Pertama yang bertanggung jawab adalah Psikolog Klinis yang terus berusaha untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya sesuai sasaran. Untuk bisa terus melaksanakan tugas dengan baik, maka diperlukan adanya perbaikan. Metode evaluasi dan monitoring pasca konseling mandatory inilah yang menjadi alat untuk Psikolog Klinis bisa berbenah dan melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi, Dari data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba, penulis mencoba untuk mengevaluasi metode monitoring yang telah disusun.

- Kompeten

  Penulis mencoba untuk mengaplikasikan nilai kompeten dengan cara mengaplikasikan keilmuan psikologi untuk menyimpulkan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba

- Adaptif

  Penulis mencoba untuk mengaplikasikan nilai adaptif dengan cara terus inovasi dan mengembangkan kreativitas, dimana dalam tahapan ini bentuk

pengembangannya didasarkan pada Kesimpulan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba

F.5.4. Kontribusi Terhadap Visi dan Misi Organisasi

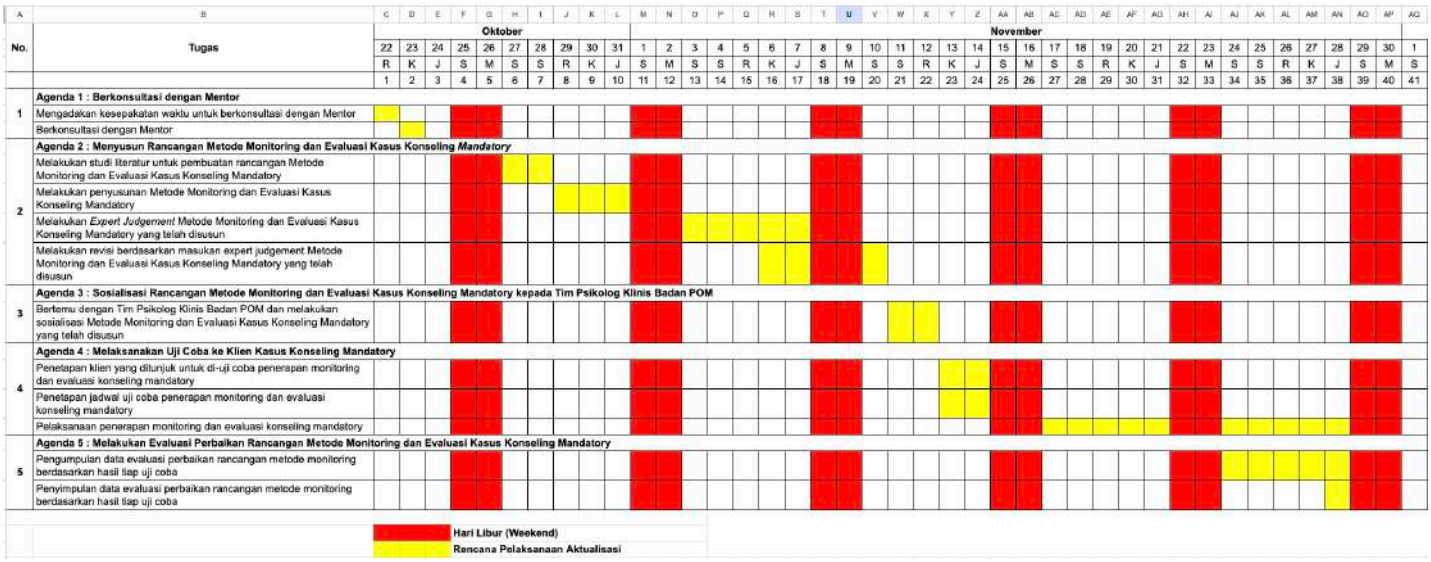
Kegiatan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory* ini dilakukan untuk memastikan metode *monitoring* dan evaluasi pasca terminasi di Ruang BPOM Sejiwa bisa dijalankan dengan baik.

Dengan adanya evaluasi ini, maka pelaksanaan *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa menjadi lebih berkembang lagi. Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM "terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045"

F.5.5. Penguatan Nilai Organisasi

Kegiatan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory* ini untuk memperkuat nilai BerAKHLAK.di Badan POM. Hal ini dilakukan oleh penulis dengan cara mencoba menjaga integritas, objektivitas, ketekunan dan komitmen yang tinggi untuk berusaha menghasilkan aktualisasi yang benar-benar bermanfaat bagi unit kerja dan nilai inovatif diaplikasikan oleh penulis dengan mencoba melakukan pembaruan sesuai ilmu pengetahuan dan teknologi yang terbaru (untuk mengolah data).

G. Jadwal Rancangan Aktualisasi



Tabel 4.9. Jadwal Rancangan Aktualisasi

Penulis merencanakan kelima kegiatan rancangan aktualisasi dilakukan pada rentang waktu tanggal 22 Oktober – 1 Desember 2025 , mengikuti jadwal habituasi yang ditetapkan oleh Balai Besar Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (BBPMKP) Ciawi dengan rincian sebagai berikut :

- Agenda 1 (Berkonsultasi dengan Mentor) dijadwalkan pada tanggal 22 – 23 Oktober 2025.
- Agenda 2 (Menyusun Rancangan Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*) dijadwalkan pada tanggal 27 Oktober - 10 November 2025.
- Agenda 3 (Sosialisasi Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory kepada Tim Psikolog Klinis Badan POM) dijadwalkan pada tanggal 11 - 12 November 2025.
- Agenda 4 (Melaksanakan Uji Coba ke Klien Kasus Konseling *Mandatory*) dijadwalkan pada tanggal 13 - 28 November 2025.
- Agenda 5 (Melakukan Evaluasi Perbaikan Rancangan Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*) dijadwalkan pada tanggal 24 - 28 November 2025.

BAB V.
PELAKSANAAN AKTUALISASI

A. Perubahan Kegiatan dari Rancangan Awal

Pelaksanaan kegiatan aktualisasi dilakukan di Ruang BPOM Sejiwa – Biro Sumber Daya Manusia Badan POM yang beralamatkan di Jl. Percetakan Negara No.23, RT.23/RW.7, Johar Baru, Kec. Johar Baru, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10560Jl. Percetakan Negara No.23, RT.23/RW.7, Johar Baru, Kec. Johar Baru, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10560. Kegiatan aktualisasi ini dilakukan selama 29 hari kerja terhitung mulai 22 Oktober – 1 Desember 2025. Kegiatan aktualisasi ini mengalami beberapa kendala dan Sebagian besar dilaksanakan sesuai dengan rancangan yang dibuat. Adapun realisasi kegiatan, kendala yang terjadi selama pelaksanaan kegiatan dan antisipasinya dijabarkan dalam table berikut.

No.	Rancangan Kegiatan	Realisasi Kegiatan	Kendala	Antisipasi	Keterangan
1.	Berkonsultasi dengan Mentor	Terealisasi	Tidak terdapat kendala yang terjadi	Tidak ada antisipasi yang dilakukan	Kegiatan Aktualiasi berjalan dengan baik
2.	Menyusun Rancangan Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*	Terealisasi	Kesulitan mencari literasi spesifik terkait konseling *mandatory*	Melakukan *brainstorming* Bersama Psikolog Klinis lain.	Kegiatan Aktualiasi berjalan dengan baik
3.	Sosialisasi Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling	Terealisasi	Menyatukan jadwal penulis, mentor, dan kelima	Melakukan sesi sosialisasi susulan bagi yang berhalangan hadir.	Kegiatan Aktualiasi berjalan dengan baik

	Mandatory kepada Tim Psikolog Klinis Badan POM		Psikolog Klinis yang lainnya.		
4.	Melaksanakan Uji Coba ke Klien Kasus Konseling *Mandatory*	Terealisasi	Menyatukan jadwal antara penulis, Psikolog Klinis yang melayani konseling *mandatory,* klien konseling *mandatory,* dan perwakilan dari unit kerja klien konseling *mandatory*	Menjalin komunikasi yang baik dengan Psikolog Klinis yang melayani konseling *mandatory,* klien konseling *mandatory,* dan perwakilan dari unit kerja klien konseling *mandatory* dan melakukan sesuai kesediaan jadwal masing-masing	Kegiatan Aktualiasi berjalan dengan baik
5.	Melakukan Evaluasi Perbaikan Rancangan Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*	Terealisasi	Tidak terdapat kendala yang terjadi	Tidak ada antisipasi yang dilakukan	Kegiatan Aktualiasi berjalan dengan baik

Tabel 5.1. Perubahan Kegiatan dan Kendala Antisipasi

B. Pelaksanaan Aktualisasi dan Habituasi

Kegiatan aktualisasi telah dilaksanakan di Ruang BPOM Sejiwa – Biro Sumber Daya Manusia Badan POM yang beralamatkan di Jl. Percetakan Negara No.23, RT.23/RW.7, Johar Baru, Kec. Johar Baru, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10560Jl. Percetakan Negara No.23, RT.23/RW.7, Johar Baru, Kec. Johar Baru, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10560. Kegiatan aktualisasi ini dilakukan selama 29 hari kerja terhitung mulai 22 Oktober – 1 Desember 2025. Seluruh kegiatan aktualisasi dan habituasi didasari dengan nilai-nilai dasar ASN dan telah dilaksanakan dengan baik. Nilai-nilai dasar ASN, BerAKHLAK semaksimal mungkin diterapkan ke dalam seluruh rangkaian kegiatan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, nyaman dan kondusif unutk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Tanpa penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK, rangkaian kegiatan aktualiasi dan habituasi ini sulit terlaksana dengan baik. Berikut detil pelaksanaan kegiatan yang dilakukan.

1. Berkonsultasi dengan Mentor

   a. Tahapan Kegiatan
      - Mengadakan kesepakatan waktu untuk berkonsultasi dengan Mentor
      - Berkonsultasi dengan Mentor terkait dengan rencana tindak lanjut pelaksanaan kegiatan aktualisasi ke depannya.

   b. *Output*/Hasil
      - Notulensi hasil diskusi yang memuat saran dan masukan dari mentor mengenai rencana kegiatan
      - Dokumentasi berupa foto kegiatan diskusi

   c. Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan

Agenda 1 Tahapan 1 Mengadakan kesepakatan waktu untuk berkonsultasi dengan Mentor	
Berorientasi Pelayanan	Nilai berorientasi pelayanan tercermin dari kemampuan penulis untuk melakukan proses penjadwalan kepada

	mentor yang dilakukan dengan komunikasi yang jelas dan sikap proaktif untuk memastikan layanan yang akan diberikan berjalan konsisten, adil, dan terus diperbaiki.
Akuntabel	Kesepakatan waktu konsultasi dengan mentor mencerminkan akuntabilitas melalui pemenuhan komitmen, disiplin, dan pelaksanaan tugas sesuai prosedur yang telah disepakati. Tindakan ini menunjukkan tanggung jawab terhadap proses pembelajaran, keterbukaan untuk dievaluasi, serta integritas dalam menjaga transparansi dan efektivitas kerja.
Kompeten	Indikator Kompeten dalam agenda "Mengadakan kesepakatan waktu untuk berkonsultasi dengan Mentor" menunjukkan kemampuan individu untuk secara proaktif meningkatkan kapasitas dan pengetahuan diri. Dengan mengatur waktu konsultasi, individu tidak hanya memperkuat kompetensinya, tetapi juga memanfaatkan kesempatan berdiskusi dan bertukar pengalaman demi melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
Harmonis	ndikator Harmonis tercermin ketika individu mampu menjadwalkan konsultasi dengan Mentor secara tertib dan menghormati waktu serta pendapat

	Mentor. Hal ini menunjukkan kemampuan menjaga hubungan baik, bersikap adil, dan menciptakan interaksi yang kondusif dalam lingkungan kerja.
Loyal	Indikator Loyal terlihat dari upaya mengadakan kesepakatan waktu untuk berkonsultasi dengan Mentor secara tepat dan sesuai arahan pimpinan. Hal ini juga mencerminkan komitmen menjaga nama baik instansi, mematuhi norma yang berlaku, dan mendukung keutuhan NKRI.
Adaptif	Indikator *Adaptif* terlihat ketika penulis mengatur waktu untuk berkonsultasi dengan Mentor, menunjukkan kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan dan kebutuhan yang muncul. Tindakan ini juga mencerminkan sikap proaktif dan inovatif, karena penulis memanfaatkan kesempatan untuk belajar, mengembangkan ide, serta mencari solusi yang mendukung kemajuan instansi.
Kolaboratif	Indikator kolaboratif tercermin ketika penulis mengadakan kesepakatan waktu untuk berkonsultasi dengan Mentor, menunjukkan keterbukaan dalam menerima masukan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kegiatan ini juga mencerminkan kemampuan membangun komunikasi

	efektif, bersinergi, dan memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk mendukung pencapaian kinerja instansi.

Agenda 1 Tahapan 2 Berkonsultasi dengan Mentor terkait dengan rencana tindak lanjut pelaksanaan kegiatan aktualisasi ke depannya.	
Berorientasi Pelayanan	Dengan melaksanakan tahapan ini, penulis mengidentifikasi kebutuhan masyarakat dengan proaktif. Penulis juga berusaha melayani Masyarakat sesuai tupoksinya sebagai Psikolog Klinis Ahli Pertama di BPOM yang mengerjakan tupoksi melakukan dan mengevaluasi konseling *mandatory.* Diskusi bersama mentor dilakukan untuk memastikan bahwa apa yang dilakukan selama proses aktualisasi bisa menjawab kebutuhan masyarakat.
Akuntabel	Konsultasi dengan mentor dilakukan sebagai wujud tanggung jawab dan komitmen untuk memastikan setiap langkah tindak lanjut dilaksanakan secara cermat, sesuai prosedur, dan terbuka untuk evaluasi. Proses ini juga mencerminkan integritas dengan mengutamakan kepentingan organisasi, menggunakan fasilitas secara tepat, serta menjaga objektivitas dalam setiap pengambilan keputusan..

Kompeten	Dengan melaksanakan tahapan ini, penulis berusaha meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang terus berubah dengan cara berdiskusi dengan mentor dan ketua sub kelompok kerja. Berdasarkan dari masukan-masukan dari pejabat yang berpengalaman, penulis berusaha mengembangkan diri dan proses aktualisasi ini supaya bisa bermanfaat bagi banyak pihak.
Harmonis	Dengan melaksanakan tahapan ini, penulis berusaha untuk membangun lingkungan kerja yang harmonis dalam proses berdiskusi dan berinteraksi dengan mentor dan rekan kerja lainnya.
Loyal	Dengan melaksanakan tahapan ini, penulis sudah berusaha untuk menjaga nama baik sesama ASN dengan cara menjaga kualitas aktualisasi sesuai dengan masukan-masukan mentor.
Adaptif	Dengan melaksanakan tahapan ini, penulis sudah berusaha untuk berinovasi dan mengembangkan kreativitas berdasarkan masukan-masukan mentor.
Kolaboratif	Dengan melaksanakan tahapan ini, penulis sudah berusaha untuk terbuka dalam bekerja sama supaya menghasilan kegiatan aktualisasi yang berkualitas dan bermanfaat bagi banyak pihak.

d. Kontribusi Terhadap Visi dan Misi Organisasi

Kegiatan diskusi ini dilakukan untuk memastikan rencana Optimalisasi Layanan Konseling *Mandatory* melalui *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa berjalan sesuai dengan kebijakan resmi dan standar layanan profesional Badan POM. Dengan adanya arahan dan bimbingan dari mentor, perencanaan penyusunan metode *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa menjadi lebih terstruktur dan relevan. Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM "terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045"

e. Penguatan Nilai Organisasi

Kegiatan konsultasi ini untuk memperkuat nilai BerAKHLAK.di Badan POM. Hal ini dilakukan oleh penulis dengan cara mencoba menjaga integritas, objektivitas, ketekunan dan komitmen yang tinggi untuk menghasilkan rancangan aktualisasi yang benar-benar bermanfaat bagi unit kerja, dimana konsultasi dan dukungan mentor sangat berperan besar. Nilai kerjasama tim dilakukan oleh penulis dengan cara mengutamakan keterbukaan, saling percaya, dan menjalin komunikasi yang baik dengan pihak lain (dalam tahapan ini adalah mentor).

2. Menyusun Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*

a. Tahapan Kegiatan :

- Melakukan studi literatur untuk pembuatan rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*

- Melakukan penyusunan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*
- Melakukan *Expert Judgement* Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun
- Melakukan revisi berdasarkan masukan *expert judgement* Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah disusun

b. *Output*/Hasil

- Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah disusun
- Hasil *Expert Judgement* Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah disusun
- Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah direvisi berdasarkan masukan *expert judgement*.

-

c. Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan

Agenda 2 Tahapan 1 Melakukan studi literatur untuk pembuatan rancangan Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*	
Berorientasi Pelayanan	Berorientasi pelayanan dalam kegiatan ini tercermin dari upaya proaktif memahami kebutuhan layanan konseling dan memastikan informasi yang digunakan akurat serta relevan bagi masyarakat. Melalui proses kajian yang teliti dan inovatif, rancangan metode yang dihasilkan mampu meningkatkan mutu pelayanan secara berkelanjutan dan menjawab kebutuhan pengguna layanan secara responsif.

Akuntabel	Pelaksanaan studi literatur menunjukkan akuntabilitas melalui kerja yang cermat, disiplin, serta berpegang pada prosedur untuk menghasilkan rancangan metode yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Kegiatan ini juga mencerminkan integritas dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien, menghindari penyalahgunaan wewenang, dan memastikan hasil kajian berorientasi pada kepentingan masyarakat.
Kompeten	Indikator Kompeten dalam agenda "Melakukan studi literatur untuk pembuatan rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory" menunjukkan kemampuan individu untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan secara mandiri. Dengan melakukan studi literatur, individu dapat menyusun rancangan yang tepat, cermat, dan berkualitas tinggi sesuai perkembangan ilmu dan praktik terbaik di bidangnya.
Harmonis	Indikator Harmonis terlihat ketika individu melakukan studi literatur dengan memperhatikan masukan dari berbagai pihak dan menghargai perspektif yang berbeda. Hal ini mencerminkan kemampuan membangun lingkungan kerja yang kondusif serta

	menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan stakeholder.
Loyal	Indikator Loyal terlihat dari pelaksanaan studi literatur untuk pembuatan rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory dengan tetap mematuhi arahan pimpinan dan norma yang berlaku. Sikap ini juga tercermin melalui perlindungan informasi rahasia, dukungan terhadap keutuhan NKRI, serta upaya menjaga nama baik dan citra instansi.
Adaptif	Indikator *Adaptif* terlihat ketika penulis melakukan studi literatur untuk menyusun rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory, menunjukkan kemampuan menyesuaikan diri dengan informasi baru dan dinamika kebutuhan pekerjaan. Kegiatan ini juga mencerminkan sikap proaktif dan inovatif, karena penulis berupaya mengembangkan ide, mencari solusi berbasis bukti, serta meningkatkan kualitas rancangan secara berkelanjutan.
Kolaboratif	Indikator kolaboratif terlihat ketika penulis melakukan studi literatur untuk pembuatan rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory, menunjukkan keterbukaan dalam menerima masukan dan saran dari berbagai pihak. Kegiatan

	ini juga mencerminkan kemampuan bersinergi dengan tim, membangun komunikasi efektif, serta memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan rancangan yang lebih baik.

Agenda 2 Tahapan 2 Melakukan penyusunan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*	
Berorientasi Pelayanan	Berorientasi pelayanan dalam tahapan ini tercermin dari upaya memastikan metode yang disusun benar-benar menjawab kebutuhan masyarakat melalui informasi yang akurat, solusi yang dapat diandalkan, serta sesuai tupoksi layanan. Penyusunan ini juga dilakukan secara inovatif dan berkelanjutan, sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan memberikan standar layanan yang konsisten bagi seluruh pihak tanpa diskriminasi.
Akuntabel	Penyusunan metode dilakukan dengan disiplin dan kecermatan untuk memastikan setiap langkah sesuai prosedur serta menghasilkan rancangan yang dapat dipertanggungjawabkan dan terbuka untuk evaluasi. Kegiatan ini juga mencerminkan integritas melalui penggunaan sumber daya secara efisien, penolakan terhadap penyalahgunaan kewenangan, serta fokus pada

	kepentingan masyarakat sebagai prioritas utama.
Kompeten	Indikator Kompeten dalam agenda "Melakukan penyusunan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory" mencerminkan kemampuan individu untuk merancang prosedur kerja yang sistematis dan berkualitas tinggi. Proses penyusunan ini menunjukkan penguasaan pengetahuan, keterampilan analitis, serta kemampuan menyelesaikan masalah secara tuntas dan profesional.
Harmonis	Indikator Harmonis tercermin ketika individu menyusun Metode Monitoring dan Evaluasi dengan mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak secara adil dan menghargai gagasan rekan kerja. Hal ini menunjukkan kemampuan membangun kerja sama yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
Loyal	Indikator Loyal tercermin dari penyusunan Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang dilakukan dengan mematuhi arahan pimpinan dan norma yang berlaku. Hal ini juga menunjukkan komitmen untuk menjaga kerahasiaan informasi, mendukung keutuhan NKRI, serta melindungi nama baik dan citra instansi.

Adaptif	Indikator *Adaptif* tercermin ketika penulis menyusun Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory, menunjukkan kemampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan yang terjadi. Proses ini juga menandakan sikap proaktif dan inovatif, karena penulis mengembangkan solusi, menyampaikan ide baru, dan memastikan metode yang dibuat mendukung kemajuan instansi secara berkelanjutan.
Kolaboratif	Indikator kolaboratif tercermin ketika penulis aktif melibatkan berbagai pihak dalam penyusunan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory, baik dengan menerima masukan maupun membagi tugas secara proporsional. Perilaku ini memastikan sinergi, komunikasi efektif, dan pemanfaatan sumber daya bersama untuk mencapai tujuan instansi secara optimal.

Agenda 2 Tahapan 3 Melakukan *Expert Judgement* Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun	
Berorientasi Pelayanan	Berorientasi pelayanan dalam tahapan ini tampak dari komitmen penulis dalam memastikan metode yang telah disusun benar-benar akurat, relevan, dan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara

	responsif. Melalui proses penilaian ahli yang objektif dan berkelanjutan, kualitas layanan ditingkatkan secara inovatif sehingga memberikan standar pelayanan yang konsisten, andal, dan setara bagi semua pihak.
Akuntabel	Pelaksanaan *expert judgement* menunjukkan akuntabilitas melalui keterbukaan terhadap evaluasi, pemenuhan prosedur, serta komitmen memastikan metode yang disusun valid, cermat, dan dapat dipertanggungjawabkan. Proses ini juga menegaskan integritas dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien, menjaga objektivitas dalam penilaian, serta mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi.
Kompeten	Indikator **Kompeten** dalam agenda "Melakukan *Expert Judgement* Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah disusun" menunjukkan kemampuan individu untuk menilai dan memverifikasi kualitas rancangan secara profesional. Kegiatan ini mencerminkan penguasaan pengetahuan, keterampilan analitis, serta kemampuan meningkatkan mutu metode melalui evaluasi kritis dan kolaboratif.

Harmonis	Indikator Harmonis terlihat ketika individu melaksanakan Expert Judgement dengan menghargai masukan dari berbagai pihak dan bersikap adil terhadap semua opini yang diberikan. Hal ini mencerminkan kemampuan menjaga hubungan baik, bekerja sama secara konstruktif, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.
Loyal	Indikator Loyal terlihat dari pelaksanaan *Expert Judgement* Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* dengan penuh komitmen pada arahan pimpinan dan kepatuhan terhadap norma yang berlaku. Selain itu, kegiatan ini juga mencerminkan upaya menjaga kerahasiaan informasi, mendukung keutuhan NKRI, dan melindungi nama baik serta citra instansi.
Adaptif	Indikator Adaptif terlihat ketika penulis melakukan *Expert Judgement* terhadap Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*, menunjukkan kemampuan menyesuaikan diri dengan masukan dan kebutuhan pengembangan metode. Kegiatan ini juga mencerminkan sikap proaktif dan inovatif, karena penulis mengidentifikasi potensi perbaikan, mengantisipasi masalah, dan memastikan metode yang disusun efektif serta relevan dengan tujuan instansi.

Kolaboratif	Indikator kolaboratif terlihat ketika penulis melibatkan berbagai pihak dalam proses *Expert Judgement* Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*, dengan menerima saran dan memfasilitasi kontribusi tim. Perilaku ini mendorong koordinasi yang efektif, pemanfaatan sumber daya secara optimal, dan terciptanya nilai tambah melalui kerja sama yang sinergis.

Agenda 2 Tahapan 4 Melakukan revisi berdasarkan masukan *expert judgement* Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah disusun	
Berorientasi Pelayanan	Berorientasi pelayanan dalam tahap ini tercermin dari kesediaan penulis untuk responsif terhadap kritik dan saran demi memastikan metode *monitoring* dan evaluasi benar-benar memenuhi kebutuhan masyarakat secara akurat dan dapat diandalkan. Revisi dilakukan sebagai bentuk perbaikan berkelanjutan, sehingga menghasilkan metode yang lebih inovatif, konsisten, dan memberikan kualitas layanan terbaik bagi seluruh pihak.
Akuntabel	Revisi metode berdasarkan masukan *expert judgement* mencerminkan akuntabilitas melalui tanggung jawab dalam memperbaiki hasil kerja agar lebih

	cermat, valid, dan sesuai prosedur. Kegiatan ini juga menunjukkan integritas dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif, menjaga objektivitas dalam setiap keputusan, serta memastikan hasil akhir berorientasi pada kepentingan masyarakat.
Kompeten	Indikator Kompeten dalam agenda "Melakukan revisi berdasarkan masukan expert judgement Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory" menunjukkan kemampuan individu untuk secara kritis mengevaluasi dan menyempurnakan rancangan. Proses revisi ini mencerminkan penguasaan pengetahuan, keterampilan analitis, dan komitmen untuk menghasilkan metode yang lebih efektif dan berkualitas tinggi.
Harmonis	Indikator Harmonis tercermin ketika individu melakukan revisi Metode Monitoring dan Evaluasi dengan terbuka menerima masukan dari berbagai pihak dan menghargai setiap saran yang diberikan. Hal ini menunjukkan kemampuan membangun kerja sama yang baik serta menjaga hubungan yang kondusif dengan rekan kerja dan stakeholder.
Loyal	Indikator Loyal tercermin dari pelaksanaan revisi Metode Monitoring

	dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory berdasarkan masukan expert judgement dengan tetap mematuhi arahan pimpinan dan norma yang berlaku. Hal ini juga menunjukkan komitmen menjaga kerahasiaan informasi, mendukung keutuhan NKRI, serta melindungi nama baik dan citra instansi.
Adaptif	Indikator *Adaptif* tercermin ketika penulis melakukan revisi berdasarkan masukan *expert judgement*, menunjukkan kemampuan menyesuaikan diri dengan kritik konstruktif dan perubahan yang diperlukan. Tindakan ini juga menandakan sikap proaktif dan inovatif, karena penulis mengembangkan solusi yang lebih baik, mengantisipasi kendala, dan meningkatkan kualitas metode secara berkelanjutan.
Kolaboratif	Indikator kolaboratif tercermin ketika penulis melakukan revisi Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory dengan menerima dan mengintegrasikan masukan dari berbagai pihak. Perilaku ini memperkuat kerja sama, komunikasi efektif, dan pemanfaatan sumber daya tim untuk mencapai hasil yang lebih baik bagi instansi.

d. Kontribusi Terhadap Visi dan Misi Organisasi

Kegiatan penyusunan metode monitoring dan evaluasi ini dilakukan untuk memastikan rencana Optimalisasi Layanan Konseling *Mandatory* melalui *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa berjalan sesuai dengan prosedur. Dengan adanya metode yang terstandar dan diberi masukan pada ahli, penyusunan metode *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa menjadi lebih komprehensif lagi. Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM "terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045"

e. Penguatan Nilai Organisasi

Kegiatan penyusunan rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* ini untuk memperkuat nilai BerAKHLAK.di Badan POM. Hal ini dilakukan oleh penulis dengan cara mencoba menjaga integritas, objektivitas, ketekunan dan komitmen yang tinggi untuk berusaha menghasilkan rancangan aktualisasi yang benar-benar bermanfaat bagi unit kerja. Nilai kerjasama tim dilakukan oleh penulis dengan cara mengutamakan keterbukaan, saling percaya, dan menjalin komunikasi yang baik dengan pihak lain (dalam tahapan ini adalah *expert* yang memberikan penilaian), dan nilai inovatif diaplikasikan oleh penulis dengan mencoba melakukan pembaruan sesuai ilmu pengetahuan dan teknologi yang terbaru.

3. Sosialisasi Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* kepada Tim Psikolog Klinis Badan POM

a. Tahapan Kegiatan

- Bertemu dengan Tim Psikolog Klinis Badan POM dan melakukan sosialisasi Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun

b. *Output*/Hasil

- Materi sosialisasi yang jelas dan mudah dipahami supaya para Psikolog Klinis Badan POM memahami cara melakukan monitoring dan evaluasi kepada para klien kasus konseling *mandatory.*

c. Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan

Agenda 3 Tahapan 1 Bertemu dengan Tim Psikolog Klinis Badan POM dan melakukan sosialisasi Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun	
Berorientasi Pelayanan	Berorientasi pelayanan dalam *pertemuan dengan Tim Psikolog Klinis Badan POM dan sosialisasi Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory* terlihat dari upaya menyampaikan informasi yang akurat, jelas, dan relevan sehingga seluruh pihak memahami metode yang disusun dan dapat mengimplementasikannya secara efektif. Kegiatan ini juga mencerminkan sikap proaktif dan profesional dalam memastikan layanan konseling terus meningkat melalui komunikasi yang persuasif dan kolaboratif.
Akuntabel	Sosialisasi metode kepada tim menunjukkan akuntabilitas melalui pelaksanaan tugas yang bertanggung

	jawab, transparan, dan sesuai prosedur untuk memastikan pemahaman yang tepat terhadap metode yang disusun. Kegiatan ini juga mencerminkan integritas dengan menggunakan sumber daya secara efektif, menjaga objektivitas dalam penyampaian informasi, serta mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi atau golongan.
Kompeten	Indikator Kompeten dalam agenda "Bertemu dengan Tim Psikolog Klinis Badan POM dan melakukan sosialisasi Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*" menunjukkan kemampuan penulis untuk menyampaikan pengetahuan dan metode secara jelas serta profesional. Kegiatan ini juga mencerminkan kemampuan berkolaborasi, bertukar pengalaman, dan memastikan pemahaman tim terhadap prosedur yang disusun.
Harmonis	Indikator **Harmonis** terlihat ketika penulis bertemu dengan Tim Psikolog Klinis Badan POM dan menyampaikan sosialisasi Metode Monitoring dan Evaluasi dengan menghargai pendapat serta masukan semua pihak. Hal ini mencerminkan kemampuan menjaga hubungan baik, berinteraksi secara sopan, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif.

Loyal	Indikator Loyal terlihat dari pertemuan dengan Tim Psikolog Klinis Badan POM dan sosialisasi Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang dilakukan sesuai arahan pimpinan serta norma yang berlaku. Sikap ini juga tercermin melalui upaya menjaga kerahasiaan informasi, mendukung keutuhan NKRI, dan melindungi nama baik serta citra instansi.
Adaptif	Indikator *Adaptif* terlihat ketika penulis bertemu dengan Tim Psikolog Klinis Badan POM dan mensosialisasikan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory, menunjukkan kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai pihak dan dinamika komunikasi profesional. Kegiatan ini juga mencerminkan sikap proaktif dan inovatif, karena penulis menyampaikan ide, menerima masukan, dan memastikan metode yang disosialisasikan dapat diterapkan secara efektif untuk kemajuan instansi.
Kolaboratif	Indikator kolaboratif terlihat ketika penulis bertemu dengan Tim Psikolog Klinis Badan POM untuk mensosialisasikan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory, sekaligus membuka ruang bagi masukan dan diskusi. Perilaku ini memperkuat kerja sama lintas pihak,

	membangun komunikasi yang efektif, dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya untuk tujuan bersama.

d. Kontribusi Terhadap Visi dan Misi Organisasi

Kegiatan sosialisasi metode monitoring dan evaluasi ini dilakukan untuk memastikan rencana Optimalisasi Layanan Konseling *Mandatory* melalui *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa berjalan sesuai dengan prosedur. Dengan adanya sosialisasi, maka pelaksanaan *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa menjadi lebih tertata dan sepakat lagi. Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM "terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045"

e. Penguatan Nilai Organisasi

Kegiatan penyusunan rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* ini untuk memperkuat nilai BerAKHLAK di Badan POM. Hal ini dilakukan oleh penulis dengan cara mencoba menjaga integritas, objektivitas, ketekunan dan komitmen yang tinggi untuk berusaha menghasilkan rancangan aktualisasi yang benar-benar bermanfaat bagi unit kerja. Nilai kerjasama tim dilakukan oleh penulis dengan cara mengutamakan keterbukaan, saling percaya, dan menjalin komunikasi yang baik dengan pihak lain (dalam tahapan ini adalah para Psikolog Klinis Badan POM yang menjadi peserta sosialisasi), dan nilai inovatif diaplikasikan oleh penulis dengan mencoba melakukan pembaruan sesuai ilmu pengetahuan dan teknologi yang terbaru.

4. Melaksanakan Uji Coba ke Klien Kasus Konseling *Mandatory*
   a. Tahapan Kegiatan
      - Penetapan klien yang ditunjuk untuk di-uji coba penerapan *monitoring* dan evaluasi konseling *mandatory*
      - Penetapan jadwal uji coba penerapan *monitoring* dan evaluasi konseling *mandatory*
      - Pelaksanaan penerapan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory*

   b. *Output*/Hasil
      - Kumpulan data hasil pengujian

   c. Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan

Agenda 4 Tahapan 1 Penetapan klien yang ditunjuk untuk di-uji coba penerapan *monitoring* dan evaluasi konseling *mandatory*	
Berorientasi Pelayanan	Berorientasi pelayanan dalam agenda ini tertunjukkan melalui proses pemilihan yang objektif, akurat, dan sesuai kebutuhan layanan, sehingga setiap klien mendapatkan perlakuan yang adil dan profesional. Langkah ini dilakukan secara responsif dan berkesinambungan untuk memastikan metode yang diuji benar-benar efektif meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
Akuntabel	Penetapan klien untuk uji coba dilakukan dengan cermat dan sesuai prosedur, menunjukkan tanggung jawab serta komitmen dalam memastikan proses monitoring dan evaluasi berjalan tepat

	dan dapat dipertanggungjawabkan. Kegiatan ini juga mencerminkan integritas dengan mengutamakan kepentingan klien dan masyarakat, serta menjaga objektivitas dalam pengambilan keputusan tanpa penyalahgunaan wewenang.
Kompeten	Indikator Kompeten dalam agenda "Penetapan klien yang ditunjuk untuk di-uji coba penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory" menunjukkan kemampuan individu untuk mengambil keputusan yang tepat dan berdasarkan analisis. Proses penetapan ini mencerminkan penguasaan metode, perencanaan yang sistematis, serta kesiapan untuk melaksanakan evaluasi secara efektif dan berkualitas.
Harmonis	Indikator Harmonis tercermin ketika individu menetapkan klien monev konseling untuk uji coba secara adil, tanpa memandang latar belakang atau jabatan. Hal ini menunjukkan kemampuan menjaga hubungan baik dan menciptakan proses yang kondusif serta inklusif bagi semua pihak terkait.
Loyal	Indikator Loyal tercermin dari penetapan klien yang ditunjuk untuk uji coba penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory dengan tetap mematuhi arahan pimpinan dan norma

	yang berlaku. Selain itu, hal ini juga menunjukkan komitmen menjaga kerahasiaan informasi, nama baik instansi, dan mendukung keutuhan NKRI.
Adaptif	Indikator *Adaptif* terlihat ketika penulis bertemu dengan Tim Psikolog Klinis Badan POM dan mensosialisasikan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory, menunjukkan kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai pihak dan dinamika komunikasi profesional. Kegiatan ini juga mencerminkan sikap proaktif dan inovatif, karena penulis menyampaikan ide, menerima masukan, dan memastikan metode yang disosialisasikan dapat diterapkan secara efektif untuk kemajuan instansi.
Kolaboratif	Indikator kolaboratif tercermin ketika penulis melibatkan berbagai pihak dalam penetapan klien untuk uji coba penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory, dengan menerima masukan dan bekerja sama secara terbuka. Perilaku ini memastikan sinergi tim, distribusi tanggung jawab yang proporsional, dan pemanfaatan sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan bersama.

Agenda 4 Tahapan 2 Penetapan jadwal uji coba penerapan *monitoring* dan evaluasi konseling *mandatory*	
Berorientasi Pelayanan	Berorientasi pelayanan dalam tahapan ini terlihat dari penyusunan jadwal yang akurat dan mempertimbangkan kebutuhan semua pihak agar layanan dapat berjalan optimal. Proses ini dilakukan dengan sikap profesional dan berkelanjutan untuk memastikan pelaksanaan uji coba berlangsung konsisten, adil, serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan.
Akuntabel	Penetapan jadwal uji coba dilakukan dengan cermat dan sesuai prosedur, mencerminkan tanggung jawab dalam memastikan kegiatan terlaksana tepat waktu dan dapat dievaluasi secara transparan. Kegiatan ini juga menunjukkan integritas dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif, menjaga objektivitas, dan mengutamakan kepentingan klien serta masyarakat.
Kompeten	Indikator Kompeten dalam agenda "Penetapan jadwal uji coba penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory" menunjukkan kemampuan individu untuk merencanakan dan mengatur waktu secara sistematis agar kegiatan berjalan efektif. Penetapan

	jadwal ini mencerminkan keterampilan perencanaan, koordinasi, dan komitmen untuk melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
Harmonis	Indikator Harmonis terlihat ketika individu menetapkan jadwal uji coba secara adil, mempertimbangkan ketersediaan dan kebutuhan semua pihak terkait. Hal ini mencerminkan kemampuan menjaga kerja sama yang baik, berinteraksi secara sopan, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif.
Loyal	Indikator Loyal terlihat dari penetapan jadwal uji coba penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory yang dilakukan sesuai arahan pimpinan dan ketentuan yang berlaku. Sikap ini juga tercermin melalui upaya menjaga kerahasiaan informasi serta mendukung keutuhan NKRI dan citra positif instansi.
Adaptif	Indikator adaptif tercermin ketika penulis menetapkan jadwal uji coba penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory, menunjukkan kemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan operasional dan perubahan yang terjadi. Tindakan ini juga menandakan sikap proaktif dan inovatif, karena penulis mengantisipasi potensi kendala, mengatur sistem kerja yang efektif, serta

	memastikan uji coba dapat berjalan lancar dan memberikan hasil yang optimal.
Kolaboratif	Indikator kolaboratif terlihat ketika penulis melibatkan tim dan pihak terkait dalam penetapan jadwal uji coba penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory, dengan menerima masukan dan menyesuaikan jadwal secara bersama-sama. Perilaku ini mendorong koordinasi efektif, pembagian tanggung jawab yang proporsional, dan pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan bersama.

Agenda 4 Tahapan 3 Pelaksanaan penerapan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory*	
Berorientasi Pelayanan	Berorientasi pelayanan dalam tahapan ini tampak dari komitmen memberikan layanan yang responsif, akurat, dan sesuai tupoksi untuk memastikan kebutuhan klien terpenuhi secara optimal. Pelaksanaan ini juga mencerminkan sikap profesional dan berkelanjutan melalui penyediaan informasi jelas, perlakuan yang setara, serta upaya perbaikan terus-menerus demi meningkatkan kualitas layanan.
Akuntabel	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilakukan secara disiplin, cermat, dan

	sesuai prosedur, menunjukkan tanggung jawab atas kelancaran dan kualitas proses konseling. Kegiatan ini juga mencerminkan integritas dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif, menjaga objektivitas, dan memastikan hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan serta berorientasi pada kepentingan klien dan masyarakat.
Kompeten	Indikator Kompeten dalam agenda "Pelaksanaan penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory" menunjukkan kemampuan individu untuk menjalankan metode secara tepat dan efektif sesuai rancangan. Kegiatan ini mencerminkan penguasaan prosedur, ketelitian, dan komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik serta hasil yang akurat.
Harmonis	Indikator Harmonis tercermin ketika pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling dilakukan dengan adil, menghormati hak dan kebutuhan setiap klien maupun pihak terkait. Hal ini menunjukkan kemampuan menjaga hubungan baik, berinteraksi secara sopan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
Loyal	Indikator Loyal tercermin dari pelaksanaan penerapan monitoring dan

	evaluasi konseling mandatory dengan konsisten mengikuti arahan pimpinan serta ketentuan yang berlaku. Selain itu, sikap ini juga ditunjukkan melalui perlindungan informasi rahasia dan upaya menjaga nama baik, citra instansi, serta keutuhan NKRI.
Adaptif	Indikator adaptif terlihat ketika penulis melaksanakan penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory, menunjukkan kemampuan menyesuaikan diri dengan situasi nyata dan dinamika pelaksanaan kegiatan. Kegiatan ini juga mencerminkan sikap proaktif dan inovatif, karena penulis mengantisipasi permasalahan, menyesuaikan metode sesuai kebutuhan, serta memastikan proses berjalan efektif dan memberikan hasil yang optimal.
Kolaboratif	Indikator kolaboratif tercermin saat penulis secara aktif melibatkan berbagai pihak dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling mandatory, baik dengan menerima masukan, membagi tugas secara adil, maupun membangun komunikasi yang efektif dengan tim. Perilaku ini memastikan sinergi optimal dan pemanfaatan sumber daya bersama untuk mencapai tujuan instansi secara bersama-sama.

d. Kontribusi Terhadap Visi dan Misi Organisasi

Kegiatan uji coba penerapan *monitoring* dan evaluasi konseling *mandatory* ini dilakukan untuk memastikan metode *monitoring* dan evaluasi pasca terminasi di Ruang BPOM Sejiwa bisa dijalankan dengan baik.

Dengan adanya uji coba, maka pelaksanaan *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa menjadi lebih teruji lagi. Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM "terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045"

e. Penguatan Nilai Organisasi

Kegiatan uji coba penerapan *monitoring* dan evaluasi konseling *mandatory* ini untuk memperkuat nilai BerAKHLAK di Badan POM. Hal ini dilakukan oleh penulis dengan cara mencoba menjaga integritas, objektivitas, ketekunan dan komitmen yang tinggi untuk berusaha menghasilkan rancangan aktualisasi yang benar-benar bermanfaat bagi unit kerja. Nilai kerjasama tim dilakukan oleh penulis dengan cara mengutamakan keterbukaan, saling percaya, dan menjalin komunikasi yang baik dengan pihak lain (dalam tahapan ini adalah para Psikolog Klinis Badan POM yang menjadi rekan pengumpul data evaluasi), dan nilai inovatif diaplikasikan oleh penulis dengan mencoba melakukan pembaruan sesuai ilmu pengetahuan dan teknologi yang terbaru..

5. Melakukan Evaluasi Perbaikan Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*

a. Tahapan Kegiatan

- Pengumpulan data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba

- Penyimpulan data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba

b. *Output*/Hasil

- Data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba
- Kesimpulan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba

c. Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan

Agenda 5 Tahapan 1 Pengumpulan data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba	
Berorientasi Pelayanan	Berorientasi pelayanan dalam *pengumpulan data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba* terlihat dari upaya menghimpun informasi secara akurat, responsif, dan sesuai kebutuhan untuk memastikan layanan konseling semakin tepat sasaran. Proses ini juga mencerminkan komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan dengan menindaklanjuti setiap masukan secara objektif demi meningkatkan kualitas pelayanan bagi seluruh pihak.
Akuntabel	Pengumpulan data dilakukan dengan cermat dan sesuai prosedur, mencerminkan tanggung jawab dalam memastikan informasi yang dikumpulkan akurat, lengkap, dan dapat dipertanggungjawabkan. Kegiatan ini

	juga menunjukkan integritas dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien, menjaga objektivitas dalam evaluasi, dan mengutamakan perbaikan metode demi kepentingan klien dan masyarakat.
Kompeten	Indikator Kompeten dalam agenda "Pengumpulan data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba" menunjukkan kemampuan individu untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi secara sistematis. Kegiatan ini mencerminkan penguasaan metodologi, ketelitian, dan kemampuan menyempurnakan rancangan agar lebih efektif dan berkualitas tinggi.
Harmonis	Indikator Harmonis terlihat ketika pengumpulan data evaluasi dilakukan dengan menghargai masukan dari semua pihak yang terlibat dan bersikap adil terhadap setiap hasil uji coba. Hal ini mencerminkan kemampuan menjaga hubungan baik, bekerja sama secara konstruktif, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif.
Loyal	Indikator Loyal tercermin dari komitmen melaksanakan pengumpulan data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring secara bertanggung jawab, sesuai arahan pimpinan, mentor dan

	norma yang berlaku. Sikap ini juga ditunjukkan dengan menjaga kerahasiaan informasi, menghormati ideologi Pancasila, serta mendukung keutuhan dan citra positif NKRI dan instansi.
Adaptif	Indikator adaptif tercermin ketika penulis mengumpulkan data evaluasi untuk memperbaiki rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba, menunjukkan kemampuan menyesuaikan diri dengan temuan baru dan kebutuhan pengembangan metode. Kegiatan ini juga menandakan sikap proaktif dan inovatif, karena penulis menganalisis hasil, mengidentifikasi permasalahan, dan mengusulkan solusi untuk meningkatkan efektivitas metode secara berkelanjutan.
Kolaboratif	Indikator kolaboratif terlihat ketika penulis aktif melibatkan tim dan pihak terkait dalam pengumpulan data evaluasi, terbuka menerima masukan, serta membagi tanggung jawab secara proporsional. Perilaku ini mendorong kerja sama yang efektif dan pemanfaatan sumber daya bersama untuk meningkatkan kualitas perbaikan metode monitoring.

Agenda 5 Tahapan 2

Kesimpulan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba	
Berorientasi Pelayanan	Berorientasi pelayanan dalam *kesimpulan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba* tercermin dari penyusunan ringkasan yang akurat, objektif, dan fokus pada pemenuhan kebutuhan masyarakat agar metode yang dikembangkan semakin efektif. Kesimpulan ini juga menunjukkan komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan dengan menindaklanjuti setiap masukan secara profesional demi meningkatkan kualitas dan konsistensi layanan.
Akuntabel	Kesimpulan evaluasi disusun dengan cermat dan sesuai prosedur, mencerminkan tanggung jawab dalam merangkum hasil uji coba secara objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Proses ini juga menunjukkan integritas dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif, menjaga transparansi, serta memastikan perbaikan metode berorientasi pada kepentingan klien dan masyarakat.
Kompeten	Indikator Kompeten dalam agenda "Kesimpulan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba"

	menunjukkan kemampuan individu untuk menganalisis hasil uji coba secara kritis dan menyusun kesimpulan yang tepat. Proses ini mencerminkan penguasaan metode evaluasi, ketelitian, dan kemampuan mengambil keputusan untuk menyempurnakan rancangan secara efektif.
Harmonis	Indikator Harmonis tercermin ketika kesimpulan evaluasi disusun dengan menghargai semua masukan dan perspektif dari pihak terkait. Hal ini menunjukkan kemampuan menjaga hubungan baik, bersikap adil, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh tim.
Loyal	Indikator Loyal terlihat dari kesungguhan penulis dalam menyusun kesimpulan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring dengan mematuhi arahan pimpinan dan ketentuan yang berlaku. Hal ini juga tercermin melalui perlindungan informasi rahasia serta upaya menjaga nama baik, citra instansi, dan keutuhan NKRI.
Adaptif	Indikator adaptif terlihat ketika penulis menyusun kesimpulan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba, menunjukkan kemampuan

	menyesuaikan diri dengan temuan dan perubahan yang terjadi. Kegiatan ini juga mencerminkan sikap proaktif dan inovatif, karena penulis menganalisis data, mengidentifikasi solusi, dan merumuskan langkah perbaikan yang mendukung efektivitas metode secara berkelanjutan.
Kolaboratif	Indikator kolaboratif tercermin ketika penulis menyusun kesimpulan evaluasi dengan melibatkan tim secara aktif, menerima masukan, serta mengakui kontribusi dan keunggulan anggota lain. Perilaku ini memperkuat kerja sama, komunikasi efektif, dan pemanfaatan sumber daya bersama untuk meningkatkan kualitas perbaikan metode *monitoring*.

d. Kontribusi Terhadap Visi dan Misi Organisasi

Kegiatan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory* ini dilakukan untuk memastikan metode *monitoring* dan evaluasi pasca terminasi di Ruang BPOM Sejiwa bisa dijalankan dengan baik.

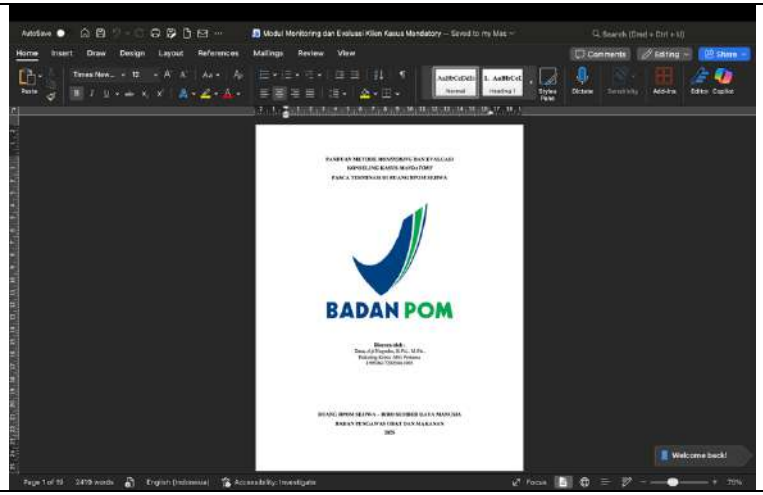
Dengan adanya evaluasi ini, maka pelaksanaan *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa menjadi lebih berkembang lagi. Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM “terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat

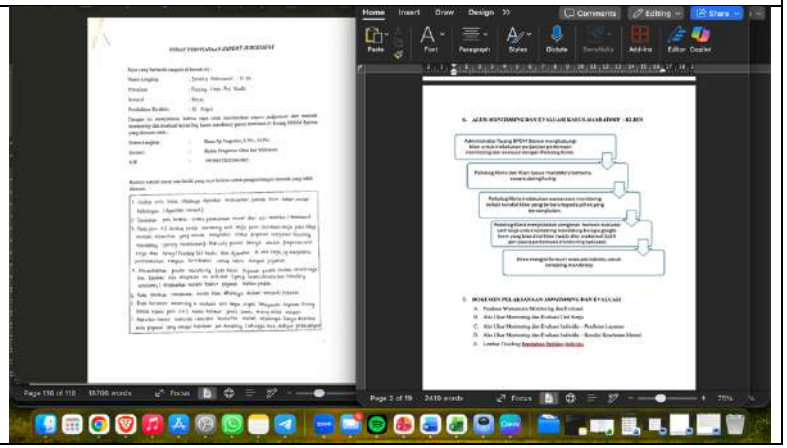
sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045”

e. Penguatan Nilai Organisasi

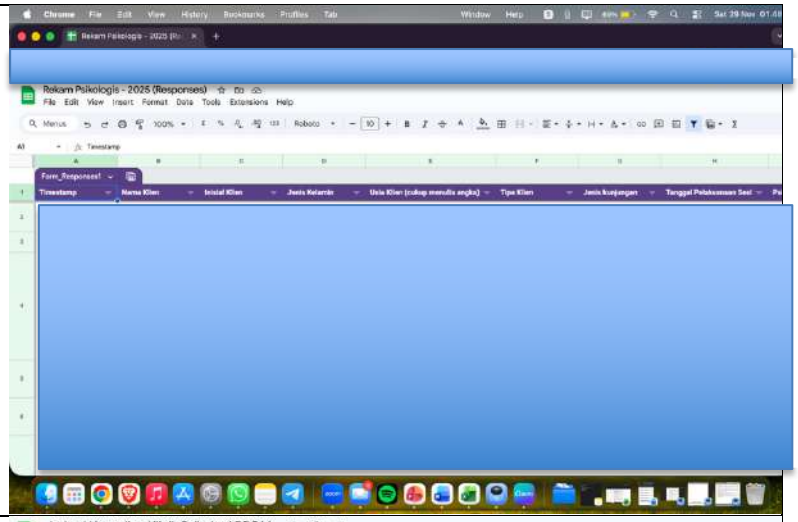
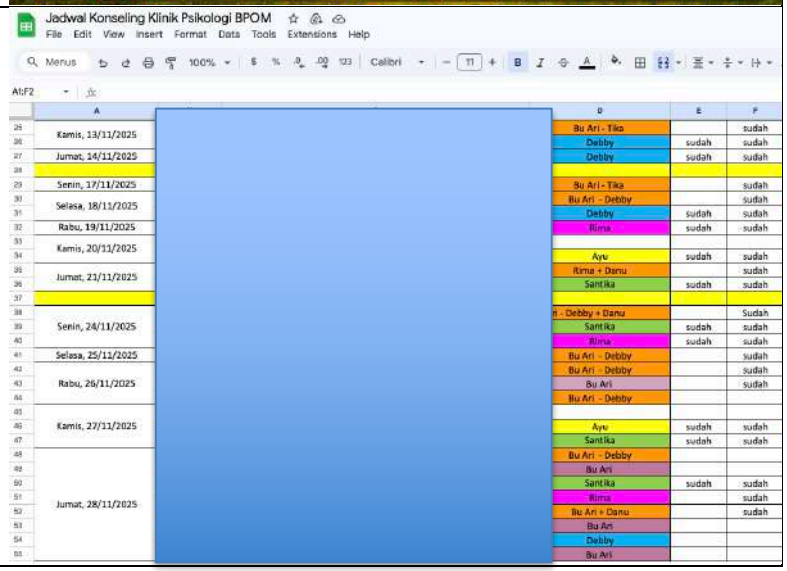
Kegiatan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory* ini untuk memperkuat nilai BerAKHLAK.di Badan POM. Hal ini dilakukan oleh penulis dengan cara mencoba menjaga integritas, objektivitas, ketekunan dan komitmen yang tinggi untuk berusaha menghasilkan rancangan aktualisasi yang benar-benar bermanfaat bagi unit kerja dan nilai inovatif diaplikasikan oleh penulis dengan mencoba melakukan pembaruan sesuai ilmu pengetahuan dan teknologi yang terbaru (untuk mengolah data).

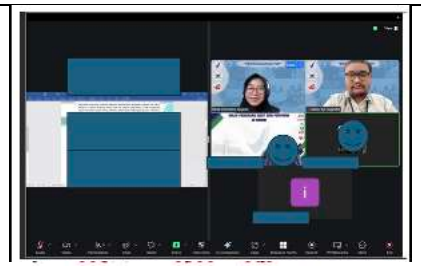
AGENDA	NAMA KEGIATAN	TAHAPAN KEGIATAN	*OUTPUT* KEGIATAN	DOKUMENTASI
1.	Berkonsultasi dengan Mentor	• Mengadakan kesepakatan waktu untuk berkonsultasi dengan Mentor	• Notulensi hasil diskusi yang memuat saran dan masukan dari mentor mengenai rencana kegiatan • Dokumentasi berupa foto kegiatan diskusi	
		• Berkonsultasi dengan Mentor terkait dengan rencana tindak lanjut pelaksanaan kegiatan aktualisasi ke depannya.		

2.	Menyusun Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory	• Melakukan studi literatur untuk pembuatan rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory	• Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah disusun • Hasil Expert Judgement Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah disusun • Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah direvisi berdasarkan masukan *expert judgement*.	
		• Melakukan penyusunan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory		

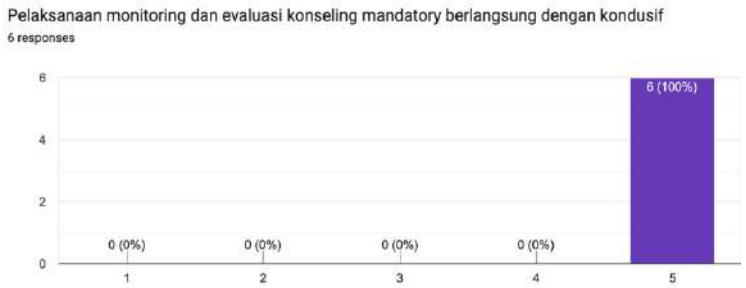
		• Melakukan *Expert Judgement* Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun		
		• Melakukan revisi berdasarkan masukan *expert judgement* Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun		

3.	Sosialisasi Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory kepada Tim Psikolog Klinis Badan POM	• Bertemu dengan Tim Psikolog Klinis Badan POM dan melakukan sosialisasi Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun	• Materi sosialisasi yang jelas dan mudah dipahami sehingga para Psikolog Klinis Badan POM memahami cara melakukan monitoring dan evaluasi kepada para klien kasus konseling *mandatory*.	

4.	Melaksanakan Uji Coba ke Klien Kasus Konseling Mandatory	• Penetapan klien yang ditunjuk untuk di-uji coba penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory	• Kumpulan data hasil pengujian	
		• Penetapan jadwal uji coba penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory		

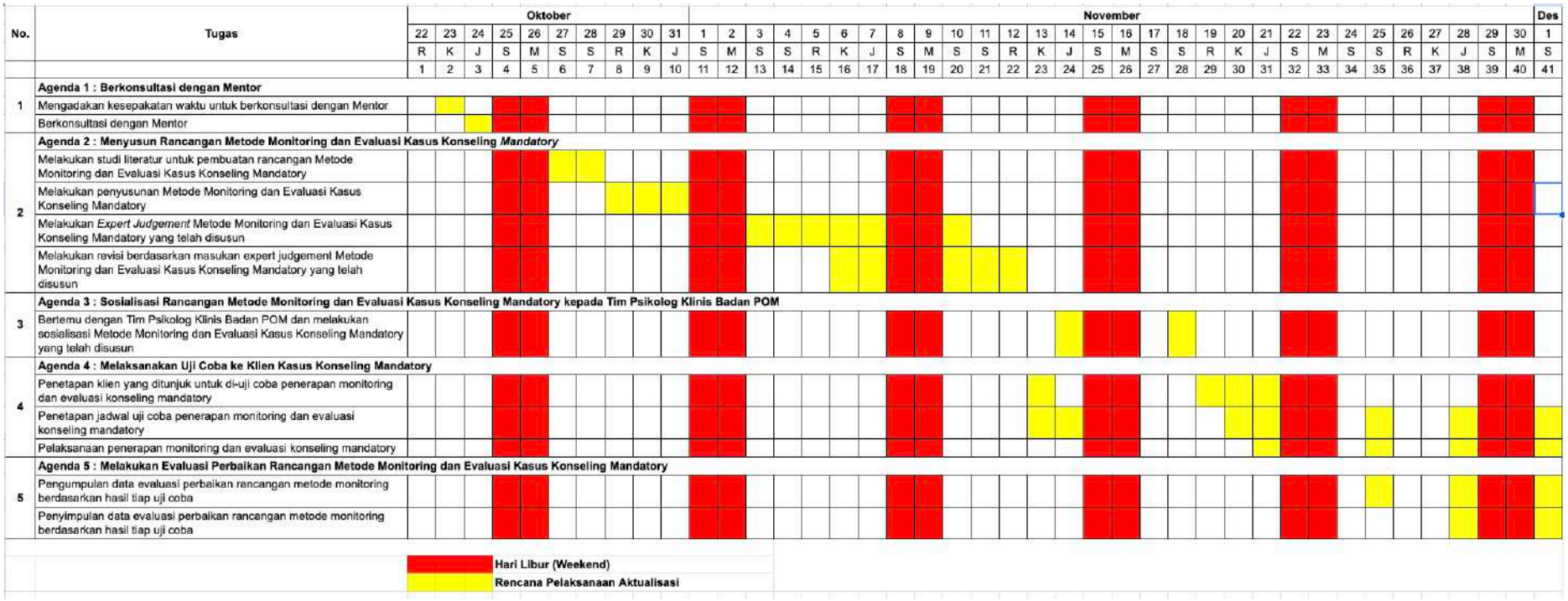
		• Pelaksanaan penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory				

5. .	Melakukan Evaluasi Perbaikan Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory	• Pengumpulan data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba	• Data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba • Kesimpulan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba	

				 Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling mandatory berlangsung dengan kondusif 6 responses 6 4 2 0 0 (0%) 0 (0%) 0 (0%) 0 (0%) 6 (100%) 1 2 3 4 5 Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* yang dilakukan sudah dilakukan sesuai dengan pedoman yang telah disusun. Copy chart 4 responses Average rating (5.00) 1 2 3 4 5 4 3 2 1 0 0 (0%) 0 (0%) 0 (0%) 0 (0%) 4 (100%) 1 2 3 4 5

				Kesulitan yang dihadapi selama Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* 4 responses Tdk ada Kendala teknis sinyal yg kurang stabil di awal tapi tidak berdampak signifikan pada proses Tidak ada Pertanyaan yg disusun bersifat tertutup namun sesuai kondisi di lapangan terkadang informasi yg diberikan sdh sangat jelas dengan menceritakan detail keadaan klien saat ini sehingga terkadang bbrp pertanyaan lanjutan tdk perlu ditanyakan kembali.

Tabel 5.2. Pelaksanaan Kegiatan Aktualisasi



Tabel 5.3. Jadwal Realisasi Aktualisasi

C. Analisis Dampak Nilai-nilai Dasar ASN Ber-AKHLAK

No.	Kegiatan	Nilai BerAKHLAK	Analisis Dampak Penerapan	
			Dengan BerAKHLAK	Tanpa BerAKHLAK
1.	Berkonsultasi dengan Mentor	Kompeten	Diskusi meningkatkan pemahaman dan keterampilan, aktualisasi lebih berkualitas	Diskusi tidak menambah kompetensi, hasil aktualisasi tidak berkualitas.
		Harmonis	Adanya keterlibatan dan komunikasi yang baik dalam proses diskusi	Tidak adanya keterlibatan dan komunikasi yang baik dalam proses diskusi
		Loyal	Menunjukkan komitmen dan menghargai peran mentor, membangun hubungan kerja, harmonis	Mengabaikan arahan mentor, kesan tidak menghormati, hubungan kerja renggang
		Adaptif	Diskusi berjalan terbuka, mampu menerima masukan, solusi lebih inovatif.	Menutup diri terhadap saran, ide terhambat, aktualisasi menjadi kaku.
		Kolaboratif	Mendapatkan saran dan masukan dari mentor untuk menghasilkan *output* yang baik.	Kegiatan aktualisasi ini tidak tepat sasaran
2.	Menyusun Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory	Kompeten	Diskusi meningkatkan pemahaman dan keterampilan, aktualisasi lebih berkualitas	Diskusi tidak menambah kompetensi, hasil aktualisasi tidak berkualitas.
		Harmonis	Adanya keterlibatan dan komunikasi yang baik dalam proses diskusi *brainstorming*	Tidak adanya keterlibatan dan komunikasi yang baik dalam proses diskusi *brainstorming*
		Adaptif	Mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan unit kerja dalam	Tidak mengikuti kebutuhan unit kerja dalam penyusunan Rancangan Metode

			proses penyusunan Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory	Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory
		Kolaboratif	Inisiatif membuka ruang untuk berdiskusi dan meminta masukan terkait Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory	Dikerjakan sendiri, kurang variasi ide, hasil monoton.
3.	Sosialisasi Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* kepada Tim Psikolog Klinis Badan POM	Berorientasi pelayanan	Berusaha memahami dan memenuhi kebutuhan praktik di Ruang BPOM Sejiwa	Memenuhi kebutuhan diri sendiri sehingga Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory tidak menjawab kebutuhan.
		Kompeten	Membagikan kompetensi dengan melakukan *sharing* dan sosialisasi terkait dengan metode monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory*	Kompetensi terkait metode monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory* tidak dibagikan kepada Psikolog Klinis lain.
		Harmonis	Menjalin iklim sosialisasi yang saling menghargai masukan dari siapapun.	Individualistik dan bersikap defensif ketika proses diskusi terkait monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory* yang telah dipaparkan
		Kolaboratif	Membuka diri untuk menerima masukan untuk perbaikan monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory* yang telah disusun.	Tertutup pada saran dan hanya mau bekerja sendiri dalam proses penetapan monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory*

4.	Melaksanakan Uji Coba ke Klien Kasus Konseling *Mandatory*	Berorientasi pelayanan	Memahami klien dan unit kerja klien serta menjadi individu yang ramah, cekatan dan dapat diandalkan dalam proses uji coba.	Proses uji coba dilakukan dengan asumsi pribadi dan tidak menjadi individu yang ramah, cekatan dan dapat diandalkan dalam proses uji coba.
		Kompeten	Mengaplikasikan kompetensi sebagai seorang Psikolog Klinis (nilai etika dan profesionalisme) dalam proses uji coba penerapan monev.	Tidak mengaplikasikan kompetensi sebagai seorang Psikolog Klinis (nilai etika dan profesionalisme) dalam proses uji coba penerapan monev.
		Harmonis	Tidak membeda-bedakan dan memberikan kesempatan yang sama untuk berpendapat kepada seluruh klien konseling kasus *mandatory* yang menjadi peserta uji coba	Memberikan perlakuan yang berbeda kepada seluruh klien konseling kasus *mandatory* yang menjadi peserta uji coba
		Kolaboratif	Terbuka dalam bekerja sama dengan para Psikolog Klinis Badan POM dalam proses uji coba penerapan	Tertutup untuk bekerja sama dengan para Psikolog Klinis Badan POM dalam proses uji coba penerapan
5.	Melakukan Evaluasi Perbaikan Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*	Akuntabel	Mengolah data dengan jujur dan cermat untuk pengembangan metode monitoring yang telah disusun.	Melakukan pengolahan data secara sembarangan dan tidak jujur sehingga tidak ada pengembangan
		Kompeten	Mengaplikasikan keilmuan psikologi untuk menyimpulkan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring	Tidak mengaplikasikan keilmuan psikologi untuk menyimpulkan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba.

			berdasarkan hasil tiap uji coba.	
		Adaptif	Terus inovasi dan mengembangkan kreativitas berdasarkan hasil tiap uji coba	Tidak melakukan inovasi dan mengabaikan hasil tiap uji coba.

Tabel 5.4. Analisis Dampak Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK

Nomor	Agenda	Berorientasi Pelayanan		Akuntabel		Kompeten		Harmonis		Loyal		Adaptif		Kolaboratif	
		Rancangan	Aktualisasi	Rancangan	Aktualisasi	Rancangan	Aktualisasi	Rancangan	Aktualisasi	Rancangan	Aktualisasi	Rancangan	Aktualisasi	Rancangan	Aktualisasi
1	Berkonsultasi dengan Mentor		✓		✓	✓	✓	✓	✓	1	✓	✓	✓	✓	✓
2	Menyusun Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
3	Sosialisasi Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory kepada Tim Psikolog Klinis Badan POM	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓
4	Melaksanakan Uji Coba ke Klien Kasus Konseling Mandatory	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓
5	Melakukan Evaluasi Perbaikan Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓
Jumlah Mata Pelajaran yang Diaktualisasikan per kegiatan		**2**	**5**	**1**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**1**	**5**	**3**	**5**	**4**	**5**

Tabel 5.5. Matriks Rekapitulasi Nilai-nilai Dasar BerAKHLAK pada Kegiatan Aktualisasi

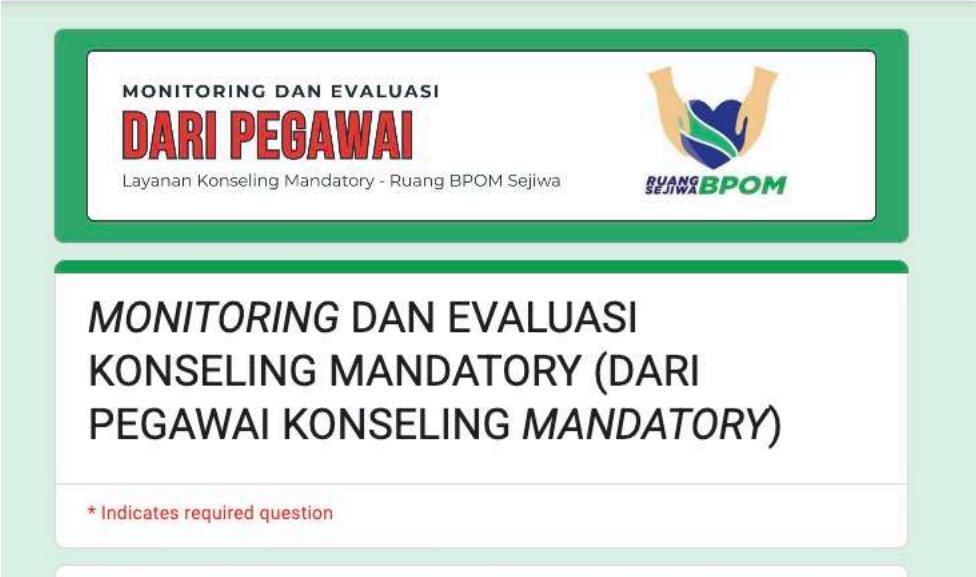
Tabel di atas menggambarkan frekuensi pengaplikasian nilai-nilai dasar ASN ber-AKHLAK dalam setiap tahapan kegiatan aktualisasi yang dilakukan. Terdapat lima kegiatan utama yaitu : (1) Berkonsultasi dengan Mentor, (2) Menyusun Rancangan Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*, (3) Sosialisasi Rancangan Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* kepada Tim Psikolog Klinis Badan POM, (4) Melaksanakan Uji Coba ke Klien Kasus Konseling *Mandatory*, (5) Melakukan Evaluasi Perbaikan Rancangan Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory.*

Dari hasil pemetaan, semua nilai-nilai dasar ASN muncul. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan aktualisasi, penulis menerapkan sikap kompeten dalam melaksanakan tugas, harmonis dan kolaboratif dalam bekerja sama dengan banyak pihak dalam penyusunan dan uji coba metode monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory.* Adaptif dan berorientasi pelayanan digunakan untuk bisa berinovasi dalam menjawab kebutuhan pengguna layanan psikologis Ruang BPOM Sejiwa, dan nilai akuntabel digunakan untuk mengelola data evaluasi supaya menghasilkan perbaikan.

D. Kondisi Sebelum dan Sesudah Aktualisasi

No.	Kondisi yang terjadi	
	Sebelum	Sesudah
1.	Kasus konseling *mandatory* yang ditangani oleh Ruang BPOM Sejiwa belum pernah diukur keberhasilannya melalui sesi *Monitoring* dan Evaluasi.	Kasus konseling *mandatory* yang ditangani oleh Ruang BPOM Sejiwa sudah diukur keberhasilannya melalui sesi Monitoring dan Evaluasi, dimana pengukurannya diukur melalui dua aspek (aspek kepuasan layanan dan aspek perubahan kondisi perilaku-emosi)

2.	Psikolog Klinis Ruang BPOM Sejiwa belum menyebarkan kuesioner untuk mengukur keberhasilan konseling kasus *mandatory*	Psikolog Klinis Ruang BPOM Sejiwa sudah memiliki media penyebaran kuesioner berbasis *google form* untuk mengukur konseling kasus *mandatory*.



3.	Psikolog Klinis Ruang BPOM Sejiwa belum memiliki lembar *tracking* perilaku untuk melihat perbedaan perilaku dari klien konseling kasus *mandatory*	Psikolog Klinis Ruang BPOM Sejiwa sudah memiliki lembar *tracking* perilaku untuk melihat perbedaan perilaku dari klien konseling kasus *mandatory*

LEMBAR *MONITORING* DAN EVALUASI

***TRACKING* PERUBAHAN PERILAKU KLIEN KASUS MANDATORY**

(Diisi oleh Psikolog yang bertugas)

Nama Pegawai :
Unit Kerja :
Periode Konseling Mandatory :
Tanggal Terminasi :
Tanggal Monitoring :
Psikolog yang bertugas :

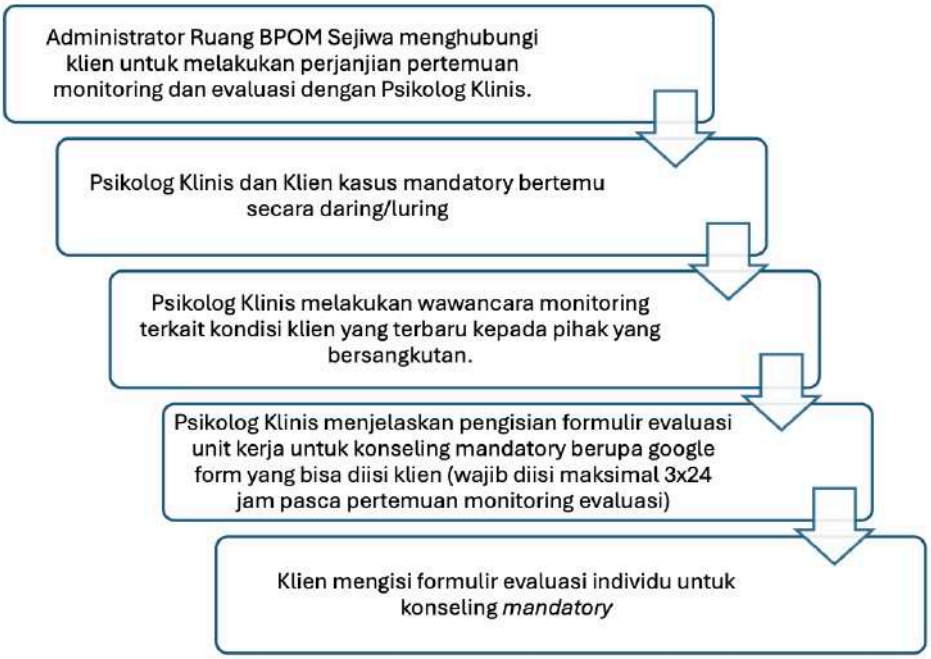
- ☐ Ariana Novadian, Psi
- ☐ Rima C. Sujana, S.Psi., M.Psi
- ☐ Santika Andanawari, M.Psi
- ☐ Debby Afradipta, S.Psi., M.Psi
- ☐ Danu Aji Nugroho, S.Psi., M.Psi.
- ☐ Prabarathayu Dwi Aulia Mareta, S.Psi, M.Psi.

Deskripsi Singkat Keluhan dan Alasan Mandatory
Saran Rekomendasi Bagi Pegawai (Dalam Laporan)
Monitoring dan Evaluasi Saran Rekomendasi Bagi Pegawai

4.	Ruang BPOM Sejiwa sudah mempunyai tata laksana melakukan *monitoring* dan evaluasi kepada klien kasus *mandatory* (unit kerja dan klien)	Ruang BPOM Sejiwa sudah mempunyai tata laksana melakukan *monitoring* dan evaluasi kepada klien kasus *mandatory* (unit kerja dan klien)

5. ALUR *MONITORING* DAN EVALUASI KASUS *MANDATORY* - UNIT KERJA

6. ALUR *MONITORING* DAN EVALUASI KASUS *MANDATORY* - KLIEN



BAB VI.
PENUTUP

A. Kesimpulan

Kegiatan aktualisasi ini berjudul "Optimalisasi Layanan Konseling *Mandatory* melalui Penyusunan Metode *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa". Gagasan tersebut diangkat dikarenakan kurang optimalnya system evaluasi pasca konseling kasus *mandatory.* Kegiatan aktualisasi dilakukan di Ruang BPOM Sejiwa - Biro Sumber Daya Manusia yang beralamat di Jalan Percetakan Negara No. 23 Johar Baru, Jakarta Pusat, Jakarta (Gedung Panacea Lantai 1). Kegiatan aktualisasi ini dilakukan selama 29 hari kerja terhitung mulai 22 Oktober – 1 Desember 2025.

Adapun kegiatan yang telah dilakukan antara lain Berkonsultasi dengan Mentor, Menyusun Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory,* Sosialisasi Rancangan Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* kepada Tim Psikolog Klinis Badan POM, Melaksanakan Uji Coba ke Klien Kasus Konseling *Mandatory,* dan Melakukan Evaluasi Perbaikan Rancangan Metode *Monitoring* dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory.* Setiap aktivitas yang dijalankan merupakan bentuk pengamalan penulis terhadap peran ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, penyelenggara layanan masyarakat, serta pemersatu bangsa. Dalam pelaksanaannya, penulis berupaya konsisten menerapkan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK. Melalui pelaksanaan kegiatan tersebut, penulis berharap terus dapat berkembang menjadi ASN yang profesional serta gagasan-gagasan pemecahan isu yang diambil mampu mendorong peningkatan fungsi dan manfaat pelayanan psikologis di Ruang BPOM Sejiwa – Biro Sumber Daya Manusia Badan POM. Hasil aktualisasi berupa pedoman *monitoring* dan evaluasi dimana di dalamnya terdapat tata laksana dan kuesioner pengukuran keberhasilan aspek kepuasan pelayanan + perubahan perilaku-emosi berbasis *google form.*

B. Komitmen Diri

Setelah mengikuti program pelatihan dasar CPNS Badan Pengawas Obat dan Makanan di Balai Besar Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian Ciawi, saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	:	Danu Aji Nugroho
NIP	:	199506172025061005
Jabatan	:	Psikolog Klinis Ahli Pertama
Unit Kerja	:	Biro Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya berkomitmen untuk menjalankan tugas dengan menerapkan nilai-nilai dasar ASN meliputi Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Beserta menjunjung tinggi kedudukan dan peran ASN dalam mendukung Smart Governance. Demikianlah surat pernyataan ini yang saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 04 Desember 2025
Yang membuat pernyataan

Danu Aji Nugroho
199506172025061005

DAFTAR PUSTAKA

Hartini, N., & Ariana, A. D. (2016). *Psikologi Konseling: Perkembangan dan penerapan konseling dalam psikologi*. Surabaya: Airlangga University Press.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2020–2024

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 45 Tahun 2017 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Psikolog Klinis

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/11/M.PAN/5/2008 tentang Jabatan Fungsional Psikolog Klinis dan Angka Kreditnya

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 580/K.1/PDP.07/2024 tentang Kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 581/K.1/PDP.07/2024 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Surat Edaran Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 3/K.1/HKM.02.3/2025 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, serta Akreditasi Pelatihan ASN Berbasis Efisiensi Anggaran.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 127.

LAMPIRAN PERTAMA MATRIKS TABEL AKTUALISASI NILAI-NILAI DASAR ASN

Nama	:	Danu Aji Nugroho
NIP	:	199506172025061005
Unit Kerja	:	Biro Sumber Daya Manusia – Badan Pengawas Obat dan Makanan (Pusat)
Identifikasi Isu	:	

1. Belum optimalnya pengenalan Ruang BPOM Sejiwa di lingkungan BPOM (terutama di Loka/Balai).
2. Belum diterapkannya sistem rujukan untuk klien yang membutuhkan penanganan tenaga profesional lainnya.
3. Beberapa alat tes psikologis yang masih memiliki keterbatasan dalam konteks penanganan kasus daring.
4. Lamanya masa tunggu untuk klien yang melakukan konseling luring karena keterbatasan ruang.
5. Belum optimalnya sistem coaching oleh unit kerja sebelum diajukan untuk konseling *mandatory* pada Ruang BPOM Sejiwa.
6. Kurang optimalnya sistem evaluasi pasca konseling kasus mandatory
7. Kebingungan pegawai dalam mencari alasan izin untuk mengakses layanan konseling *voluntary*

Isu yang diangkat	:	Kurang Optimalnya Sistem Evaluasi Pasca Konseling Kasus *Mandatory*
Gagasan Pemecahan Isu	:	Penyusunan metode baku evaluasi pasca konseling *Mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa

NO.	KEGIATAN	TAHAPAN KEGIATAN	*OUTPUT*	KETERKAITAN SUBSTANSI MATA PELATIHAN	KONTRIBUSI TERHADAP VISI MISI ORGANISASI	PENGUATAN NILAI ORGANISASI
1.	Agenda 1 : Berkonsultasi dengan Mentor	• Mengadakan kesepakatan waktu untuk berkonsultasi dengan Mentor • Berkonsultasi dengan Mentor terkait dengan rencana tindak lanjut pelaksanaan kegiatan aktualisasi ke depannya.	• Notulensi hasil diskusi yang memuat saran dan masukan dari mentor mengenai rencana kegiatan • Notulensi hasil diskusi yang memuat saran dan masukan dari ketua sub kelompok kerja mengenai rencana kegiatan • Dokumentasi berupa foto kegiatan diskusi	• Kompeten • Harmonis • Loyal • Adaptif • Kolaboratif	Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM "terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045"	• Profesional • Kerjasama Tim
2.	Agenda 2 : Menyusun Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory	• Melakukan studi literatur untuk pembuatan rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory • Melakukan penyusunan Metode Monitoring dan	• Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun • Hasil Expert Judgement Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus	• Kompeten • Harmonis • Adaptif • Kolaboratif	Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM "terwujudnya sediaan	• Profesional • Kerjasama tim • Inovatif

NO.	KEGIATAN	TAHAPAN KEGIATAN	*OUTPUT*	KETERKAITAN SUBSTANSI MATA PELATIHAN	KONTRIBUSI TERHADAP VISI MISI ORGANISASI	PENGUATAN NILAI ORGANISASI
		Evaluasi Kasus Konseling Mandatory • Melakukan Expert Judgement Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun • Melakukan revisi berdasarkan masukan expert judgement Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun	Konseling Mandatory yang telah disusun • Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah direvisi berdasarkan masukan expert judgement.		farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045”	
3.	Agenda 3 : Sosialisasi Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory kepada Tim Psikolog Klinis Badan POM	• Bertemu dengan Tim Psikolog Klinis Badan POM dan melakukan sosialisasi Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun	• Materi sosialisasi yang jelas dan mudah dipahami supaya para Psikolog Klinis Badan POM memahami cara melakukan monitoring dan evaluasi kepada para klien kasus konseling mandatory.	• Berorientasi pelayanan • Kompeten • Harmonis • Kolaboratif	Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM “terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung	• Profesional • Kerjasama tim • Inovatif

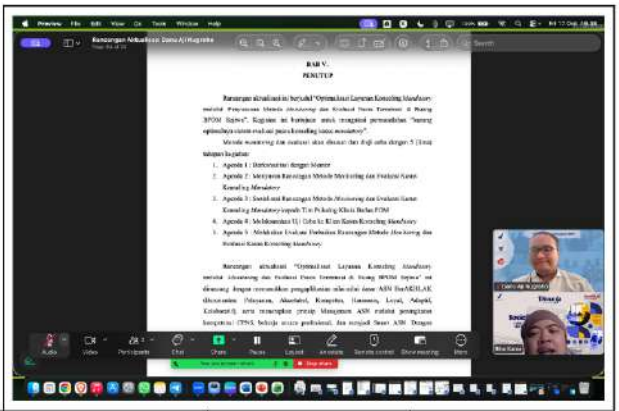
NO.	KEGIATAN	TAHAPAN KEGIATAN	*OUTPUT*	KETERKAITAN SUBSTANSI MATA PELATIHAN	KONTRIBUSI TERHADAP VISI MISI ORGANISASI	PENGUATAN NILAI ORGANISASI
					masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045”	
4.	Agenda 4 : Melaksanakan Uji Coba ke Klien Kasus Konseling Mandatory	• Penetapan klien yang ditunjuk untuk di-uji coba penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory • Penetapan jadwal uji coba penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory • Pelaksanaan penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory	• Kumpulan data hasil pengujian	• Berorientasi pelayanan • Kompeten • Harmonis • Kolaboratif	Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM “terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045”	• Profesional • Kerjasama tim • Inovatif
5.	Agenda 5 : Melakukan Evaluasi Perbaikan Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory	• Pengumpulan data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba	• Data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba	• Akuntabel • Kompeten • Adaptif	Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut	• Profesional • Inovatif

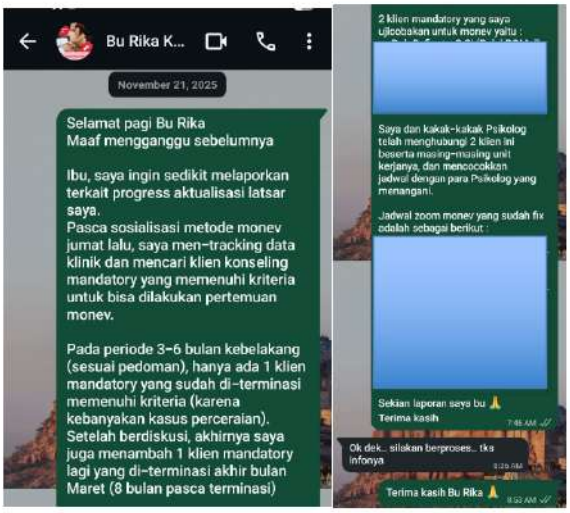
NO.	KEGIATAN	TAHAPAN KEGIATAN	*OUTPUT*	KETERKAITAN SUBSTANSI MATA PELATIHAN	KONTRIBUSI TERHADAP VISI MISI ORGANISASI	PENGUATAN NILAI ORGANISASI
		• Penyimpulan data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba	• Kesimpulan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba		mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM "terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045"	

LAMPIRAN KEDUA FORMULIR BIMBINGAN MENTOR LATSAR CPNS ANGKATAN XXI KELOMPOK 3 BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN TAHUN 2025

Nama	:	Danu Aji Nugroho
Unit Kerja	:	Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat dan Makanan
Jabatan	:	Psikolog Klinis Ahli Pertama
Isu	:	Kurang Optimalnya Sistem Evaluasi Pasca Konseling Kasus *Mandatory*
Gagasan	:	Penyusunan metode baku evaluasi pasca konseling *Mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa
Nama Mentor	:	Rika Kania, S.Si, Apt, MPP

NO	TGL	KEGIATAN	*OUTPUT*	KET.	PARAF MENTOR
1.	03/10/25	Pembahasan Isu	Isu-isu dalam layanan psikologis yang diangkat dalam Makalah Rancangan Aktualisasi	Online - Media *Zoom Meeting*	
2.	17/10/25	Pembahasan Laporan Rancangan Bab 1-5	Masukan terkait bab 1-5 dan sebelum presentasi seminar rencana aktualisasi.	Online - Media *Zoom Meeting*	

					
3.	24/10/25	Pembahasan Tindak Lanjut Seminar Rancangan dan Persiapan Pelaksanaan Aktualisasi	Terkait pembahasan langkah-langkah kegiatan aktualisasi dan masukan terkait tindak lanjut pedoman monitoring dan evaluasi.	Luring	
4.	21/11/25	Laporan Informasi terkait pengambilan Uji Coba Pedoman	Terkait dengan Penentuan Uji Coba dan Jadwal Pelaksanaan Uji Coba Pedoman Monev.	Daring - *WhatsApp*	

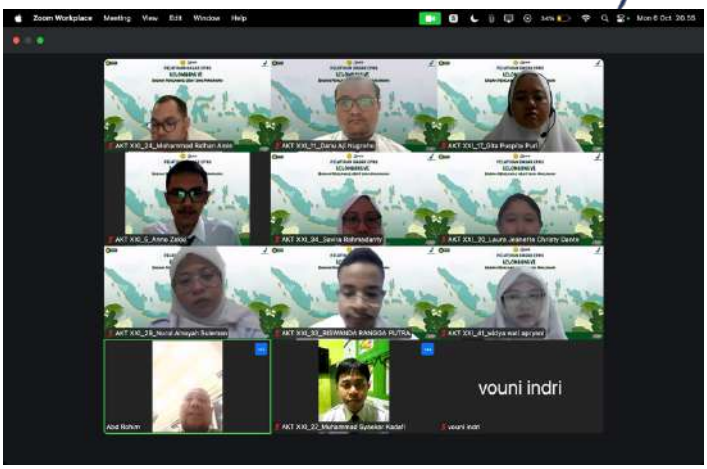
<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td colspan="3"> 
</td></tr>
<tr><td>5.</td><td>01/12/25</td><td>Kesimpulan Data Evaluasi Uji Coba Monev</td><td>Terkait dengan kesimpulan data Evaluasi Uji Coba Monev Kasus Mandatory</td><td>Luring</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td colspan="3"> </td></tr>
</table>

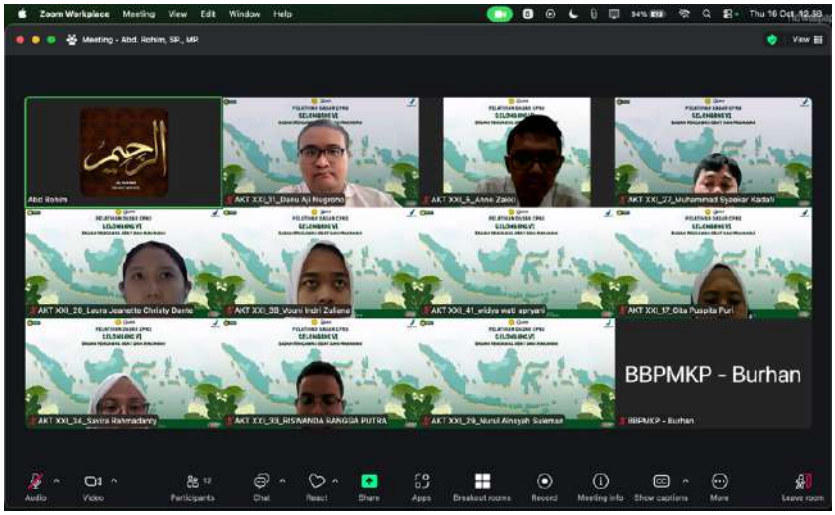
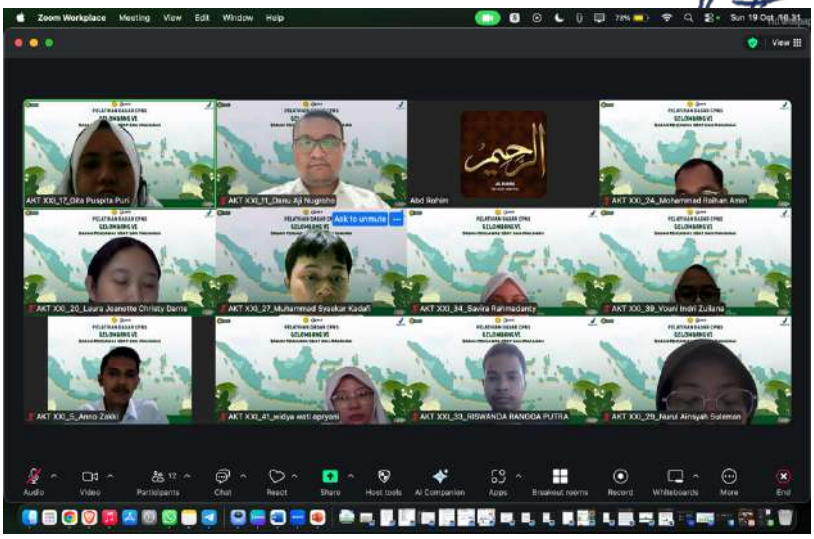
LAMPIRAN KETIGA FORMULIR BIMBINGAN COACH
LATSAR CPNS ANGKATAN XXI KELOMPOK 3

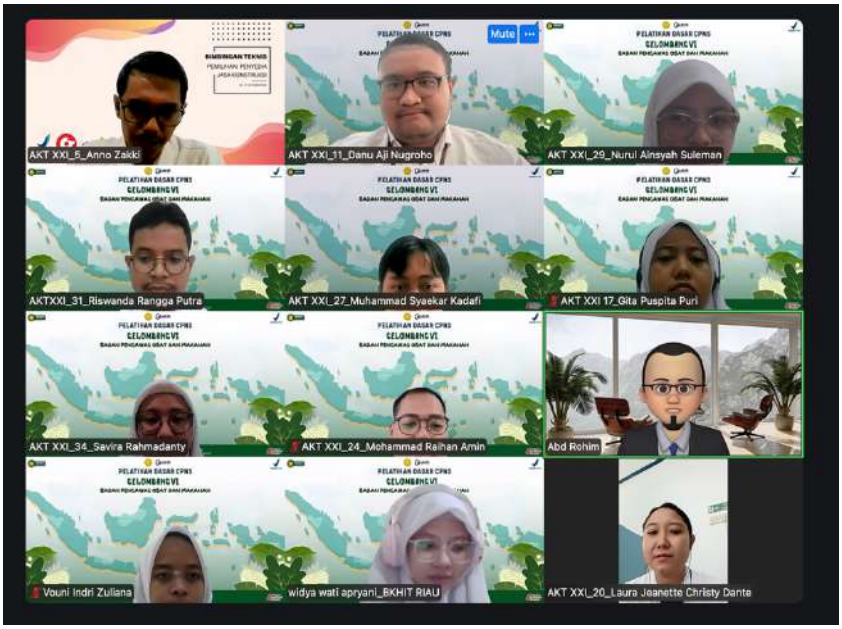
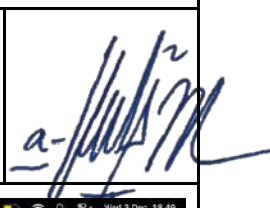
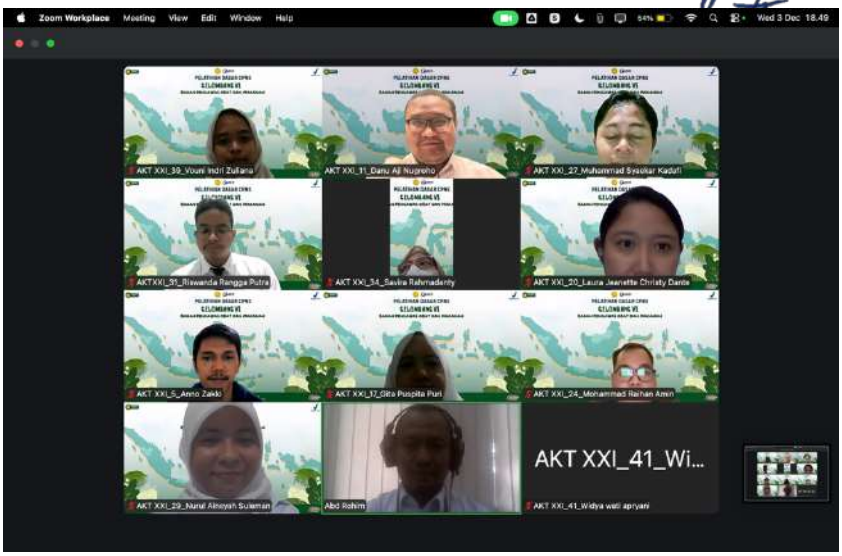
BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

TAHUN 2025

Nama	:	Danu Aji Nugroho
Unit Kerja	:	Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat dan Makanan
Jabatan	:	Psikolog Klinis Ahli Pertama
Isu	:	Kurang Optimalnya Sistem Evaluasi Pasca Konseling Kasus *Mandatory*
Gagasan	:	Penyusunan metode baku evaluasi pasca konseling *Mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa
Nama *Coach*	:	Abd. Rohim, S.P., M.P.

NO	TGL	KEGIATAN	*OUTPUT*	KET.	PARAF COACH
1.	06/10/25	Pembahasan Isu	*Brainstorming* terkait 7 isu yang ada dalam unit kerja untuk bisa di analisa dalam Makalah Rancangan Aktualisasi	Online - Media *Zoom Meeting*	
					
2.	13/10/25	Pembahasan Analisa Isu dan Penyusunan Bab 1-5	Pembahasan analisis 7 isu menjadi 1 isu utama, pembahasan implementasi nilai Ber-AKHLAK pada tahapan kegiatan rancangan aktualisasi, dan penyusunan bab 1-5.	Online - Media *Zoom Meeting*	

					
3.	19/10/25	Pembahasan Power Point dan Presentasi	Latihan presentasi dan pembahasan *power point*	Online - Media *Zoom Meeting*	
					
4.	02/12/25	Pembahasan tata tulis laporan	Membedah laporan salah satu anggota kelompok dan membahas tata tulis dan konten laporan aktualisasi	Online - Media *Zoom Meeting*	

					
5.	03/12/25	Pembahasan presentasi	Berlatih presentasi ketika ujian dan membahas teknik komunikasi.	Online - Media *Zoom Meeting*	
					

LAMPIRAN EMPAT LAPORAN MINGGUAN

LAPORAN MINGGUAN AKTUALISASI
LATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
TAHUN 2025

Nama	:	Danu Aji Nugroho
NIP	:	199506172025061005
Unit Kerja	:	Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat dan Makanan
Jabatan	:	Psikolog Klinis Ahli Pertama
Gagasan	:	Penyusunan metode baku evaluasi pasca konseling *Mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa
Agenda 1	:	Berkonsultasi dengan Mentor

PENYELESAIAN KEGIATAN	
Waktu	Minggu Pertama : 22-24 Oktober
Tahapan Kegiatan	1) Mengadakan kesepakatan waktu untuk berkonsultasi dengan Mentor 2) Berkonsultasi dengan Mentor terkait dengan rencana tindak lanjut pelaksanaan kegiatan aktualisasi ke depannya.
Output Kegiatan Terhadap Pemecahan Isu	1) Notulensi hasil diskusi yang memuat saran dan masukan dari mentor mengenai rencana kegiatan 2) Dokumentasi berupa foto kegiatan diskusi
Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan	• Kompeten : Penulis terus belajar dari berbagai saran dan pendapat terutama dari arahan serta masukan mentor untuk pembuatan dan pelaksanaan pedoman monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* ini. • Harmonis : Penulis telah menunjukkan rasa menghargai dengan mendengarkan, menyimak, dan melakukan saran-saran yang telah diberikan oleh mentor. • Loyal : Penulis telah berkomitmen menjaga nama baik pimpinan dan instansi selama proses konsultasi dengan menjaga etika, bertutur kata sopan, mendengarkan dengan seksama, serta menerima seluruh saran yang diberikan mentor.

<table>
<tr><td></td><td>

- Adaptif : Penulis telah menunjukkan sikap proaktif saat berkonsultasi dengan mentor guna Menyusun tahapan-tahapan kegiatan aktualisasi yang akan dilakukan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.
- Kolaboratif : Penulis telah menjalin kerja sama yang sinergis dengan mentor dalam rencana tindak lanjut pelaksanaan kegiatan aktualisasi kedepannya.

</td></tr>
<tr><td>Kontribusi terhadap Visi-Misi Organisasi</td><td>Berkonsultasi dengan Mentor ini untuk mendukung fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM “terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045”. Ketika Pedoman Monitoring dan Evaluasi ini mendapatkan masukan-masukan yang berharga dari mentor, maka Pedoman Monitoring dan Evaluasi ini akan bermanfaat bagi pengembangan sumber daya manusia Badan POM.</td></tr>
<tr><td>Penguatan Nilai Organisasi</td><td>Berkonsultasi dengan Mentor ini untuk memperkuat nilai Profesional dan Kerjasama Tim dalam nilai BerAKHLAK.di Badan POM.</td></tr>
<tr><td>Kendala dan Antisipasi</td><td>Tidak ada kendala dan antisipasi dalam kegiatan 1</td></tr>
<tr><td>Dampak Implementasi Nilai-nilai Ber-AKHLAK</td><td>

<table>
<tr><th rowspan="2">Nilai Ber-AKHLAK</th><th colspan="2">Analisis Dampak Penerapan</th></tr>
<tr><th>Dengan Ber-AKHLAK</th><th>Tanpa Ber-AKHLAK</th></tr>
<tr><td>Kompeten</td><td>Diskusi meningkatkan pemahaman dan keterampilan, aktualisasi lebih berkualitas</td><td>Diskusi tidak menambah kompetensi, hasil aktualisasi tidak berkualitas.</td></tr>
<tr><td>Harmonis</td><td>Adanya keterlibatan dan komunikasi yang</td><td>Tidak adanya keterlibatan dan</td></tr>
</table>

</td></tr>
</table>

		baik dalam proses diskusi	komunikasi yang baik dalam proses diskusi
	Loyal	Menunjukkan komitmen dan menghargai peran mentor, membangun hubungan kerja, harmonis	Mengabaikan arahan mentor, kesan tidak menghormati, hubungan kerja renggang
	Adaptif	Diskusi berjalan terbuka, mampu menerima masukan, solusi lebih inovatif.	Menutup diri terhadap saran, ide terhambat, aktualisasi menjadi kaku.
	Kolaboratif	Mendapatkan saran dan masukan dari mentor untuk menghasilkan *output* yang baik.	Kegiatan aktualisasi ini tidak tepat sasaran
Bukti Kegiatan			

Catatan Mentor	Waktu Pelaksanaan	Tanda Tangan Mentor
dipastikan tools monev ttg dibuat bermanfaat dan memudahkan proses monev baik bagi psikolog klinis, klien, maupun unit kerja klien	Minggu Pertama	

LAPORAN MINGGUAN AKTUALISASI
LATIHAN DASAR
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
TAHUN 2025

Nama	:	Danu Aji Nugroho
NIP	:	199506172025061005
Unit Kerja	:	Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat dan Makanan
Jabatan	:	Psikolog Klinis Ahli Pertama
Gagasan	:	Penyusunan metode baku evaluasi pasca konseling *Mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa
Agenda 2	:	Menyusun Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory

PENYELESAIAN KEGIATAN	
Waktu	Minggu Kedua : 27 Oktober – 10 November 2025
Tahapan Kegiatan	• Melakukan studi literatur untuk pembuatan rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* • Melakukan penyusunan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* • Melakukan *Expert Judgement* Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun • Melakukan revisi berdasarkan masukan *expert judgement* Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah disusun
Output Kegiatan Terhadap Pemecahan Isu	• Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah disusun • Hasil Expert Judgement Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah disusun • Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah direvisi berdasarkan masukan *expert judgement*.

Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan	• Kompeten : Penulis menggunakan kompetensinya sebagai seorang Psikolog Klinis guna menyusun metode monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory.* Selain itu, penulis juga belajar melalui pembacaan literasi, proses *brainstorming* dan proses *Expert Judgement* Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah disusun. • Harmonis : Penulis menjalin lingkungan kerja yang harmonis dan menghargai masukan dari siapun, dalam tahapan ini menghargai masukan *expert judgement*. • Adaptif : Penulis mencoba membangun sebuah inovasi dan mengembangkan kreativitas untuk pengembangan layanan konseling di Ruang BPOM Sejiwa. • Kolaboratif : Penulis untuk membuka diri menerima masukan dari pihak lain (*expert judgement*) supaya model evaluasi yang disusun dapat berkualitas dan digunakan secara tepat
Kontribusi terhadap Visi-Misi Organisasi	Kegiatan penyusunan metode monitoring dan evaluasi ini dilakukan oleh penulis untuk memastikan rencana Optimalisasi Layanan Konseling *Mandatory* melalui *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa berjalan sesuai dengan prosedur. Dengan adanya metode yang terstandar dan diberi masukan pada ahli, penyusunan metode *Monitoring* dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa menjadi lebih komprehensif lagi. Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM "terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045"
Penguatan Nilai Organisasi	Kegiatan penyusunan rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* ini telah dilakukan penulis untuk untuk memperkuat nilai Profesional dan Kerjasama Tim dalam nilai BerAKHLAK.di Badan POM.

<table>
<tr><td>Kendala dan Antisipasi</td><td>Penulis menemukan kendala dalam mencari literasi yang spesifik terkait konseling mandatory, dikarenakan tidak banyak Kementerian/Lembaga/Instansi yang menerapkan konseling mandatory sebagai layanan kesehatan mental pegawai. Antisipasi yang dilakukan adalah dengan mengaplikasikan nilai kolaboratif dimana penulis melakukan brainstorming bersama Psikolog Klinis senior di Organisasi Profesi (Ikatan Psikolog Klinis Indonesia) dan Psikolog Klinis yang telah lebih dahulu berpraktik di Ruang BPOM Sejiwa.</td></tr>
<tr><td>Dampak Implementasi Nilai-nilai Ber-AKHLAK</td><td>
<table>
<tr><th rowspan="2">Nilai Ber-AKHLAK</th><th colspan="2">Analisis Dampak Penerapan</th></tr>
<tr><th>Dengan Ber-AKHLAK</th><th>Tanpa Ber-AKHLAK</th></tr>
<tr><td>Kompeten</td><td>Diskusi meningkatkan pemahaman dan keterampilan, aktualisasi lebih berkualitas</td><td>Diskusi tidak menambah kompetensi, hasil aktualisasi tidak berkualitas.</td></tr>
<tr><td>Harmonis</td><td>Adanya keterlibatan dan komunikasi yang baik dalam proses diskusi brainstorming</td><td>Tidak adanya keterlibatan dan komunikasi yang baik dalam proses diskusi brainstorming</td></tr>
<tr><td>Adaptif</td><td>Mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan unit kerja dalam proses penyusunan Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory</td><td>Tidak mengikuti kebutuhan unit kerja dalam penyusunan Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

	Kolaboratif	Inisiatif membuka ruang untuk berdiskusi dan meminta masukan terkait Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory	Dikerjakan sendiri, kurang variasi ide, hasil monoton.

Catatan Mentor	Waktu Pelaksanaan	Tanda Tangan Mentor
Saya apresiasi untuk inisiatif pembuatan pedoman monitoringnya, tidak hanya berkait tools.	Minggu Kedua	

LAPORAN MINGGUAN AKTUALISASI
LATIHAN DASAR
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
TAHUN 2025

Nama	:	Danu Aji Nugroho
NIP	:	199506172025061005
Unit Kerja	:	Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat dan Makanan
Jabatan	:	Psikolog Klinis Ahli Pertama
Gagasan	:	Penyusunan metode baku evaluasi pasca konseling *Mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa
Agenda 3	:	Sosialisasi Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* kepada Tim Psikolog Klinis Badan POM

PENYELESAIAN KEGIATAN	
Waktu	Minggu Ketiga : 11 - 12 November 2025 Pelaksanaan Sosialisasi Bersama Mentor dan Psikolog Klinis : Jumat, 14 November 2025 Pelaksanaan Sosialisasi Bersama Psikolog Klinis (susulan) : 18 November 2025
Tahapan Kegiatan	• Bertemu dengan Tim Psikolog Klinis Badan POM dan melakukan sosialisasi Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun
Output Kegiatan Terhadap Pemecahan Isu	• Materi sosialisasi yang jelas dan mudah dipahami sehingga para Psikolog Klinis Badan POM memahami cara melakukan monitoring dan evaluasi kepada para klien kasus konseling *mandatory*.
Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan	• Berorientasi pelayanan : Penulis berupaya mengaplikasikan nilai berorientasi pelayanan pada tahapan ini dengan cara berusaha memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, serta berusaha untuk melakukan perbaikan tiada henti dari masukan-masukan dari pengguna produk aktualisasi ini (para Psikolog Klinis Badan POM).

<table>
<tr><td></td><td>

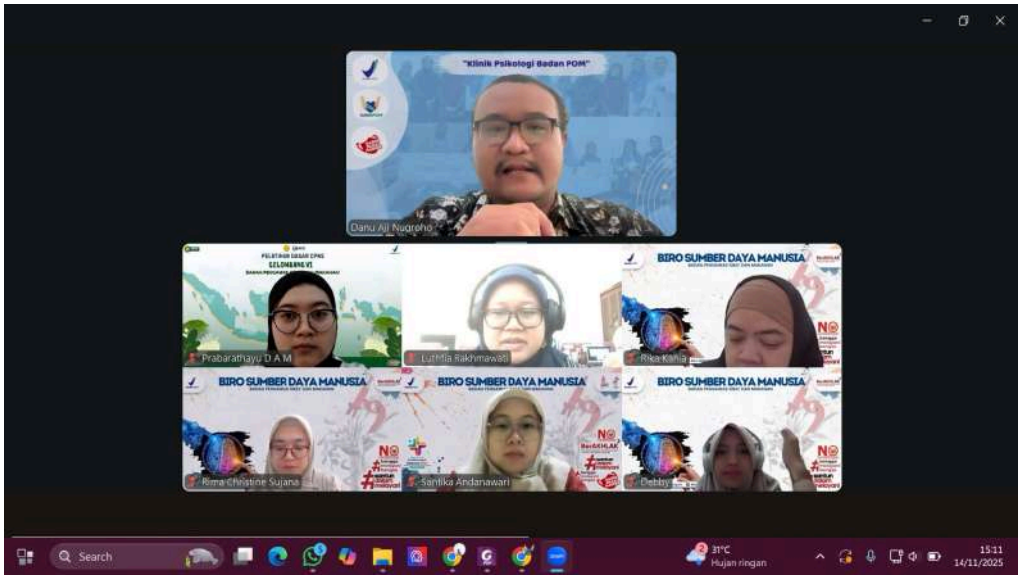
- Kompeten : Penulis berusaha untuk membagikan kompetensi dengan melakukan *sharing* dan sosialisasi terkait dengan metode monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory* kepada pihak lain (dalam tahapan ini = para Psikolog Klinis Badan POM).
- Harmonis : Penulis menjalin lingkungan kerja yang harmonis dan menghargai masukan dari para Psikolog Klinis Badan POM.
- Kolaboratif : Penulis untuk membuka diri menerima masukan dari para Psikolog Klinis Badan POM supaya model evaluasi yang disusun dapat berkualitas dan digunakan secara tepat.

</td></tr>
<tr><td>Kontribusi terhadap Visi-Misi Organisasi</td><td>Kegiatan sosialisasi metode monitoring dan evaluasi ini telah dilakukan untuk memastikan rencana Optimalisasi Layanan Konseling Mandatory melalui Monitoring dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa berjalan sesuai dengan prosedur. Dengan adanya sosialisasi, maka pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa menjadi lebih tertata dan sepakat lagi. Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM “terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045”.</td></tr>
<tr><td>Penguatan Nilai Organisasi</td><td>Kegiatan sosialisasi rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory ini untuk memperkuat nilai Profesional dan Kerjasama Tim dalam nilai BerAKHLAK.di Badan POM.</td></tr>
<tr><td>Kendala dan Antisipasi</td><td>Kendala yang penulis hadapi dalam agenda ini adalah menyatukan jadwal penulis, mentor, dan 5 Psikolog Klinis Ruang BPOM Sejiwa lainnya. Antisipasi yang telah dilakukan oleh penulis adalah melakukan proses sosialisasi susulan untuk memfasilitasi Psikolog Klinis yang berhalangan hadir pada proses sosialisasi yang utama.</td></tr>
<tr><td>Dampak Implementasi Nilai-nilai</td><td>

<table>
<tr><th rowspan="2">Nilai Ber-AKHLAK</th><th colspan="2">Analisis Dampak Penerapan</th></tr>
<tr><th>Dengan Ber-AKHLAK</th><th>Tanpa Ber-AKHLAK</th></tr>
</table>

</td></tr>
</table>

Ber-AKHLAK		Berorientasi pelayanan	Berusaha memahami dan memenuhi kebutuhan praktik di Ruang BPOM Sejiwa	Memenuhi kebutuhan diri sendiri sehingga Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory tidak menjawab kebutuhan.	
		Kompeten	Membagikan kompetensi dengan melakukan *sharing* dan sosialisasi terkait dengan metode monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory*	Kompetensi terkait metode monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory* tidak dibagikan kepada Psikolog Klinis lain.	
		Harmonis	Menjalin iklim sosialisasi yang saling menghargai masukan dari siapapun.	Individualistik dan bersikap defensif ketika proses diskusi terkait monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory* yang telah dipaparkan	
		Kolaboratif	Membuka diri untuk menerima masukan untuk perbaikan monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory* yang telah disusun.	Tertutup pada saran dan hanya mau bekerja sendiri dalam proses penetapan monitoring dan evaluasi kasus konseling *mandatory*	

Bukti Kegiatan	 

Catatan Mentor	Waktu Pelaksanaan	Tanda Tangan Mentor
Agar dilakukan pelaksanaan uji coba sehingga bisa diperoleh masukan u/ perbaikan tools maupun pedoman monev	Minggu Ketiga	

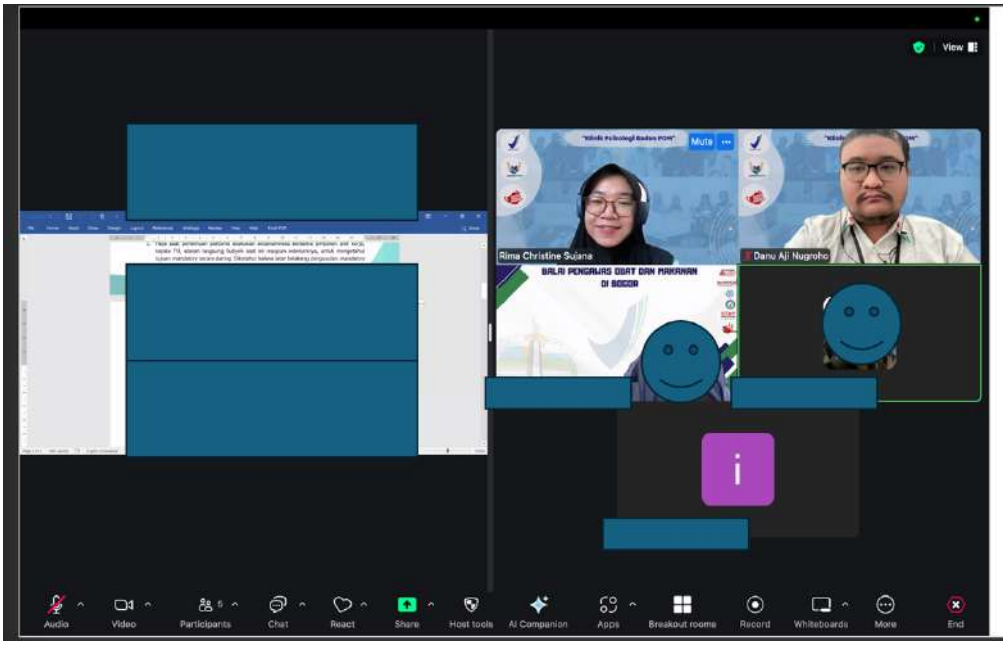
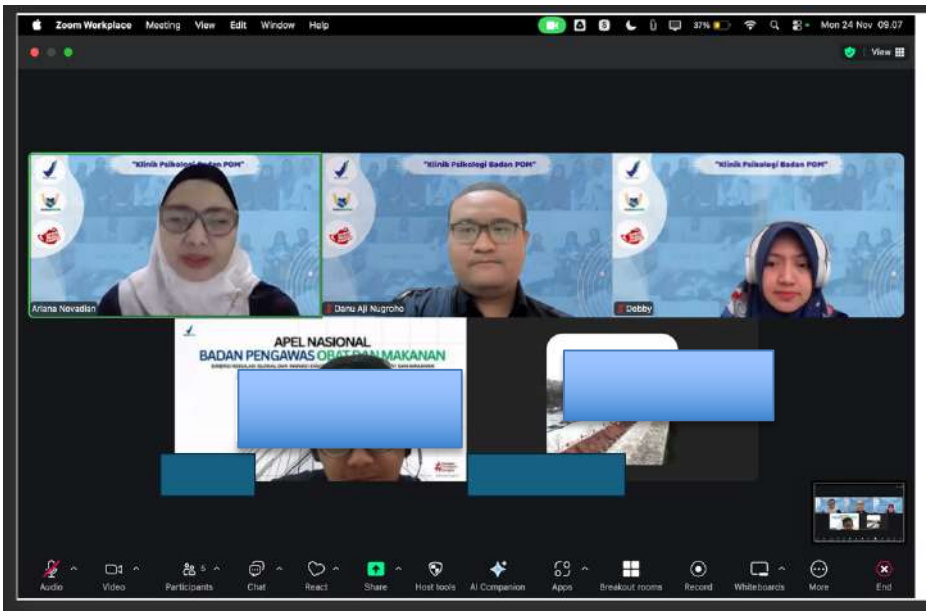
LAPORAN MINGGUAN AKTUALISASI
LATIHAN DASAR CALON PEGAWAI
NEGERI SIPIL
TAHUN 2025

Nama	:	Danu Aji Nugroho
NIP	:	199506172025061005
Unit Kerja	:	Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat dan Makanan
Jabatan	:	Psikolog Klinis Ahli Pertama
Gagasan	:	Penyusunan metode baku evaluasi pasca konseling *Mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa
Agenda 4	:	Melaksanakan Uji Coba ke Klien Kasus Konseling *Mandatory*

PENYELESAIAN KEGIATAN	
Waktu	Minggu Keempat : 13-28 November 2025
Tahapan Kegiatan	• Penetapan klien yang ditunjuk untuk di-uji coba penerapan *monitoring* dan evaluasi konseling *mandatory* • Penetapan jadwal uji coba penerapan *monitoring* dan evaluasi konseling *mandatory* • Pelaksanaan penerapan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory*
Output Kegiatan Terhadap Pemecahan Isu	• Kumpulan data hasil pengujian
Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan	• Berorientasi pelayanan : Penulis telah mengaplikasikan nilai berorientasi pelayanan dengan cara telah berusaha menjadi individu yang ramah, cekatan dan dapat diandalkan dalam proses pengambilan data. • Kompeten : Penulis telah menggunakan kompetensi sebagai Psikolog Klinis untuk mengumpulkan data uji coba penerapan *monitoring* dan evaluasi konseling *mandatory* • Harmonis : Penulis telah mengaplikasikan nilai harmonis dengan tidak membeda-bedakan dan memberikan kesempatan yang sama untuk

<table>
<tr><td></td><td>berpendapat kepada seluruh klien konseling kasus mandatory yang menjadi peserta uji coba.
• Kolaboratif : Penulis telah mengaplikasikan nilai kolaboratif dengna terbuka dalam bekerja sama dalam proses pengambilan data. Dalam tahapan ini, penulis bekerja sama dengan tim Psikolog Klinis Badan POM yang lainnya.</td></tr>
<tr><td>Kontribusi terhadap Visi-Misi Organisasi</td><td>Kegiatan uji coba penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory ini dilakukan untuk memastikan metode monitoring dan evaluasi pasca terminasi di Ruang BPOM Sejiwa bisa dijalankan dengan baik. Dengan adanya uji coba, maka pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa menjadi lebih teruji lagi. Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM “terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045”</td></tr>
<tr><td>Penguatan Nilai Organisasi</td><td>Kegiatan uji coba penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory ini untuk memperkuat nilai Profesional dan Kerjasama Tim dalam nilai BerAKHLAK.di Badan POM.</td></tr>
<tr><td>Kendala dan Antisipasi</td><td>Penulis menemukan kendala dalam agenda IV berupa kesulitan mencocokkan jadwal antara penulis, Psikolog Klinis yang melayani konseling mandatory, klien konseling mandatory, dan perwakilan dari unit kerja klien konseling mandatory. Antisipasi yang dilakukan adalah menjalin komunikasi yang baik dengan Psikolog Klinis yang melayani konseling mandatory, klien konseling mandatory, dan perwakilan dari unit kerja klien konseling mandatory dan melakukan sesuai kesediaan jadwal masing-masing</td></tr>
<tr><td>Dampak Implementasi Nilai-nilai Ber-AKHLAK</td><td>
<table>
<tr><td rowspan="2">Nilai Ber-AKHLAK</td><td colspan="2">Analisis Dampak Penerapan</td></tr>
<tr><td>Dengan Ber-AKHLAK</td><td>Tanpa Ber-AKHLAK</td></tr>
<tr><td>Berorientasi pelayanan</td><td>Memahami klien dan unit kerja klien serta menjadi individu</td><td>Proses uji coba dilakukan dengan asumsi pribadi dan tidak menjadi individu</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

			yang ramah, cekatan dan dapat diandalkan dalam proses uji coba.	yang ramah, cekatan dan dapat diandalkan dalam proses uji coba.
		Kompeten	Mengaplikasikan kompetensi sebagai seorang Psikolog Klinis (nilai etika dan profesionalisme) dalam proses uji coba penerapan monev.	Tidak mengaplikasikan kompetensi sebagai seorang Psikolog Klinis (nilai etika dan profesionalisme) dalam proses uji coba penerapan monev.
		Harmonis	Tidak membeda-bedakan dan memberikan kesempatan yang sama untuk berpendapat kepada seluruh klien konseling kasus *mandatory* yang menjadi peserta uji coba	Memberikan perlakuan yang berbeda kepada seluruh klien konseling kasus *mandatory* yang menjadi peserta uji coba
		Kolaboratif	Terbuka dalam bekerja sama dengan para Psikolog Klinis Badan POM dalam proses uji coba penerapan	Tertutup untuk bekerja sama dengan para Psikolog Klinis Badan POM dalam proses uji coba penerapan

Bukti Kegiatan	**Uji Coba Tahap 1 – Monev kepada Unit Kerja Klien 1**  **Uji Coba Tahap 1 – Monev kepada Unit Kerja Klien 2** 

Uji Coba Tahap 1 – Monev kepada Klien 2

Uji Coba Tahap 1 – Monev kepada Klien 1

Catatan Mentor	Waktu Pelaksanaan	Tanda Tangan Mentor
Hasil uji coba agar dianalisis agar dapat diketahui untuk pihaken pdsman	Minggu Keempat	

LAPORAN MINGGUAN AKTUALISASI
LATIHAN DASAR CALON PEGAWAI
NEGERI SIPIL
TAHUN 2025

Nama	:	Danu Aji Nugroho
NIP	:	199506172025061005
Unit Kerja	:	Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat dan Makanan
Jabatan	:	Psikolog Klinis Ahli Pertama
Gagasan	:	Penyusunan metode baku evaluasi pasca konseling *Mandatory* yang ditetapkan oleh Ruang BPOM Sejiwa
Agenda 5	:	Melakukan Evaluasi Perbaikan Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory*

PENYELESAIAN KEGIATAN	
Waktu	Minggu Kelima : 24 - 28 November 2025
Tahapan Kegiatan	• Pengumpulan data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba • Penyimpulan data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba
Output Kegiatan Terhadap Pemecahan Isu	• Data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba • Kesimpulan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba
Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan	• Akuntabel : Penulis mencoba untuk mengaplikasikan nilai akuntabel dengan cara cermat dalam melihat data yang telah dikumpulkan dan mengevaluasi metode monitoring yang telah disusun. • Kompeten : Penulis mengaplikasikan keilmuan psikologi untuk menyimpulkan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba • Adaptif : Penulis melakukan inovasi dan mengembangkan kreativitas, dimana dalam tahapan ini bentuk pengembangannya didasarkan pada

<table>
<tr><td></td><td>Kesimpulan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba</td></tr>
<tr><td>Kontribusi terhadap Visi-Misi Organisasi</td><td>Kegiatan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring dan evaluasi kasus konseling mandatory ini dilakukan untuk memastikan metode monitoring dan evaluasi pasca terminasi di Ruang BPOM Sejiwa bisa dijalankan dengan baik. Dengan adanya evaluasi ini, maka pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa menjadi lebih berkembang lagi. Langkah ini selaras dengan fungsi Biro SDM badan POM yaitu Penyiapan koordinasi dan pengelolaan kesejahteraan sumber daya manusia dimana tujuan besarnya yaitu untuk turut mengawal sumber daya manusia yang mendukung visi Badan POM “terwujudnya sediaan farmasi dan pangan olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045”</td></tr>
<tr><td>Penguatan Nilai Organisasi</td><td>Kegiatan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring dan evaluasi kasus konseling mandatory ini untuk memperkuat nilai BerAKHLAK.di Badan POM.</td></tr>
<tr><td>Kendala dan Antisipasi</td><td>Penulis tidak menemui kendala dalam agenda ini.</td></tr>
<tr><td>Dampak Implementasi Nilai-nilai Ber-AKHLAK</td><td>
<table>
<tr><th rowspan="2">Nilai Ber-AKHLAK</th><th colspan="2">Analisis Dampak Penerapan</th></tr>
<tr><th>Dengan Ber-AKHLAK</th><th>Tanpa Ber-AKHLAK</th></tr>
<tr><td>Akuntabel</td><td>Mengolah data dengan jujur dan cermat untuk pengembangan metode monitoring yang telah disusun.</td><td>Melakukan pengolahan data secara sembarangan dan tidak jujur sehingga tidak ada pengembangan</td></tr>
<tr><td>Kompeten</td><td>Mengaplikasikan keilmuan psikologi untuk menyimpulkan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring</td><td>Tidak mengaplikasikan keilmuan psikologi untuk menyimpulkan evaluasi perbaikan rancangan metode</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

		berdasarkan hasil tiap uji coba.	monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba.	
	Adaptif	Terus inovasi dan mengembangkan kreativitas berdasarkan hasil tiap uji coba	Tidak melakukan inovasi dan mengabaikan hasil tiap uji coba.	
Bukti Kegiatan				

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* memberikan gambaran terbaru terkait kondisi psikologis yang dikeluhkan oleh unit kerja

Copy chart

4 responses

Kesulitan yang dihadapi selama Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory*

4 responses

Tdk ada

Kendala teknis sinyal yg kurang stabil di awal tapi tidak berdampak signifikan pada proses

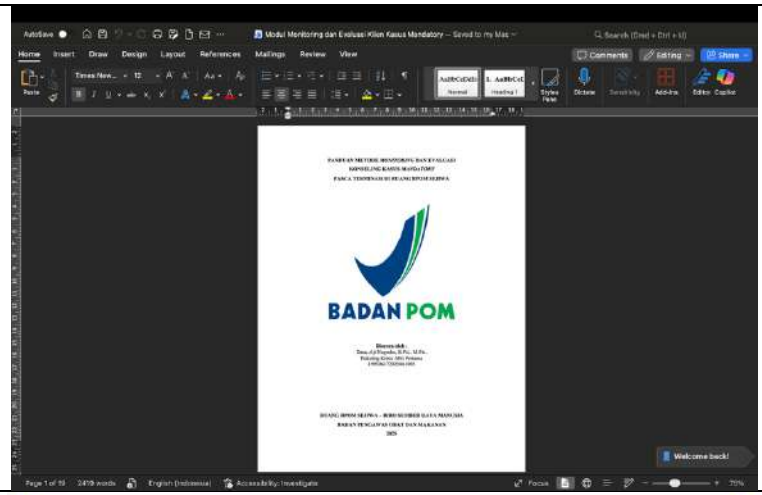
Tidak ada
Pertanyaan yg disusun bersifat tertutup namun sesuai kondisi di lapangan terkadang informasi yg diberikan sdh sangat jelas dengan menceritakan detail keadaan klien saat ini sehingga terkadang bbrp pertanyaan lanjutan tdk perlu ditanyakan kembali.

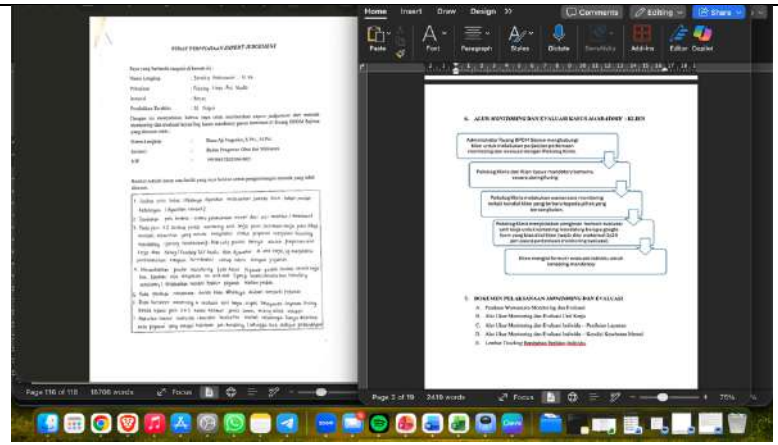
Catatan Mentor	Waktu Pelaksanaan	Tanda Tangan Mentor
Dari hasil evaluasi ini, bisa diperbaiki hal yang menjadi potensi penghambat. Pedoman mnev ini agar dimasukkan ke dalam draft Keptka Pedoman Konseling.	Minggu Kelima	

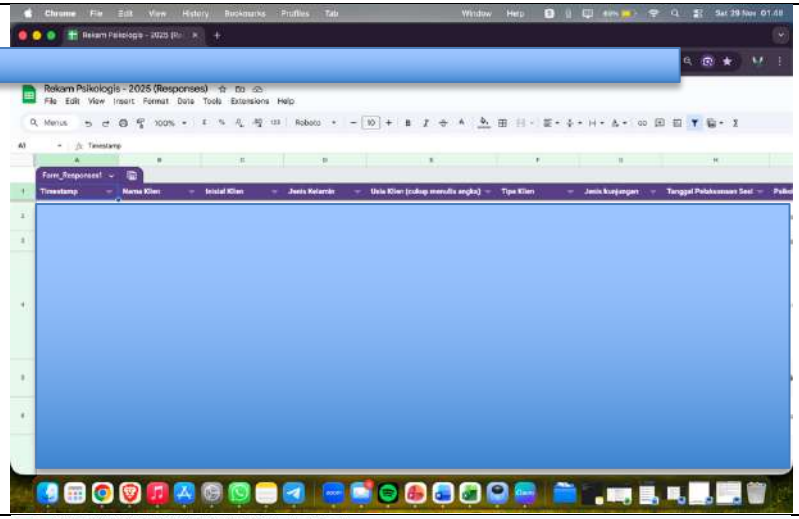
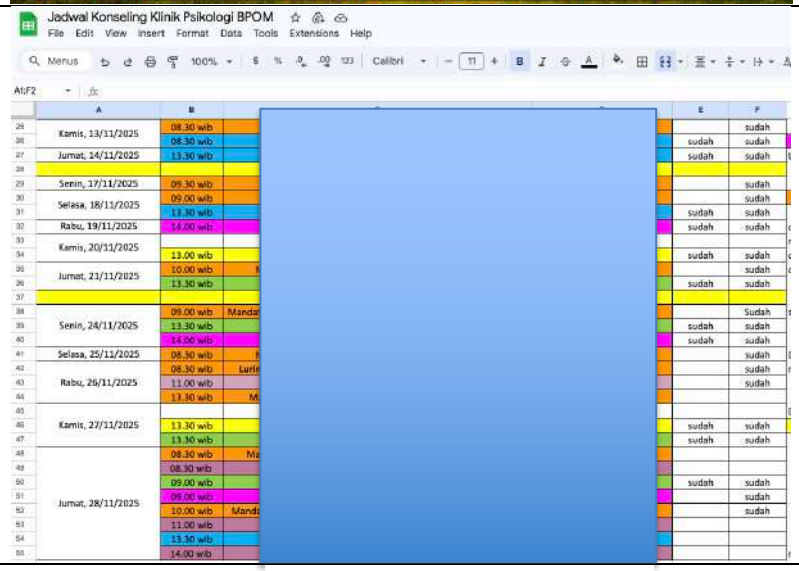
LAMPIRAN LIMA BUKTI FISIK KEGIATAN

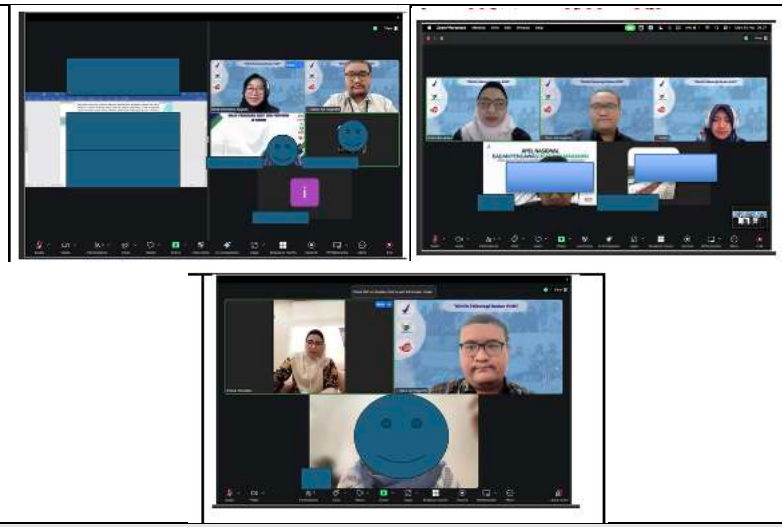
AGENDA	NAMA KEGIATAN	TAHAPAN KEGIATAN	DOKUMENTASI	KETERKAITAN DENGAN SUBSTANSI MATA PELATIHAN
1.	Berkonsultasi dengan Mentor	• Mengadakan kesepakatan waktu untuk berkonsultasi dengan Mentor		• Kompeten • Harmonis • Loyal • Adaptif • Kolaboratif
		• Berkonsultasi dengan Mentor terkait dengan rencana tindak lanjut pelaksanaan kegiatan aktualisasi ke depannya.		

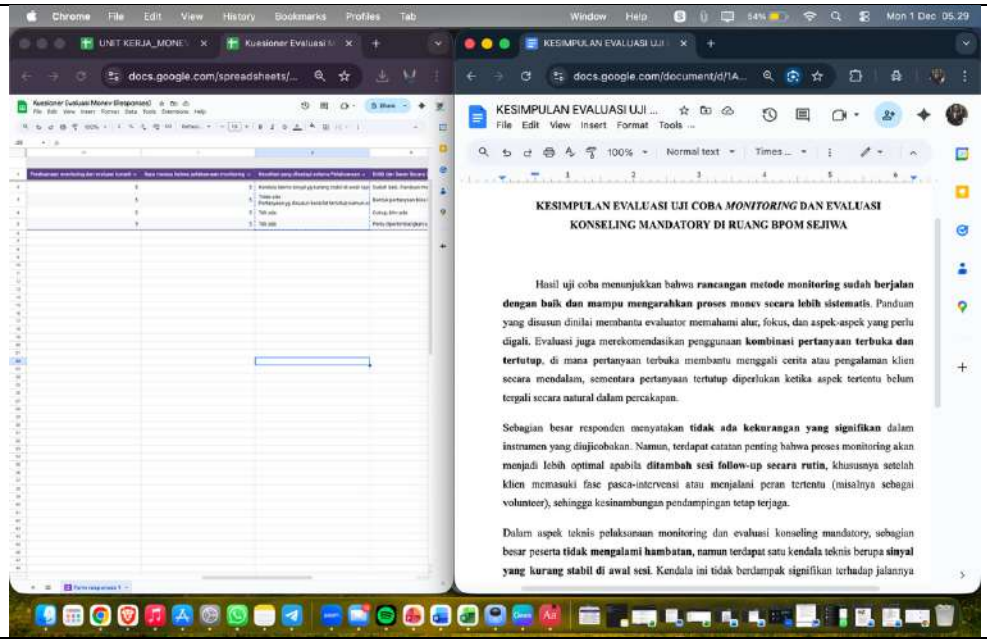
2.	Menyusun Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory	• Melakukan studi literatur untuk pembuatan rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory		• Kompeten • Harmonis • Adaptif • Kolaboratif

		• Melakukan penyusunan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory		
		• Melakukan *Expert Judgement* Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun		

		• Melakukan revisi berdasarkan masukan *expert judgement* Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun		
3.	Sosialisasi Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory kepada Tim Psikolog Klinis Badan POM	• Bertemu dengan Tim Psikolog Klinis Badan POM dan melakukan sosialisasi Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory yang telah disusun		• Berorientasi pelayanan • Kompeten • Harmonis • Kolaboratif

4.	Melaksanakan Uji Coba ke Klien Kasus Konseling Mandatory	• Penetapan klien yang ditunjuk untuk di-uji coba penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory		• Berorientasi pelayanan • Kompeten • Harmonis • Kolaboratif
		• Penetapan jadwal uji coba penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory		

		• Pelaksanaan penerapan monitoring dan evaluasi konseling mandatory		
5. .	Melakukan Evaluasi Perbaikan Rancangan Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling Mandatory	• Pengumpulan data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba	Kesulitan yang dihadapi selama Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* 4 responses Tdk ada Kendala teknis sinyal yg kurang stabil di awal tapi tidak berdampak signifikan pada proses Tidak ada Pertanyaan yg disusun bersifat tertutup namun sesuai kondisi di lapangan terkadang informasi yg diberikan sdh sangat jelas dengan menceritakan detail keadaan klien saat ini sehingga terkadang bbrp pertanyaan lanjutan tdk perlu ditanyakan kembali.	• Akuntabel • Kompeten • Adaptif

		• Penyimpulan data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba	 KESIMPULAN EVALUASI UJI COBA *MONITORING* DAN EVALUASI KONSELING MANDATORY DI RUANG BPOM SEJIWA Hasil uji coba menunjukkan bahwa **rancangan metode monitoring sudah berjalan dengan baik dan mampu mengarahkan proses monev secara lebih sistematis**. Panduan yang disusun dinilai membantu evaluator memahami alur, fokus, dan aspek-aspek yang perlu digali. Evaluasi juga merekomendasikan penggunaan **kombinasi pertanyaan terbuka dan tertutup**, di mana pertanyaan terbuka membantu menggali cerita atau pengalaman klien secara mendalam, sementara pertanyaan tertutup diperlukan ketika aspek tertentu belum tergali secara natural dalam percakapan. Sebagian besar responden menyatakan **tidak ada kekurangan yang signifikan** dalam instrumen yang diujicobakan. Namun, terdapat catatan penting bahwa proses monitoring akan menjadi lebih optimal apabila **ditambah sesi follow-up secara rutin**, khususnya setelah klien memasuki fase pasca-intervensi atau menjalani peran tertentu (misalnya sebagai volunteer), sehingga kesinambungan pendampingan tetap terjaga. Dalam aspek teknis pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling mandatory, sebagian besar peserta **tidak mengalami hambatan**, namun terdapat satu kendala teknis berupa **sinyal yang kurang stabil di awal sesi**. Kendala ini tidak berdampak signifikan terhadap jalannya	

LAMPIRAN ENAM *OUTPUT*/HASIL TIAP AGENDA

Output 1 : Notulensi hasil diskusi yang memuat saran dan masukan dari mentor mengenai rencana kegiatan

HASIL DISKUSI - 23 Oktober 2025

- Berdasarkan hasil seminar rancangan aktualisasi, tidak terdapat revisi atau penambahan terhadap rancangan yang telah disusun.
- Perlu diperhatikan secara cermat waktu atau *timeline* pelaksanaan setiap agenda kegiatan aktualisasi.
- Setiap langkah kegiatan wajib disertai dengan bukti dukung yang relevan.
- Penentuan *expert* yang akan memberikan *expert judgement* meliputi Ibu Ari selaku Psikolog Senior di Ruang BPOM Sejiwa, Ibu Luthfi, Tiga Psikolog Klinis Ahli Muda, yaitu Mbak Rima, Mbak Santika, dan Mbak Debby.
- Untuk alat tes psikologi yang digunakan dalam evaluasi individual, dapat memanfaatkan instrumen dari Kementerian Kesehatan maupun sumber lain yang kredibel.
- Terkait metode evaluasi terhadap unit kerja, apabila terdapat masukan tambahan dari Rancangan Kepka, dapat diakomodasi dalam penyusunan metode yang sedang dilakukan
- Perlu dicantumkan penjelasan tindak lanjut bahwa hasil penyusunan metode monitoring dan evaluasi akan dimasukkan ke dalam Kepka Pedoman Konseling yang direncanakan dikirim ke Biro Hukum dan Organisasi (Biro Hukor) pada awal tahun depan.
- Saat Kepka tersebut mulai diberlakukan, perlu disiapkan infografis yang menjelaskan metode monitoring, termasuk ketentuan bahwa kasus konseling bersifat *mandatory* dan wajib diikuti hingga proses monitoring selesai.

Output 2 : Dokumentasi berupa foto kegiatan diskusi

OUTPUT / HASIL AGENDA II

Output 1 : Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah disusun (sebelum revisi)

PANDUAN METODE *MONITORING* DAN EVALUASI
KONSELING KASUS *MANDATORY*
PASCA TERMINASI DI RUANG BPOM SEJIWA

BADAN POM

Disusun oleh :
Danu Aji Nugroho, S.Psi., M.Psi.
Psikolog Klinis Ahli Pertama
199506172025061005

RUANG BPOM SEJIWA – BIRO SUMBER DAYA MANUSIA
BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN
2025

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI **2**

1. LATAR BELAKANG **3**

2. JENIS KASUS **4**

3. KRITERIA **5**

3.1. KRITERIA PENGECUALIAN KASUS YANG TIDAK PERLU *MONITORING* DAN EVALUASI KONSELING *MANDATORY* 5

3.2. KRITERIA PENILAI *MONITORING* DARI UNIT KERJA 5

4. ALUR MONITORING DAN EVALUASI KASUS *MANDATORY* - UNIT KERJA **6**

5. ALUR MONITORING DAN EVALUASI KASUS *MANDATORY* - KLIEN **7**

6. DOKUMEN PELAKSANAAN *MONITORING* DAN EVALUASI **7**

7. PANDUAN WAWANCARA *MONITORING* DAN EVALUASI **8**

7.1. UNIT KERJA 8

7.2. INDIVIDUAL 8

8. ALAT UKUR *MONITORING* DAN EVALUASI UNIT KERJA **9**

9. ALAT UKUR *MONITORING* DAN EVALUASI INDIVIDU **11**

I. LATAR BELAKANG

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanahkan pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Setiap Pegawai ASN dituntut untuk berkinerja baik serta mengembangkan kompetensinya. Oleh karena itu, setiap ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, serta penataran.

Sebagai salah satu upaya pengelolaan ASN dalam menjaga kinerja dan kompetensi pegawai, Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) merasa perlu mengembangkan program pendukung pengembangan kompetensi yang telah ada guna mengurangi hambatan-hambatan yang mungkin terjadi dalam pengelolaan kinerja dan kompetensi ASN.

Konseling Mandatory merupakan konseling psikologis yang diberikan kepada pegawai yang direferensikan atau dirujuk oleh unit kerja dan/atau ditunjuk oleh Biro Sumber Daya Manusia Badan POM berdasarkan data kebutuhan konseling atau psikoterapi, baik secara individu maupun kelompok.

Untuk mereferensikan pegawai agar menjalani konseling atau psikoterapi *mandatory*, terdapat beberapa kriteria yang harus dipenuhi sebagai berikut:

a. Berdasarkan hasil asesmen potensi dan kompetensi, direkomendasikan untuk mengikuti konseling/psikoterapi sebagai upaya peningkatan kompetensi.
b. Capaian sasaran kinerja pegawai berada pada kategori di bawah ekspektasi dan/atau
c. Nilai salah satu atau lebih unsur penilaian perilaku di bawah ekspektasi dan/atau
d. Mengalami penurunan kinerja yang signifikan dan/atau
e. Berdasarkan penilaian perilaku keseharian, direkomendasikan untuk mengikuti konseling/psikoterapi dengan mempertimbangkan masukan dari rekan kerja dan/atau bawahan pegawai bersangkutan.

Mengingat pentingnya kegiatan Konseling Mandatory sebagai bagian dari program manajemen ASN BPOM, perlu diadakannya metode evaluasi dan monitoring

untuk menjaga kualitas layanan konseling *mandatory* yang dilakukan oleh para psikolog klinis.

2. JENIS KASUS

Berdasarkan analisa data kasus konseling *mandatory* pada tahun 2025, didapati bahwa jenis-jenis permasalahan yang umum terjadi adalah :

Tema Masalah	Jumlah	Proporsi
Pekerjaan	15	47%
Keluarga	13	41%
Keluhan Fisik/Psikologis	4	12%
Total	32	100%

Tabel 1. Variasi Tema Masalah Konseling *Mandatory* pada tahun 2025

Subtema Masalah	Frekuensi
Keluarga - Perceraian	9
Pekerjaan – Lingkungan kerja kurang mendukung	3
Keluhan fisik/psikologis – depresi	2
Pekerjaan – Konflik moral dalam bekerja	2
Keluhan fisik/psikologis – Kendala manajemen stres	2
Pekerjaan – Ketidaksesuaian kompetensi dengan jabatan	2
Pekerjaan – Mutasi/redistribusi/rotasi	2
Keluarga - Pengasuhan	2
Pekerjaan - *Burnout*	1
Keluarga - Finansial	1

Tabel 2. Variasi Sub-Tema Masalah Konseling *Mandatory* pada tahun 2025 (sampai bulan September 2025)

3. KRITERIA

3.1. KRITERIA PENGECUALIAN KASUS YANG TIDAK PERLU MONITORING DAN EVALUASI KONSELING MANDATORY

a. Klien yang sudah keluar sebagai pegawai Badan POM ketika pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory*.

b. Klien kasus perceraian (tidak mendapatkan penanganan konseling secara utuh dan komprehensif).

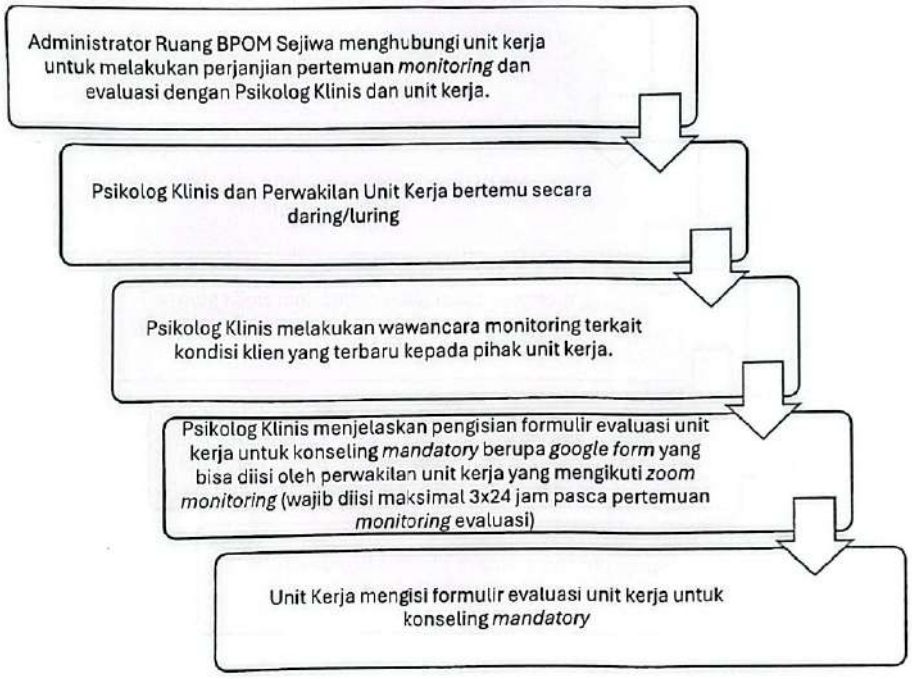
3.2. KRITERIA PENILAI *MONITORING* DARI UNIT KERJA

Diutamakan penilai *monitoring* dari unit kerja adalah:

a. Atasan langsung dari klien *mandatory*, yaitu pejabat atau pimpinan yang secara struktural memiliki tanggung jawab langsung terhadap kinerja, perilaku, dan kesejahteraan pegawai yang menjadi klien. Atasan ini diharapkan memahami secara komprehensif kondisi klien sebelum, selama, dan setelah menjalani proses konseling bersama Ruang BPOM Sejiwa. Pemahaman tersebut penting agar hasil monitoring dapat memberikan gambaran utuh mengenai perubahan perilaku, peningkatan kinerja, serta dampak psikologis positif yang mungkin muncul pasca intervensi konseling.

b. Rekan kerja atau bawahan dari klien *mandatory* yang memiliki interaksi kerja cukup intens, memahami dinamika perilaku serta kinerja klien baik sebelum, selama, maupun setelah proses konseling berlangsung. Rekan kerja ini ditunjuk secara resmi oleh unit kerja untuk mengikuti kegiatan monitoring dan evaluasi sebagai bentuk partisipasi aktif dalam memberikan umpan balik objektif mengenai perkembangan klien di lingkungan kerja.

4. ALUR *MONITORING* DAN EVALUASI KASUS *MANDATORY* - UNIT KERJA



5. ALUR *MONITORING* DAN EVALUASI KASUS *MANDATORY* - KLIEN

6. DOKUMEN PELAKSANAAN *MONITORING* DAN EVALUASI

A. Panduan Wawancara Monitoring dan Evaluasi

B. Alat Ukur Monitoring dan Evaluasi Unit Kerja

C. Alat Ukur Monitoring dan Evaluasi Individu – Penilaian Layanan

D. Alat Ukur Monitoring dan Evaluasi Individu – Kondisi Kesehatan Mental

7. PANDUAN WAWANCARA MONITORING DAN EVALUASI

7.1. UNIT KERJA

NO.	PERTANYAAN
1.	Menurut Bapak/Ibu, bagaimana perkembangan perilaku dari klien di lingkungan kerja?
2.	Menurut Bapak/Ibu, perubahan apa yang muncul dari klien pasca mendapatkan konseling *mandatory* dari Ruang BPOM Sejiwa?
3.	Menurut Bapak/Ibu, keluhan apa yang masih terlihat dari diri klien?
4.	Menurut Bapak/Ibu, kesulitan apa yang dialami oleh klien untuk mengubah perilaku yang dikeluhkan tersebut?
5.	Menurut Bapak/Ibu, hal positif apa yang terlihat dari diri klien?
6.	Menurut Bapak/Ibu, apakah klien masih membutuhkan proses konseling ke Ruang BPOM Sejiwa?

7.2. INDIVIDUAL

NO.	PERTANYAAN
1.	Menurut Bapak/Ibu, bagaimana perkembangan perilaku anda?, khususnya di unit kerja?
2.	Menurut Bapak/Ibu, perubahan apa yang muncul dari anda pasca mendapatkan konseling *mandatory* dari Ruang BPOM Sejiwa?
3.	Menurut Bapak/Ibu, keluhan apa yang masih ada dalam diri Anda saat ini?
4.	Menurut Bapak/Ibu, kesulitan apa yang dialami oleh Anda untuk mengubah perilaku yang dikeluhkan tersebut?
5.	Menurut Bapak/Ibu, hal positif apa yang terlihat dari diri Anda?
6.	Menurut Bapak/Ibu, apakah Anda masih membutuhkan proses konseling ke Ruang BPOM Sejiwa?

8. ALAT UKUR *MONITORING* DAN EVALUASI UNIT KERJA

Identitas Responden :

Nama :

NIP :

Unit Kerja :

Jabatan :

Status : atasan / rekan kerja / bawahan

Tanggal monitoring :

Identitas Pegawai Peserta Konseling

Nama :

NIP :

Unit Kerja :

Jabatan :

Masa Konseling :

Alasan rekomendasi konseling :

No.	Pernyataan	Penilaian			
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat Setuju
Aspek Penyelesaian Permasalahan					
1	Unit kerja merasa terbantu dengan dilakukannya konseling terhadap ybs				
2	Terdapat perubahan positif secara signifikan atas permasalahan yang ingin diselesaikan				

3	Terjadi peningkatan kinerja pegawai pasca konseling				
4	Terdapat peningkatan motivasi bekerja pasca konseling				
5	Terdapat perbaikan sikap, emosi dan perilaku pasca konseling				
6	Suasana kerja lebih kondusif pasca konseling				
Aspek Pelayanan layanan Ruang BPOM Sejiwa					
1	Anda merasa puas dengan hasil layanan Ruang BPOM Sejiwa				
2	Anda akan merekomendasikan layanan Ruang BPOM Sejiwa kepada pegawai di unit Anda				
3	Anda akan merekomendasikan layanan Ruang BPOM Sejiwa kepada pegawai di unit Anda				

Kritik dan saran secara umum :

.....

.....

.....

.....

9. ALAT UKUR MONITORING DAN EVALUASI INDIVIDU

DASS 21

Nama : _____

Jenis Kelamin : _____

Tanggal Pemeriksaan : _____

Tanggal Lahir : _____

Dibawah ini terdapat 21 nomor dimana masing-masing nomornya berisi 1 pernyataan. Tugas anda adala memberi skor 0/1/2/3 pada tiap nomor.

0 : Tidak pernah saya alami

1 : Kadang-kadang saya alami

2 : Sering saya alami

3 : Hampir setiap saat saya alami

1.	Saya merasa bahwa diri saya menjadi marah karena hal-hal sepele.	S	
2.	Saya merasa mulut saya sering kering.	A	
3.	Saya sama sekali tidak dapat merasakan perasaan positif.	D	
4.	Saya mengalami kesulitan bernafas (misalnya: sering kali terengah-engah atau tidak dapat bernafas padahal tidak melakukan aktivitas fisik sebelumnya).	A	
5.	Saya sepertinya tidak kuat lagi untuk melakukan suatu kegiatan.	D	
6.	Saya cenderung bereaksi berlebihan terhadap suatu situasi.	S	
7.	Saya merasa gemetar (misalnya: pada tangan).	A	
8.	Saya merasa telah menghabiskan banyak energi disaat merasa cemas.	S	
9.	Saya merasa khawatir dengan situasi dimana saya mungkin menjadi panik dan mempermalukan diri sendiri.	A	
10.	Saya merasa tidak ada hal yang dapat diharapkan di masa depan	D	
11.	Saya sedang merasa gelisah.	S	
12.	Saya merasa sulit untuk bersantai	S	
13.	Saya merasa sedih dan tertekan	D	
14.	Saya sulit untuk sabar dalam menghadapi gangguan terhadap hal yang sedang saya lakukan	S	
15.	Saya merasa saya hampir panik	A	

16.	Saya tidak merasa antusias dalam hal apapun.	D	
17.	Saya merasa bahwa saya tidak berharga sebagai seorang manusia.	D	
18.	Saya merasa bahwa saya mudah tersinggung.	S	
19.	Saya menyadari perubahan detak jantung, walaupun tidak sehabis melakukan aktivitas fisik (misalnya: merasa detak jantung meningkat atau melemah).	A	
20.	Saya merasa takut tanpa alasan yang jelas.	A	
21.	Saya merasa bahwa hidup tidak bermanfaat.	D	

Hasil : D : S :

(Diisi Oleh Psikolog) A : Total :

Nama :
NIP :
Unit Kerja :
Jabatan :
Status : Mandatory
Psikolog :

No.	Pernyataan	Penilaian			
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju
1	Saya merasa terbantu dengan dengan layanan layanan Ruang BPOM Sejiwa				
	Jelaskan jawaban Anda				
2	Saya merasa puas dengan konseling/psikoterapi yang diberikan				
	Jelaskan jawaban Anda				
3	Saya merasa nyaman melakukan konseling/psikoterapi dengan konselor/psikolog				

	layanan Ruang BPOM Sejiwa				
	Jelaskan jawaban Anda				
4	Saya mendapatkan perubahan positif setelah melakukan konseling/psikoterapi dengan konselor/psikolog layanan Ruang BPOM Sejiwa				
	Jelaskan jawaban Anda				
5	Perasaan dan kondisi emosi saya menjadi lebih baik pasca konseling/psikoterapi				
	Jelaskan jawaban Anda				
6	Saya merasa puas dengan layanan layanan Ruang BPOM Sejiwa				
	Jelaskan jawaban Anda				

7	Saya merasa puas dengan infrastruktur layanan Ruang BPOM Sejiwa				
	Jelaskan jawaban Anda				
8	Saya akan mereferensikan layanan Ruang BPOM Sejiwa kepada rekan kerja saya				
	Jelaskan jawaban Anda				

Kritik dan saran :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Output 2 : Hasil *Expert Judgement* Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah disusun

SURAT PERNYATAAN *EXPERT JUDGEMENT*

Saya yang bertanda tangani di bawah ini :

Nama Lengkap : Santika Andahawari , M. Psi

Pekerjaan : Psikolog Klinis Ahli Muda

Instansi : BPOM

Pendidikan Terakhir : S2 Profesi

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah memberikan *expert judgement* dari metode *monitoring* dan evaluasi konseling kasus mandatory pasca terminasi di Ruang BPOM Sejiwa yang disusun oleh :

Nama Lengkap : Danu Aji Nugroho, S.Psi., M.Psi.

Instansi : Badan Pengawas Obat dan Makanan

NIP : 199506172025061005

Berikut Adalah saran atau kritik yang saya berikan untuk pengembangan metode yang telah disusun.

1. Analisa jenis kasus sebaiknya dipetakan berdasarkan jumlah klien, bukan jumlah kedatangan (dipastikan kembali).
2. Tambahan poin kriteria : waktu pelaksanaan monev dari sesi terakhir (terminasi)
3. Pada poin 3.2 Kriteria penilai monitoring unit kerja poin (b) rekan kerja perlu dikaji kembali, dipastikan yang menilai mengetahui status pegawai menjalani konseling mandatory (prinsip kerahasiaan). Alternatif penilai lainnya adalah pimpinan unit kerja atau Kabag/Kasubag TU/ Analis SDM Aparatur di unit kerja, yg mengetahui permasalahan ataupun berinteraksi cukup intens dengan pegawai.
4. Menambahkan penilai monitoring pada kasus pegawai pindah/mutasi ke unit kerja lain. Masukan: bisa ditujukan ke unit asal (yang merekomendasikan konseling mandatory) berdasarkan kondisi terakhir pegawai sebelum pindah.
5. Pada panduan wawancara: istilah klien sebaiknya diubah menjadi pegawai
6. Pada kuesioner monitoring & evaluasi unit kerja, aspek Pelayanan Layanan Ruang BPOM Sejiwa poin 2 & 3 narasi kalimat persis sama, tolong dicek kembali
7. Alat ukur monev individu - kondisi kesehatan mental sebaiknya hanya diberikan pada pegawai yang mengisi kuesioner pra-konseling (sehingga bisa didapat perbandingan

pre dan post. Mengingat sebagian besar klien mandatory hadir atas rujukan unit kerja bukan keinginan internal, sehingga dimungkinkan skor kuesionernya tidak merepresentasikan proses layanan konseling.

Demikian surat pernyatana ini saya buat dengan sesungguhnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 4 November 2025

(Santika Andanawari)
NIP. 199104232019 03 2003

SURAT PERNYATAAN *EXPERT JUDGEMENT*

Saya yang bertanda tangani di bawah ini :

Nama Lengkap	: Rima Christine Sujana, S.Psi., M.Psi.
Pekerjaan	: Psikolog Klinis Ahli Muda
Instansi	: Badan Pengawas Obat dan Makanan
Pendidikan Terakhir	: S2 Magister Psikologi Profesi

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah memberikan *expert judgement* dari metode *monitoring* dan evaluasi konseling kasus mandatory pasca terminasi di Ruang BPOM Sejiwa yang disusun oleh :

Nama Lengkap	:	Danu Aji Nugroho, S.Psi., M.Psi.
Instansi	:	Badan Pengawas Obat dan Makanan
NIP	:	199506172025061005

Berikut Adalah saran atau kritik yang saya berikan untuk pengembangan metode yang telah disusun.

Secara keseluruhan metode yg disusun sudah baik. Berikut ini beberapa saran pengembangan :

1. Perlu ada kriteria monev untuk klien mandatory yg mutasi setelah terminasi bagaimana metode monevnya.
2. Panduan wawancara monev pada poin :
   1) Perlu diperjelas bahwa perilaku yg dimaksud berkaitan dg permasalahan mandatory, dan atau target individu berdasarkan indikator perilaku pada awal pertemuan.
   3) Keluhan berkaitan dengan latar belakang mandatory, bisa ditambahkan ukuran secara frekuensi dan intensitas, skala 1–10.
3. Panduan wawancara monev bisa ditambahkan poin mengenai monitoring implementasi rekomendasi yg disampaikan dalam laporan terminasi baik untuk unit kerja dan individu.
4. Alat ukur untuk unit kerja bisa disesuaikan dengan draft revisi terakhir : aspek penyelesaian masalah 8 poin, pelayanan 2 poin.
5. Alat ukur untuk individu :
   a) Jika DASS diberikan saat monev, maka perlu data pembanding sebelumnya (ada pre-nya).
   b) Konseling mandatory ada keluhan/ permasalah cukup spesifik dari unit kerja, sebaiknya

monev dilakukan berdasarkan indikator tersebut. Selain indikator yg diperoleh saat pertemuan dengan unit kerja, bisa dilakukan juga dengan indikator target individu dari klien. Hal tsb yg diukur pre-post nya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 5 November 2025

(Rima Christine Sujana, S.Ps., M.Psi.)
NIP. 19880926 201903 2 006

SURAT PERNYATAAN *EXPERT JUDGEMENT*

Saya yang bertanda tangani di bawah ini :

Nama Lengkap	: Debby Afradipta, S.Psi., M.Psi.
Pekerjaan	: Psikolog klinis ahli muda
Instansi	: Badan Pengawas Obat & Makanan
Pendidikan Terakhir	: S2 Profesi Psikologi

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah memberikan *expert judgement* dari metode *monitoring* dan evaluasi konseling kasus mandatory pasca terminasi di Ruang BPOM Sejiwa yang disusun oleh :

Nama Lengkap	:	Danu Aji Nugroho, S.Psi., M.Psi.
Instansi	:	Badan Pengawas Obat dan Makanan
NIP	:	199506172025061005

Berikut Adalah saran atau kritik yang saya berikan untuk pengembangan metode yang telah disusun.

1) Poin 3 judul kriteria ditambahkan:
kriteria kasus yg perlu monitoring & evaluasi konseling mandatory dengan rentang waktu bbrp bulan pasca terminasi

2.) Atasan langsung klien mandatory diberikan kriteria tertentu misalkan:
* Atasan langsung dimintasi pd saat sesi mandatory masih berlangsung / pd saat rentang pelaksanaan monev, apakah bs termasuk penilai monitoring unit kerja?

Demikian surat pernyatana ini saya buat dengan sesungguhnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 5 NOV 2025

(Debby Afrediptia S.Psi., M.Psi)
NIP. 19940407 201903 2010

SURAT PERNYATAAN *EXPERT JUDGEMENT*

Saya yang bertanda tangani di bawah ini :

Nama Lengkap : ARIANA NOVADIAN

Pekerjaan : PSIKOLOG

Instansi : BPOM

Pendidikan Terakhir : PROFESI PSIKOLOG

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah memberikan *expert judgement* dari metode *monitoring* dan evaluasi konseling kasus mandatory pasca terminasi di Ruang BPOM Sejiwa yang disusun oleh :

Nama Lengkap : Danu Aji Nugroho, S.Psi., M.Psi.

Instansi : Badan Pengawas Obat dan Makanan

NIP : 199506172025061005

Berikut Adalah saran atau kritik yang saya berikan untuk pengembangan metode yang telah disusun.

- Secara umum sudah cukup dapat membayangkan teknis alur layanan monitoring & evaluasi kasus mandatori Pasca Terminasi
- Beberapa saran yang perlu dipertimbangkan :

(1) Poin kriteria 3.1 (hal 5), > ditampilkan sbg kriteria kasus & Poin 3.2 sbg kriteria penilaiannya baik dr klien maupun unit kerja

contoh 3.1.1. kasus mandatori pasca terminasi 3 – 6 bulan.

2. klien kasus mandatori masih bekerja di BPOM

3. Terminasi kasus dengan penanganan utuh (bukan klien yg sulit berkomitmen pd sesi / kasus2an) & berimbang (bukan klien yg mau terlibat dlm proses)

② Panduan wawancara; > memperoleh pd perilaku kerja yg menjadi sebab klien dimandatorikan. Selain itu menambahkan diksi/kalimat (hal 8)

③ Tabel alat ukur dpt diberikan (hal 9)
1. Petunjuk pengisian
2. Ditambahkan skala angka (siapa tau bisa diolah datanya utk kuantitatif)

Demikian surat pernyatana ini saya buat dengan sesungguhnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 12 November '25

(Arlana Novadian)
NIP.

SURAT PERNYATAAN *EXPERT JUDGEMENT*

Saya yang bertanda tangani di bawah ini :

Nama Lengkap	: Luthfia Defry R
Pekerjaan	: PNS
Instansi	: BPOM
Pendidikan Terakhir	: S2

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah memberikan *expert judgement* dari metode *monitoring* dan evaluasi konseling kasus mandatory pasca terminasi di Ruang BPOM Sejiwa yang disusun oleh :

Nama Lengkap	:	Danu Aji Nugroho, S.Psi., M.Psi.
Instansi	:	Badan Pengawas Obat dan Makanan
NIP	:	199506172025061005

Berikut Adalah saran atau kritik yang saya berikan untuk pengembangan metode yang telah disusun.

1) Perbaikan pada skala likert menjadi 1 - 5
2) Penyesuaian pertanyaan panduan wawancara baik unit kerja ataupun individual perkembangan perilaku → disesuaikan dg masalah yang diajuk.
3) Penyesuaian pertanyaan panduan wawancara nomor 4. → perlu digali juga apa upaya unit kerja dalam mengimplementasikan rekomendasi pada laporan. bisa juga dengan nomor 4 → Induk Pengawas.

Demikian surat pernyatana ini saya buat dengan sesungguhnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta,

(Luthfia D. R)
NIP. 19821219 200012 2002

***Output* 3 :** Metode Monitoring dan Evaluasi Kasus Konseling *Mandatory* yang telah direvisi berdasarkan masukan *expert judgement*.

PANDUAN METODE *MONITORING* DAN EVALUASI
KONSELING KASUS *MANDATORY*
PASCA TERMINASI DI RUANG BPOM SEJIWA

BADAN POM

Disusun oleh :
Danu Aji Nugroho, S.Psi., M.Psi.
Psikolog Klinis Ahli Pertama
199506172025061005

RUANG BPOM SEJIWA – BIRO SUMBER DAYA MANUSIA
BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN
2025

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI 2
1. LATAR BELAKANG 3
2. JENIS KASUS 4
3. KRITERIA 5
3.1. KRITERIA KASUS YANG TER-MONITORING DAN EVALUASI KONSELING MANDATORY 5
3.2. KRITERIA PENGECUALIAN KASUS YANG TIDAK PERLU MONITORING DAN EVALUASI KONSELING MANDATORY 5
3.3. KRITERIA PENILAI MONITORING DARI UNIT KERJA 5
3.4. KRITERIA PENILAI MONITORING DAN EVALUASI UNTUK PEGAWAI YANG SUDAH MUTASI SETELAH TERMINASI - SEBELUM MONITORING 6
4. FOKUS MONITORING DAN EVALUASI 6
5. ALUR MONITORING DAN EVALUASI KASUS MANDATORY - UNIT KERJA .. 7
6. ALUR MONITORING DAN EVALUASI KASUS MANDATORY - KLIEN 8
7. DOKUMEN PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI 8
8. PANDUAN WAWANCARA MONITORING DAN EVALUASI 9
8.1. UNIT KERJA 9
8.2. INDIVIDUAL 9
9. ALAT UKUR MONITORING DAN EVALUASI UNIT KERJA 10
10. ALAT UKUR MONITORING DAN EVALUASI INDIVIDU 13
11. LEMBAR TRACKING PERUBAHAN PERILAKU KLIEN 18

1. LATAR BELAKANG

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanahkan pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Setiap Pegawai ASN dituntut untuk berkinerja baik serta mengembangkan kompetensinya. Oleh karena itu, setiap ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, serta penataran.

Sebagai salah satu upaya pengelolaan ASN dalam menjaga kinerja dan kompetensi pegawai, Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) merasa perlu mengembangkan program pendukung pengembangan kompetensi yang telah ada guna mengurangi hambatan-hambatan yang mungkin terjadi dalam pengelolaan kinerja dan kompetensi ASN.

Konseling Mandatory merupakan konseling psikologis yang diberikan kepada pegawai yang direferensikan atau dirujuk oleh unit kerja dan/atau ditunjuk oleh Biro Sumber Daya Manusia Badan POM berdasarkan data kebutuhan konseling atau psikoterapi, baik secara individu maupun kelompok.

Untuk mereferensikan pegawai agar menjalani konseling atau psikoterapi *mandatory*, terdapat beberapa kriteria yang harus dipenuhi sebagai berikut:

a. Berdasarkan hasil asesmen potensi dan kompetensi, direkomendasikan untuk mengikuti konseling/psikoterapi sebagai upaya peningkatan kompetensi.
b. Capaian sasaran kinerja pegawai berada pada kategori di bawah ekspektasi dan/atau
c. Nilai salah satu atau lebih unsur penilaian perilaku di bawah ekspektasi dan/atau
d. Mengalami penurunan kinerja yang signifikan dan/atau
e. Berdasarkan penilaian perilaku keseharian, direkomendasikan untuk mengikuti konseling/psikoterapi dengan mempertimbangkan masukan dari rekan kerja dan/atau bawahan pegawai bersangkutan.

Mengingat pentingnya kegiatan Konseling Mandatory sebagai bagian dari program manajemen ASN BPOM, perlu diadakannya metode evaluasi dan monitoring

untuk menjaga kualitas layanan konseling *mandatory* yang dilakukan oleh para psikolog klinis.

2. JENIS KASUS

Berdasarkan analisa data kasus konseling *mandatory* pada tahun 2025, didapati bahwa jenis-jenis permasalahan yang umum terjadi adalah :

Tema Masalah	Jumlah Klien	Proporsi
Pekerjaan	15	47%
Keluarga	13	41%
Keluhan Fisik/Psikologis	4	12%
Total	32	100%

Tabel 1. Variasi Tema Masalah Konseling *Mandatory* pada tahun 2025

Subtema Masalah	Jumlah Klien
Keluarga - Perceraian	9
Pekerjaan – Lingkungan kerja kurang mendukung	3
Keluhan fisik/psikologis – depresi	2
Pekerjaan – Konflik moral dalam bekerja	2
Keluhan fisik/psikologis – Kendala manajemen stres	2
Pekerjaan – Ketidaksesuaian kompetensi dengan jabatan	2
Pekerjaan – Mutasi/redistribusi/rotasi	2
Keluarga - Pengasuhan	2
Pekerjaan - *Burnout*	1
Keluarga - Finansial	1

Tabel 2. Variasi Sub-Tema Masalah Konseling *Mandatory* pada tahun 2025 (sampai bulan September 2025)

3. KRITERIA

3.1. KRITERIA KASUS YANG DAPAT DILAKUKAN *MONITORING* DAN EVALUASI KONSELING *MANDATORY*

a. Klien yang masih merupakan pegawai aktif Badan Pengawas Obat dan Makanan.
b. Klien yang mendapatkan layanan psikologis secara utuh (berkomitmen pada semua sesi anamnesa, asesmen, dan penyampaian hasil dan atau pendampingan) dan berimbang (yang bersedia kolaboratif dalam mengikuti setiap sesi dan rekomendasi yang dirancangkan oleh Tim Psikolog Klinis)
c. Klien yang sudah melewati masa penyesuaian pasca sesi terminasi/penyampaian hasil selama kurang lebih 3 bulan atau 6 bulan.

3.2. KRITERIA PENGECUALIAN KASUS YANG TIDAK PERLU MONITORING DAN EVALUASI KONSELING *MANDATORY*

a. Klien yang sudah keluar sebagai pegawai Badan POM ketika pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory*.
b. Klien dengan pengalaman traumatis mendalam (apabila Psikolog Klinis menilai pelaksanaan monev berisiko memicu kembali trauma)

3.3. KRITERIA PENILAI *MONITORING* DARI UNIT KERJA

Diutamakan penilai *monitoring* dari unit kerja adalah:

a. Atasan langsung dari klien *mandatory*, yaitu pejabat atau pimpinan yang secara struktural memiliki tanggung jawab langsung terhadap kinerja, perilaku, dan kesejahteraan pegawai yang menjadi klien. Atasan ini diharapkan memahami secara komprehensif kondisi klien sebelum, selama, dan setelah menjalani proses konseling bersama Ruang BPOM Sejiwa. Pemahaman tersebut penting agar hasil monitoring dapat memberikan gambaran utuh mengenai perubahan perilaku, peningkatan kinerja, serta dampak psikologis positif yang mungkin muncul pasca intervensi konseling.
b. Pimpinan unit kerja/Kabag/Kasubag TU/Analis SDM Aparatur yang memiliki interaksi kerja cukup intens, memahami dinamika perilaku serta kinerja klien baik sebelum, selama, maupun setelah proses konseling berlangsung. Pihak penilai ini

ditunjuk secara resmi oleh unit kerja untuk mengikuti kegiatan *monitoring* dan evaluasi sebagai bentuk partisipasi aktif dalam memberikan umpan balik objektif mengenai perkembangan klien di lingkungan kerja.

c. Rekan kerja atau bawahan dari klien mandatory yang memiliki interaksi kerja cukup intens, memahami dinamika perilaku serta kinerja klien baik sebelum, selama, maupun setelah proses konseling *mandatory* berlangsung. Rekan kerja ini ditunjuk secara resmi oleh unit kerja untuk mengikuti kegiatan *monitoring* dan evaluasi sebagai bentuk partisipasi aktif dalam memberikan umpan balik objektif mengenai perkembangan klien di lingkungan kerja. Rekan kerja yang ditunjuk ini harus mematuhi prinsip kerahasiaan dan kode etik dalam proses kegiatan *monitoring* dan evaluasi.

3.4. KRITERIA PENILAI *MONITORING* DAN EVALUASI UNTUK PEGAWAI YANG SUDAH MUTASI SETELAH TERMINASI - SEBELUM MONITORING

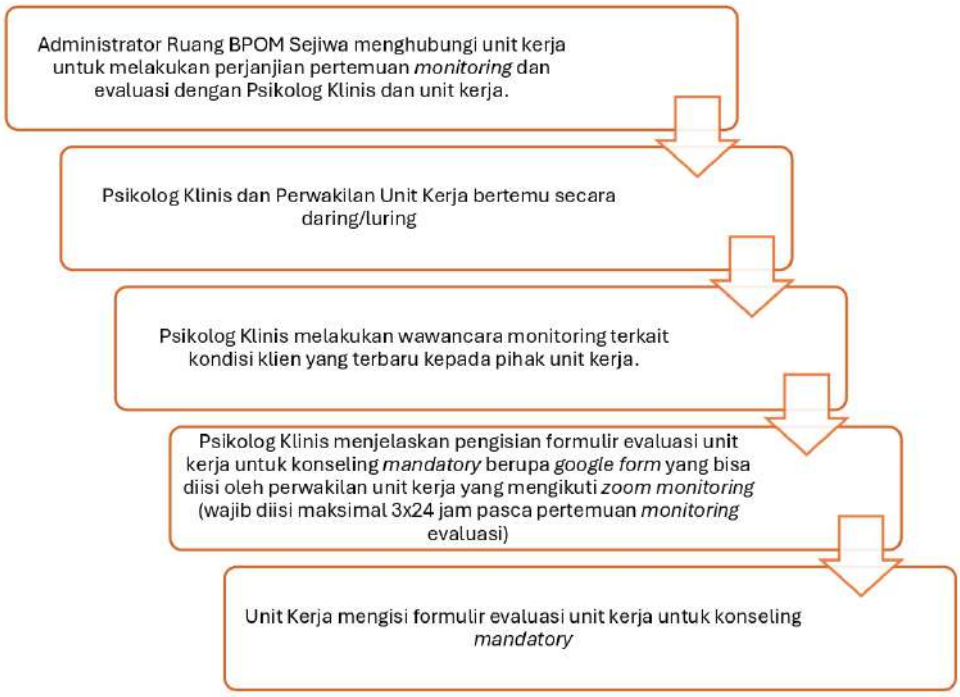
a. Bagi pegawai yang sudah mutasi setelah terminasi dan sebelum *monitoring,* maka monitoring dan evaluasi unit kerja akan dilakukan **hanya** pada aspek kepuasan layanan konseling ruang BPOM Sejiwa yang diisi oleh **unit kerja lama / saat pegawai tersebut dirujuk *mandatory* ke Ruang BPOM Sejiwa.**

b. Bagi pegawai yang sudah mutasi setelah terminasi dan sebelum *monitoring,* maka monitoring dan evaluasi aspek kondisi perubahan perilaku dinilai melalui pertemuan dengan pegawai dan evaluasi dari pegawai.

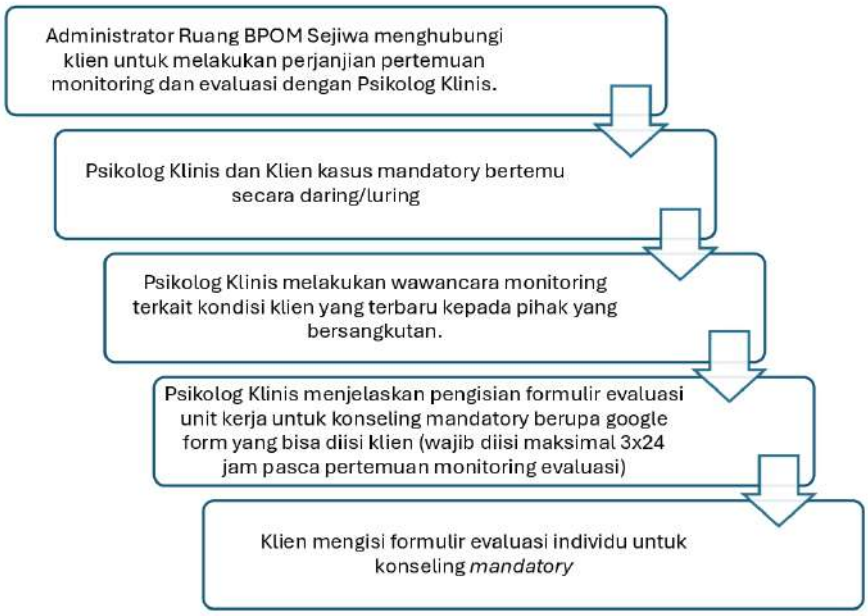
4. FOKUS *MONITORING* DAN EVALUASI

Proses *monitoring* dan evaluasi kasus *mandatory* ini hanya berfokus pada permasalahan saat periode konseling *mandatory* dilakukan. Hal ini diimplementasikan dengan cara Psikolog perlu untuk melihat kembali dokumen laporan dan menuliskan beberapa poin keluhan perilaku ke dalam lembar *tracking* perubahan perilaku.

5. ALUR *MONITORING* DAN EVALUASI KASUS *MANDATORY* - UNIT KERJA



6. ALUR *MONITORING* DAN EVALUASI KASUS *MANDATORY* - KLIEN



7. DOKUMEN PELAKSANAAN *MONITORING* DAN EVALUASI

A. Panduan Wawancara Monitoring dan Evaluasi
B. Alat Ukur Monitoring dan Evaluasi Unit Kerja
C. Alat Ukur Monitoring dan Evaluasi Individu – Penilaian Layanan
D. Alat Ukur Monitoring dan Evaluasi Individu – Kondisi Kesehatan Mental
E. Lembar *Tracking* Perubahan Perilaku Individu

8. PANDUAN WAWANCARA MONITORING DAN EVALUASI

8.1. UNIT KERJA

NO.	PERTANYAAN
1.	Menurut Bapak/Ibu, bagaimana perkembangan perilaku dari pegawai yang dulunya dikeluhan (saat konseling *mandatory)* di lingkungan kerja?
2.	Menurut Bapak/Ibu, perubahan apa yang muncul dari pegawai pasca mendapatkan konseling *mandatory* dari Ruang BPOM Sejiwa?
3.	Menurut Bapak/Ibu, keluhan apa yang masih terlihat dari diri pegawai?
4.	Menurut Bapak/Ibu, kesulitan/tantangan/hambatan apa yang dialami oleh pegawai untuk mengubah perilaku yang dikeluhkan tersebut? Upaya apa yang unit kerja sudah lakukan berkaitan dengan kesulitan/tantangan/hambatan tersebut?
5.	Menurut Bapak/Ibu, hal positif apa yang terlihat dari diri pegawai?
6.	Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai masih membutuhkan proses konseling ke Ruang BPOM Sejiwa? Mohon berikan penjelasan/pertimbangannya.

Tabel 3. Panduan Wawancara Monitoring dan Evaluasi Unit Kerja

8.2. INDIVIDUAL

NO.	PERTANYAAN
1.	Menurut Bapak/Ibu, bagaimana perkembangan perilaku anda?, khususnya di unit kerja?
2.	Menurut Bapak/Ibu, perubahan apa yang muncul dari anda pasca mendapatkan konseling *mandatory* dari Ruang BPOM Sejiwa?
3.	Menurut Bapak/Ibu, keluhan apa yang masih ada dalam diri Anda saat ini?
4.	Menurut Bapak/Ibu, kesulitan/tantangan/hambatan apa yang dialami oleh Anda untuk mengubah perilaku yang dikeluhkan tersebut? Upaya apa yang Anda sudah lakukan berkaitan dengan kesulitan/tantangan/hambatan tersebut?
5.	Menurut Bapak/Ibu, hal positif apa yang terlihat dari diri Anda?
6.	Menurut Bapak/Ibu, apakah Anda masih membutuhkan proses konseling ke Ruang BPOM Sejiwa? Mohon berikan penjelasan/pertimbangannya.

Tabel 4. Panduan Wawancara Monitoring dan Evaluasi Individual

9. ALAT UKUR *MONITORING* DAN EVALUASI UNIT KERJA

Identitas Responden :

Nama :

NIP :

Unit Kerja :

Jabatan :

Status : atasan / rekan kerja / bawahan

Tanggal monitoring :

Identitas Pegawai Peserta Konseling

Nama :

NIP :

Unit Kerja :

Jabatan :

Masa Konseling :

Alasan rekomendasi konseling :

Petunjuk Pengisian :

Di dalam skala ini terdapat sejumlah pernyataan yang perlu Anda baca dengan cermat. Tugas Anda adalah memilih salah satu jawaban yang paling menggambarkan keadaan diri Anda secara **jujur dan sesuai kenyataan**. Beri tanda silang (**X**) atau centang (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan untuk setiap butir pernyataan. **Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewati.** Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

1 : Jika anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut

2 : Jika anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut

3 : Jika anda netral dengan pernyataan tersebut

4 : Jika anda setuju dengan pernyataan tersebut

5 : Jika anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut

Skala ini **bukan merupakan tes prestasi**, sehingga **tidak ada jawaban benar atau salah**. Semua jawaban akan dianggap benar selama Anda mengisinya dengan **jujur dan apa adanya**

No.	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
Aspek Penyelesaian Permasalahan						
1	Unit kerja merasa terbantu dengan dilakukannya konseling terhadap ybs					
2	Terdapat perubahan positif secara signifikan atas permasalahan yang ingin diselesaikan					
3	Terjadi peningkatan kinerja pegawai pasca konseling					
4	Terdapat peningkatan motivasi bekerja pasca konseling					
5	Terdapat perbaikan sikap pasca konseling					
6	Terdapat perbaikan emosi pasca konseling					
7	Terdapat perbaikan perilaku pasca konseling					
8	Suasana kerja lebih kondusif pasca konseling					
Aspek Pelayanan Ruang BPOM Sejiwa						
1	Anda merasa puas dengan hasil layanan Ruang BPOM Sejiwa					
2	Anda akan merekomendasikan layanan Ruang BPOM Sejiwa kepada pegawai di unit Anda					

Tabel 5. Alat Ukur Kepuasan Unit Kerja

Kritik dan saran secara umum :

.....

.....

.....

.....

10. ALAT UKUR MONITORING DAN EVALUASI INDIVIDU

DASS 21

Nama : _____

Jenis Kelamin : _____

Tanggal Pemeriksaan : _____

Tanggal Lahir : _____

Dibawah ini terdapat 21 nomor dimana masing-masing nomornya berisi 1 pernyataan. Tugas anda adalah memberi skor 0/1/2/3 pada tiap nomor berdasarkan apa yang anda alami selama 15 hari terakhir.

0 : Tidak pernah saya alami
2 : Sering saya alami
1 : Kadang-kadang saya alami
3 : Hampir setiap saat saya alami

1.	Saya merasa bahwa diri saya menjadi marah karena hal-hal sepele.	S	
2.	Saya merasa mulut saya sering kering.	A	
3.	Saya sama sekali tidak dapat merasakan perasaan positif.	D	
4.	Saya mengalami kesulitan bernafas (misalnya: sering kali terengah-engah atau tidak dapat bernafas padahal tidak melakukan aktivitas fisik sebelumnya).	A	
5.	Saya sepertinya tidak kuat lagi untuk melakukan suatu kegiatan.	D	
6.	Saya cenderung bereaksi berlebihan terhadap suatu situasi.	S	
7.	Saya merasa gemetar (misalnya: pada tangan).	A	
8.	Saya merasa telah menghabiskan banyak energi disaat merasa cemas.	S	
9.	Saya merasa khawatir dengan situasi dimana saya mungkin menjadi panik dan mempermalukan diri sendiri.	A	
10.	Saya merasa tidak ada hal yang dapat diharapkan di masa depan	D	
11.	Saya sedang merasa gelisah.	S	
12.	Saya merasa sulit untuk bersantai	S	
13.	Saya merasa sedih dan tertekan	D	
14.	Saya sulit untuk sabar dalam menghadapi gangguan terhadap hal yang sedang saya lakukan	S	

15.	Saya merasa saya hampir panik	A	
16.	Saya tidak merasa antusias dalam hal apapun.	D	
17.	Saya merasa bahwa saya tidak berharga sebagai seorang manusia.	D	
18.	Saya merasa bahwa saya mudah tersinggung.	S	
19.	Saya menyadari perubahan detak jantung, walaupun tidak sehabis melakukan aktivitas fisik (misalnya: merasa detak jantung meningkat atau melemah).	A	
20.	Saya merasa takut tanpa alasan yang jelas.	A	
21.	Saya merasa bahwa hidup tidak bermanfaat.	D	

Tabel 6. Alat Ukur Kesehatan Mental (DASS-21)

Hasil :	D :	S :
(Diisi Oleh Psikolog)	A :	Total :

Nama :
NIP :
Unit Kerja :
Jabatan :
Status : Voluntary / Mandatory
Konselor / Psikolog :

Petunjuk Pengisian :

Di dalam skala ini terdapat sejumlah pernyataan yang perlu Anda baca dengan cermat. Tugas Anda adalah memilih salah satu jawaban yang paling menggambarkan keadaan diri Anda secara **jujur dan sesuai kenyataan**. Beri tanda silang (**X**) atau centang (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan untuk setiap butir pernyataan. **Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewati.** Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

1 : Jika anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut
2 : Jika anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut
3 : Jika anda netral dengan pernyataan tersebut
4 : Jika anda setuju dengan pernyataan tersebut
5 : Jika anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut

Skala ini **bukan merupakan tes prestasi**, sehingga **tidak ada jawaban benar atau salah**. Semua jawaban akan dianggap benar selama Anda mengisinya dengan **jujur dan apa adanya**

No.	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa terbantu dengan dengan layanan Ruang BPOM Sejiwa					
	Jelaskan jawaban Anda					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
2	Saya merasa puas dengan konseling/psikoterapi yang diberikan					
	Jelaskan jawaban Anda					
3	Saya merasa nyaman melakukan konseling/psikoterapi dengan konselor/psikolog Ruang BPOM Sejiwa					
	Jelaskan jawaban Anda					
4	Saya mendapatkan perubahan positif setelah melakukan konseling/psikoterapi dengan konselor/psikolog Ruang BPOM Sejiwa					
	Jelaskan jawaban Anda					
5	Perasaan dan kondisi emosi saya menjadi lebih baik pasca konseling/psikoterapi					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
	Jelaskan jawaban Anda					
6	Saya merasa puas dengan layanan Ruang BPOM Sejiwa					
	Jelaskan jawaban Anda					
7	Saya merasa puas dengan infrastruktur Ruang BPOM Sejiwa					
	Jelaskan jawaban Anda					
8	Saya akan mereferensikan layanan Ruang BPOM Sejiwa kepada rekan kerja saya					
	Jelaskan jawaban Anda					

Tabel 7. Alat Ukur Kepuasan Individu

Kritik dan saran :

……

……

……

11. LEMBAR *TRACKING* PERUBAHAN PERILAKU KLIEN

LEMBAR *MONITORING* DAN EVALUASI

***TRACKING* PERUBAHAN PERILAKU KLIEN KASUS MANDATORY**

(Diisi oleh Psikolog yang bertugas)

Nama Pegawai :
Unit Kerja :
Periode Konseling Mandatory :
Tanggal Terminasi :
Tanggal Monitoring :
Psikolog yang bertugas :

- ☐ Ariana Novadian, Psi
- ☐ Rima C. Sujana, S.Psi., M.Psi
- ☐ Santika Andanawari, M.Psi
- ☐ Debby Afradipta, S.Psi., M.Psi
- ☐ Danu Aji Nugroho, S.Psi., M.Psi.
- ☐ Prabarathayu Dwi Aulia Mareta, S.Psi, M.Psi.

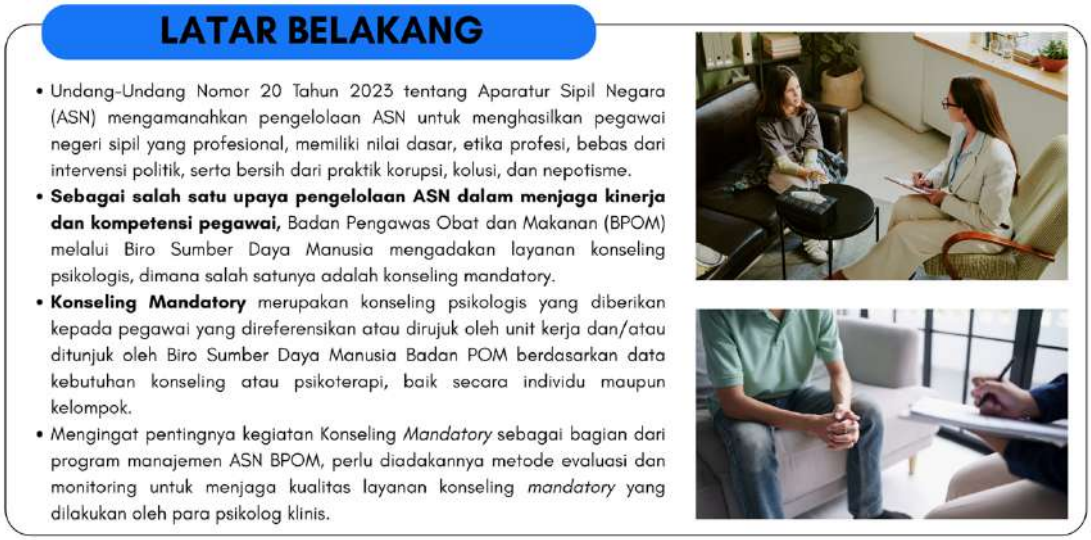
Deskripsi Singkat Keluhan dan Alasan Mandatory
Saran Rekomendasi Bagi Pegawai (Dalam Laporan)
Monitoring dan Evaluasi Saran Rekomendasi Bagi Pegawai

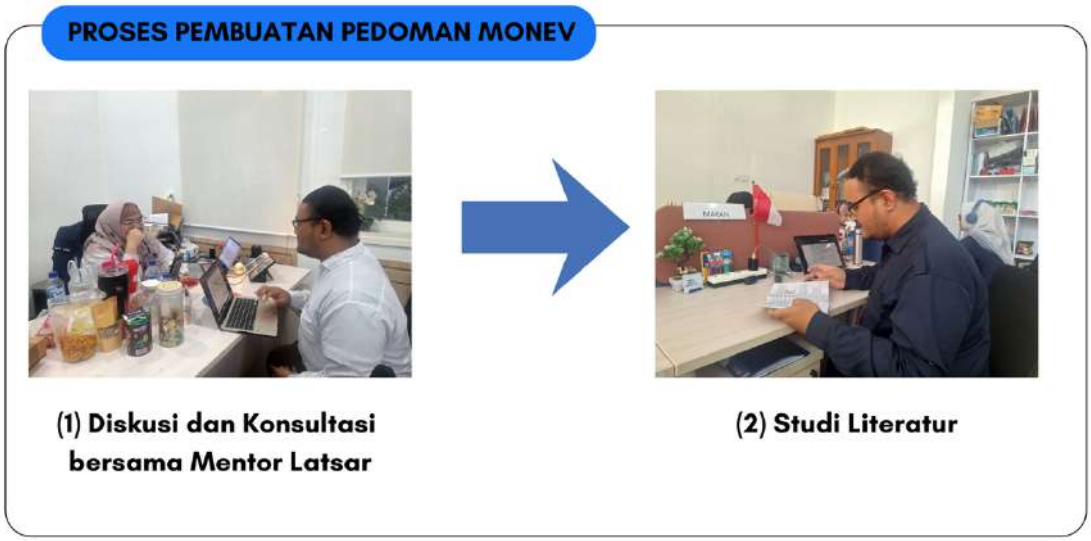
Saran Rekomendasi Bagi Unit Kerja (Dalam Laporan)
Monitoring dan Evaluasi Saran Rekomendasi Bagi Unit Kerja
Perilaku yang dikeluhkan (Bentuk dan Intensitas) (Intensitas dituliskan dalam bentuk skor 1-10 dan frekuensi perilakunya)
Perkembangan saat ini terkait perilaku yang dikeluhkan (Bentuk dan Intensitas) (Intensitas dituliskan dalam bentuk skor 1-10 dan frekuensi perilakunya)

Tabel 9. Lembar Kerja Psikolog (*Tracking* Perubahan Perilaku)

OUTPUT / HASIL AGENDA III

- Materi sosialisasi



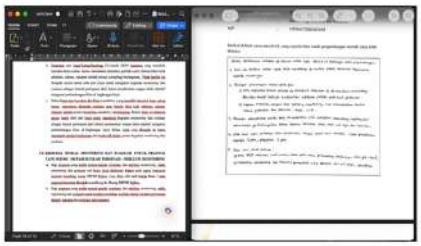


PROSES PEMBUATAN PEDOMAN MONEV

(3) Diskusi bersama Rekan Sejawat yang lebih senior

(4) Pelaksanaan Proses *Expert Judgement*

PROSES PEMBUATAN PEDOMAN MONEV



(5) Revisi Pedoman Monev Berdasarkan Input saat proses *expert judgement*

(6) Sosialisasi Pedoman Monev kepada Tim Psikolog Klinis BPOM

ASPEK MONITORING DAN EVALUASI

- Terdapat dua aspek yang dilakukan monitoring dan evaluasi
  a. Aspek kepuasan layanan konseling *mandatory* yang dilakukan oleh Tim Psikolog Klinis yang bertugas
  b. Aspek perubahan kondisi kesehatan mental yang dikeluhkan selama periode konseling *mandatory*

KRITERIA KASUS YANG DAPAT DI-MONEV

1. Klien yang masih merupakan pegawai aktif Badan Pengawas Obat dan Makanan.
2. Klien yang mendapatkan layanan psikologis secara utuh (berkomitmen pada semua sesi anamnesa, asesmen, dan penyampaian hasil dan atau pendampingan) dan berimbang (yang bersedia kolaboratif dalam mengikuti setiap sesi dan rekomendasi yang dirancangkan oleh Tim Psikolog Klinis)
3. Klien yang sudah melewati masa penyesuaian pasca sesi terminasi/penyampaian hasil selama kurang lebih 3 bulan - 6 bulan.

KRITERIA PENGECUALIAN MONEV

1. Klien yang sudah keluar sebagai pegawai Badan POM ketika pelaksanaan *monitoring* dan evaluasi konseling *mandatory*.
2. Klien dengan pengalaman traumatis mendalam (apabila Psikolog Klinis menilai pelaksanaan monev berisiko memicu kembali trauma)

KRITERIA PENILAI *MONITORING* UNIT KERJA

Diutamakan penilai monitoring dari unit kerja adalah:

1. **Atasan langsung dari klien *mandatory*,** yaitu pejabat atau pimpinan yang secara struktural memiliki tanggung jawab langsung terhadap kinerja, perilaku, dan kesejahteraan pegawai yang menjadi klien. Atasan ini diharapkan memahami secara komprehensif kondisi klien sebelum, selama, dan setelah menjalani proses konseling bersama Ruang BPOM Sejiwa. Pemahaman tersebut penting agar hasil monitoring dapat memberikan gambaran utuh mengenai perubahan perilaku, peningkatan kinerja, serta dampak psikologis positif yang mungkin muncul pasca intervensi konseling.
2. **Pimpinan unit kerja/Kabag/Kasubag TU/Analis SDM Aparatur** yang memiliki interaksi kerja cukup intens, memahami dinamika perilaku serta kinerja klien baik sebelum, selama, maupun setelah proses konseling berlangsung. Pihak penilai ini ditunjuk secara resmi oleh unit kerja untuk mengikuti kegiatan monitoring dan evaluasi sebagai bentuk partisipasi aktif dalam memberikan umpan balik objektif mengenai perkembangan klien di lingkungan kerja.
3. **Rekan kerja atau bawahan dari klien *mandatory*** yang memiliki interaksi kerja cukup intens, memahami dinamika perilaku serta kinerja klien baik sebelum, selama, maupun setelah proses konseling *mandatory* berlangsung. Rekan kerja ini ditunjuk secara resmi oleh unit kerja untuk mengikuti kegiatan *monitoring* dan evaluasi sebagai bentuk partisipasi aktif dalam memberikan umpan balik objektif mengenai perkembangan klien di lingkungan kerja. **Rekan kerja yang ditunjuk ini harus mematuhi prinsip kerahasiaan dan kode etik dalam proses kegiatan monitoring dan evaluasi.**

KRITERIA BAGI PEGAWAI YANG SUDAH MUTASI

1. Bagi pegawai yang sudah mutasi setelah terminasi dan sebelum *monitoring*, maka monitoring dan evaluasi unit kerja akan dilakukan hanya pada aspek kepuasan layanan konseling ruang BPOM Sejiwa yang diisi oleh unit kerja lama / saat pegawai tersebut dirujuk mandatory ke Ruang BPOM Sejiwa.
2. Bagi pegawai yang sudah mutasi setelah terminasi dan sebelum *monitoring*, maka *monitoring* dan evaluasi aspek kondisi perubahan perilaku dinilai melalui pertemuan dengan pegawai dan evaluasi dari pegawai.

FOKUS *MONITORING* DAN EVALUASI

Proses *monitoring* dan evaluasi kasus *mandatory* ini hanya berfokus pada permasalahan saat periode konseling *mandatory* dilakukan. Hal ini diimplementasikan dengan cara Psikolog perlu untuk melihat kembali dokumen laporan dan menuliskan beberapa poin keluhan perilaku ke dalam lembar *tracking* perubahan perilaku.

ALUR MONEV - UNIT KERJA

Administrator Ruang BPOM Sejiwa menghubungi unit kerja untuk melakukan perjanjian pertemuan *monitoring* dan evaluasi dengan Psikolog Klinis dan unit kerja.

↓

Psikolog Klinis dan Perwakilan Unit Kerja bertemu secara daring/luring

↓

Psikolog Klinis melakukan wawancara monitoring terkait kondisi klien yang terbaru kepada pihak unit kerja.

↓

Psikolog Klinis menjelaskan pengisian formulir evaluasi unit kerja untuk konseling *mandatory* berupa *google form* yang bisa diisi oleh perwakilan unit kerja yang mengikuti *zoom monitoring* (wajib diisi maksimal 3x24 jam pasca pertemuan *monitoring* evaluasi)

↓

Unit Kerja mengisi formulir evaluasi unit kerja untuk konseling *mandatory*

ALUR MONEV - KLIEN

Administrator Ruang BPOM Sejiwa menghubungi klien untuk melakukan perjanjian pertemuan monitoring dan evaluasi dengan Psikolog Klinis.

Psikolog Klinis dan Klien kasus mandatory bertemu secara daring/luring

Psikolog Klinis melakukan wawancara monitoring terkait kondisi klien yang terbaru kepada pihak yang bersangkutan.

Psikolog Klinis menjelaskan pengisian formulir evaluasi unit kerja untuk konseling mandatory berupa google form yang bisa diisi klien (wajib diisi maksimal 3x24 jam pasca pertemuan monitoring evaluasi)

Klien mengisi formulir evaluasi individu untuk konseling *mandatory*

DOKUMEN PELAKSANAAN MONEV

1. Panduan Wawancara Monitoring dan Evaluasi
2. Alat Ukur *Monitoring* dan Evaluasi Unit Kerja
3. Alat Ukur *Monitoring* dan Evaluasi Individu – Penilaian Layanan
4. Alat Ukur Monitoring dan Evaluasi Individu – Kondisi Kesehatan Mental
5. Lembar *Tracking* Perubahan Perilaku Individu

TINDAK LANJUT PEDOMAN MONEV YANG SUDAH DIBUAT

1. Pedoman *Monitoring* dan Evaluasi Konseling Kasus *Mandatory* Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa akan dimasukkan pada **Keputusan Kepala Badan POM RI tentang Pedoman Konseling di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan** yang akan diterbitkan pada tahun 2026.
2. Proses Sosialisasi *Monitoring* dan Evaluasi Konseling Kasus *Mandatory* Pasca Terminasi di Ruang BPOM Sejiwa pada unit kerja dengan cara pertemuan bersama perwakilan unit kerja di lingkungan Badan POM serta penyebaran infografis.

Terima Kasih saya ucapkan secara khusus :

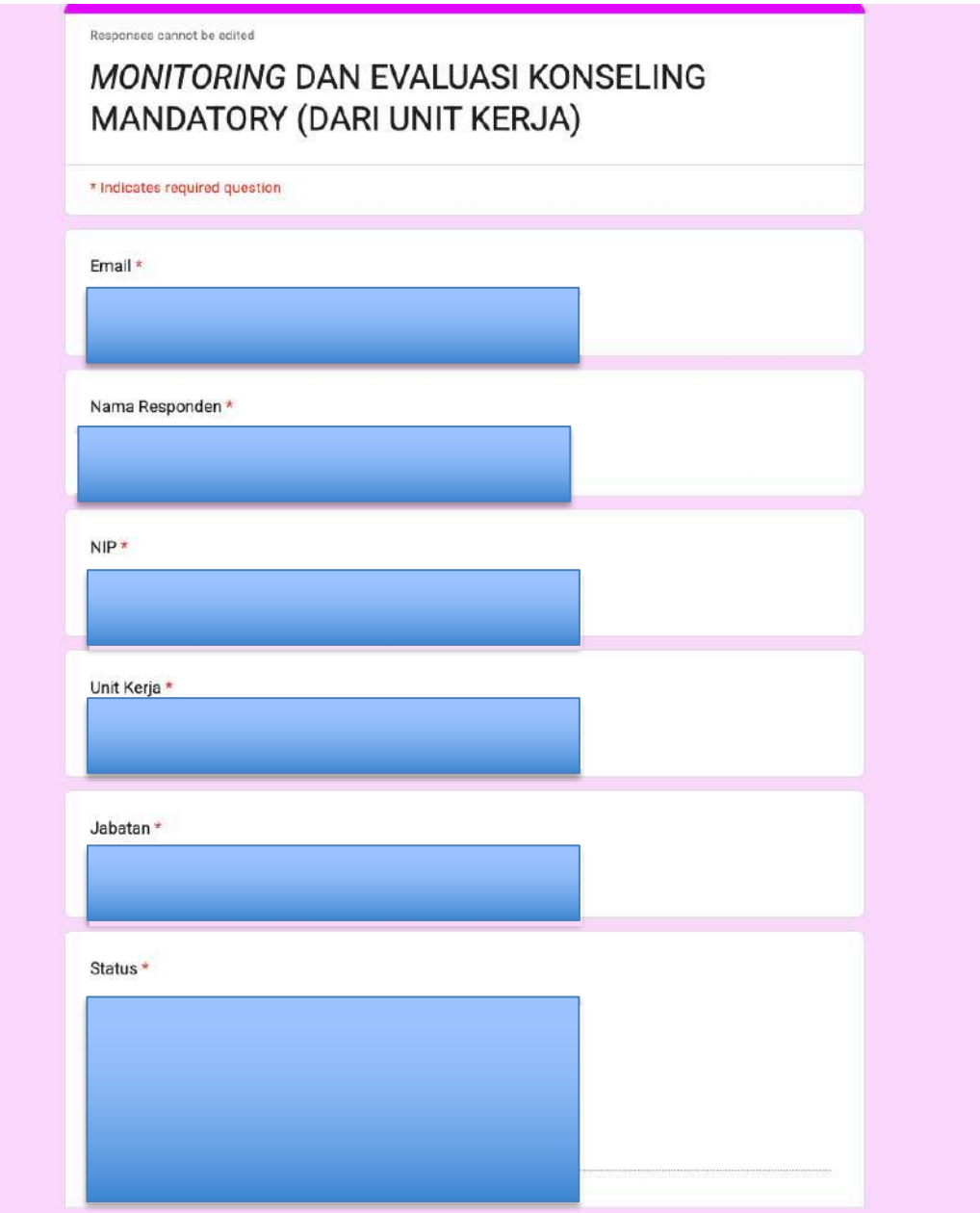
- Rika Kania, S.Si., Apt, MPP.
- Luthfia Deisy Rakhmawati, S.Psi., M.Psi.
- Ariana Novadian, Psi.
- Rima C. Sujana, S.Psi., M.Psi.
- Santika Andanawari, M.Psi.
- Debby Afradipta, S.Psi., M.Psi.
- Prabarathayu Dwi Aulia Mareta, S.Psi, M.Psi.
- Kakak-kakak KESRA
- Keluarga Besar Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat dan Makanan

OUTPUT / HASIL AGENDA IV

- Kumpulan data hasil pengujian

  (Penulis melakukan sensor terhadap data demografis dan data kondisi kesehatan mental yang tertera pada laporan ini sesuai dengan Prinsip VI pada Kode Etik Psikolog Klinis Indonesia yaitu "Mengutamakan Kesejahteraan Psikologis dan Hak Klien/Pasien. Prinsip mengutamakan kesejahteraan psikologis dan hak klien/pasien merupakan sikap menghargai privasi dan kerahasiaan data, kenyamanan, serta keamanan klien/pasien. Tenaga Psikologi Klinis juga perlu mementingkan kebermanfaatan dan berupaya tidak merugikan orang lain dalam melaksanakan praktik layanan psikologi klinis". Namun penulis membuka data terkait dengan penilaian pelayanan kepada Psikolog Ruang BPOM Sejiwa)

Uji Coba Tahap 1 – Monev kepada Unit Kerja Klien 1


Responses cannot be edited

MONITORING DAN EVALUASI KONSELING MANDATORY (DARI UNIT KERJA)

* Indicates required question

Email *

Nama Responden *

NIP *

Unit Kerja *

Jabatan *

Status *

SKALA KEPUASAN PELAYANAN PSIKOLOG KLINIS

Petunjuk Pengisian :

Di dalam skala ini terdapat sejumlah pernyataan yang perlu Anda baca dengan cermat. Tugas Anda adalah memilih salah satu jawaban yang paling menggambarkan keadaan diri Anda secara jujur dan sesuai kenyataan. Beri tanda silang (X) atau centang (Ö) pada kolom jawaban yang telah disediakan untuk setiap butir pernyataan. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewati. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

1 : Jika anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut
2 : Jika anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut
3 : Jika anda netral dengan pernyataan tersebut
4 : Jika anda setuju dengan pernyataan tersebut
5 : Jika anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut

Skala ini **bukan merupakan tes prestasi**, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Semua jawaban akan dianggap benar selama Anda mengisinya dengan jujur dan apa adanya

Aspek Penyelesaian Permasalahan *

	1 (SANGAT TIDAK SETUJU)	2 (TIDAK SETUJU)	3 (NETRAL)	4 (SETUJU)	5 (SANGAT SETUJU)
Unit kerja merasa terbantu dengan dilakukannya konseling terhadap ybs	○	○	○	○	◉
Terdapat perubahan positif secara signifikan atas permasalahan yang ingin diselesaikan	○	○	◉	○	○
Terjadi peningkatan kinerja pegawai pasca konseling	○	○	◉	○	○
Terdapat peningkatan motivasi bekerja pasca konseling	○	○	○	◉	○

Uji Coba Tahap 1 – Monev kepada Unit Kerja Klien 2

Responses cannot be edited

MONITORING DAN EVALUASI KONSELING MANDATORY (DARI UNIT KERJA)

* Indicates required question

Email *

Nama Responden *

NIP *

Unit Kerja *

Jabatan *

Status *

SKALA KEPUASAN PELAYANAN PSIKOLOG KLINIS

Petunjuk Pengisian :

Di dalam skala ini terdapat sejumlah pernyataan yang perlu Anda baca dengan cermat. Tugas Anda adalah memilih salah satu jawaban yang paling menggambarkan keadaan diri Anda secara jujur dan sesuai kenyataan. Beri tanda silang (X) atau centang (Ö) pada kolom jawaban yang telah disediakan untuk setiap butir pernyataan. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewati. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

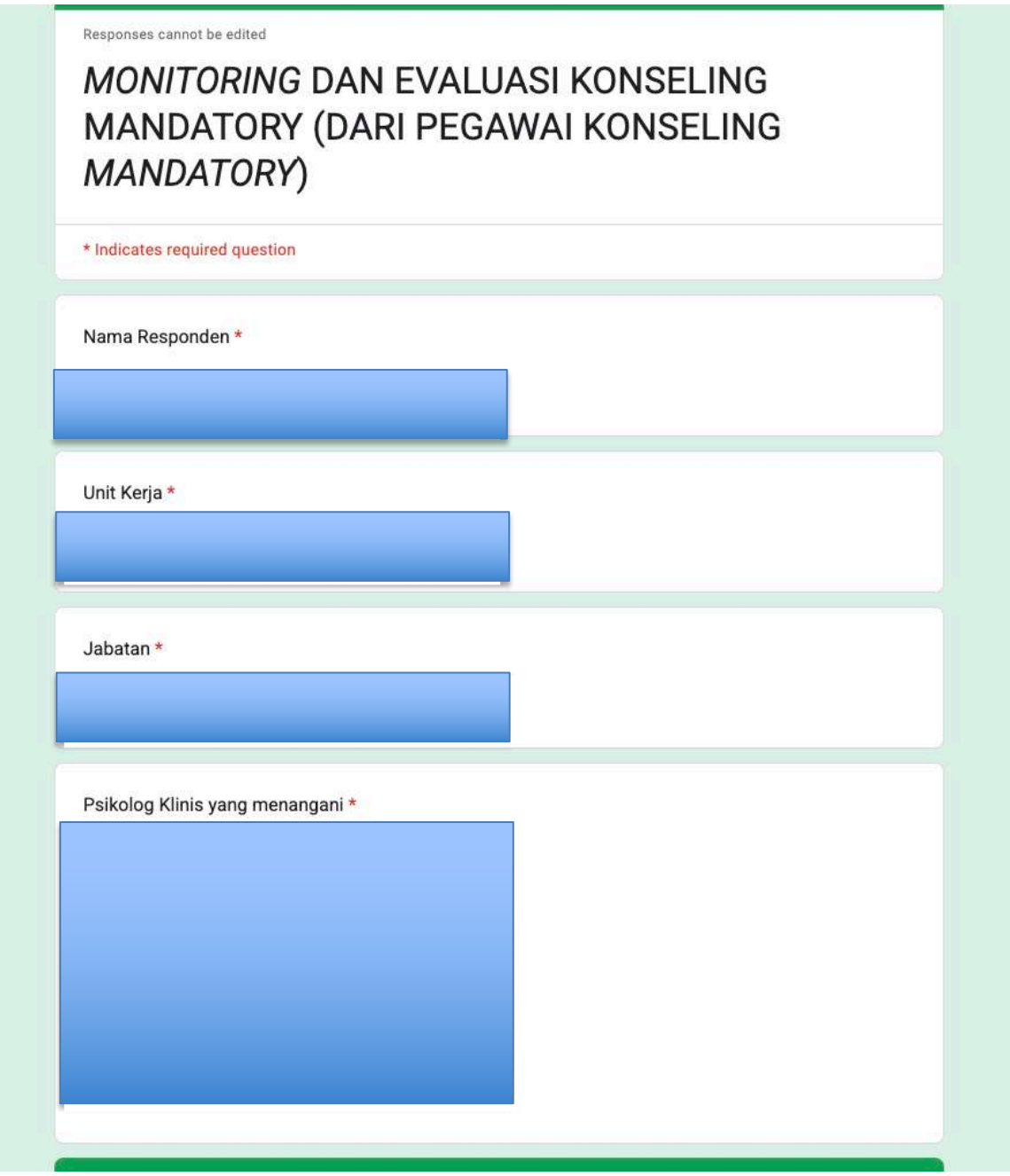
1 : Jika anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut
2 : Jika anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut
3 : Jika anda netral dengan pernyataan tersebut
4 : Jika anda setuju dengan pernyataan tersebut
5 : Jika anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut

Skala ini **bukan merupakan tes prestasi**, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Semua jawaban akan dianggap benar selama Anda mengisinya dengan jujur dan apa adanya

Aspek Penyelesaian Permasalahan *

	1 (SANGAT TIDAK SETUJU)	2 (TIDAK SETUJU)	3 (NETRAL)	4 (SETUJU)	5 (SANGAT SETUJU)
Unit kerja merasa terbantu dengan dilakukannya konseling terhadap ybs	○	○	○	○	◉
Terdapat perubahan positif secara signifikan atas permasalahan yang ingin diselesaikan	○	○	○	◉	○
Terjadi peningkatan kinerja pegawai pasca konseling	○	○	○	◉	○
Terdapat peningkatan motivasi bekerja pasca konseling	○	○	○	◉	○
Terdapat perbaikan sikap	○	○	○	◉	○

Uji Coba Tahap 1 – Monev kepada Klien 2



Responses cannot be edited

MONITORING DAN EVALUASI KONSELING MANDATORY (DARI PEGAWAI KONSELING *MANDATORY*)

* Indicates required question

Nama Responden *

Unit Kerja *

Jabatan *

Psikolog Klinis yang menangani *

MONITORING DAN EVALUASI KESEHATAN MENTAL INDIVIDU

Dibawah ini terdapat 21 nomor dimana masing-masing nomornya berisi 1 pernyataan. Tugas anda adalah memberi skor 0/1/2/3 pada tiap nomor berdasarkan apa yang anda alami selama 15 hari terakhir.

0 : Tidak pernah saya alami
1 : Kadang-kadang saya alami
2 : Sering saya alami
3 : Hampir setiap saat saya alami

*

	0 (Tidak pernah saya alami)	1 (Kadang-kadang saya alami)	2 (Sering saya alami)	3 (Hampir setiap saat saya alami)
Saya merasa bahwa diri saya menjadi marah karena hal-hal sepele.				
Saya merasa mulut saya sering kering.				
Saya sama sekali tidak dapat merasakan perasaan positif.				
Saya mengalami kesulitan bernafas (misalnya: sering kali terengah-engah atau tidak dapat bernafas padahal tidak melakukan aktivitas fisik sebelumnya).				
Saya sepertinya tidak kuat lagi untuk melakukan suatu kegiatan.				

SKALA KEPUASAN PELAYANAN PSIKOLOG KLINIS

Di dalam skala ini terdapat sejumlah pernyataan yang perlu Anda baca dengan cermat. Tugas Anda adalah memilih salah satu jawaban yang paling menggambarkan keadaan diri Anda secara jujur dan sesuai kenyataan. Beri tanda silang (X) atau centang (Ö) pada kolom jawaban yang telah disediakan untuk setiap butir pernyataan. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewati. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

1 : Jika anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut
2 : Jika anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut
3 : Jika anda netral dengan pernyataan tersebut
4 : Jika anda setuju dengan pernyataan tersebut
5 : Jika anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut

Skala ini bukan merupakan tes prestasi, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Semua jawaban akan dianggap benar selama Anda mengisinya dengan jujur dan apa adanya

(1) Saya merasa terbantu dengan dengan layanan Ruang BPOM Sejiwa *

1 2 3 4 5

Jelaskan jawaban Anda *

Sangat merasa terbantu dengan adanya Ruang BPOM Sejiwa

(2) Saya merasa puas dengan konseling/psikoterapi yang diberikan *

1 2 3 4 5

Jelaskan jawaban Anda *

Sangat terbantu dengan psikolog yang ada

Uji Coba Tahap 1 – Monev kepada Klien 1

MANDATORY (DARI PEGAWAI KONSELING *MANDATORY*)

* Indicates required question

Nama Responden *

Unit Kerja *

Jabatan *

Psikolog Klinis yang menangani *

MONITORING DAN EVALUASI KESEHATAN MENTAL INDIVIDU

Dibawah ini terdapat 21 nomor dimana masing-masing nomornya berisi 1 pernyataan. Tugas anda adalah memberi skor 0/1/2/3 pada tiap nomor berdasarkan apa yang anda alami selama 15 hari terakhir.

0 : Tidak pernah saya alami
1 : Kadang-kadang saya alami
2 : Sering saya alami
3 : Hampir setiap saat saya alami

*

	0 (Tidak pernah saya alami)	1 (Kadang-kadang saya alami)	2 (Sering saya alami)	3 (Hampir setiap saat saya alami)
Saya merasa bahwa diri saya menjadi marah karena hal-hal sepele.				
Saya merasa mulut saya sering kering.				
Saya sama sekali tidak dapat merasakan perasaan positif.				
Saya mengalami kesulitan bernafas (misalnya: sering kali terengah-engah atau tidak dapat bernafas padahal tidak melakukan aktivitas fisik sebelumnya).				
Saya sepertinya tidak kuat lagi untuk melakukan suatu kegiatan.				
Saya cenderung bereaksi berlebihan terhadap suatu situasi.				
Saya merasa gemetar (misalnya: pada tangan).				
Saya merasa telah menghabiskan banyak energi disaat merasa cemas.				
Saya merasa khawatir dengan situasi dimana saya mungkin menjadi panik dan mempermalukan diri sendiri.				

SKALA KEPUASAN PELAYANAN PSIKOLOG KLINIS

Di dalam skala ini terdapat sejumlah pernyataan yang perlu Anda baca dengan cermat. Tugas Anda adalah memilih salah satu jawaban yang paling menggambarkan keadaan diri Anda secara jujur dan sesuai kenyataan. Beri tanda silang (X) atau centang (Ö) pada kolom jawaban yang telah disediakan untuk setiap butir pernyataan. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewati. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

1 : Jika anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut
2 : Jika anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut
3 : Jika anda netral dengan pernyataan tersebut
4 : Jika anda setuju dengan pernyataan tersebut
5 : Jika anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut

Skala ini bukan merupakan tes prestasi, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Semua jawaban akan dianggap benar selama Anda mengisinya dengan jujur dan apa adanya

(1) Saya merasa terbantu dengan dengan layanan Ruang BPOM Sejiwa *

1 2 3 4 5

★ ★ ★ ★ ☆

Jelaskan jawaban Anda *

karena merasa plong saat bisa mengeluarkan semua cerita

(2) Saya merasa puas dengan konseling/psikoterapi yang diberikan *

1 2 3 4 5

★ ★ ★ ★ ☆

Jelaskan jawaban Anda *

puas aja

(3) Saya merasa nyaman melakukan konseling/psikoterapi dengan konselor/psikolog Ruang BPOM Sejiwa *

1 2 3 4 5

★ ★ ★ ★ ★

Jelaskan jawaban Anda *

nyaman

(4) Saya mendapatkan perubahan positif setelah melakukan konseling/psikoterapi dengan konselor/psikolog Ruang BPOM Sejiwa *

1 2 3 4 5

★ ★ ★ ☆ ☆

OUTPUT / HASIL AGENDA V

- *Output 5.1. :* Data evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba

Evaluasi 1

KUESIONER EVALUASI KEGIATAN UJI COBA MONITORING EVALUASI KONSELING *MANDATORY* PASCA TERMINASI DI RUANG BPOM SEJIWAPERIODE 24 NOVEMBER - 01 DESEMBER 2025

Di dalam skala ini terdapat sejumlah pernyataan yang perlu Anda baca dengan cermat. Tugas Anda adalah memilih salah satu jawaban yang paling menggambarkan kondisi uji coba monitoring dan evaluasi yang telah berlangsung. Beri tanda silang (X) atau centang (✓) pada kolom jawaban yang telah disediakan untuk setiap butir pernyataan. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewati. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

1 : Jika anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut
2 : Jika anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut
3 : Jika anda netral dengan pernyataan tersebut
4 : Jika anda setuju dengan pernyataan tersebut
5 : Jika anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* berlangsung dengan kondusif *

1 2 3 4 5

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* memberikan gambaran terbaru terkait kondisi psikologis yang dikeluhkan oleh unit kerja *

1 2 3 4 5

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* yang dilakukan sudah dilakukan sesuai dengan pedoman yang telah disusun. *

1 2 3 4 5

Saya merasa bahwa pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* bermanfaat untuk pengembangan praktik psikolog klinis *

1 2 3 4 5

Kesulitan yang dihadapi selama Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* *

Kendala teknis sinyal yg kurang stabil di awal tapi tidak berdampak signifikan pada proses

Kritik dan Saran Secara Umum *

Sudah baik. Panduan membantu proses monev lebih terarah.

Evaluasi 2

KUESIONER EVALUASI KEGIATAN UJI COBA MONITORING EVALUASI KONSELING *MANDATORY* PASCA TERMINASI DI RUANG BPOM SEJIWAPERIODE 24 NOVEMBER - 01 DESEMBER 2025

Di dalam skala ini terdapat sejumlah pernyataan yang perlu Anda baca dengan cermat. Tugas Anda adalah memilih salah satu jawaban yang paling menggambarkan kondisi uji coba monitoring dan evaluasi yang telah berlangsung. Beri tanda silang (X) atau centang (✓) pada kolom jawaban yang telah disediakan untuk setiap butir pernyataan. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewati. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

1 : Jika anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut
2 : Jika anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut
3 : Jika anda netral dengan pernyataan tersebut
4 : Jika anda setuju dengan pernyataan tersebut
5 : Jika anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* berlangsung dengan kondusif *

1 2 3 4 5

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* memberikan gambaran terbaru terkait kondisi psikologis yang dikeluhkan oleh unit kerja *

1 2 3 4 5

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* yang dilakukan sudah dilakukan sesuai dengan pedoman yang telah disusun. *

1 2 3 4 5

Saya merasa bahwa pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* bermanfaat untuk pengembangan praktik psikolog klinis *

1 2 3 4 5

Kesulitan yang dihadapi selama Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* *

Tdk ada

Kritik dan Saran Secara Umum *

Cukup, blm ada

Evaluasi 3

KUESIONER EVALUASI KEGIATAN UJI COBA MONITORING EVALUASI KONSELING *MANDATORY* PASCA TERMINASI DI RUANG BPOM SEJIWAPERIODE 24 NOVEMBER - 01 DESEMBER 2025

Di dalam skala ini terdapat sejumlah pernyataan yang perlu Anda baca dengan cermat. Tugas Anda adalah memilih salah satu jawaban yang paling menggambarkan kondisi uji coba monitoring dan evaluasi yang telah berlangsung. Beri tanda silang (X) atau centang (✓) pada kolom jawaban yang telah disediakan untuk setiap butir pernyataan. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewati. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

1 : Jika anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut
2 : Jika anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut
3 : Jika anda netral dengan pernyataan tersebut
4 : Jika anda setuju dengan pernyataan tersebut
5 : Jika anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* berlangsung dengan kondusif *

1 2 3 4 5

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* memberikan gambaran terbaru terkait kondisi psikologis yang dikeluhkan oleh unit kerja *

1 2 3 4 5

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* yang dilakukan sudah dilakukan sesuai dengan pedoman yang telah disusun. *

1 2 3 4 5

Saya merasa bahwa pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* bermanfaat untuk pengembangan praktik psikolog klinis *

1 2 3 4 5

Kesulitan yang dihadapi selama Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* *

Tidak ada
Pertanyaan yg disusun bersifat tertutup namun sesuai kondisi di lapangan terkadang informasi yg diberikan sdh sangat jelas dengan menceritakan detail keadaan klien saat ini sehingga terkadang bbrp pertanyaan lanjutan tdk perlu ditanyakan kembali.

Kritik dan Saran Secara Umum *

Bentuk pertanyaan bisa bersifat terbuka dengan meminta menceritakan. jika terdapat beberapa aspek penting dalam monev yg blm tergali, bisa diberikan pertanyaan tertutup sesuai dengan format saat ini.

Evaluasi 4

KUESIONER EVALUASI KEGIATAN UJI COBA MONITORING EVALUASI KONSELING *MANDATORY* PASCA TERMINASI DI RUANG BPOM SEJIWAPERIODE 24 NOVEMBER - 01 DESEMBER 2025

Di dalam skala ini terdapat sejumlah pernyataan yang perlu Anda baca dengan cermat. Tugas Anda adalah memilih salah satu jawaban yang paling menggambarkan kondisi uji coba monitoring dan evaluasi yang telah berlangsung. Beri tanda silang (X) atau centang (✓) pada kolom jawaban yang telah disediakan untuk setiap butir pernyataan. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewati. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

1 : Jika anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut
2 : Jika anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut
3 : Jika anda netral dengan pernyataan tersebut
4 : Jika anda setuju dengan pernyataan tersebut
5 : Jika anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* berlangsung dengan kondusif *

1 2 3 4 5

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* memberikan gambaran terbaru terkait kondisi psikologis yang dikeluhkan oleh unit kerja *

1 2 3 4 5

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* yang dilakukan sudah dilakukan sesuai dengan pedoman yang telah disusun. *

1 2 3 4 5

Saya merasa bahwa pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* bermanfaat untuk pengembangan praktik psikolog klinis *

1 2 3 4 5

Kesulitan yang dihadapi selama Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory* *

Tdk ada

Kritik dan Saran Secara Umum *

Perlu dipertimbangkan utk dpt mengupayakan sesi follow up yg rutin stlh menjadi voluntary

- Output 5.2. : Kesimpulan evaluasi perbaikan rancangan metode monitoring berdasarkan hasil tiap uji coba

KESIMPULAN EVALUASI UJI COBA *MONITORING* DAN EVALUASI KONSELING MANDATORY DI RUANG BPOM SEJIWA

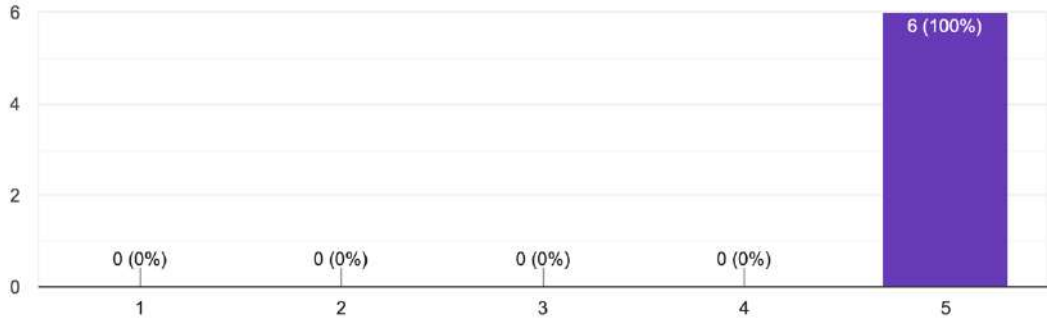
Hasil uji coba menunjukkan bahwa rancangan metode monitoring dan evaluasi sudah berjalan dengan baik dan mampu mengarahkan sesi monev secara lebih sistematis. Panduan yang disusun dinilai membantu Psikolog Klinis yang bertugas sebagai evaluator memahami alur, fokus, dan aspek-aspek yang perlu digali. Psikolog Klinis Evaluator juga merekomendasikan penggunaan kombinasi pertanyaan terbuka dan tertutup, di mana pertanyaan terbuka membantu menggali cerita atau pengalaman klien secara mendalam, sementara pertanyaan tertutup diperlukan ketika aspek tertentu belum tergali secara natural dalam percakapan.

Sebagian besar responden menyatakan tidak ada kekurangan yang signifikan dalam instrumen yang diujicobakan. Namun, terdapat catatan penting bahwa proses monitoring akan menjadi lebih optimal apabila ditambah sesi *follow-up* secara rutin, khususnya setelah klien *voluntary* sehingga proses pendampingan terus terpantau.

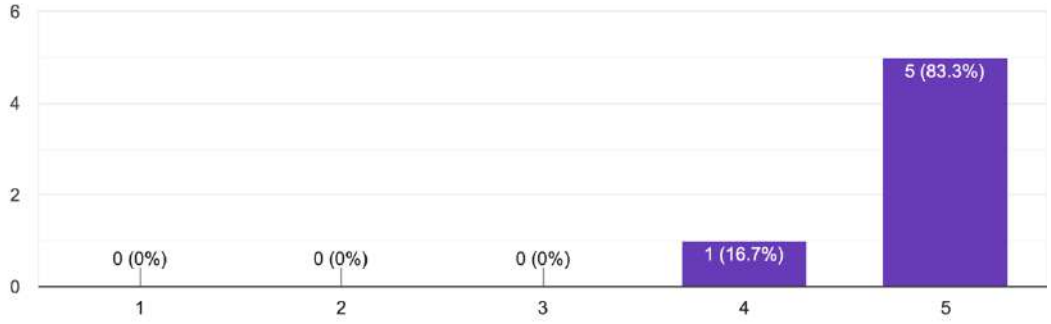
Dalam aspek teknis pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory*, sebagian besar peserta tidak mengalami hambatan, namun terdapat satu kendala teknis berupa sinyal yang kurang stabil di awal sesi. Kendala ini tidak berdampak signifikan terhadap jalannya proses monev. Selain itu, ditemukan pola bahwa beberapa pertanyaan dalam instrumen yang bersifat tertutup terkadang tidak perlu ditanyakan ulang karena klien sudah memberikan informasi lengkap melalui penjelasan spontan mengenai kondisi mereka saat ini. Hal ini menunjukkan pentingnya fleksibilitas dalam penggunaan pertanyaan agar evaluator dapat menyesuaikan dengan dinamika percakapan.

Secara keseluruhan, metode monitoring yang dikembangkan telah terbukti cukup efektif, namun tetap memerlukan beberapa penyesuaian kecil pada struktur pertanyaan dan dukungan mekanisme tindak lanjut agar proses monev dapat menjadi lebih komprehensif, adaptif, dan berkelanjutan.

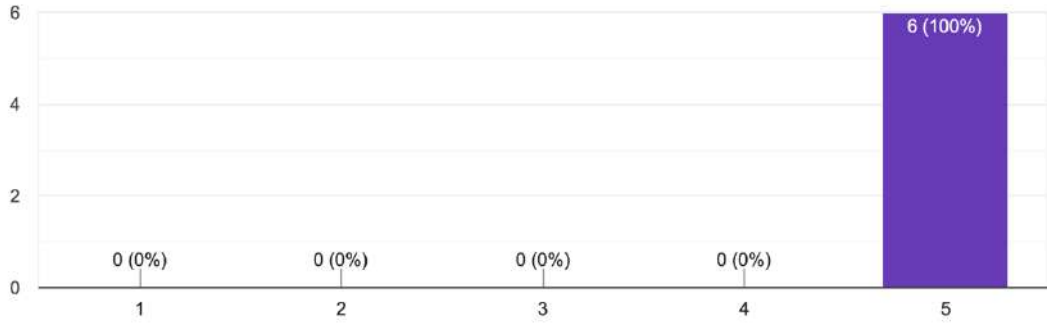
Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling mandatory berlangsung dengan kondusif
6 responses



Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling mandatory memberikan gambaran terbaru terkait kondisi psikologis yang dikeluhkan oleh unit kerja
6 responses

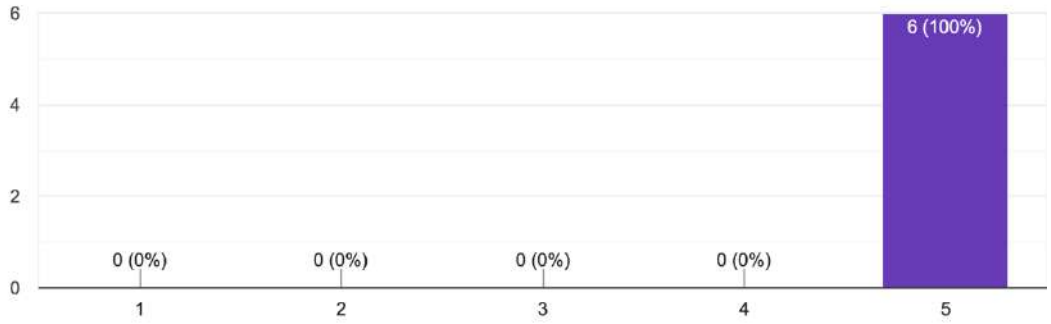


Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling mandatory yang dilakukan sudah dilakukan sesuai dengan pedoman yang telah disusun.
6 responses



Saya merasa bahwa pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling mandatory bermanfaat untuk pengembangan praktik psikolog klinis

6 responses

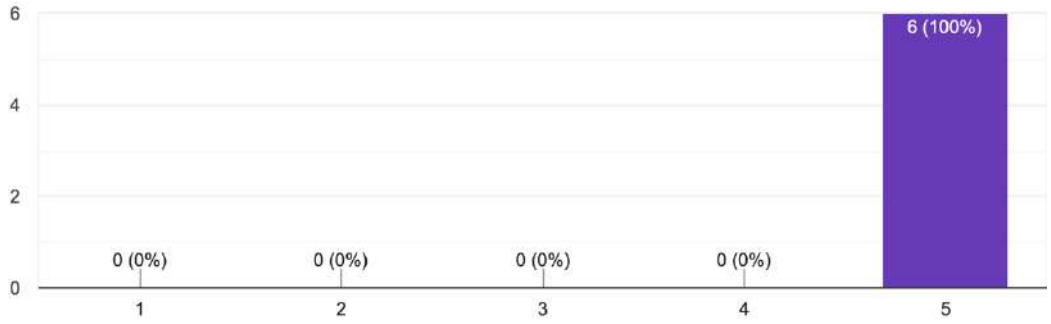


LAMPIRAN TUJUH : TINDAK LANJUT AKTUALISASI

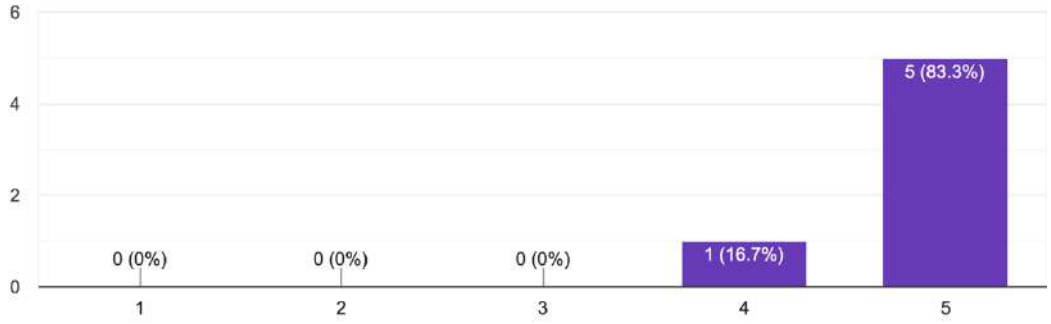
Produk aktualisasi ini (pedoman *monitoring* dan evaluasi konseling kasus *mandatory* pasca terminasi) akan dimasukkan dalam *draft* Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia tahun 2026 tentang Pedoman Konseling di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan. Pemberlakuan ini akan membuat pedoman *monitoring* dan evaluasi konseling kasus *mandatory* pasca terminasi wajib dilakukan oleh seluruh pemangku Jabatan Fungsional Psikolog Klinis di lingkungan Badan POM ketika menangani konseling kasus *mandatory.*

LAMPIRAN DELAPAN :
DATA-DATA KEBERMANFAATAN DARI PSIKOLOG KLINIS

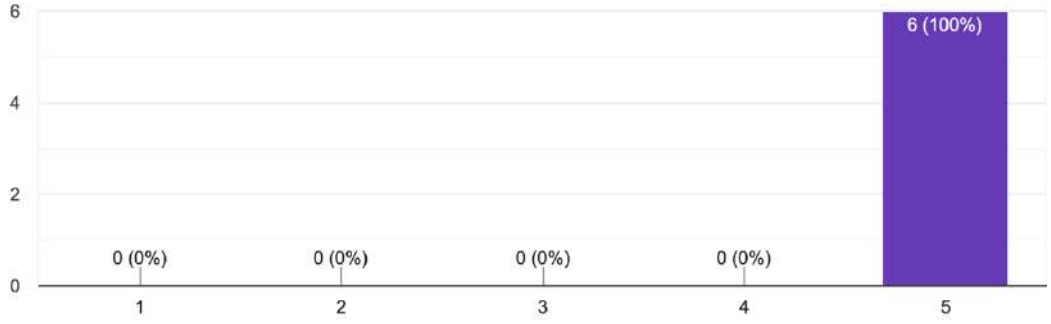
Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling mandatory berlangsung dengan kondusif
6 responses



Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling mandatory memberikan gambaran terbaru terkait kondisi psikologis yang dikeluhkan oleh unit kerja
6 responses

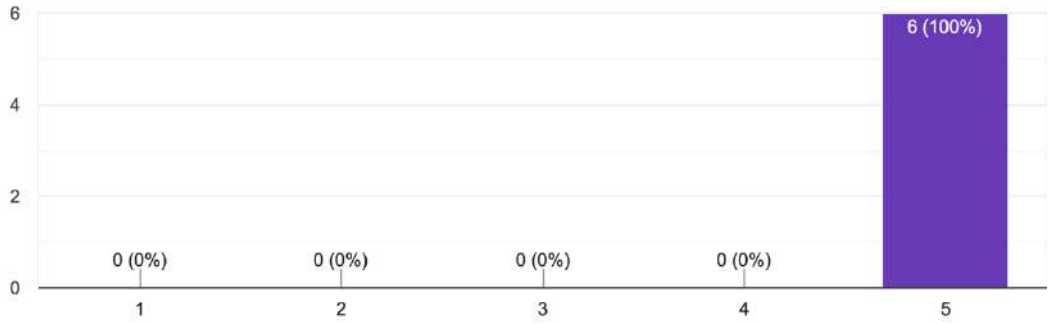


Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling mandatory yang dilakukan sudah dilakukan sesuai dengan pedoman yang telah disusun.
6 responses



Saya merasa bahwa pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling mandatory bermanfaat untuk pengembangan praktik psikolog klinis

6 responses



Kritik dan Saran Secara Umum

6 responses

Perlu dipertimbangkan utk dpt mengupayakan sesi follow up yg rutin stlh menjadi voluntary

Cukup, blm ada

Sudah baik. Panduan membantu proses monev lebih terarah.

Bentuk pertanyaan bisa bersifat terbuka dengan meminta menceritakan. jika terdapat beberapa aspek penting dalam monev yg blm tergali, bisa diberikan pertanyaan tertutup sesuai dengan format saat ini.

Semoga bisa dilakukan konsisten sesuai periodenya

Follow up dlm bentuk sesi voluntary setelah terminasi sampai wkt monev perlu dilakukan secara berkala minimal sebulan sekali.

Kesulitan yang dihadapi selama Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konseling *mandatory*

6 responses

Tdk ada

Kendala teknis sinyal yg kurang stabil di awal tapi tidak berdampak signifikan pada proses

Tidak ada
Pertanyaan yg disusun bersifat tertutup namun sesuai kondisi di lapangan terkadang informasi yg diberikan sdh sangat jelas dengan menceritakan detail keadaan klien saat ini sehingga terkadang bbrp pertanyaan lanjutan tdk perlu ditanyakan kembali.

Saat sesi monev tidak ada kendala hanya saja penjadwalan ke pegawai mengalami beberapa kali reschedule dikarenakan pegawai sedang ada penugasan lain dari pimpinan

Perbedaan kebutuhan antara unit kerja dan S utk melanjutkan sesi voluntary

LAMPIRAN DELAPAN : DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis, Danu Aji Nugroho, lahir di Kabupaten Jember pada 17 Juni 1995. Ia merupakan anak kedua dari dua bersaudara, putra dari pasangan Bapak Rentjanahadi dan Ibu Osiana Poedjiningtyas. Riwayat pendidikannya dimulai di SDK Fransiskus Xaverius Situbondo pada tahun 2001 dan diselesaikan pada 2007. Setelah itu, ia menempuh pendidikan di SMPK Santo Elias Situbondo hingga lulus pada tahun 2010, kemudian melanjutkan ke SMAK Santo Paulus Jember dan menamatkannya pada tahun 2013.

Pendidikan tinggi ditempuh di Universitas Airlangga pada program studi Sarjana Psikologi, di mana ia aktif dalam berbagai organisasi serta menjalani magang di Pusat Terapan Psikologi Pendidikan (PTPP) Universitas Airlangga. Setelah menyelesaikan pendidikan sarjananya, ia melanjutkan studi Magister Psikologi Profesi dengan peminatan Psikologi Klinis di universitas yang sama dan berhasil lulus pada tahun 2023. Pengalaman kerja yang dimiliki adalah menjadi Psikolog Klinis RSUD dr. Abdoer Rahem dan IHC RS Elizabeth Kabupaten Situbondo. Saat ini, penulis berkarier sebagai Psikolog Klinis Ahli Pertama di Biro Sumber Daya Manusia, Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM).