Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 4. Page 191-202
10.52103/jmch.v4i4.1425

OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

JOURNAL OF MUSLIM COMMUNITY HEALTH (JMCH)

Penerbit: Program Pascasarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muslim Indonesia
Journal Homepage:
https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch

Original Article

Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar

Andi Ayub Awu Abdullah, Samsualam , Haeruddin

Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

**Email corresponding author: samsualam@umi.ac.id*

ABSTRACT
Background: The success of pharmaceutical service standards at Makassar City Hospital is supported by the availability of human resources. Therefore it is necessary to analyze the needs of pharmaceutical personnel based on workload. The purpose of this study was to determine the needs of human resources in the Pharmacy Installation of Makassar City Hospital based on workload with the Workload Indicator Staffing Needs (WISN) Method.
Method: This type of research is qualitative research whose data collection is obtained by observation using work sampling techniques to describe the pattern of workload activities, as well as the proportion of time used to carry out activities. In addition, in-depth interviews and documentation studies were also conducted as references and data validation. Then using the Workload Indicator Staffing Needs (WISN) method to calculate the optimal labor requirement standards. The research location was carried out at the Makassar City Hospital Pharmacy Installation. The research was conducted in January 2023 for 10 working days.
Results: It was obtained that the number of personnel needs was 30 people divided into 3 work units with details of the drug warehouse with the need for 6 people, inpatient pharmacies and emergency rooms with the need for 17 people and outpatient pharmacies with the need for 7 people. While the current staff is 23 people, so there is still a shortage of 7 people. From the results of this study, it is recommended to increase the workforce according to standard needs based on workload so as to achieve optimal service.

Keywords: *WISN; Human Resources; Workload; Work Sampling*

ABSTRAK
Latar Belakang: Keberhasilan standar pelayanan kefarmasian di RSUD Kota Makassar didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia. Karena itu perlu dilakukan analisis kebutuhan tenaga farmasi berdasarkan beban kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kebutuhan tenaga Kerja SDM di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar berdasarkan beban kerjanya dengan Metode Workload Indicator Staffing Needs (WISN).
Metode: Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang pengumpulan datanya didapatkan dengan observasi menggunakan teknik work sampling untuk mendeskripsikan pola kegiatan perbeban kerja, serta proporsi waktu yang digunakan untuk melakukan kegiatan. Selain itu juga dilakukan wawancara mendalam dan studi dokumentasi sebagai Acuan dan Validasi data. Lalu menggunakan metode Workload Indicator Staffing Needs (WISN) untuk menghitung Standar Kebutuhan tenaga kerja optimal. Lokasi penelitian dilakukan di di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar. Penelitian dilakukan pada bulan Januari 2023 selama 10 hari kerja.
Hasil: Didapatkan jumlah kebutuhan tenaga 30 orang yang terbagi di 3 unit kerja dengan rincian gudang obat dengan kebutuhan 6 orang, Apotik Rawat Inap dan IGD dengan kebutuhan 17 orang serta apotik rawat jalan dengan kebutuhan 7 orang. Sedangkan tenaga yang ada saat ini adalah 23 orang, sehingga masih kekurangan tenaga sebanyak 7 orang. Dari hasil penelitian ini disarankan untuk menambah tenaga kerja sesuai standar kebutuhan berdasarkan beban kerja sehingga tercapainya pelayanan yang optimal.

Kata kunci: *WISN; Sumber Daya Manusia; Beban Kerja; Work Sampling*

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 4. Page 191-202
10.52103/jmch.v4i4.1425
OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

LATAR BELAKANG

Salah satu sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan perorangan adalah rumah sakit. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1197/MENKES/SK/XI/2004 tentang standar pelayanan rumah sakit, pelayanan farmasi rumah sakit adalah bagian yang tidak terpisahkan dari sitem pelayanan kesehatan rumah sakit yang utuh dan berorientasi pada pelayanan pasien, penyediaan obat yang bermutu, termasuk pelayanan farmasi klinik yang terjangkau bagi semua lapisan masyarakat. Adapun menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 58 tahun 2014 Tentang "Standar Pelayanan KeFarmasian di Rumah Sakit" Pelayanan Kefarmasian merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pelayanan kesehatan Rumah Sakit yang berorientasi kepada pelayanan pasien, penyediaan Sediaan Farmasi, Alat Kesehatan, dan Bahan Medis Habis Pakai yang bermutu dan terjangkau bagi semua lapisan masyarakat termasuk pelayanan farmasi klinik, pelayanan kefarmasian merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mencegah, dan menyelesaikan masalah terkait obat.

Tuntutan pasien dan masyarakat akan peningkatan mutu Pelayanan Kefarmasian, mengharuskan adanya perluasan dari paradigma lama yang berorientasi kepada produk (drug oriented) menjadi paradigma baru yang berorientasi pada pasien (patient oriented) dengan filosofi Pelayanan Kefarmasian (pharmaceutical care). Seperti kita ketahui bahwa sekarang ini sudah memasuki era globalisasi yang atinya akan terjadi kota saing yang sangat tinggi bagi produk barang maupun jasa di pasar global. Masyarakat akan semakin menuntut pelayanan yang cepat, akurat, terjangkau secara ekonomi. Selain ancaman, globalisasi juga mempunyai peluang yang cukup baik bagi Rumah Sakit jika manajemen mampu untuk membaca situasi dan perubahan yang ada. Serta memanfaatkan perubahan yang ada untuk meningkatkan mutu penjualan dan pelayanan jasa kesehatannya.Ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan mutu pelayanan Rumah Sakit saat ini, salah satunya adalah aspek sumber Kota manusia.

Salah satu hambatan bagi terwujudnya profesionalisme sumber kota manusia dalam organisasi adalah ketidaksesuaian antara kapasitas staf dengan pekerjaannya. Ketidaksesuaian ini disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan staf yang belum proporsional, ataupun karena pendistribusian staf masih belum mengacu pada kebutuhan nyata atau beban kerja di lapangan. Beban kerja yang tinggi tentunya dapat menimbulkan hal negatif yang tidak diinginkan. Menurut Drugweek (dalam Yunita, 2012) beban kerja tinggi untuk apoteker meningkatkan potensi kesalahan pengobatan, misalnya risiko meracik obat yang menimbulkan interaksi obat yang bisa merugikan pasien. Selain itu akibat beban kerja tinggi apoteker tidak memiliki waktu yang cukup untuk memberikan penjelasan tentang instruksi medis kepada pasien. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Noor Annisa Susanto (2017) di RS Universitas Muhammadiyah Malang Hasil penelitian diperoleh nilai rasio WISN sebesar 0,4%. Rasio < 1 dapat diartikan bahwa jumlah tenaga saat ini lebih kecil dibandingkan dengan tenaga yang dibutuhkan. Sehingga dapat dikatakan kondisi IFRS UMM saat ini kekurangan tenaga farmasi.

Kelebihan tenaga menyebabkan beban biaya menjadi besar dan tidak efisien dalam pengelolaan keuangan. Sedangkan kekurangan tenaga akan meningkatkan beban kerja SDM yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan (Annisa dkk, 2016). Dalam 3 Tahun terakhir RSUD Kota Makassar mengalami penurunan kunjungan, baik itu pasien Rawat jalan maupun pasien rawat inap dimana tahun 2018 RSUD Kota Makassar memiliki total kunjungan pasien sebanyak 64,212 Pasien, pada tahun 2019 sebanyak 41,868 pasien dan terus berkurang ditahun 2020 yaitu sebanyak 21,426 pasien, Seiring dengan berkurangnya kunjungan pasien hal ini tentu berpengaruh pada penurunan permintaan resep dimana pada tahun 2018 Intalasi farmasi mengerjakan sebanyak 327,419 resep, tahun 2019 sebanyak 246,546 resep dan tahun 2020 sebanyak 71,867 resep.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Melihat perkembangan jumlah pelayanan resep yang mengalami penurunan yang signifikan antara tahun 2018 sampai tahun 2020, tidak dibarengi dengan penurunan jumlah pegawai difarmasi, sejak tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 jumlah pegawai di instalasi relatif sama yakni 22-24 pegawai dimana diantaranya 13 Apoteker, dan 10-11 orang tenaga Ahli S1 dan D3 farmasi, Menurut keterangan Kepala instalasi RSUD Kota Makassar, Selama ini beban kerja yang dihadapi oleh Instalasi Farmasi justru cukup berat dan cenderung berlebih, Contohnya saja petugas Farmasi yang melakukan visite pasien rawat inap, dimana petugas Visite dari farmasi hanya berjumlah 3 orang dan harus menghadapi sekitar 100-130 pasien perhari, sedang jika melihat pada Peraturan Menteri Kesehatan RI no 58 tahun 2014 Bab IV tentang Sumber Kota kefarmasian Rasio idealnya untuk Rawat inap 1 apoteker adalah 30 pasien. Kondisi ini diakui oleh kepala Instalasi Farmasi sebagai kondisi teknis dimana selama ini pihaknya belum pernah melakukan metode perhitungan yang baku dalam perencanaan kebutuhan SDM diinternalnya.

Ketidakseimbangan antara beban kerja dengan jumlah tenaga dapat berdampak pada pelayanan, kepuasan pasien bahkan mutu Rumah sakit, Ketersediaan SDM farmasi selain mengikuti regulasi yang ada, juga harus menyesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit. Kekurangan SDM akan berdampak pada berkurangnya mutu pelayanan sedang kelebihan SDM akan berdampak pada beban Pembiayaan berlebih dari Rumah sakit, Sehingga perlu perencanaan SDM yang tepat. Karena Kebutuhan SDM haruslah didasarkan pada beban kerjanya sehingga didapatkan keseimbangan antara tenaga dan beban kerja. Hal inilah yang melatar belakangi peneliti ingin melakukan analisis kebutuhan tenaga farmasi di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang pengumpulan datanya didapatkan dengan observasi menggunakan teknik work sampling untuk mendeskripsikan pola kegiatan perbeban kerja, serta proporsi waktu yang digunakan untuk melakukan kegiatan. Selain itu juga dilakukan wawancara mendalam dan studi dokumentasi sebagai Acuan dan Validasi data. Lalu menggunakan metode Workload Indicator Staffing Needs (WISN) untuk menghitung Standar Kebutuhan tenaga kerja optimal. Lokasi penelitian dilakukan di di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar. Penelitian dilakukan pada bulan Januari 2023 selama 10 hari kerja.

HASIL

Penggunaan Waktu Kerja Tersedia di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar

Tabel 1. Waktu Kerja Tersedia di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar

Waktu Kerja Tersedia Tenaga Gudang Obat			
Kode	**Faktor**	**Jumlah**	**Keterangan**
A	Hari kerja	313	Hari/tahun
B	Cuti tahunan	12	Hari/tahun
C	Hari libur nasional	14	Hari/tahun
D	Pendidikan dan pelatihan	1	Hari/tahun
E	Ketidakhadiran kerja	4	Hari/tahun
F	Waktu kerja	8	Jam/hari
Hari kerja tersedia		282	Hari/tahun
Waktu kerja tersedia		2256	Jam/tahun
Total menit		135360	Menit/tahun
Waktu Kerja Tersedia Tenaga Apotik Rawat Inap & IGD			
Kode	**Faktor**	**Jumlah**	**Keterangan**
A	Hari kerja	365	Hari/tahun

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

B	Cuti tahunan	12	Hari/tahun
C	Hari libur shift	72	Hari/tahun
D	Pendidikan dan pelatihan	4	Hari/tahun
E	Ketidakhadiran kerja	4	Hari/tahun
F	Waktu kerja	24	Jam/hari
Hari kerja tersedia		273	Hari/tahun
Waktu kerja tersedia		6552	Jam/tahun
Total menit		393120	Menit/tahun

Waktu Kerja Tersedia Tenaga Apotik Rawat Jalan

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Hari kerja	261	Hari/tahun
B	Cuti tahunan	12	Hari/tahun
C	Hari libur nasional	10	Hari/tahun
D	Pendidikan dan pelatihan	4	Hari/tahun
E	Ketidakhadiran kerja	4	Hari/tahun
F	Waktu kerja	8	Jam/hari
Hari kerja tersedia		231	Hari/tahun
Waktu kerja tersedia		1848	Jam/tahun
Total menit		110880	Menit/tahun

Unit Kerja dan Kategori SDM yang Dihitung

Dalam penelitian ini unit kerja yang diamati dan di ukur beban kerja serta kebutuhan tenaganya adalah Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar. Yang berada ditiga unit kerja diantaranya Gudang Obat, Apotik Rawat Inap dan IGD serta Apotik Rawat Jalan, Dengan klasifikasi SDM yaitu Apoteker, Asisten Apoteker, Tenaga teknis kefarmasian, dan Pelaksana Administrasi.

Menyusun Standar Beban Kerja

Tabel 2. Standar Beban Kerja Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar

Kegiatan pokok	Rata-rata waktu/kegiatan (menit)	Waktu tersedia	Standar beban kerja (menit)
Tenaga Gudang Obat			
Perencanaan dan pengadaan			
Perencanaan kebutuhan perbekalan farmasi	79	135360	1713.418
Mengecek stok perbekalan farmasi yang tersedia	110	135360	1230.545
Melakukan pemesanan ke PBF	18	135360	7520.000
Penerimaan			
Mengecek perbekalan farmasi yang datang	53	135360	2553.962
Penyimpanan			
Melakukan penataan perbekalan farmasi	32	135360	4230.000
Pendistribusian			
Mengecek permintaan dari ruangan dan unit lain	43	135360	3147.907
Mengentri perbekalan farmasi sesuai permintaan	38	135360	3562.105
Menyiapkan perbekalan farmasi	58	135360	2333.793

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Mengecek kesesuaian dengan lembar permintaan	26	135360	5206.154
Menyerahkan perbekalan farmasi	9	135360	15040.000
Pemusnahan dan penarikan perbekalan farmasi	136	135360	995.294
Monitoring dan evaluasi			
Stok opname	78	135360	1735.385
Merekap laporan harian menjadi laporan bulanan	62	135360	2183.226
Tenaga Apotik Rawat Inap dan IGD			
Perencanaan dan pengadaan			
Mengecek stok perbekalan farmasi yang tersedia	45	393120	8736.000
Mengambil barang di gudang farmasi	27	393120	14560.000
Penerimaan			
Mengecek perbekalan farmasi yang diambil	35	393120	11232.000
Penyimpanan			
Melakukan penataan perbekalan farmasi	55	393120	7147.636
Labeling obat-obat LASA dan High alent	40	393120	9828.000
Pendistribusian			
Menerima, mengecek, menghargai resep rawat inap dan IGD	1	393120	393120.000
Mengentri resep rawat inap dan IGD	1	393120	393120.000
Mengemas obat jadi dan memberi etiket	9	393120	43680.000
Meracik obat	12	393120	32760.000
Mengecek kesesuaian obat dan resep	1	393120	393120.000
Distribusi obat sesuai resep ke perawat	14	393120	28080.000
Monitoring dan evaluasi			
Membuat laporan harian	42	393120	9360.000
Mengumpulkan dan memilah resep	6	393120	65520.000
Merekap laporan harian menjadi laporan bulanan	55	393120	7147.636
Tenaga Apotik Rawat Jalan			
Perencanaan dan pengadaan			
Mengecek stok perbekalan farmasi yang tersedia	21	110880	5280.000
Mengambil barang di gudang farmasi	14	110880	7920.000
Penerimaan			
Mengecek perbekalan farmasi yang diambil	15	110880	7392.000
Penyimpanan			
Melakukan penataan perbekalan farmasi	18	110880	6160.000
Labeling obat-obat LASA dan High alent	24	110880	4620.000
Pendistribusian			
Menerima, mengecek, menghargai dan memberikan nomor antrian pasien rawat jalan	1	110880	110880.000
Mengentri resep rawat inap dan IGD	1	110880	110880.000
Mengemas obat jadi dan memberi etiket	8	110880	13860.000
Meracik obat	12	110880	9240.000
Mengecek kesesuaian obat dan resep	1	110880	110880.000
Menyerahkan obat kepada pasien rawat jalan	1	110880	110880.000

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Monitoring dan evaluasi			
Membuat laporan harian	41	110880	2704.390
Membuat laporan obat prognas & obat psikotropika	33	110880	3360.000
Mengumpulkan dan memilah resep	8	110880	13860.000
Merekap laporan harian menjadi laporan bulanan	58	110880	1911.724

Menyusun Standar Kelonggaran Tiap Unit Pelayanan

Tabel 3. Standar Kelonggaran Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar

Tenaga Gudang Obat				
Kegiatan penunjang	**Waktu (menit)**	**Rata-rata waktu pertahun**	**Waktu kerja tersedia**	**Standar kelonggaran**
	A	**B (A x Hari perkegiatan)**	**C**	**B:C**
Apel pagi	10	410	135360	0.0030
Senam bersama	35	1785	135360	0.0132
Hitung permintaan stok	45	12690	135360	0.0938
Rapat koordinasi	15	4230	135360	0.0313
Merapikan dan mendokumentasi	16	4512	135360	0.0333
Menata dan merapikan stok obat	25	11562	135360	0.0854
Terima telpon dari PBF	4	192	135360	0.0014
Rapat evaluasi bulanan	45	540	135360	0.0040
Istirahat & sholat	15	4320	135360	0.0319
Jumlah				**0.2973**
Tenaga Apotik Rawat Inap dan IGD				
Apel pagi	10	410	393120	0.001
Senam bersama	35	1785	393120	0.005
Pengamprahan	45	12285	393120	0.031
Rapat koordinasi	15	4095	393120	0.010
Merapikan dan mendokumentasi	16	4368	393120	0.011
Menata dan merapikan stok obat	25	11193	393120	0.028
Terima telpon dari dari dokter, perawat atau pasien	3	2457	393120	0.006
Rapat evaluasi bulanan	45	540	393120	0.001

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Istirahat & sholat	15	20475	393120	0.052
Jumlah				**0.147**
		Tenaga Apotik Rawat Jalan		
Apel pagi	10	410	110880	0.0037
Senam bersama	35	1785	110880	0.0161
Pengamprahan	45	10395	110880	0.0938
Rapat koordinasi	15	3465	110880	0.0313
Merapikan dan mendokumentasi	16	3696	110880	0.0333
Menata dan merapikan stok obat	25	5775	110880	0.0521
Terima telpon dari dari dokter, perawat atau pasien	3	2079	110880	0.0188
Rapat evaluasi bulanan	45	540	110880	0.0049
Istirahat & sholat	15	17325	110880	0.1563
Jumlah				**0.410**

Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar

Tabel 4. Standar Kebutuhan Tenaga Kerja Gudang Obat di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar

Kegiatan pokok	Standar beban kerja	Kuantitas kegiatan pertahun	Jumlah
Perencanaan dan pengadaan			
Perencanaan kebutuhan perbekalan farmasi	1713.418	288	0.168
Mengecek stok perbekalan farmasi yang tersedia	1230.545	576	0.468
Melakukan pemesanan ke PBF	7520.000	1440	0.191
Penerimaan			
Mengecek perbekalan farmasi yang datang	2553.962	120	0.047
Penyimpanan			
Melakukan penataan perbekalan farmasi	4230.000	576	0.136
Pendistribusian			
Mengecek permintaan dari ruangan dan unit lain	3147.907	2592	0.823
Mengentri perbekalan farmasi sesuai permintaan	3562.105	2592	0.728
Menyiapkan perbekalan farmasi	2333.793	2592	1.111
Mengecek kesesuaian dengan lembar permintaan	5206.154	2592	0.498
Menyerahkan perbekalan farmasi	15040.000	2592	0.172
Pemusnahan dan penarikan perbekalan farmasi	995.294	288	0.289
Monitoring dan evaluasi			
Stok opname	1735.385	288	0.166

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Merekap laporan harian menjadi laporan bulanan	2183.226	720	0.330
Jumlah			**5.128**
Standar kelonggaran			**0.295**
Total kebutuhan tenaga			**5.425**

Ratio WISN Tenaga Kerja Gudang Obat di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar

Tenaga yang ada (a)	Kebutuhan tenaga (b)	Kurang/lebih (a-b)	WISN ratio a/b	Keadaan masalah tenaga
5	5.425	-0.425	0.922	Kurang pegawai

Tabel 5. Standar Kebutuhan Tenaga Kerja Apotik Rawat Inap dan IGD di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar

Kegiatan pokok	Standar beban kerja	Kuantitas kegiatan pertahun	Jumlah
Perencanaan dan pengadaan			
Mengecek stok perbekalan farmasi yang tersedia	8736.000	1095	0.125
Mengambil barang di gudang farmasi	14560.000	1825	0.125
Penerimaan			
Mengecek perbekalan farmasi yang diambil	11232.000	1825	0.162
Penyimpanan			
Melakukan penataan perbekalan farmasi	6147.636	1825	0.255
Labeling obat-obat LASA dan High alent	9828.000	730	0.074
Pendistribusian			
Menerima, mengecek, menghargai resep rawat inap dan IGD	393120.000	229458	0.584
Mengentri resep rawat inap dan IGD	393120.000	229458	0.584
Mengemas obat jadi dan memberi etiket	43680.000	213396	4.885
Meracik obat	32760.000	16062	0.490
Mengecek kesesuaian obat dan resep	393120.000	229458	0.584
Distribusi obat sesuai resep ke perawat	28080.000	229458	8.172
Monitoring dan evaluasi			
Membuat laporan harian	9360.000	365	0.039
Mengumpulkan dan memilah resep	65520.000	730	0.011
Merekap laporan harian menjadi laporan bulanan	7147.636	365	0.051
Jumlah			**16.142**
Standar kelonggaran			**0.147**
Total kebutuhan tenaga			**16.289**

Ratio WISN Tenaga Kerja Apotik Rawat Inap dan IGD
Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar

Tenaga yang ada (a)	Kebutuhan tenaga (b)	Kurang/lebih (a-b)	WISN ratio a/b	Keadaan masalah tenaga
13	16.289	-3.289	0.798	Kurang pegawai

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Tabel 6. Standar Kebutuhan Tenaga Kerja Apotik Rawat Jalan di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar

Kegiatan pokok	Standar beban kerja	Kuantitas kegiatan pertahun	Jumlah
Perencanaan dan pengadaan			
Mengecek stok perbekalan farmasi yang tersedia	5280.000	231	0.044
Mengambil barang di gudang farmasi	7920.000	924	0.117
Penerimaan			
Mengecek perbekalan farmasi yang diambil	7392.000	924	0.125
Penyimpanan			
Melakukan penataan perbekalan farmasi	6160.000	231	0.038
Labeling obat-obat LASA dan High alent	4740.000	231	0.049
Pendistribusian			
Menerima, mengecek, menghargai dan memberikan nomor antrian pasien rawat jalan	110880.000	50368	0.0454
Mengentri resep rawat inap dan IGD	110880.000	50368	0.0454
Mengemas obat jadi dan memberi etiket	13860.000	40799	2.944
Meracik obat	9240.000	9569	1.036
Mengecek kesesuaian obat dan resep	110880.000	50368	0.0454
Menyerahkan obat kepada pasien rawat jalan	110880.000	50368	0.0454
Monitoring dan evaluasi			
Membuat laporan harian	2704.390	231	0.085
Membuat laporan obat prognas & obat psikotropika	3360.000	231	0.069
Mengumpulkan dan memilah resep	13860.000	462	0.033
Merekap laporan harian menjadi laporan bulanan	1911.724	231	0.121
Jumlah			**6.476**
Standar kelonggaran			**0.410**
Total kebutuhan tenaga			**6.886**

Ratio WISN Tenaga Kerja Apotik Rawat Jalan Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar

Tenaga yang ada (a)	Kebutuhan tenaga (b)	Kurang/lebih (a-b)	WISN ratio a/b	Keadaan masalah tenaga
5	6.886	-1.886	0.726	Kurang pegawai

DISKUSI

Menurut Kepmenkes RI Nomor 81 tahun 2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta rumah sakit menyatakan bahwa metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja (WISN) adalah suatu metode perhitunngan kebutuhan SDM kesehatan berdasarkan pada beban pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM kesehatan pada tiap unit kerja di fasilitas kesehatan.Kelebihan metode WISN adalah mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis. Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga farmasi di RSUD Kota Makassar dengan metode WISN, di-dapatkan kebutuhan tenaga farmasi sebanyak 30 orang yang terbagi atas tiga Unit kerja yaitu Gudang Obat sebanyak 6 Orang, Apotik Rawat Inap & IGD sebanyak 17 orang serta Apotik Rawat jalan sebanyak 7 Orang, sedangkan saat ini tenaga farmasi yang ada masih ber-jumlah 23 orang. Hal ini menunjukkan Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar masih membutuhkan tenaga farmasi sebanyak 7 orang.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

Jika dilihat dari hasil perhitungan maka jumlah tenaga yang tersedia adalah 76,6% dari total kebutuhan tenaga, kondisi ini dapat mengakibatkan kurang maksimalnya pelayanan kefarmasian serta menurunnya standar mutu *"yang saya rasa memang pegawai kita kurang, lihatmi kerjanya itu kodong ngobrolpun tidak sempat, cuman yah begitumi disini staff kadang keluar masuk, jadi susahki memastikan jumlahnya ideal, pernah juga dulu buka loker tapi tidak ada yang mendaftar ini rencana mau buka lagi, baru rencana mau ajukan lagi"* (informan 1). Kepala instalasi farmasi memastikan kekurangan staff memang terjadi, hal ini dikarenakan adanya staff yang terkadang keluar secara tiba-tiba, perekrutan pun juga pernah dilakukan namun belum menutup kekurangan yang ada. Sehingga diharapkan kekurangan ini menjadi catatan penting untuk diselesaikan oleh pihak RSUD.

Menurut Herma dalam abstract Jurnal Bifokes *"Setiap pekerjaan memiliki tuntutan yang mengharuskan pekerjanya menyelesaikan tuntutan tersebut sesuai standar yang telah ditentukan, namun adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan terus menerus mempengaruhi kelelahan kerja, dampak negatif yang akan timbul saat pekerja mengalami kelelahan kerja adalah tidak tercapainya suatu standar atau target yang ditetapkan selain itu beban kerja yang berlebih dapat mengakibatkan stress kerja yang berakibat buruk terhadap keselamatan pasien".* Berdasarkan perhitungan rasio WISN, didapatkan ratio WISN tenaga farmasi di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makssar tahun 2023 berdasarkan Rumus Ratio WISN yaitu Jumlah tenaga yang ada dibagi Jumlah kebutuhan Tenaga adalah sebesar 0,76. Artinya adalah jumlah tenaga saat ini lebih kecil dibandingkan dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan untuk menjalankan beban kerja yang meningkat, Semakin kecil rasio WISN semakin besar tekanan beban kerja.

Rasio WISN yang kecil menunjukkan bahwa jumlah tenaga farmasi saat ini lebih kecil daripada yang dibutuhkan. Sebaliknya rasio WISN yang besar (lebih dari 1) menunjukkan adanya kelebihan tenaga apabila dibandingkan dengan beban kerja. Hal ini dapat mengakibatkan stres kerja yang bisa mengakibatkan kelelahan tenaga farmasi dan memungkinkan memicu timbulnya konflik. Ini didukung oleh penelitian Hariyono yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan tingkat kelelahan kerja, adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kelelahan kerja serta adanya hubungan yang signifikan antara konflik dan tingkat kelelahan kerja. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Sitepu menunjukkan bahwa ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja namun tidak signifikan. Ketidaksignifikan tersebut kemungkinan karena masih belum meratanya pembagian beban kerja diantara tenaga kerja. Juga sebagai mana hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya penambahan tenaga farmasi untuk meningkatkan pelayanan kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar.

Selain persoalan kekurangan pegawai distribusi Pegawai juga menjadi persoalan lain tidak sesuainya antara beban kerja dan distribusi tenaga kerja akan menjadi ketimpangan, hal ini juga dialami oleh salah satu staff di Apotik Rawat Inap dan IGD di RSUD Kota makassar *"yah begitumi dek disini itu kami cuman ada tiga orang untuk handle shift pagi, kita lihatmi itu ramenya kalau pagi, mana lagi sekarang digabung IGD sama Rawat inap, kadang itu pusingki banyak Resep emergency datang bersamaan"* (Informan 3). Informan berpandangan beban kerja tertinggi adalah saat mendapat shift pagi dikarenakan resep yang banyak dan juga beberapa resep emergency yang harus didahulukan. Demikian pula selama Observasi penelitian ditemukan peningkatan jumlah pelayanan resep dipagi hari yang mengakibatkan antrian resep menumpuk hal ini terjadi baik di Apotik Rawat Inap dan IGD maupun Rawat Jalan. Hal ini menunjukkan pentingnya memanajemen distribusi beban kerja, beban kerja harus didistribusi secara merata sesuai kebutuhan beban kerja agar tidak terjadinya penumpukan beban kerja berlebih disatu shift.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Waktu kerja tersedia untuk petugas Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar untuk masing-masig unit adalah 135.360 menit/tahun dari 282 hari kerja/tahun untuk Gudang Obat, 393.120 menit/tahun dari 273 hari kerja/tahun untuk Apotik Rawat Inap dan IGD serta 110.880 menit/tahun dari 231 hari kerja/tahun untuk Apotik Rawat Jalan, 2) Penyelesaian resep obat di RSUD Kota Makassar sudah sesuai atau lebih cepat dari standar waktu pengerjaan yang ditetapkan oleh Kementrian Kesehatan yakni 30 menit, rata-rata waktu tunggu resep di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar adalah 23-24 menit, 3) Dari perhitungan dengan metode WISN didapatkan standar kelonggaran pada Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar untuk masing-masing unit adalah untuk 0.297 Gudang Obat, 0.147 untuk Apotik Rawat Inap dan IGD, serta 0.410 untuk Apotik Rawat Jalan, secara total adalah 0.854 atau bisa dibulatkan 1 Orang, 4) Dari perhitungan dengan metode WISN didapatkan hasil jumlah optimal tenaga sebanyak 30 orang, sedangkan tenaga yang ada sekarang berjumlah 23 orang, masih terdapat kekurangan 7 orang tenaga yang terseber dibeberapa Unit diantaranya Gudang Obat Kekurangan 1 tenaga, Apotik Rawat Inap dan IGD kekurangan 4 tenaga dan Apotik Rawat jalan kekurangan 2 tenaga. Dapat disimpulkan bahwa perlu ditambahkan jumlah tenaga lagi, karena tenaga yang sekarang sudah ada belum mencukupi untuk melakukan aktivitas sesuai dengan beban kerja yang ada.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut: 1) Menambah tenaga di masing-masing Unit sesuai standar perhitungan beban kerja dikarenakan beban kerja yang berlebih akan mengurangi mutu pelayanan, beban kerja yang tinggi tidak didukung tenaga yang memadai akan mengakibatkan stress kerja dan meningkatkan potensi kesalahan terhadap pelayanan. Dalam hadis Abu Dzar radhiallahu ‘anhu, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda yang artinya: “Janganlah kamu memberi tugas melebihi batas kemampuan mereka (hamba sahaya), dan jika akan kamu tugaskan juga, hendaklah kamu bantu dia.” (HR. Bukhari no. 30), 2) Menambah tenaga juru resep agar dapat mengatasi masalah yang terjadi pada saat pick puncak yaitu Sift pagi di Apotik Rawat Inap dan IGD, dan Pagi hari di Apotik Rawat Jalan, karena saat pick puncak dan shift siang resep obat racikan menumpuk, 3) Peninjauan kembali tentang uraian tugas setiap shift guna menyetarakan pembagian tugas, pada saat shift malam yang penggunaan waktu produktifnya rendah sedangkan penggunaan waktu non produktifnya sangat tinggi yaitu digunakan untuk tidur, kelonggaran waktu tersebut seharusnya dapat digunakan untuk melakukan aktivitas produktif seperti menghitung stok obat, permintaan stok obat, input pasien shift malam dan membuat laporan harian yang biasanya dilakukan pada shift pagi.

Deklarasi *Conflict of Interest*

Seluruh penulis menyatakan tidak ada potensi *Conflict of Interest* dalam penelitian dan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ali Vafae Najar, dkk. 2018. The Design Of An Estimation Norm To Assess Nurses Required For Educational And Non Educational Hospital Using Workload Indicators Of Staffing Need In Iran. Vafaee-Najar et al. Hman Resources For Health 16.42. Online : https://doi.org/10.1186/s12960-018-0309-5.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Annisa NS, dkk. 2017. Analisis Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi RS Universitas Muhammadiyah Malang. JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit), Vol. 6, No. 2, Website : http://journal.umy.ac.id/index.php/mrs.

Bagus Ronggonundarmo, dkk. 2019. Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja Sebagai Dasar SDM di Instalasi Farmasi RS. X Semarang. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia. Vol. 7, No. 3.

Eni Mahayati, Ika Yunita, dkk. (2020). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Yayasan kita menulis.

Herma Krisdiana, dkk. 2022. Hubungan Beban Kerja Tenaga Kesehatan dengan Kelelahan Kerja di Puskesmas Kecamatan Sukmajaya Kota Depok Selama Pandemi, Jurnal Bifokes Volume 2, Website : http://Journal.fkm.ui.ac.id/bifokes/article/download/6248/1506

Hariyono W, Suryani D, Wulandari Y. Hubungan antara beban kerja, stres kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di rumah sakit islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health). 2012;3(3):186- 97.

Ilyas, Yaslis, (2011). Perencanaan SDM Rumah Sakit, Teori, Metoda dan Formula. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat.

Lia Cania. 2019. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode WISN (Workload Indicator Staffing Needs) Unit Rekam Medis Rumah Sakit Budi Agung Juwana. [Skripsi].

Online : https://www.who.int/hrh/resources/wisn_user_manual/en/. Online tgl 24 April 2021

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (PERMENKES RI) No. 56 Tahun 2014. Tentang Klasifikasi Perizinan Rumah Sakit. Online Tgl 24 April 2021.

Seno Bayu RW. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja di Loket Pendaftaran BPJS Rumah Sakit Haji Jakarta. [Skripsi]. 2015.

Sitepu AT. Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi. 2013;1(4).

Tin Herniyani. Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja. (karya ilmiah). 2011. Online Tgl 24 April 2021.

Vanchapo AR, (2020). Beban Kerja dan Stress Kerja. Cetakan Pertama. Pasuruan : CV. Penerbit Qiara Media.

Verawaty, dkk. 2017. Analisis Kebutuhan Tenaga Kefarmasian di Instalasi Farmasi di Rumah Sakit Graha Permata Ibu Tahun 2016. Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi. Vol. 7, No. 2, p-ISSN: 2088-8139 e-ISSN: 2443-2946.

WHO. WISN Work Load Indicators Of Staffing Need Users Manual. Geneva : 2010.

Yunita Prastyawati, 2013. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Nyata dengan Metode WISN (Workload Indicator Staffing Needs) di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license