

kepemimpinan dan manajemen

KONFLIK DALAM ASUHAN PELAYANAN KEPERAWATAN RUANG RAWAT

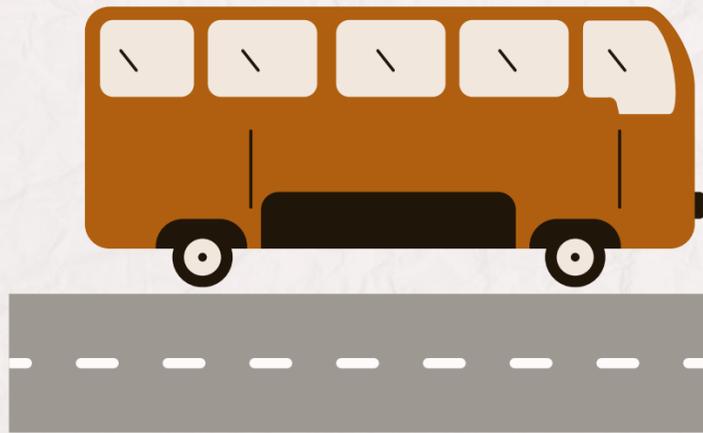
oleh

Ni Ketut Kardiyudiani

2023/2024



Definisi Konflik



Konflik adalah perselisihan internal yang dihasilkan dari perbedaan ide, nilai-nilai, dan perasaan antara dua orang atau lebih

konflik adalah adanya perselisihan yang terjadi ketika tujuan, keinginan, dan nilai bertentangan terhadap individu atau kelompok.

suatu perselisihan atau perjuangan yang timbul bila keseimbangan antara perasaan, pikiran, hasrat, dan perilaku seseorang yang terancam.

Sumber Konflik

(1) perbedaan interpersonal pada setiap dimensi— umur, jenis kelamin, ras, pandangan, perasaan, pendidikan, pengalaman, tingkah laku, pendapat, budaya, kebangsaan, keyakinan, dll,

(2) perbedaan kepentingan dalam hubungan antar manusia karena perbedaan budaya, posisi, peran, status, dan tingkat hirarki.

sumber terjadinya konflik, terdiri dari tiga kategori, yaitu :

- komunikasi yang buruk
- struktur, dari kelompok
- variabel pribadi

Beberapa sumber konflik dalam organisasi dapat disebabkan oleh beberapa hal berikut.

1. Keterbatasan sumber daya.
2. Perbedaan tujuan.
3. Ketidakjelasan peran.
4. Hubungan dalam pekerjaan.
5. Perbedaan antar individu.
6. Masalah organisasi.
7. Masalah dalam komunikasi

Jenis/ kategori Konflik

Konflik interpersonal terjadi antara dua orang atau lebih di mana nilai, tujuan, dan keyakinan berbeda. Konflik ini sering terjadi karena seseorang secara konstan berinteraksi dengan orang lain, sehingga ditemukan perbedaan-perbedaan. Manajer sering mengalami konflik dengan teman sesama manajer, atasan, dan bawahannya

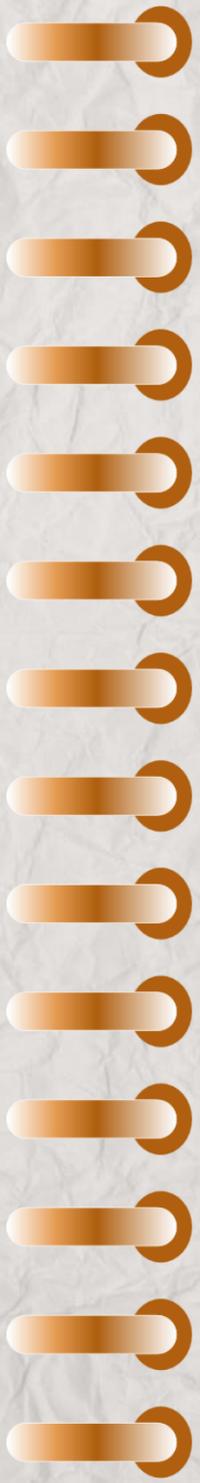
Konflik yang terjadi di dalam diri kelompok, terkait operasional dan tata Kelola organisasi dalam kelompok tersebut



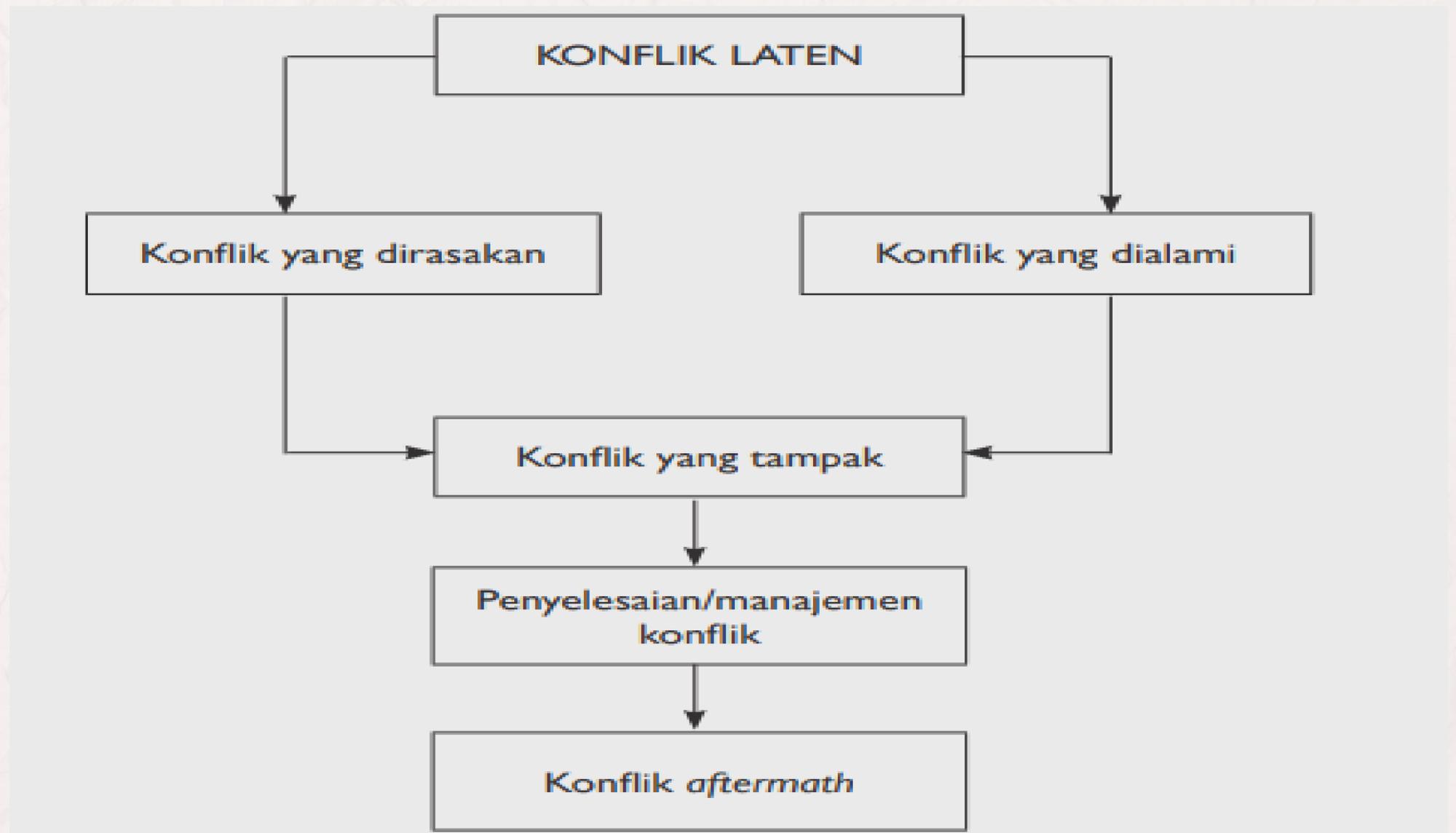
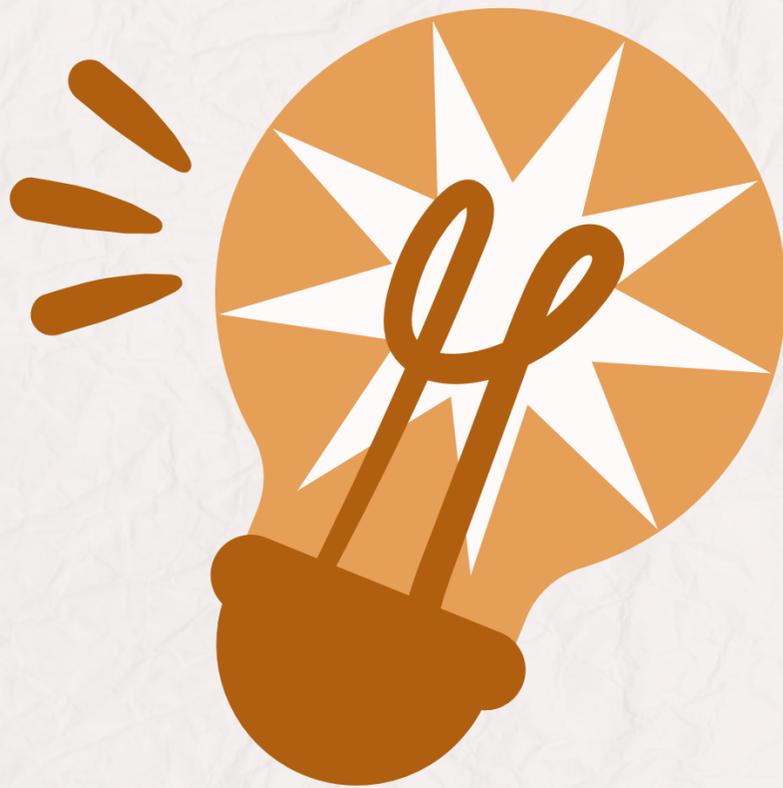
Konflik yang terjadi pada individu sendiri. Keadaan ini merupakan masalah internal untuk mengklarifikasi nilai dan keinginan dari konflik yang terjadi. Hal ini sering dimanifestasikan sebagai akibat dari kompetisi peran. Misalnya, manajer mungkin merasa mempunyai konflik intrapersonal dengan loyalitas terhadap profesi keperawatan, loyalitas terhadap pekerjaan, dan loyalitas kepada pasien

Konflik terjadi antara dua atau lebih, kelompok, departemen, atau organisasi. Sumber konflik jenis ini adalah hambatan dalam mencapai kekuasaan dan otoritas (kualitas jasa layanan), serta keterbatasan prasarana.





Proses Konflik





○ Proses Konflik ○

Proses konflik dibagi menjadi beberapa tahapan.

1. Konflik laten.

Tahapan konflik yang terjadi terus-menerus (laten) dalam suatu organisasi. Misalnya, kondisi tentang keterbatasan staf dan perubahan yang cepat. Kondisi tersebut memicu pada ketidakstabilan organisasi dan kualitas produksi, meskipun konflik yang ada kadang tidak nampak secara nyata atau tidak pernah terjadi.

2. Konflik yang dirasakan (felt conflict).

Konflik yang terjadi karena adanya sesuatu yang dirasakan sebagai ancaman, ketakutan, tidak percaya, dan marah. Konflik ini disebut juga sebagai konflik affectiveness. Hal ini penting bagi seseorang untuk menerima konflik dan tidak merasakan konflik tersebut sebagai suatu masalah/ancaman terhadap keberadaannya.

3. Konflik yang tampak/sengaja dimunculkan.

Konflik yang sengaja dimunculkan untuk dicari solusinya. Tindakan yang dilaksanakan mungkin menghindar, kompetisi, debat, atau mencari penyelesaian konflik. Setiap orang secara tidak sadar belajar menggunakan kompetisi, kekuatan, dan agresivitas dalam menyelesaikan konflik. Sementara itu, penyelesaian konflik dalam suatu organisasi memerlukan upaya dan strategi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

4. Resolusi konflik.

Resolusi konflik adalah suatu penyelesaian masalah dengan cara memuaskan semua orang yang terlibat di dalamnya dengan prinsip win-win solution.

5. Konflik aftermath.

Konflik aftermath merupakan konflik yang terjadi akibat dari tidak terselesaikannya konflik yang pertama. Konflik ini akan menjadi masalah besar dan bisa menjadi penyebab dari konflik yang utama bila tidak segera di atasi atau dikurangi.





Manajemen Konflik

02 Gaya Penyelesaian Konflik adalah:

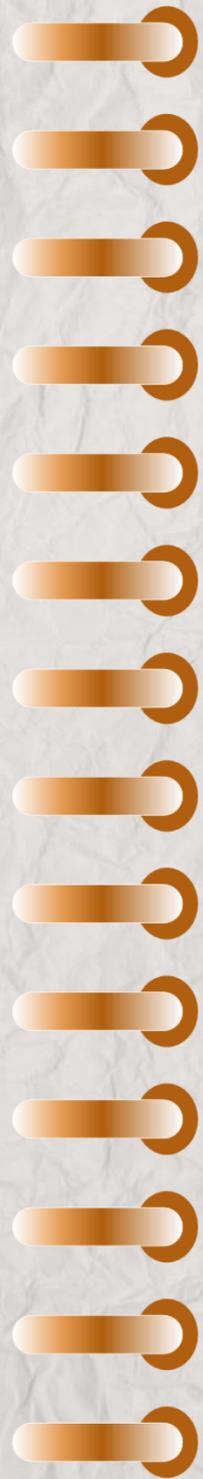
- o besarnya konflik
- o gaya penanganan konflik

jumlah individu yang terlibat, apakah konflik mengarah pada intrapersonal, interpersonal, intra kelompok, atau antar kelompok

01 Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah penyelesaian yang konstruktif atau destruktif

lima gaya penanganan konflik (Five Conflict Handling Styles)

Menggambarkan sisi pemecahan masalah yang berorientasi pada orang lain (concern for others) dan pemecahan masalah yang berorientasi pada diri sendiri (concern for self)



lima gaya penanganan konflik (Five Conflict Handling Styles).

- **Integrating** (Problem Solving)



menentukan diagnosis dan intervensi yang tepat dalam suatu masalah

- **Obliging** (Smoothing)



- mengurangi perbedaan-perbedaan dan menekankan pada
- persamaan atau kebersamaan di antara pihak-pihak yang terlibat

- **Dominating** (Forcing)



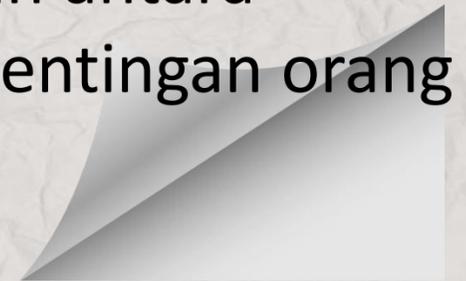
memaksa (forcing) karena menggunakan legalitas formal dalam menyelesaikan masalah

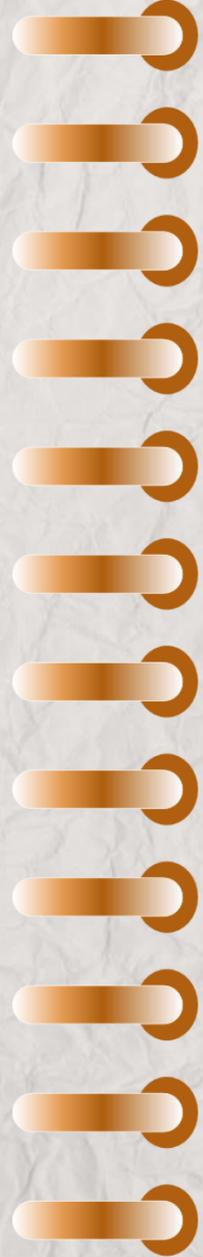
- **Avoiding/** tehnik menghindar

- **Compromising**



secara seimbang memadukan antara kepentingan sendiri dan kepentingan orang lain





Berfokus agar pihak-pihak yang terlibat dapat berpartisipasi aktif dalam pemecahan masalah, sehingga kedua pihak dapat mendapatkan hasil yang saling menguntungkan.

individu cenderung 'mengalah' dengan pihak lainnya, sehingga individu cenderung merelakan kepentingannya, sedangkan pihak lainnya dapat memperoleh keuntungan maksimum.



individu memiliki perilaku acuh, yang tidak menghiraukan kepentingannya sendiri, maupun pihak lainnya. Individu dengan gaya manajemen konflik seperti ini cenderung menghindari ketika konflik muncul.

compromising

menyelesaikan konflik dengan cara mencari 'jalan tengah' yang memuaskan sebagian kepentingan dirinya dan sebagian kepentingan pihak lainnya. Tidak u menang, mencaari jalan Tengah

individu sangat menekankan kekuatannya di atas pihak lainnya, dan sangat berfokus pada kepentingannya, serta tidak menghiraukan kepentingan pihak lainnya.



Dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin



Jenis jenis kepribadian dalam kepemimpinan

openness

- Mengacu pada kecenderungan individu untuk mencari kesenangan terhadap pengalaman baru, artistik, keinginan untuk menjadi mandiri, imajinatif

conscientiousness

- Mengacu pada kecenderungan untuk menjadi orang yang terorganisir, tekun, bermotivasi, dapat diandalkan, efisien, dan penuh perencanaan

agreeableness

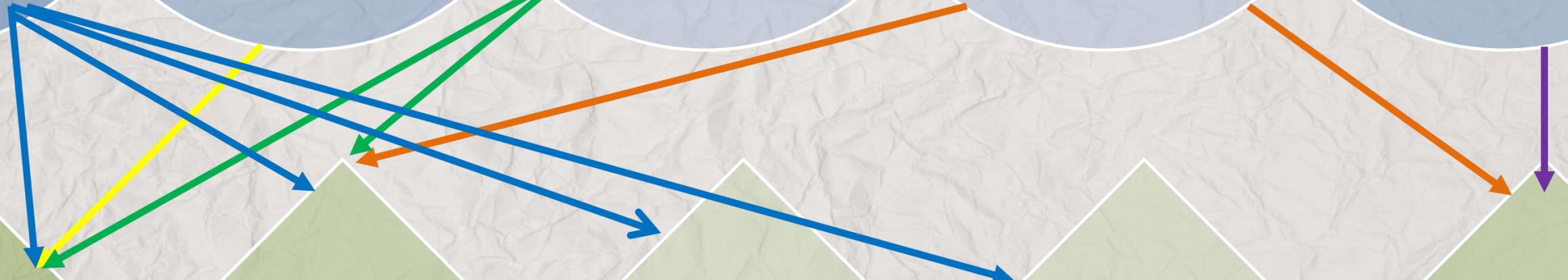
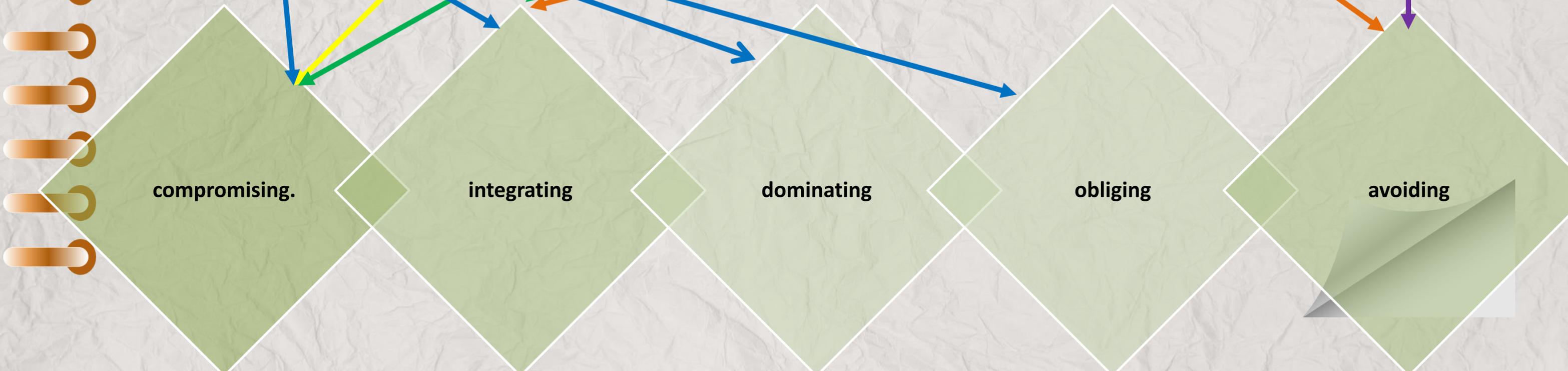
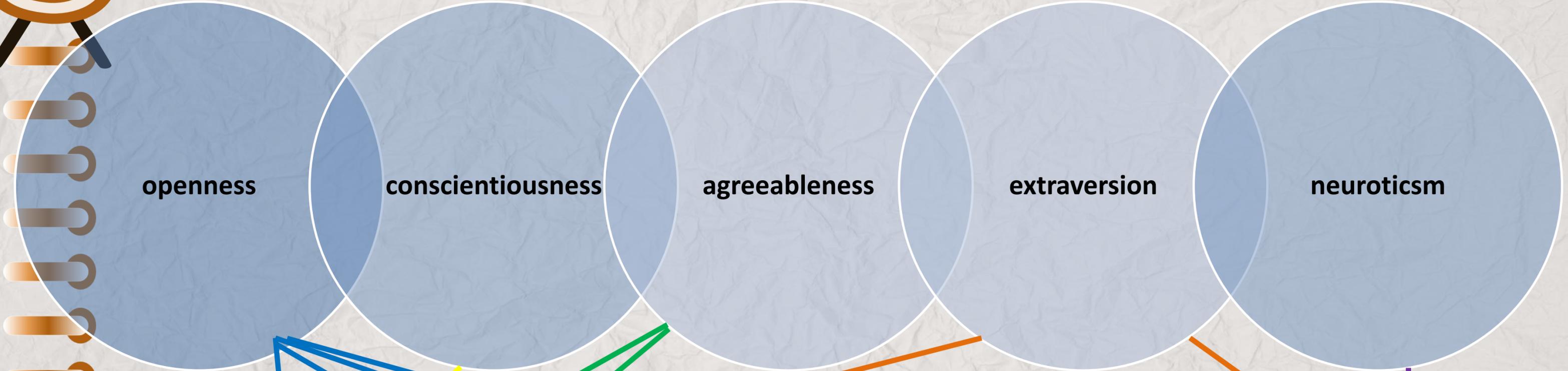
- mengacu kepada kecenderungan untuk berhati lembut, baik hati, dapat dipercaya, pemaaf, apresiatif, dan suka menolong

extraversion

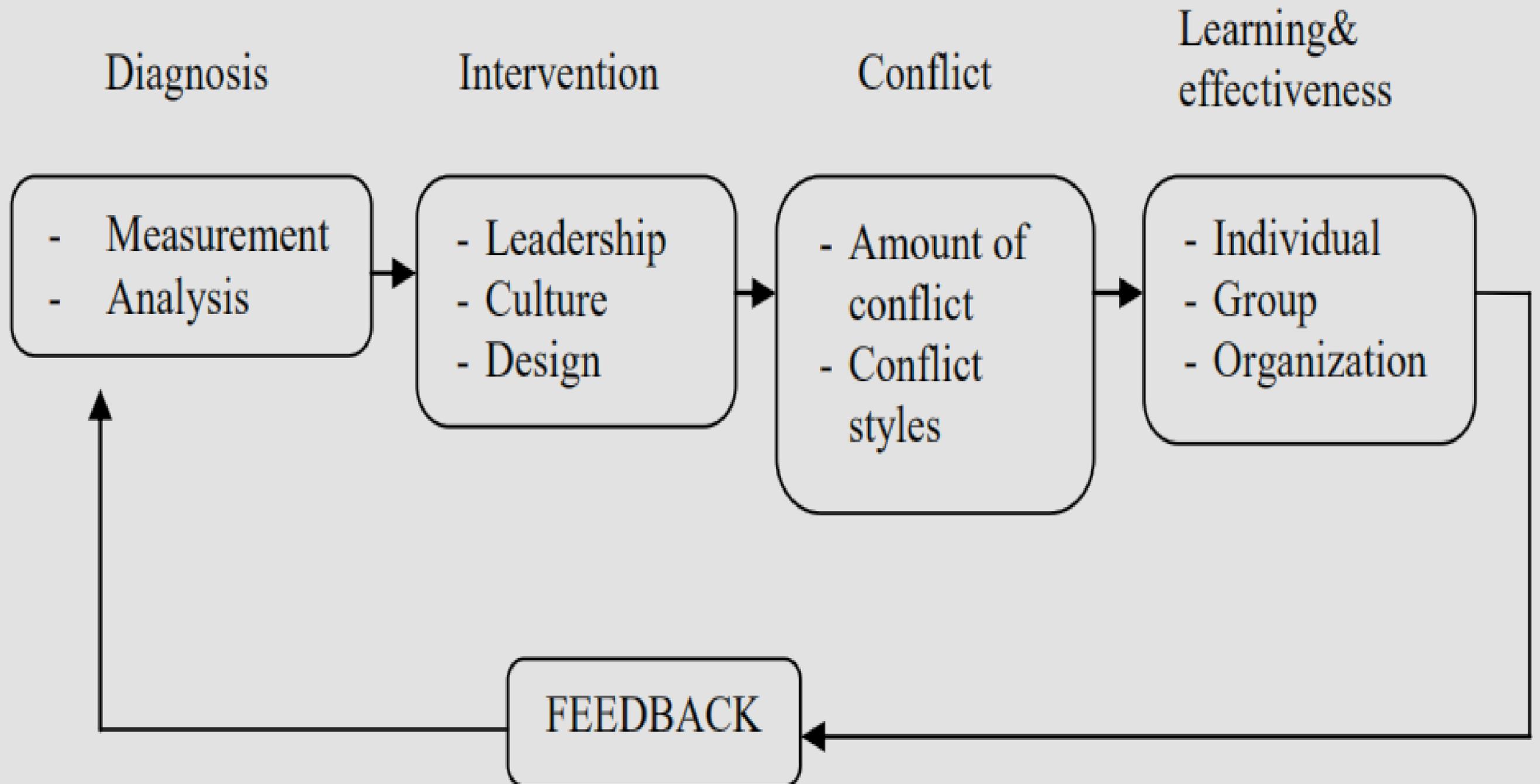
- Mengacu kepada kecenderungan untuk dapat bersosialisasi, cerewet, aktif, tegas, optimis, dan antusias.

neuroticism

- mengacu kepada kecenderungan untuk memiliki ketidakstabilan emosi, ide-ide yang tidak realistis, pencemas, sensitif, mengasihani diri sendiri



Proses Manajemen Konflik



Proses Manajemen Konflik

Pengkajian

a. Analisis situasi.

Identifikasi jenis konflik untuk menentukan waktu yang diperlukan, setelah dilakukan pengumpulan fakta dan memvalidasi semua perkiraan melalui pengkajian lebih mendalam. Kemudian siapa yang terlibat dan peran masing-masing. Tentukan jika situasinya dapat diubah.

b. Analisis dan mematikan isu yang berkembang.

Jelaskan masalah dan prioritas fenomena yang terjadi. Tentukan masalah utama yang memerlukan suatu penyelesaian yang dimulai dari masalah tersebut. Hindari penyelesaian semua masalah dalam satu waktu.

c. Menyusun tujuan.

Jelaskan tujuan spesifik yang akan dicapai.

2. Identifikasi.

a. Mengelola perasaan. Hindari respons emosional: marah, sebab setiap orang mempunyai respons yang berbeda terhadap kata-kata, ekspresi, dan tindakan.

3. Intervensi.

a. Masuk pada konflik yang diyakini dapat diselesaikan dengan baik. Selanjutnya identifikasi hasil yang positif yang akan terjadi.

b. Menyeleksi metode dalam menyelesaikan

konflik. Penyelesaian konflik memerlukan strategi yang berbeda-beda. Seleksi metode yang paling sesuai untuk menyelesaikan konflik yang terjadi.

Kunci Langkah dalam Manajemen Konflik

1. Set the tone: kendalikan diri dan jangan ada ancaman.
2. Get the feeling: beri kesempatan untuk mengekspresikan perasaan.
3. Get the fact: mendengarkan dan mengamati dengan saksama.
4. Ask for help: beri kesempatan karyawan untuk mencari solusi yang terbaik dan gali konsekuensi dari keputusan yang akan dibuat.
5. Get a commitment: komitmen dan pengorbanan.
6. Follow up: tindak lanjuti secara konsisten



Strategi Penyelesaian Konflik

1. Kompromi atau negosiasi.

Suatu strategi penyelesaian konflik di mana semua yang terlibat saling menyadari dan sepakat pada keinginan bersama. Penyelesaian strategi ini sering diartikan sebagai lose-lose situation. Kedua pihak yang terlibat saling menyerah dan menyepakati hal yang telah dibuat. Di dalam manajemen keperawatan, strategi ini sering digunakan oleh middle dan top manajer keperawatan.

2. Kompetisi.

Strategi ini dapat diartikan sebagai win-lose situation. Penyelesaian ini menekankan hanya ada satu orang atau kelompok yang menang tanpa mempertimbangkan yang kalah. Akibat negatif dari strategi ini adalah kemarahan, putus asa, dan keinginan untuk perbaikan di masa mendatang.

Strategi Penyelesaian Konflik

3. Akomodasi.

Istilah lain yang sering digunakan adalah cooperative situation. Konflik ini berlawanan dengan kompetisi. Pada strategi ini, seseorang berusaha mengakomodasi permasalahan, dan memberi kesempatan pada orang lain untuk menang. Pada strategi ini, masalah utama yang terjadi sebenarnya tidak terselesaikan. Strategi ini biasanya digunakan dalam politik untuk merebut kekuasaan dengan berbagai konsekuensinya

4. Smoothing.

Teknik ini merupakan penyelesaian konflik dengan cara mengurangi komponen emosional dalam konflik. Pada strategi ini, individu yang terlibat dalam konflik berupaya mencapai kebersamaan daripada perbedaan dengan penuh kesadaran dan introspeksi diri. Strategi ini bisa diterapkan pada konflik yang ringan, tetapi tidak dapat dipergunakan pada konflik yang besar, misalnya persaingan pelayanan/hasil produksi.

Strategi Penyelesaian Konflik

Menghindar.

Semua yang terlibat dalam konflik, pada strategi ini menyadari tentang masalah yang dihadapi, tetapi memilih untuk menghindar atau tidak menyelesaikan masalah. Strategi ini biasanya dipilih bila ketidaksepakatan membahayakan kedua pihak, biaya penyelesaian lebih besar daripada menghindar, atau perlu orang ketiga dalam menyelesaikannya, atau jika masalah dapat terselesaikan dengan sendirinya.

6. Kolaborasi.

Strategi ini merupakan strategi win-win solution. Dalam kolaborasi, kedua pihak yang terlibat menentukan tujuan bersama dan bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena keduanya yakin akan tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Strategi kolaborasi tidak akan bisa berjalan bila kompetisi insentif sebagai bagian dari situasi tersebut, kelompok yang terlibat tidak mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan masalah, dan tidak adanya kepercayaan dari kedua kelompok/seseorang



Outcome Konflik

Win-lose

Salah satu pihak mendominasi dan pihak yang lain terabaikan. Yang menduduki porsi lebih besar mendapatkan kemenangan dan sebaliknya yang lebih sedikit mengalami kekalahan.

Lose-lose

Resolusi ini dicapai saat semua pihak menyetujui dan mendapatkan manfaat dari penyelesaian konflik

Win-win

Semua pihak yang bertentangan mengalami kerugian. Teknik penyuaapan, memperjualbelikan, menggunakan pihak ketiga untuk mengancam dapat memuncullkan hasil resolusi ini.



Mengelola konflik di keperawatan



- a) Mendorong terjadinya konfrontasi. Sering kali pegawai secara tidak tepat mengharapkan manajer untuk mengatasi masalah interpersonal mereka. Manajer seharusnya mendorong pegawai untuk mengatasi masalah mereka sendiri.
- b) Konsultasi pihak ketiga. Ini digunakan hanya sebagai pihak yang netral untuk membantu orang lain menyelesaikan konflik secara konstruktif.
- c) Perubahan perilaku. Ini digunakan hanya untuk kasus serius yaitu terjadi konflik disfungsi. Model edukasi, perkembangan pelatihan atau pelatihan sensitifitas dapat digunakan untuk menyelesaikan konflik dengan cara mengembangkan kesadaran diri dan perubahan perilaku pada pihak yang terlibat.
- d) Pemetaan tanggung jawab. Ketika ambiguitas timbul akibat peran yang tidak jelas atau peran baru, sering kali semua pihak perlu berkumpul untuk memperjelas fungsi dan tanggung jawab peran.
- e) Perubahan struktur. Kadang kala sebagai manajer perlu terlibat dengan konflik.
- f) Menunjuk satu pihak. Ini merupakan penyelesaian sementara yang harus digunakan dalam krisis ketika tidak ada waktu untuk mengatasi konflik secara efektif.





Contoh Kasus



Perawat X, sebelumnya bertugas di bagian anak, lalu dipindahkan dan diberikan tugas untuk mengelola bagian ruang bersalin (rooming in). Perawat X tidak tahu apa yang harus dilakukan karena tidak menguasai bagaimana melakukan asuhan keperawatan pada bayi baru lahir, sehingga perawat X mengajukan keberatan. Sebagai kepala ruangan, Anda menilai bahwa perawat X orang yang kompeten terhadap tugas yang diberikan. Dalam situasi tersebut, Anda mengalami konflik personal dan profesional.

Pertanyaan: Pilih strategi penyelesaian konflik yang sesuai berdasarkan hasil analisis data dan identifikasi masalah, kemudian susun rencana solusi yang Anda tawarkan



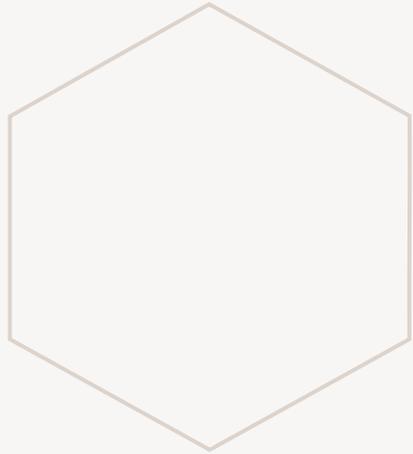


Sungguh indah burung cenderawasih
Banyak ditemui di Pulau Papua
Cukup sekian dan terima kasih
Silahkan jika ada yang mau bertanya

Manajemen dan pengaturan alur kerja dalam pelaksanaan penanganan pasien COVID-19

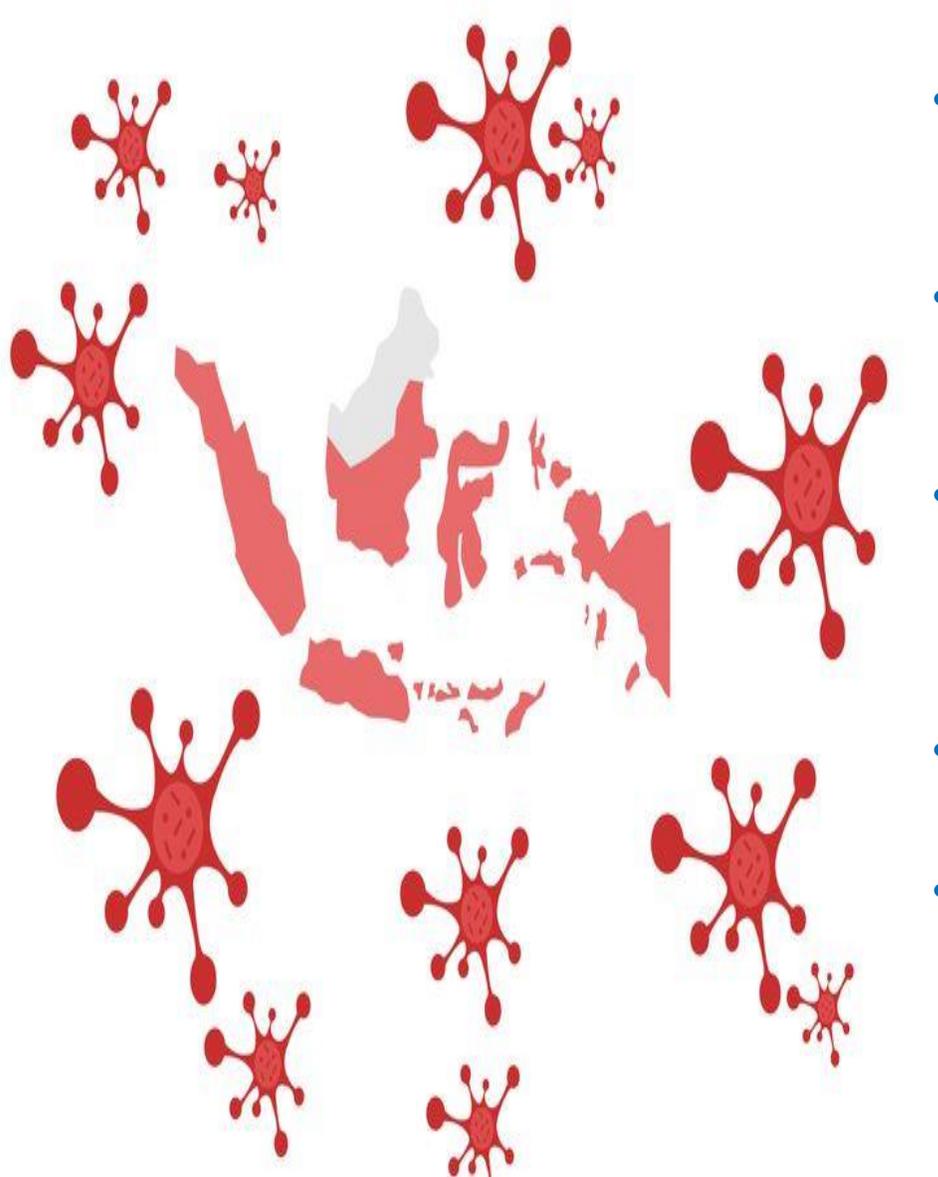
Ni Ketut kardiudiani





Goal

A. Latar Belakang



1. Permasalahan COVID-19

- Sejak bulan Maret 2020, WHO telah menetapkan sebagai Pandemi dan Indonesia menetapkan sebagai Bencana Nasional yang perlu penanganan secara komprehensif.
- COVID-19, sangat mudah menular dari manusia yang sakit ke manusia sehat, sehingga jumlah kasus positif, setiap hari terus mengalami peningkatan.
- Sifat COVID-19, sangat rapuh dan akan mati hanya dengan sabun/desinfektan. Apabila COVID-19 berhasil masuk ke sel manusia, maka sangat cepat bermultiplikasi sekaligus merusak sel tersebut.
- Saat ini, kasus positif COVID-19 sudah ada semua provinsi di Indonesia (34 provinsi).
- Pandemi COVID-19, berdampak pada status kesehatan masyarakat, juga ekonomi, pendidikan, kondisi sosial, keamanan, dll, sehingga upaya mengatasinya harus melalui multisektor secara KIS.

Definisi

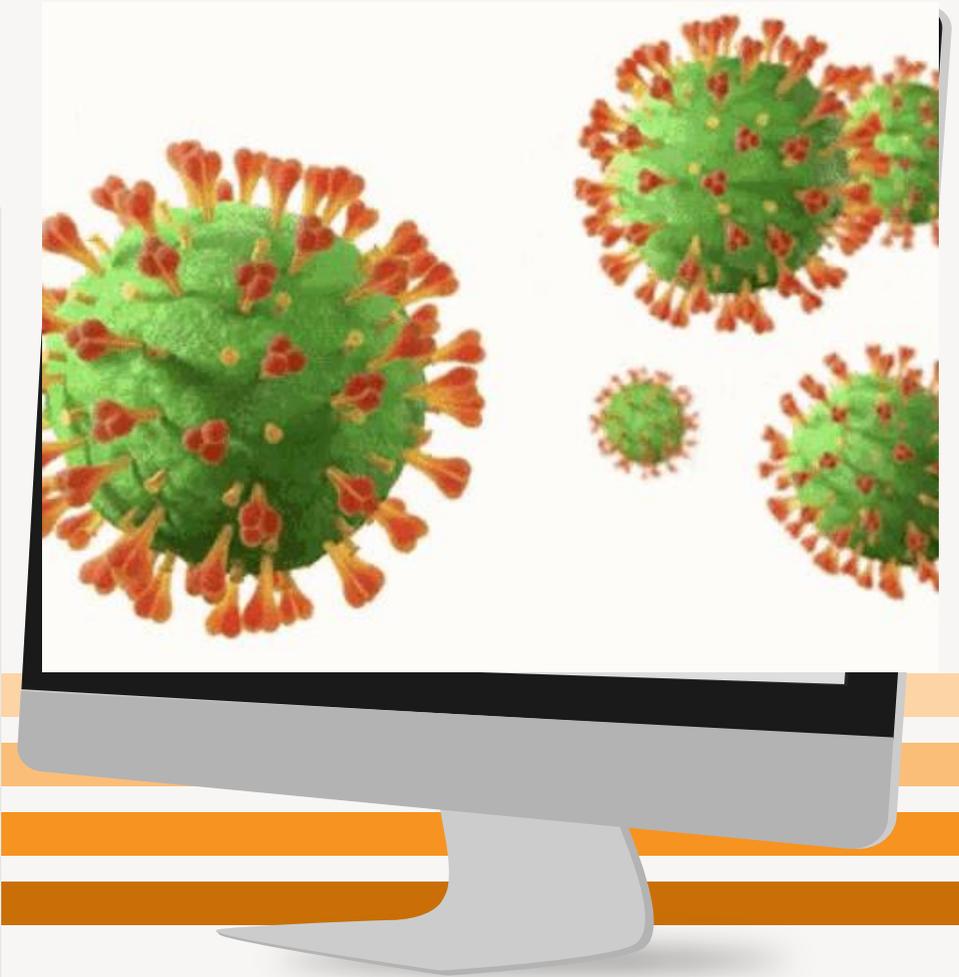
COVID-19

Virus Corona atau severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2) adalah virus yang menyerang sistem pernapasan

Virus Corona adalah virus RNA untai positif yang berantai tunggal yang tidak tersegmentasi.

Virus-virus corona termasuk dalam ordo Nidovirales, keluarga Coronaviridae, dan sub-keluarga Orthocoronavirinae, yang dibagi menjadi kelompok (marga) α , β , γ , dan δ sesuai dengan karakteristik serotipik dan genomiknya.

Virus Corona termasuk dalam genus Coronavirus dari keluarga Coronaviridae. Ini dinamai sesuai dengan tonjolan berbentuk karangan bunga di selubung virus (Zhou,2020).



PANDEMIC COVID-19



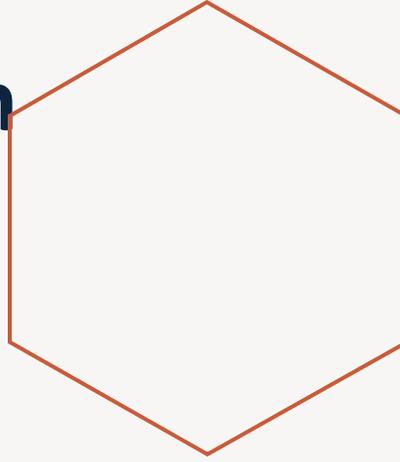
PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 23 TAHUN 2023
TENTANG
JOMAN PENANGGULANGAN *CORONA VIRUS DISEASE* 2019 (COVID-19)
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2023 tentang Penetapan Berakhirnya Status Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) di Indonesia, telah ditetapkan status pandemi COVID-19 telah berakhir dan mengubah status faktual COVID-19 menjadi penyakit endemi di Indonesia;

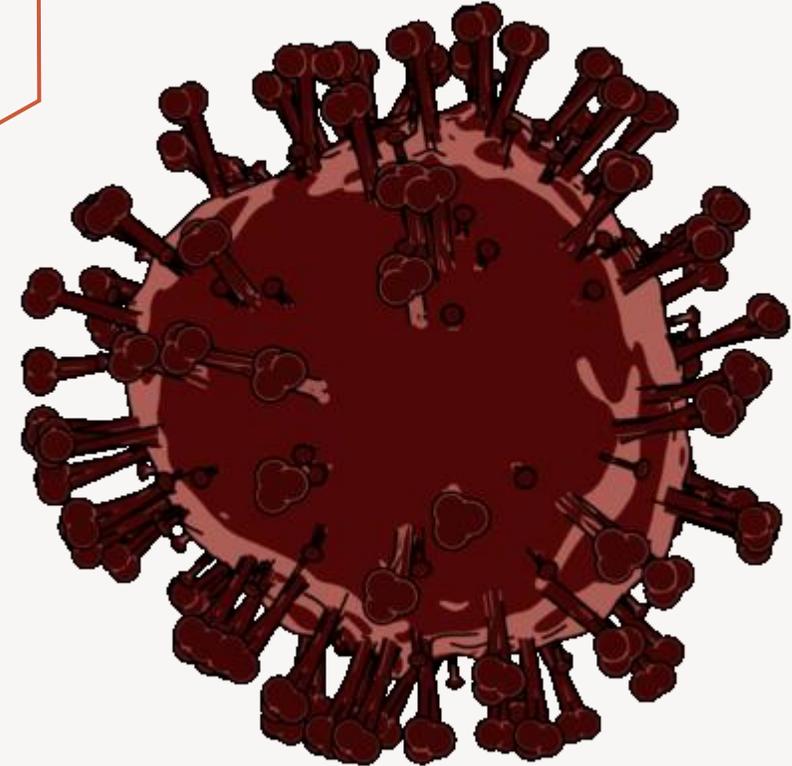
23/2023

pada tanggal 5 Mei 2023, WHO telah mencabut status PHEIC (Public Health Emergency of International Concern) atau Kedaruratan Kesehatan yang Meresahkan Dunia (KKMD) dengan mempertimbangkan beberapa aspek yaitu penurunan angka kesakitan dan angka kematian, tingkat hunian rumah sakit dan tingkat kekebalan baik yang diperoleh dari vaksinasi maupun infeksi alami.

Kegiatan Penanggulangan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)



- a. promosi kesehatan;
- b. surveilans;
- c. imunisasi;
- d. manajemen klinis;
- e. pengelolaan limbah..



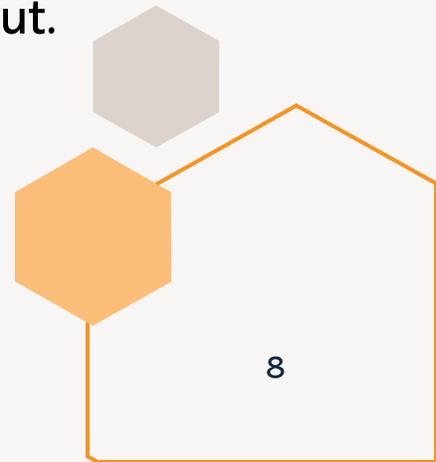
Penanggulangan COVID-19 diselenggarakan untuk:

1. meminimalisir penularan COVID-19;
2. menurunkan angka kesakitan dan kematian akibat COVID-19 dengan indikator sebagai berikut:
 - a. angka kasus kurang dari 20 (dua puluh) per 100.000 (seratus ribu) penduduk per minggu;
 - b. angka rawat inap di fasilitas pelayanan kesehatan kurang dari 5 (lima) per 100.000 (seratus ribu) penduduk per minggu;
 - c. angka kematian kurang dari 1 (satu) per 100.000 (seratus ribu) penduduk per minggu.



strategi penanggulangan

- Intensifikasi kegiatan penanggulangan yang meliputi promosi kesehatan, surveilans, imunisasi, manajemen klinis, dan pengelolaan limbah;
- Penguatan komitmen dari kementerian/lembaga terkait di tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota; peningkatan dan perluasan akses masyarakat pada kegiatan penanggulangan;
- Penguatan, peningkatan, dan pengembangan kemitraan dan peran serta lintas sektor, swasta, organisasi kemasyarakatan, masyarakat dan pemangku kepentingan terkait;
- Peningkatan penelitian dan pengembangan serta inovasi yang mendukung penanggulangan covid-19;
- Penguatan pembinaan dan pengawasan melalui monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut.





KEGIATAN PENANGGULANGAN

Kegiatan penanggulangan COVID-19 dapat diintegrasikan ke dalam kegiatan rutin masing-masing sektor.

- A, promosi Kesehatan
- B. Surveillance
- c. Imunisasi
- D. Manajemen klinis

Manajemen Klinis

dilaksanakan di fasilitas pelayanan kesehatan melalui:

penegakan
diagnosis



Rujukan

penentuan
kategori ringan
dan beratnya
COVID-19;

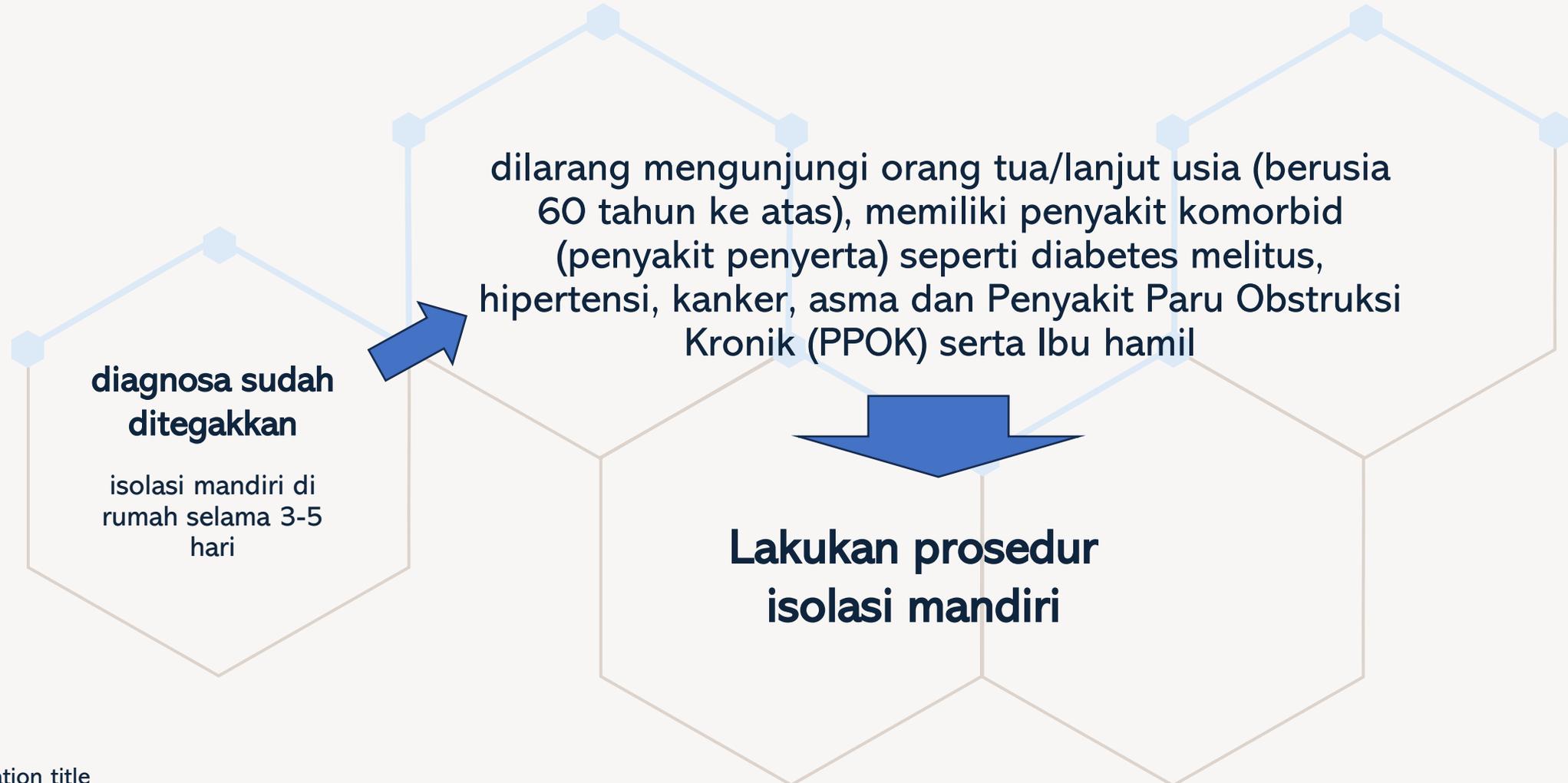
penatalaksanaan
COVID-19 sesuai
dengan
kelompok usia
lanjut
usia/geriatri,
dewasa, remaja,
anak, neonatus,
atau ibu hamil
sesuai dengan
derajat gejala;

penetapan
kriteria rujukan,
kesembuhan
dan pulang;

komunikasi,
informasi, dan
edukasi; dan

pemantauan
klinis.

Manajemen Komunikasi, informasi, dan edukasi dalam penanganan kasus



Pengelolaan Limbah



Pengelolaan limbah pada fasilitas pelayanan kesehatan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Pengelolaan limbah domestik akibat pemeriksaan rapid antigen mandiri COVID-19 dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

SUMBER DAYA



Sumber Daya Manusia

- tenaga kesehatan dan tenaga nonkesehatan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kegiatan penanggulangan.
- Kemampuan teknis sumber daya manusia diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan



Obat, Vaksin, dan Sarana Pendukung Imunisasi



Sistem Informasi

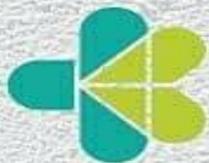
- Sistem informasi dalam rangka penanggulangan COVID-19 menggunakan aplikasi yang terintegrasi dalam SATUSEHAT.

PENCATATAN DAN PELAPORAN

Pencatatan dan pelaporan terkait penanggulangan COVID-19 antara lain, meliputi pelayanan kesehatan, surveilans, imunisasi, dan logistik.

Pencatatan dan pelaporan dilakukan melalui aplikasi yang terintegrasi dalam SATUSEHAT.



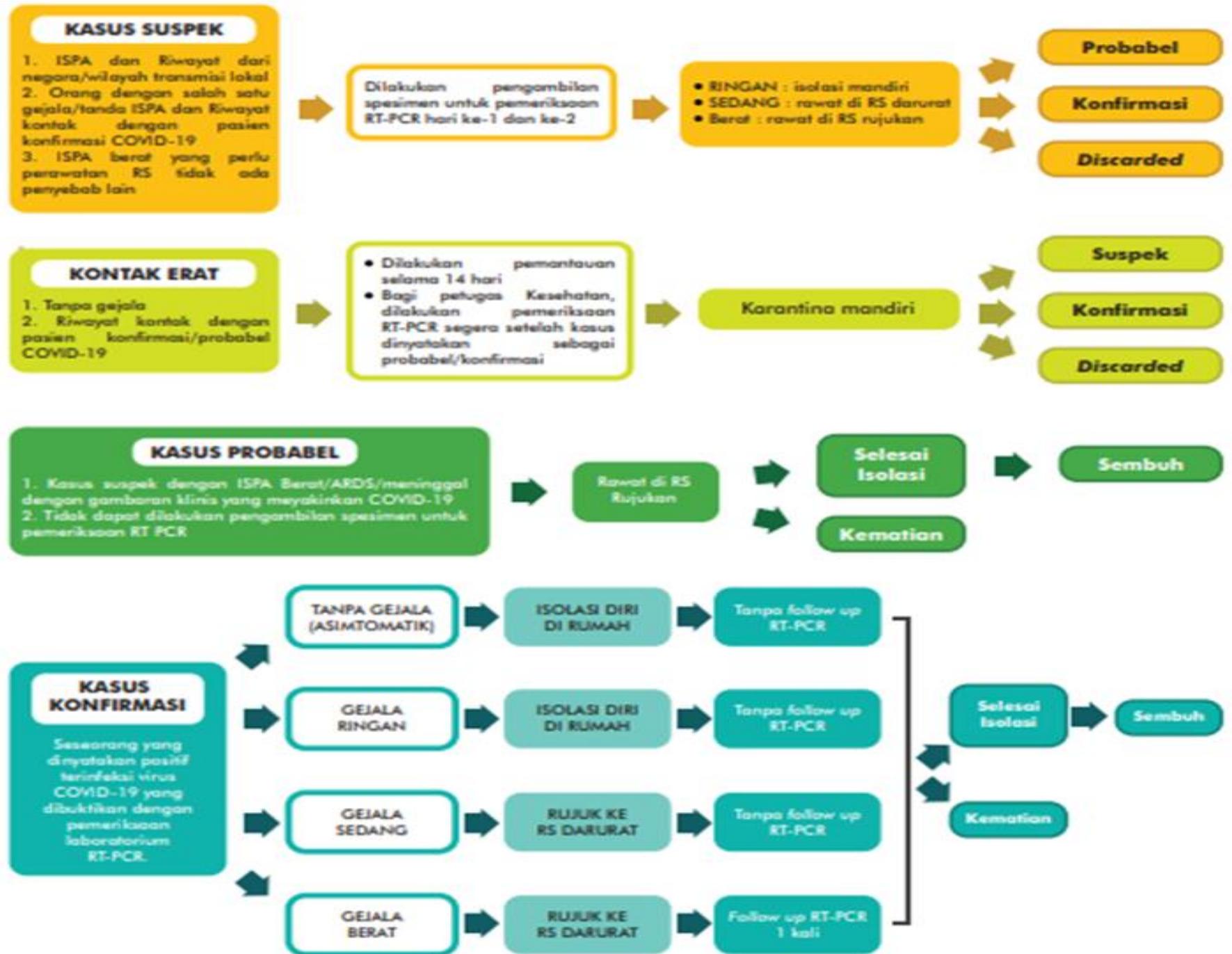


KEMENKES RI

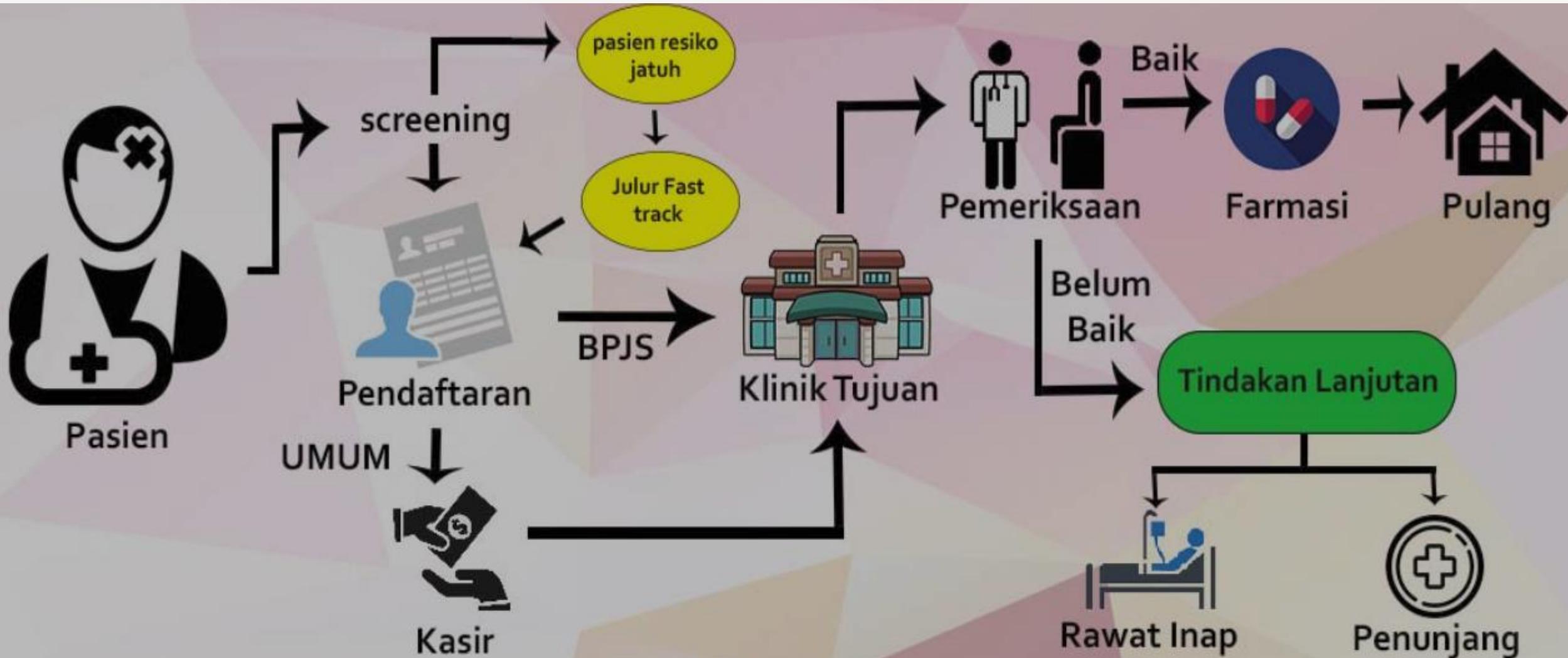
Perawatan Pasien COVID-19 Berdasarkan Gejala

| | Tanpa Gejala | Ringan | Sedang | Berat-Kritis |
|------------------|---|--|---|---|
| Gejala | <ul style="list-style-type: none">Frekuensi napas 12 - 20 kali per menitSaturasi \geq 95% | <ul style="list-style-type: none">DemamBatuk, umumnya batuk kering ringanFatigue/kelelahan ringanAnoreksiaSakit KepalaKehilangan indra penciuman/anosmiaKehilangan indra pengecapan/ageusiaMialgia dan nyeri tulangNyeri tenggorokanPilek dan bersinMual, muntah, nyeri perutDiareKonjungtivitis (radang atau iritasi mata)Kemerahan pada kulit/perubahan warna pada jari-jari kakiFrekuensi napas 12-20 kali per menitSaturasi \geq 95% | <ul style="list-style-type: none">DemamBatuk, umumnya batuk kering ringanFatigue/kelelahan ringanAnoreksiaNapas pendekSakit KepalaKehilangan indra penciuman/ anosmiaKehilangan indra pengecapan/ ageusiaMialgia dan nyeri tulangNyeri tenggorokanPilek dan bersinMual, muntah, nyeri perutDiareKonjungtivitis (radang atau iritasi mata)Kemerahan pada kulit/perubahan warna pada jari-jari kakiSesak napas tanpa distress pernapasanFrekuensi napas 12-30 kali per menitSaturasi $<$ 95% | <ul style="list-style-type: none">DemamBatuk, umumnya batuk kering ringanFatigue/kelelahan ringanAnoreksiaNapas pendekSakit KepalaMialgia dan nyeri tulangNyeri tenggorokanPilek dan bersinDiareKonjungtivitis (radang atau iritasi mata)Kemerahan pada kulit/perubahan warna pada jari-jari kakiSesak napas tanpa distress pernapasanFrekuensi napas $>$30 kali per menitSaturasi $<$ 95% <p>Kondisi Kritis ditambah gejala:</p> <ul style="list-style-type: none">ARDS/Gagal napasSepsis (komplikasi infeksi)Syok SepsisMultiorgan failure |
| Tempat Perawatan | Isolasi mandiri di rumah; Fasilitas Isolasi Pemerintah | Fasilitas Isolasi Pemerintah; Isolasi mandiri di rumah bagi yang memenuhi syarat | RS Lapangan RS Darurat COVID-19 RS Non Rujukan RS Rujukan | HCU/ICU RS Rujukan |
| Terapi | Vitamin C, D, Zinc | <ul style="list-style-type: none">Oseltamivir atau FavipiravirAzitromisinVitamin C, D, Zinc | <ul style="list-style-type: none">Favipiravir atau Remdesivir 200mgIVAzitromisinKortikosteroidVitamin C, D, ZincAntikoagulan LMWH/UHF berdasarkan evaluasi Dokter Penanggung Jawab (DPJP + pasien)Pengobatan komorbid bila adaTerapi O₂ secara Noninvasif dengan arus sedang sampai tinggi (HFNC) | <ul style="list-style-type: none">Favipiravir atau RemdesivirAzitromisinKortikosteroidVitamin C, D, ZincAntikoagulan LMWH/UHF berdasarkan evaluasi Dokter Penanggung Jawab (DPJP + pasien)Pengobatan komorbid bila adaHFNC/VentilatorTerapi tambahan |

RINGKASAN MANAJEMEN KESEHATAN MASYARAKAT BERDASARKAN KRITERIAN KASUS



Alur pelayanan di rumah sakit





Thank you