

## **ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA FARMASI RAWAT JALAN DENGAN METODE *WORKLOAD INDICATOR STAFFING NEED (WISN)* DI RS JIWA GRHASIA**

Khusnul Khotimah Rauf<sup>1</sup>, Nur Syarianingsih Syam<sup>2</sup>  
Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta  
Jalan Prof. Dr Soepomo, S.H, Janturan, Warungboto, Yogyakarta 1114A  
Telp (0274) 381523, 379418  
Email: [Khusnul1600029149@webmail.uad.ac.id](mailto:Khusnul1600029149@webmail.uad.ac.id)

### **INTISARI:**

**Latar belakang:** Instalasi Farmasi Rumah Sakit (IFRS) adalah unit yang bertanggung jawab atas pembelian, pengadaan, pengelolaan, pendistribusian barang farmasi, serta penyediaan informasi obat langsung ke pasien. Sebab itu, pemenuhan SDM kefarmasian yang tidak layak memberikan dampak beban kerja yang tinggi terhadap petugas kefarmasian. Jumlah pelayanan resep pasien yang dilayani di RS Jiwa Grhasia meningkat, angka kesalahan pemberian obat belum sesuai dengan SPM rumah sakit, dan diketahui beban kerja tugas administrasi berupa laporan atau pencatatan resep dibebankan ke petugas farmasi. RS Jiwa Grhasia sudah melakukan perhitungan tenaga farmasi dengan metode ABK Kesehatan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis kebutuhan tenaga farmasi rawat jalan dengan metode *Workload Indicator Staffing Need (WISN)* di RS Jiwa Grhasia.

**Metode:** Jenis penelitian adalah kualitatif dengan pendekatan *case study*. Subjek pada penelitian ini yaitu berjumlah 4 orang tenaga farmasi rawat jalan. Instrumen pengumpulan data menggunakan panduan wawancara dan lembar observasi *work sampling* serta dalam menghitung kebutuhan tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia menggunakan metode WISN.

**Hasil:** Waktu kerja tersedia tenaga farmasi rawat jalan di RS Jiwa Grhasia dalam satu tahun yaitu 277 hari atau 108030 menit/tahun. Standar beban kerja yang paling besar berdasarkan perhitungan terdapat pada kegiatan resep diterima dan telaah obat dan penyerahan disertai informasi obat yaitu 54015 menit/tahun. Standar kelonggaran tenaga farmasi adalah sebesar 0,08. Jumlah kebutuhan tenaga farmasi adalah 5 orang sehingga perlu diadakan penambahan tenaga sebanyak 2 orang.

**Kesimpulan:** Berdasarkan perhitungan WISN, terdapat kekurangan tenaga farmasi di RS Jiwa Grhasia sehingga perlu diadakan penambahan tenaga farmasi.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kelonggaran, Rumah Sakit, Tenaga Farmasi, WISN.

## **ANALYSIS OF THE NEED FOR OUTPATIENT PHARMACY WITH THE WORKLOAD INDICATOR STAFFING NEED (WISN) METHOD AT THE GRHASIA MENTAL HOSPITAL**

Khusnul Khotimah Rauf<sup>1</sup>, Nur Syarianingsih Syam<sup>2</sup>  
Faculty of Public Health, Ahmad Dahlan University, Yogyakarta  
Jl Prof. Dr Soepomo, S.H, Janturan, Warungboto, Yogyakarta 1114A  
Telp (0274) 381523, 379418  
Email: [Khusnul1600029149@webmail.uad.ac.id](mailto:Khusnul1600029149@webmail.uad.ac.id)

### **ABSTRACT:**

**Background:** Hospital Pharmacy Installation (IFRS) is a unit responsible for purchasing, procuring, managing, distributing pharmaceutical goods, as well as providing drug information directly to patients. Therefore, the inadequate fulfillment of pharmaceutical human resources has a high workload impact on pharmaceutical officers. The number of patient prescription services served at Grhasia Mental Hospital has increased, the number of drug administration errors is not in accordance with the hospital's SPM, and it is known that the workload of administrative tasks in the form of reporting or recording prescriptions is borne by the pharmacy staff. Grhasia Mental Hospital has already carried out calculations of pharmacists using the Health Crew method. The purpose of this research is to analyze the need for outpatient pharmacy staff with the method Workload Indicator Staffing Need (WISN) at the Grhasia Mental Hospital.

**Method:** This type of research is a qualitative approach case study. The subjects in this study were 4 outpatient pharmacy staff. Data collection instruments used interview guides and observation sheets work sampling as well as in calculating the need for outpatient pharmacy staff at the Grhasia Mental Hospital using the method WISN.

**Results:** The available working time for outpatient pharmacy staff at Grhasia Mental Hospital in one year is 277 days or 108030 minutes/year. Based on calculations, the largest standard workload is for prescriptions received and drug review activities and delivery accompanied by drug information, namely 54015 minutes/year. The standard allowance for pharmaceutical staff is 0.08. The number of pharmaceutical staff needed is 5 people, so it is necessary to add 2 more staff.

**Conclusion:**Based on WISN calculations, there is a lack of pharmacy staff at Grhasia Mental Hospital so it is necessary to increase pharmacy staff.

**Keywords:** Allowance, Hospitals, Pharmacists, WISN, Workload.

## PENDAHULUAN

Kegiatan pelayanan farmasi memiliki peran primer untuk menopang layanan kesehatan yang bermutu di rumah sakit. Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2016 tentang “Standar Pelayanan farmasi Rumah Sakit”, menuturkan bahwa layanan farmasi rumah sakit ialah elemen penting dari tatanan layanan kesehatan rumah sakit yang berpusat pada layanan pasien, menyediakan alat kesehatan, sediaan farmasi, dan BMHP (bahan medis habis pakai), termasuk pelayanan farmasi klinik yang berkualitas serta tergapai untuk segenap golongan kelas sosial masyarakat (1).

Penerapan standar pelayanan farmasi di rumah sakit wajib dibantu dengan tersedianya SDM tenaga farmasi, organisasi yang berpusat pada *patient safety*, dan prosedur operasi standar. Sumber daya manusia di unit farmasi wajib mempunyai tenaga apoteker dan asisten apoteker yang selaras dengan beban kerja yang ada serta tenaga pembantu lainnya untuk mencapai maksud dan tujuan instalasi farmasi (1).

Sumber daya kefarmasian yang berkualitas merupakan salah satu unsur input pengendalian mutu pelayanan farmasi di rumah sakit misalnya, pencegahan masalah yang berkaitan dengan kesalahan pengobatan dan medikasi demi tercapainya keselamatan pasien sehingga kualitas hidup pasien dapat terjamin (1)

Tidak terpenuhinya sumber daya kefarmasian berdampak kepada menurunnya kepuasan tenaga kefarmasian saat kerja, melonjaknya insiden yang tidak diinginkan, menurunnya mutu keselamatan pasien serta penurunan mutu pelayanan sebagai dampak dari tingginya tugas yang dibebankan kepada tenaga kefarmasian (2).

Pada tahun 2018 tercatat jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di RS di Indonesia khususnya pada bagian tenaga kefarmasian ada sebanyak 30.514 orang (3). Sedangkan jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di Kabupaten Sleman pada bagian tenaga kefarmasian (apoteker) sebanyak 204 orang (4).

Menurut (5), metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) ialah satu diantara metode yang bisa digunakan untuk menghitung beban kerja serta menaksir jumlah kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK). Metode ini eksak digunakan dalam menaksir jumlah SDM kesehatan yang dibutuhkan sesuai dengan beban kerja nyata yang dilakukan oleh setiap kelompok SDM kesehatan dalam setiap departemen kerja pada fasilitas layanan kesehatan.

RS Jiwa Grhasia terletak di Jalan Kaliurang Km 17, Tegalsari, Pakem, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. RS Jiwa Grhasia ialah rumah sakit khusus jiwa kelas A. Fokus rencana dari RS Jiwa Grhasia yaitu pada penyelenggaraan pusat layanan kesehatan secara pleno, khususnya kesehatan jiwa, narkotika, psikotropika dan zat adiktif secara berkualitas. Rumah sakit ini berada di bawah kepemilikan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta (6).

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari studi pendahuluan di RS Jiwa Grhasia yang dilakukan pada tanggal 31 Agustus – 05 September 2020, diketahui jumlah petugas kesehatan khususnya di unit farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia terdapat 5 orang diantaranya yaitu 1 orang apoteker dan 4 orang asisten apoteker. Dalam

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 30 Tahun 2019 tentang “Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit”, untuk kriteria klasifikasi RS khusus jiwa kelas A, jumlah SDM tenaga farmasi terdiri dari 3 orang apoteker dan 3 orang asisten apoteker. Peraturan ini belum sesuai dengan jumlah yang ada di lapangan (7).

Dari hasil studi pendahuluan juga diketahui bahwa terdapat peningkatan jumlah resep yang dilayani di RS Jiwa Ghrasia, indikator angka kesalahan pemberian obat yang masih belum selaras dengan SPM rumah sakit, serta keluhan yang disampaikan oleh petugas farmasi di RS Jiwa Grhasia.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah kualitatif dengan rancangan penelitian yaitu pendekatan *case study* dalam arti bahwa peneliti bersumber pada pengumpulan data komprehensif memberikan pengkajian mendalam tentang *bounded system* (misalnya, aktivitas, peristiwa, proses, atau individu) (8).

Penelitian dilaksanakan di instalasi farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia yang terletak di Jl. Kaliurang Km 17, Desa Tegalsari, Kecamatan Pakem, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian dilaksanakan selama 6 hari kerja pada tanggal 15-20 Februari 2021.

Subjek pada penelitian ini yakni berjumlah 4 orang tenaga kesehatan yang ada di unit farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia meliputi 3 informan yang diwawancarai yaitu Kepala Farmasi, Apoteker, dan Asisten Apoteker. Serta 3 orang diobservasi yaitu 1 Apoteker dan 2 Asisten Apoteker. Teknik pengumpulan data penelitian yakni melalui wawancara, pengamatan yang dicatat pada lembar observasi *work sampling* dan telaah dokumen di RS Jiwa Grhasia, hasil data kemudian diolah dengan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN).

## **HASIL PENELITIAN**

### **A. Waktu Kerja Tersedia**

Tujuannya ialah untuk memperoleh WKT tiap-tiap kategori SDM yang bekerja di rs dalam tenggang waktu setahun. Dalam hal ini tenaga pelaksana Instalasi farmasi rawat jalan.

Adapun rumus penetapan waktu kerja tersedia yaitu:

$$\text{Waktu Kerja Tersedia} = (A - (B + C + D + E) \times F)$$

#### **1. Hari Kerja (A)**

Jumlah hari kerja dalam satu minggu sesuai dengan ketentuan di instalasi farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia yaitu 6 hari kerja, dengan durasi kerja 6,5 jam per hari. Dari informasi tersebut, selanjutnya dihitung jumlah hari kerja per minggunya dikali dengan jumlah minggu dalam satu tahun yakni 52 minggu, sehingga didapatkan jumlah hari kerja di instalasi farmasi yakni 312 hari per tahun. Berikut hasil wawancara dengan tenaga farmasi rawat jalan yaitu:

“Saya 6, dari jam 07:30-14:00. Dari Senin-Sabtu.” (Informan A).

- “1 minggu... 6 hari kerja, kita kan shift tapi tetap kita selalu ada libur 1 hari.” (Informan C).*
2. Cuti Tahunan (B)
 

Cuti tahunan sesuai dengan ketetapan di RS Jiwa Grhasia yaitu berjumlah 12 hari. Berikut hasil wawancara terkait cuti tahunan oleh tenaga farmasi:

*“Dalam setahun cuti 12 hari. Setahun yaa, pembagiannya ya bisa diambil terserah sih tapi, ya enggak full langsung berjejer 12 hari ya. Terbagi dalam setahun.” (Informan B).*

*“Cuti? Kalau kita cuti sama libur beda yaa mbak. 1 minggu sekali itu kan, kalau shift itu tanggal merahnya masuk nanti ada ganti hari libur di lain hari. Kalau waktu cuti kita pakainya ini... aturan dari pusat, PNS cuti 12 hari dalam 1 tahun gitu cuti tahunan.” (Informan C).*
  3. Pendidikan dan Pelatihan (C)
 

Untuk pendidikan serta pelatihan tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia yaitu 5 hari/tahun. Berikut hasil wawancara terkait pendidikan dan pelatihan oleh tenaga farmasi:

*“Banyak itu dek seingat saya ada 5 pelatihan yang memang harus diikuti oleh petugas.” (Informan A).*

*“Kalau diklat farmasi... diklatnya dari RS biasanya tapi pelayanan umum, standar-standar untuk akreditasi itu biasanya. Pelatihan BHD, pelatihan pelayanan prima tapi gak menjurus ke farmasi.” (Informan C).*
  4. Hari Libur Nasional (D)
 

Hari libur nasional menurut Keputusan Bersama Menteri No. 712 Tahun 2021 adalah sebanyak 16 hari libur nasional. Hal ini berlaku di RS Jiwa Grhasia.
  5. Ketidakhadiran Kerja (E)
 

Rata-rata ketidakhadiran kerja tenaga farmasi rawat jalan di RS Jiwa Grhasia karena sakit maupun tanpa pemberitahuan/izin atau tidak masuk karena alasan lainnya adalah 2 hari. Berikut hasil wawancara terkait ketidakhadiran kerja oleh tenaga farmasi:

*“Kalau memang sakit, kita bisa mengajukan cuti sakit. Kalau 1 hari itu kita cukup memberikan surat izin dokter tapi kalau lebih dari 1 hari, jadi 2 hari keatas kita buat cuti sakit. Itu dalam setahun tidak ada batasan. Tapi biasanya teman-teman lebih nyaman ambil libur karena izin harus dengan surat dokter.. paling 1-2 hari saja” (Informan A).*

*“Izin sakit kita pakai surat dokter sehari. Kalau lebih dari satu hari pakainya cuti sakit. Sudah diatur dalam peraturannya seperti itu” (Informan C).*
  6. Waktu kerja (F)
 

Waktu kerja atau durasi jam kerja dalam satu hari di Instalasi Farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia yaitu 6,5 jam. Untuk pelayanan pagi dimulai pukul 07:30-14:00, siang pukul 14:00-20:00, kemudian malamnya 20:00-07:30. Berikut hasil wawancara terkait waktu kerja oleh tenaga farmasi:

*“Sek 07:30-14:00 mmm 6,5 jam.” (Informan A).*

*“Kalau shift pagi 07:30-14:00, kalau shift siang 14:00-20:00, terus shift malamnya 20:00-07:30.” (Informan B).*

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diperoleh waktu kerja tersedia bagi tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia yaitu meliputi:

Tabel 1. Waktu Kerja Tersedia Tenaga Farmasi Rawat Jalan RS Jiwa Grhasia Selama Tenggang waktu Setahun

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Hari Kerja	312	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	5	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	16	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	2	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	6,5	Jam/Hari
	Hari Kerja Tersedia (A-(B+C+D+E))	277	Hari/Tahun
	Waktu Kerja Tersedia (A-(B+C+D+E)×F)	1800,5	Jam/Tahun
	jumlah Menit	108030	Menit/Tahun

Sumber Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui bahwa waktu kerja yang tersedia bagi tenaga farmasi rawat jalan di RS Jiwa Grhasia yaitu dari jumlah hari kerja selama setahun dikurangi cuti tahunan, pendidikan dan pelatihan sesuai ketetapan RS Jiwa Grhasia, hari libur nasional sesuai ketetapan anggota kabinet, ketidakhadiran kerja personil dalam setahun kemudian dikali dengan waktu kerja personil dalam sehari hasilnya ialah 108030 menit/tahun atau 1800,5 jam/tahun.

#### B. Standar Beban Kerja

Standar beban kerja ialah jumlah beban kerja selama setahun per kategori sumber daya manusia. Dalam aktivitas pokok SBK disusun berdasarkan rata-rata waktu yang diperlukan dalam mengatasi aktivitas dan waktu tersedia yang tiap-tiap kategori pegawai. Rata-rata waktu yang diperlukan dalam mengatasi aktivitas pokok peneliti peroleh dari hasil observasi *work sampling* dan diperkuat dengan wawancara kepada tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia.

$$\text{Standar Beban Kerja} = \frac{\text{Waktu Kerja Tersedia}}{\text{Rata - rata Waktu per Kegiatan Pokok}}$$

Tabel 2. Standar Beban Kerja Tenaga Farmasi Rawat Jalan RS Jiwa Grhasia

No.	Kegiatan Pokok	Rata-rata Waktu (Menit)	Standar Beban Kerja (Menit)
1.	Resep diterima	2	54015
2.	Telaah resep, Entry resep, dan Pemberian harga	3	36010
3.	Meracik obat	15	7202
4.	Obat disiapkan (Non racikan)	5	21606
5.	Pemberian etiket dan Telaah obat	3	36010
6.	Telaah obat dan Penyerahan disertai informasi obat	2	54015
7.	Menyalin resep	3	36010
8.	Retur obat pasien pulang	5	21606

Sumber Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa proporsi standar beban kerja tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia paling besar yaitu pada kegiatan resep diterima dengan telaah obat, dan penyerahan disertai informasi obat masing-masing sebesar 54015 menit/tahun. Kemudian standar beban kerja tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia yang paling kecil yaitu pada kegiatan meracik obat sebesar 7202 menit/tahun.

### C. standar kelonggaran

Tujuan dari menyusun standar kelonggaran yaitu agar diperoleh aspek kelonggaran tiap kategori sumber daya manusia mencakup jenis aktivitas & keperluan waktu untuk selesaikan suatu aktivitas yang tak berkaitan langsung serta dipengaruhi *high low* kualitas maupun volume aktivitas pokok. Standar kelonggaran tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia, peneliti peroleh dari waktu yang diperlukan dalam merampungkan aktivitas yang tak berkaitan langsung serta dipengaruhi tinggi rendahnya kualitas maupun volume aktivitas pokok.

Rumus menyusun SK, yakni:

$$\text{Standar Kelonggaran} = \frac{\text{Rata – rata waktu per faktor kelonggaran}}{\text{Waktu Kerja Tersedia}}$$

Tabel 3. Standar Kelonggaran Tenaga Farmasi Rawat Jalan RS Jiwa Grhasia

No.	Aktivitas	Rata-Rata Waktu (Menit)	Frekuensi	Jumlah	Standar Kelonggaran
1.	Rapat	120	24	2880 Menit/Tahun	0,03
2.	Toleransi keterlambatan	30	156	4680 Menit/Tahun	0,04
3.	Menerima kunjungan PBF	30	52	1560 Menit/Tahun	0,01
<b>Total Standar Kelonggaran</b>					<b>0,08</b>

Sumber data Primer, 2021

Keterangan:

1. Frekuensi rapat dalam satu tahun adalah 2x12 bulan atau 24 kali/tahun dengan durasi rapat tiap pertemuan adalah 120 menit atau 2 jam.
2. Frekuensi toleransi keterlambatan dalam satu tahun adalah 3x52 minggu atau 156 kali/tahun dengan durasi keterlambatan maksimal 30 menit.
3. Frekuensi menerima kunjungan PBF dalam satu tahun adalah 1x52 minggu atau 52 kali/tahun dengan durasi kunjungan 30 menit.

Berikut kutipan wawancara dengan tenaga farmasi rawat jalan terkait standar kelonggaran jadwal rapat dan toleransi keterlambatan.

*“Kalau kita rapat itu sebulan 1-2 kali..” (Informan A).*

*“Biasanya memang agak telat datangnya dek, soalnya harus urus anak sekolah dulu baru ke rumah sakit. Kita masuknya 07:30 tapi resepnya nanti datang itu jam 08:00 karena pasien periksa dulu ke dokternya” (Informan B).*

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui berdasarkan hasil wawancara dan observasi kepada tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia faktor kelonggarannya meliputi kegiatan rapat, toleransi keterlambatan, dan menerima kunjungan PBF. Total standar kelonggaran tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia sebesar 0,08.

#### D. Kebutuhan Tenaga

Tujuan menghitung kebutuhan SDM per unit kerja agar diperoleh jumlah serta jenis maupun kategori SDM sesuai beban kerja selama setahun.

Rumus menghitung kebutuhan tenaga SDM per unit kerja, yakni:

$$\text{Kebutuhan SDM} = \frac{\text{Kuantitas Kegiatan Pokok}}{\text{Standar Beban Kerja}} + \text{Standar Kelonggaran}$$

Menurut (9), untuk mendapatkan hasil perhitungan kebutuhan SDM, terlebih dahulu mencari nilai Kuantitas Kegiatan Pokok (KKP) dengan rumus:

$$\text{KKP} = \text{Jumlah kunjungan pasien/hari} \times [A - (B + C + D + E)]$$

Untuk menghitung kebutuhan tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia, maka terlebih dahulu dilakukan perhitungan mencari nilai Kuantitas Kegiatan Pokok (KKP) yaitu jumlah kunjungan pasien/hari x total hari kerja.

Jumlah kunjungan pasien/hari untuk aktivitas resep diterima; telaah resep, entry resep dan pemberian harga; pemberian etiket dan telaah obat; telaah obat dan penyerahan disertai informasi obat rata-rata sebanyak 80 pasien/hari dikali total hari kerja 277 hari, didapatkan nilai Kuantitas Kegiatan Pokok (KKP) yaitu 22160.

Jumlah kunjungan pasien/hari untuk aktivitas meracik obat dan menyalin resep rata-rata sebanyak 20 pasien/hari dikali total hari kerja 277 hari, didapatkan nilai Kuantitas Kegiatan Pokok (KKP) yaitu 5540.

Jumlah kunjungan pasien/hari untuk aktivitas obat disiapkan (non racikan) rata-rata sebanyak 60 pasien/hari dikali total hari kerja 277 hari, didapatkan nilai Kuantitas Kegiatan Pokok (KKP) yaitu 16620.

Jumlah kunjungan pasien/hari untuk aktivitas retur obat pasien pulang rata-rata sebanyak 4 pasien/hari dikali total hari kerja 277 hari, didapatkan nilai Kuantitas Kegiatan Pokok (KKP) yaitu 1108.



Tabel 4. Kebutuhan Tenaga Farmasi Rawat Jalan RS Jiwa Grhasia

No.	Aktivitas	KKP	SBK	KT
1.	Resep diterima	22160	54015	0,49
2.	Telaah resep, Entry resep, dan Pemberian harga	22160	36010	0,69
3.	Meracik obat	5540	7202	0,85
4.	Obat disiapkan (Non racikan)	16620	21606	0,85
5.	Pemberian etiket dan Telaah obat	22160	36010	0,69
6.	Telaah obat dan Penyerahan disertai informasi obat	22160	54015	0,49
7.	Menyalin resep	5540	36010	0,23
8.	Retur obat pasien pulang	1108	21606	0,13
<b>Total Kebutuhan Tenaga</b>				<b>4,42</b>
<b>Pembulatan</b>				<b>5</b>

Sumber Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui jumlah kebutuhan tenaga farmasi rawat jalan di RS Jiwa Grhasia dengan menggunakan perhitungan metode WISN, yaitu sebanyak 5 orang. Terdapat perbedaan selisih 2 orang jika dibandingkan dengan tenaga yang ada di instalasi farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia saat ini yaitu sebanyak 3 orang. Sehingga RS Jiwa Grhasia diharapkan mengadakan penambahan tenaga farmasi sebanyak 2 orang.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan Kepmenkes nomor 81/Menkes/SK/I/2004 tentang “pedoman penyusunan perencanaan sumber daya manusia kesehatan di tingkat provinsi, kabupaten/kota serta rumah sakit”, berikut langkah-langkah menghitung kebutuhan tenaga dengan metode WISN di instalasi farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia:

### A. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Waktu kerja tersedia pada tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia dalam setahun yakni 277 hari atau 1800,5 jam per tahun. Hasil perhitungan WKT adalah waktu efektif tersedia yang diperoleh dari jumlah hari kerja dalam setahun dikurangi cuti tahunan, pendidikan dan pelatihan sesuai keputusan anggota kabinet Nomor 712, 1, 3 Tahun 2021 (10), ketidakhadiran kerja personil dalam setahun kemudian dikali dengan waktu kerja personil dalam sehari.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (11), pada tenaga perawat dengan metode WISN di RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh diperoleh hasil waktu kerja tersedia yaitu sebesar 135840 menit/tahun. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh (12), pada tenaga perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung diperoleh hasil waktu kerja tersedia yaitu sebesar 121436 menit/tahun. Hal ini dikarenakan perbedaan dalam pemberian cuti tahunan, pendidikan dan pelatihan yang diikuti, serta toleransi ketidakhadiran yang diperoleh berbeda di tiap tenaga juga ketetapan dari RS.

### B. Menyusun Beban Kerja

Berdasarkan tabel 2, tentang standar beban kerja tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia dapat diketahui kegiatan pengamatan pada setiap aktivitas produktif yang dilakukan memiliki besaran nilai yang berbeda. Rata-rata waktu yang diperlukan dalam mengatasi aktivitas pokok peneliti diperoleh dari hasil observasi *work sampling* dan diperkuat dengan wawancara kepada tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia. Diketahui proporsi standar beban kerja tertinggi yaitu pada kegiatan resep diterima dan telaah obat, dan penyerahan disertai informasi obat masing-masing sebesar 54015 menit per tahun. Kemudian standar beban kerja terendah yaitu pada kegiatan meracik obat sebesar 7202 menit per tahun.

Dalam penelitian sejenis yang dilakukan oleh (9), pada tenaga farmasi di Puskesmas Imogiri I diketahui standar beban kerja tertinggi yaitu pada kegiatan resep diterima, menyalin resep & menyerahkan obat ke pasien yaitu sebesar 57330 menit per tahun. Penelitian lain oleh (2), pada tenaga teknis kefarmasian di Instalasi Farmasi RSGM Universitas Padjadjaran diketahui standar beban kerja tertinggi yaitu pada aktivitas verifikasi resep & obat yaitu sebesar 97440 menit per tahun.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, diketahui perhitungan standar beban kerja berfungsi untuk mengetahui kuantitas aktivitas tenaga kesehatan yang didalamnya terdapat perencanaan waktu dalam menyelesaikan uraian kegiatan. Kegiatan tersebut terbagi menjadi 3, meliputi: kegiatan produktif, kegiatan non produktif, dan kegiatan pribadi (13).

#### C. Menyusun Standar Kelonggaran

Standar kelonggaran yaitu aktivitas yang tak berkaitan langsung serta dipengaruhi tinggi rendahnya kualitas maupun volume aktivitas pokok, namun dapat mempengaruhi kualitas pelayanan. Standar kelonggaran dapat disusun melalui proses observasi serta wawancara.

Standar kelonggaran tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia, diperoleh dari waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas yang tak berkaitan langsung serta dipengaruhi tinggi rendahnya kualitas maupun volume aktivitas pokok dikali frekuensi dibagi waktu kerja tersedia kemudian didapatkan hasil total standar kelonggaran yaitu sebesar 0,08. Faktor kelonggaran di unit farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia meliputi kegiatan rapat, toleransi keterlambatan, dan menerima kunjungan Pedagang Besar Farmasi (PBF).

Menurut Shipp dalam Wijaya (13), terdapat dua kategori standar kelonggaran antara lain, standar kelonggaran aktivitas produktif tak langsung dan standar kelonggaran individu (kelonggaran akibat beban kerja saat melaksanakan aktivitas). Standar kelonggaran aktivitas produktif tidak langsung yang dapat menunjang implementasi aktivitas pokok seperti, rapat dan penyusunan laporan. Untuk standar kelonggaran individu, disesuaikan dengan faktor kondisi yang ada. Seperti toleransi keterlambatan, dan menerima kunjungan pedagang besar farmasi (PBF) pada tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia.

Penelitian oleh (14), pada Tenaga Rekam Medis di Unit Filing Poltekkes Kemenkes Malang diperoleh standar kelonggaran sebesar 0,011 atau 1,1% yang artinya tenaga rekam medis memiliki waktu untuk melaksanakan rapat bulanan sebesar 1,1% dari total WKT.

#### D. Kebutuhan Tenaga Farmasi Rawat Jalan RS Jiwa Grhasia

Kebutuhan tenaga farmasi rawat jalan di RS Jiwa Grhasia dihitung dengan menggunakan metode WISN didapatkan hasil jumlah kebutuhan tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia yakni sebanyak 5 orang. Jumlah tenaga farmasi rawat

jalan RS Jiwa Grhasia saat ini yakni sebanyak 3 orang. Dapat disimpulkan, berdasarkan hasil penelitian jumlah tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia saat ini masih kurang. Sehingga diharapkan RS Jiwa Grhasia mengadakan penambahan tenaga farmasi sebanyak 2 orang.

Menurut (1), Kebutuhan apoteker dihitung berdasarkan beban kerja pada layanan farmasi di rawat jalan meliputi layanan farmasi manajerial serta layanan farmasi klinik dengan kegiatan mengkaji resep, menyerahkan obat, pencatatan penggunaan obat (PPP) & konseling, idealnya dibutuhkan tenaga apoteker dengan rasio 1 apoteker untuk 50 pasien. Berdasarkan hal tersebut diketahui kebutuhan petugas farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia khususnya apoteker masih belum sesuai, dimana saat ini terdapat 1 apoteker untuk 80 pasien per hari.

Tenaga farmasi rawat jalan khususnya apoteker memiliki tanggung jawab pada pengelolaan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan BMHP di rs. Dituntut untuk menjamin seluruh rentetan aktivitas penyelenggaraan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan BMHP sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta memastikan kualitas, manfaat, maupun keamanannya. Pengelolaan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan BMHP adalah siklus aktivitas farmasi, mulai dari pemilihan, perencanaan kebutuhan, penerimaan, pengadaan, menyimpan, mendistribusikan, memusnahkan & menarik, pengendalian, serta administrasi yang diperlukan bagi aktivitas pelayanan farmasi (1).

Menurut hasil perhitungan kebutuhan tenaga dengan menggunakan metode ABK Kesehatan didapatkan jumlah kebutuhan tenaga farmasi dan asisten apoteker di RS Jiwa Grhasia yaitu sebanyak 31 orang. Sedangkan, jumlah tenaga farmasi dan asisten apoteker di RS Jiwa Grhasia saat ini sebanyak 18 orang. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat diketahui kelemahan dari aplikasi perencanaan kebutuhan SDM dengan metode ABK Kesehatan ialah hasil yang diperoleh tidak efektif karena perhitungan jumlah kebutuhan tenaga jauh lebih banyak dibanding dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi kepada petugas farmasi, diketahui kepala farmasi pernah mengusulkan agar ruang farmasi diperbesar atau pelayanan farmasi rawat jalan dan IGD dipisah agar penyerahan obat ke pasien lebih terstruktur dan cepat. Petugas farmasi juga berharap agar jumlah tenaga farmasi ditambah karena tenaga yang ada pada saat ini masih kurang jika dilihat dari jenis dan volume kerja yang melebihi beban kerjanya. Biasanya farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia terdapat kepala unit farmasi yang membantu penyerahan obat di rawat jalan jika apoteker di rawat jalan sedang shift malam kemudian terdapat petugas farmasi dari napza yang juga ikut membantu pelayanan entry resep ke SIM RS di farmasi rawat jalan tetapi, tidak setiap hari membantu karena masing-masing ada *job desk* nya sendiri. Kegiatan di unit farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia tidak hanya seputar pelayanan resep saja tetapi terdapat kegiatan lain seperti administrasi berupa laporan dan pencatatan resep yang harus dikerjakan petugas farmasi sehingga menimbulkan *double job*.

Menurut Kepmenkes RI No. 81 Tahun 2004 (15) bahwa setiap jabatan harus memiliki kompetensi yang mesti dipenuhi agar dapat bekerja secara optimal. Maka, dalam menjalankan tugas dan fungsi farmasi di RS Jiwa Grhasia yang diketahui memiliki beban kerja agar dapat melakukan pekerjaan secara optimum, untuk itu perlu diadakan segera penambahan tenaga farmasi pada posisi yang kurang tersebut. Penambahan tenaga farmasi tersebut harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan serta kompetensi yang dimiliki agar meminimalisir kejadian beban kerja pada pegawai.

Rasio jumlah tenaga kefarmasian dihitung dengan membandingkan jumlah tenaga yang ada saat ini dengan jumlah tenaga hasil perhitungan WISN. Rasio *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) artinya suatu ukuran “pengganti” bagi tekanan kerja yang dialami tenaga farmasi saat melaksanakan layanan farmasi di rs (13). Jumlah tenaga yang ada saat ini yaitu sebanyak 3 orang, sedangkan jumlah tenaga dari hasil perhitungan WISN yaitu sebanyak 5 orang. Dengan demikian rasio tenaga farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia adalah  $\frac{3}{5}$  atau 0.6. Menurut perhitungan *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) nilai rasio  $<1$  artinya jumlah staf tidak sesuai dengan beban kerja yang ada (staf kurang).

Dengan melaksanakan analisis beban kerja, akan diperoleh informasi mengenai jumlah tenaga yang dibutuhkan serta efektivitas maupun efisiensi kerja suatu departemen dalam organisasi/perusahaan. Menurut (16), Analisis beban kerja juga dapat membantu dalam menentukan jumlah staf yang ideal. Staf yang sesuai dengan beban kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat efisiensi serta produktivitas kerja. Beban kerja yang berlebih menyebabkan staf kelelahan dan kurang konsentrasi dalam memberikan pelayanan kefarmasian. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya mutu pelayanan di unit farmasi.

Menurut (17), menyatakan beban kerja yang berlebih dapat mengakibatkan stres kerja fisik maupun psikologis serta respon emosional lain seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah tersinggung. Salah satu indikator kesuksesan rs yang efektif dan efisien yaitu tersedianya SDM yang memadai atau sesuai dengan fungsi maupun tugas masing-masing personil.

Beban kerja yang tidak sesuai, bila diamati dari aspek banyaknya aktivitas yang dikerjakan oleh staf medis akan menimbulkan stres dan akan berbuntut pada rendahnya kualitas layanan yang diberikan staf kepada pasien sebagai penerima layanan medis (18).

Rumah sakit harus melakukan perhitungan SDM secara rutin, demi mencegah terhambatnya proses pelayanan yang akan berimplikasi pada kepuasan pasien

Setelah kebutuhan tenaga yang sesuai dengan beban kerja terpenuhi, sebaiknya dilakukan pemantauan terhadap ketersediaan SDM yang dimiliki secara berkala guna mendapatkan jumlah kebutuhan tenaga yang efektif dan rasional serta memantau aktivitas produktif kerja di unit tersebut.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

1. Jumlah waktu kerja tersedia tenaga farmasi rawat jalan di RS Jiwa Grhasia dalam satu tahun ialah 277 hari atau 1800,5 jam atau 108030 menit.
2. Standar beban kerja tenaga farmasi rawat jalan di RS Jiwa Grhasia yang paling besar berdasarkan perhitungan adalah pada kegiatan resep diterima dan telaah obat dan penyerahan disertai informasi obat yaitu 54015 menit/tahun.
3. Standar kelonggaran tenaga farmasi rawat jalan di RS Jiwa Grhasia adalah sebesar 0,08.
4. Kebutuhan tenaga farmasi rawat jalan di RS Jiwa Grhasia berdasarkan perhitungan tenaga dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) yaitu sebanyak 5 orang. Terdapat perbedaan selisih 2 orang jika dibandingkan dengan kondisi tenaga yang ada di instalasi farmasi rawat jalan RS Jiwa Grhasia saat ini yaitu sebanyak 3 orang. Sehingga, perlu diadakan

penambahan tenaga sebanyak 2 orang. Penambahan jumlah tenaga ini disesuaikan dengan posisi yang kurang tersebut.

## B. Saran

1. Saran Bagi RS Jiwa Grhasia
  - a. Menambahkan jumlah SDM yang sesuai dengan PMK yang idealnya dibutuhkan tenaga dengan rasio 1 apoteker untuk 50 pasien. Maka diharapkan hasil perhitungan analisis beban kerja ini dijadikan sebagai pertimbangan penambahan tenaga farmasi sebanyak 2 orang.
  - b. Mengadakan pelatihan khusus untuk petugas farmasi untuk meningkatkan keterampilan petugas farmasi.
  - c. Bagi manajemen SDM RS Jiwa Grhasia diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk mengadakan analisis beban kerja di setiap unit dan kategori tenaga yang ada agar jumlah, distribusi, dan kompetensinya sesuai dengan beban kerja yang ada.
2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Peneliti yang akan datang dapat menggunakan metode analisis beban kerja lain selain *work sampling* seperti *daily log* dan *time and motion study* agar dapat dijadikan pembandingan.
  - b. Melakukan perhitungan beban kerja pada shift malam farmasi rawat jalan sehingga diketahui distribusi alokasi staf sudah merata atau belum.
  - c. Untuk melakukan perhitungan kebutuhan SDM pada tenaga farmasi, sebaiknya penelitian lain juga melakukan perhitungan berdasarkan jenis tenaga.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Permenkes RI. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit. 2016;
2. Kuswandani F, Lestari D, Balafif FF. Analisis Beban Kerja Tenaga Teknis Kefarmasian di Instalasi Farmasi RSGM Universitas Padjadjaran dengan Metode Workload Indicators of Staffing Needs. *J Farm Klin Indones*. 2021;10(3).
3. Kemenkes RI. Profil Kesehatan Indonesia 2018. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2019.
4. Sleman DK. Profil Kesehatan Kabupaten Sleman Tahun 2019. Vol. 6. Sleman: Dinkes Kabupaten Sleman; 2019.
5. Wangi NWS, Agusdin, Nurmayanti S. Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan Puskesmas dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Needs (WISN) di Kabupaten Lombok Barat. *J Kedokt*. 2019;05(01):108–24.
6. Akhadi S A. PROFIL RS JIWA GRHASIA DIY TAHUN 2019. 2019;(0274).
7. Permenkes RI. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. 2019;23(3):1–9.
8. Creswell J. Riset Pendidikan. Edisi Lima. Yogyakarta: Pustaka Pelajar;

2015.

9. Sari WA. Analisis Perhitungan Kebutuhan Tenaga Farmasi dengan Metode Workload Indicator Staffing Needs (WISN) di Puskesmas Imogiri 1. Skripsi [Internet]. 2020; Available from: <http://digilib.uad.ac.id/penelitian/Penelitian/detail/113567/analisis-perhitungan-kebutuhan-tenaga-farmasi-denganmetode-workload-indicator-staffing-needs-wisn-dipuskesmas-imogiri-i>
10. KBM. SKB 3 Menteri tentang Perubahan kedua Libur Nasional dan Cuti Bersama 2021.pdf. 2021.
11. Aulia M. Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan Menggunakan Metode Workolad Indicator Staff Need (WISN) di Pelayanan Rawat Inap RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh Tahun 2017. Skripsi [Internet]. 2017; Available from: <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/1402>
12. Ningrum RK. Analisis Kebutuhan Perawat Pelaksana Berdasarkan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Instalasi Gawat Darurat Lantai I RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung. Jurnal. 2019;
13. Wijaya SBR. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja di Loker Pendaftaran Bpjs Rumah Sakit Haji Jakarta Tahun 2015. Skripsi. 2015;3(2):54–67.
14. Fadila R. Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Rekam Medis di Unit Filing. 2019;2(Maret):48–55.
15. Kepmenkes. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1027/MENKES/SK/IX/2004 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di Apoteker. KEPUTUSAN MENTERI KESEHAT AN REPUBLIK Indones Nomor 1027/MENKES/SK/IX/2004 TENTANG STANDAR PELAYANAN KEFARMASIAN 01 Apot MENTERI. 2004;
16. Verawaty, Ramdani MI, Laksmiawati DR, Meidiawati C. Analisis Kebutuhan Tenaga Kefarmasian di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Grha Permata Ibu Tahun 2016. J ISSN. 2017;7:65–74.
17. Ofianty O. Analisis Beban Kerja pada Staff Puskesmas Medan Deli Kota Medan Tahun 2017. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara; 2018.
18. Zulkarnain M, Fitriah N, Thamrin MH. Analisis Kebutuhan Psikiater Berdasarkan Beban Kerja dengan Menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Needs (WISN) di Unit Rawat Jalan Jiwa Rumah Sakit Ernaldi Bahar Provinsi Sumatera Selatan. J Kedokt Kesehatan Publ Ilm Fak Kedokt Univ Sriwij [Internet]. 2016;3(1):347–53. Available from: <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jkk/article/view/2850>