

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan Kesehatan rumah sakit sebagai pemberi pelayanan Kesehatan harus menyediakan pelayanan promotive, preventif, kuratif, dan rehabilitative (Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023). Salah satu pelayanan yang diselenggarakan di rumah sakit adalah pelayanan kefarmasian.

Standar pelayanan kefarmasian di rumah sakit disebutkan bahwa standar pelayanan kefarmasian adalah tolak ukur yang dipergunakan sebagai pedoman bagi tenaga kefarmasian dalam menyelenggarakan pelayanan kefarmasian. Dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, tentunya pelayanan kefarmasian didukung dengan adanya sumber daya manusia. Selain itu, juga ditegaskan bahwa pengorganisasian kefarmasian harus menggambarkan uraian tugas, fungsi, dan tanggung jawab serta hubungan koordinasi di dalam maupun di luar pelayanan kefarmasian (Permenkes, 2016). Penetapan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) harus disesuaikan dengan beban kerja di setiap unit kerja.

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja, baik yang bersifat fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawab bagi setiap pekerja (Salim et al., n.d.). Beban kerja dapat dilihat dari aktivitas ataupun kegiatan yang dikerjakan oleh seseorang pada waktu kerja baik dalam kegiatan langsung, kegiatan tidak langsung, ataupun kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan yang tidak produktif (Nisaa & Lestari, 2020).

Sebuah studi menyatakan perhitungan WISN diperoleh rasio sebesar 1,17 (≥ 1) dimana hasil tersebut menunjukkan adanya kelebihan jumlah TTK di Instalasi Farmasi RSGM Universitas Padjajaran Malang sebanyak satu orang jika dibandingkan dengan jumlah yang diperlukan untuk menangani beban kerja yang ada sebanyak 6 orang (Kuswandani et al., 2021). Studi serupa juga menyatakan bahwa diperoleh rasio WISN sebesar 0.88 untuk jumlah kebutuhan

tenaga farmasi di depo farmasi rawat jalan RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau yang berarti jumlah tenaga yang ada kurang dari jumlah tenaga yang diperlukan untuk menangani beban kerja yang meningkat akibat perbaikan layanan kefarmasian guna persiapan akreditasi rumah sakit (Agustini et al., 2023). Penelitian lain menyatakan jumlah kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan sebesar 1,641 atau 2 orang petugas yang diperlukan. Namun tenaga yang ada berjumlah 11 tenaga kefarmasian sehingga dari perhitungan WISN ini dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kefarmasian di RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondoow terjadi *overstaffing* (Kifli Wuisan et al., 2024). Penelitian lain juga menunjukkan perhitungan kebutuhan petugas farmasi menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) yaitu jumlah petugas yang dibutuhkan adalah 18 orang, sementara yang tersedia saat ini hanya 16 orang. Hal ini menunjukkan adanya kekurangan tenaga kerja di depo farmasi rawat jalan RSUD Arifin Achmad (Salim et al., n.d.). Secara umum metode *Work Load Indicator Staffing Need* (WISN) memiliki kelebihan dalam perhitungan jumlah sumber daya manusia (SDM) dimana metode ini memungkinkan organisasi untuk menghitung beban kerja secara objektif, mendukung perencanaan organisasi yang lebih baik dengan memberikan data akurat dengan mengidentifikasi kekurangan atau kelebihan tenaga kerja dalam produktivitasnya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Februari 2025 Instalasi farmasi di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar sudah melakukan perhitungan sumber daya manusia menggunakan metode WISN namun perhitungan tersebut belum maksimal. Instalasi Farmasi RS PKU Muhammadiyah Karanganyar terdiri dari lima unit pelayanan yaitu pelayanan depo farmasi rawat jalan (farmasi rawat jalan poliklinik - IGD), pelayanan depo farmasi rawat inap, pelayanan depo farmasi IBS, pelayanan depo farmasi Poliklinik Eksekutif, dan gudang farmasi. Instalasi farmasi memiliki 41 petugas kefarmasian yang terdiri dari 1 Apoteker sebagai kepala instalasi farmasi dan 1 supervisor, 1 orang bertugas di depo Instalasi Bedah Sentral, 1 orang bertugas di depo poli eksekutif, 32 TTK (Tenaga Teknis Kefarmasian) yang bertugas di

bagian pelayanan farmasi rawat jalan dan rawat inap, dan 6 orang petugas non kefarmasian di bagian gudang farmasi dengan kualifikasi tingkat pendidikan S2 Farmasi, Apoteker, S1 Farmasi, D3 Farmasi, SMK Farmasi, dan SMA sederajat dengan pengalaman kerja sebanyak 80% dan *fresh graduate* sebanyak 20%. Dalam operasionalnya instalasi farmasi RS PKU Muhammadiyah Karanganyar beroperasi selama 24 jam dalam sehari dan terbagi ke dalam 3 *shift* yaitu *shift* pagi, siang, dan malam dengan durasi kerja 7 – 9 jam per *shift*. Rekap data jumlah pelayanan resep obat selama 1 tahun terakhir di instalasi farmasi RS PKU Muhammadiyah Karanganyar terus mengalami peningkatan dan penurunan jumlah kunjungan pasien, baik pasien rawat jalan maupun rawat inap. Meskipun tingginya permintaan resep obat di rumah sakit telah menjadi perhatian, masih terdapat gap penelitian yang signifikan untuk memahami fenomena ini. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung mengukur beban kerja dengan melihat pada pola aktivitas yang dilakukan oleh petugas pelayanan saja dan jumlah pasien tanpa menghitung jumlah permintaan resep yang diperoleh setiap harinya. Sedangkan permintaan resep tersebut sangat berpengaruh pada jumlah sumber daya manusia yang akan menangani atau melayani permintaan obat tersebut. Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah permintaan resep rawat jalan dan rawat inap pada tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Permintaan Resep Tahun 2024

Bulan	Resep Rawat Jalan	Resep Rawat Inap	Jumlah Resep
Januari	24.004	8.675	32.679
Februari	22.100	7.877	29.977
Maret	24.059	8.572	32.631
April	22.544	8.381	30.925
Mei	24.940	9.683	34.623
Juni	23.940	9.683	33.623
Juli	24.375	8.865	33.240
Agustus	22.375	8.012	30.387
September	19.891	7.984	27.875
Oktober	20.626	8.493	29.119
November	19.382	8.620	28.002
Desember	19.555	9.352	28.907
Total	267.791	104.197	371.988

Sumber: RS PKU Muhammadiyah Karanganyar

Dari data tersebut menunjukkan bahwa terdapat peningkatan dan penurunan jumlah permintaan resep obat setiap bulannya dan tidak menutup kemungkinan

pada bulan selanjutnya akan mengakibatkan hal yang serupa. Jumlah total permintaan resep obat yang diterima oleh unit farmasi tidak sebanding dengan jumlah kunjungan pasien karena satu pasien yang mendapatkan perawatan medis dapat menerima beberapa salinan resep obat dalam satu pertemuan dengan dokter penanggungjawab yang berbeda, dan terkadang dalam pertemuan tersebut pasien tidak menerima resep obat sama sekali, seperti yang terjadi pada evaluasi rehabilitasi medis dan fisioterapi. Dari banyaknya jumlah permintaan resep tersebut, petugas pelayanan farmasi rawat inap dan rawat jalan dibantu oleh petugas yang merangkap pekerjaan sebagai petugas gudang farmasi. Hal ini menjadi kekhawatiran dan memerlukan evaluasi terkait perhitungan beban kerja dan perhitungan sumber daya manusia mengingat tingginya beban kerja yang dirasakan oleh petugas instalasi farmasi yang akan berdampak pada kualitas pelayanan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Instalasi Farmasi RS PKU Muhammadiyah Karanganyar membutuhkan penghitungan terkait beban kerja dan kebutuhan tenaga guna menunjang kegiatan pelayanan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit, sehingga standar mutu pelayanan dapat tercapai sepenuhnya (Zainuddin, 2024). Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Beban Kerja dan Penetapan Sumber Daya Manusia Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar Menggunakan Metode *Work Load Indicator Staffing Need (WISN)*”.

B. Rumusan Pemasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti merumuskan masalah yaitu: "Bagaimana beban kerja dan kebutuhan sumber daya manusia di Instalasi Farmasi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar menggunakan metode *work load indicator staffing need (WISN)*?"

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis beban kerja petugas instalasi farmasi sebagai dasar penetapan kebutuhan sumber daya manusia di Instalasi Farmasi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar dengan menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN).

2. Tujuan Khusus

- 1) Menganalisis waktu produktif, waktu non produktif, dan kegiatan pribadi petugas pelayanan instalasi farmasi rawat jalan dan rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar berdasarkan kegiatan yang dilakukan.
- 2) Menganalisis kategori beban kerja petugas pelayanan instalasi farmasi rawat jalan dan farmasi rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar.
- 3) Menganalisis kebutuhan SDM di instalasi farmasi RS PKU Muhammadiyah Karanganyar berdasarkan beban kerja dengan menggunakan metode *Work Load Indicator Staffing Need* (WISN).

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambahkan pengetahuan, informasi, serta evaluasi bagi institusi penyelenggara pelayanan kesehatan untuk dapat meningkatkan pemahaman tentang pentingnya penetapan sumber daya manusia di setiap unit kerja berdasarkan beban kerja petugas dalam mendukung keberhasilan mutu pelayanan kesehatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam perhitungan beban kerja sebagai acuan penetapan jumlah

kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di Instalasi Farmasi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar.

b. Bagi Universitas ‘Aisyiyah Surakarta

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber pustaka serta bahan untuk referensi penelitian dimasa yang akan datang dan dapat memperluas pemahaman pembaca.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan dan pengetahuan bagi peneliti terutama mengenai analisis beban kerja terhadap penentuan sumber daya manusia di Instalasi Farmasi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar menggunakan metode *work load indicator staffing need* (WISN), juga dimaksudkan sebagai pemenuhan tugas akhir bagi peneliti.

E. Keaslian Penelitian

Pada tabel 1.2 di bawah ini merupakan tabel terkait keaslian penelitian yang berasal dari penelitian sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Keaslian penelitian

No	Penulis dan Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	(Kuswandani et al., 2021)	Analisis Kerja Tenaga Teknis Kefarmasian Instalasi Farmasi RSGM Universitas Padjadjaran dengan Metode <i>Workload Indicators of Staffing Needs</i>	Beban Sama-sama menggunakan kualitatif didengan pengambilan sampelnya <i>purposive sampling</i> sama-sama menggunakan metode penelitian ini yaitu deskriptif, teknik menggunakan penelitian potong lintang. Penelitian ini hanya menjadikan TTK sebagai subjek penelitian. Penelitian ini tidak menggunakan metode <i>Work Load Indicator</i> (WISN) menggunakan <i>workload sampling</i> dalam analisis beban kerja instalasi farmasi. pengamatan pola Pengumpulan datanya kegiatan. Selain itu sama-sama diperoleh waktu dan lokasi dalam melalui observasi atau penelitian ini berbeda. pengamatan, wawancara, dan studi dokumen. Fokus penelitian ini sama-sama terkait perhitungan jumlah	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan desain penelitian Potong lintang. Penelitian ini menjadikan TTK sebagai subjek penelitian. Penelitian ini tidak menggunakan <i>workload sampling</i> dalam pengamatan pola kegiatan. Selain itu waktu dan lokasi dalam penelitian ini berbeda.

		kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja pada	
2. (Wijaya & Prayitno, 2021)	Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja dengan Metode <i>Workload Indicator Staffing Need</i> (WISN) Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Kota	Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, pengamatan beban kerjanya menggunakan sampelnya menggunakan <i>purposive sampling</i> . Untuk analisis kebutuhan tenaga kerja sama-sama menggunakan <i>Work Load Indicator Staffing Need</i> (WISN). Pengumpulan datanya sama-sama terdiri dari data primer dan data sekunder. Untuk pengambilan datanya sama-sama diperoleh melalui wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Fokus penelitian ini sama-sama terkait perhitungan jumlah kebutuhan SDM berdasarkan pada beban kerja.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode pengamatan beban kerjanya menggunakan teknik <i>time motion study</i> . Subjek dalam penelitian ini adalah petugas instalasi farmasi. Selain itu waktu dan lokasi dalam penelitian ini berbeda.
3. (Nengsih & Tanjung, 2023)	Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode <i>WISN</i> Di Bagian <i>Filling</i> RSUD Mitra Sejati Medan	Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Sama-sama menggunakan analisis menggunakan <i>cross sectional</i> . Subjek dalam penelitian ini yaitu kunjungan pasien rawat jalan dan rawat inap, dan petugas rekam medis di bagian <i>filling</i> . Selain itu waktu dan lokasi yang diteliti pada dalam penelitian ini adalah unit rekam medis dengan mengamati pola kegiatan di bagian <i>filling</i> .	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu pendekatan yang digunakan yaitu menggunakan <i>cross sectional</i> . Subjek dalam penelitian ini yaitu kunjungan pasien rawat jalan dan rawat inap, dan petugas rekam medis di bagian <i>filling</i> . Selain itu waktu dan lokasi yang diteliti pada dalam penelitian ini adalah unit rekam medis dengan mengamati pola kegiatan di bagian <i>filling</i> .
4. (Rindiyani et al., 2024)	Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dengan Metode <i>WISN</i>	Persamaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode pengambilan sampel kualitatif dalam penelitian ini	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini

<p><i>(Workload Indicator Staffing Need)</i> Di Unit Kerja Rekam Medis RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo</p>	<p>deskriptif. Sama-sama yaitu <i>total sampling</i>. menggunakan metode Pendekatan dalam penelitian ini yaitu <i>Work Load Indicator Staffing Need (WISN)</i> fenomenologi. Subjek analisis penelitian ini yaitu kebutuhan sumber daya petugas rekam medis. Fokus Lokasi penelitian ini sama- dilakukan di unit rekam sama terkait medis. Selain itu waktu perhitungan jumlah dan lokasi dalam kebutuhan SDM penelitian ini berbeda. berdasarkan pada beban kerja.</p>
---	---
