

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang penting dalam suatu organisasi. Keberadaan sumber daya manusia harus direncanakan serta dikelola dengan baik. Proses perencanaan sumber daya manusia adalah suatu cara yang digunakan untuk menetapkan tujuan dan pedoman dalam pelaksanaan organisasi. Jumlah pegawai yang melebihi kapasitas atau kurang dari kebutuhan organisasi menunjukkan bahwa organisasi kurang baik dalam mengelola sumber daya manusia. Tujuan dari perencanaan sumber daya manusia yaitu menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi suatu jabatan dalam organisasi, pengembangan, pemeliharaan, kompensasi, pemberhentian pegawai, menjamin ketersediaan sumber daya manusia masa kini maupun masa depan, tidak terjadinya tumpang tindih dan kelebihan pegawai dalam pelaksanaan organisasi, termasuk pada organisasi puskesmas (Suryanto, 2020).

Puskesmas dalam memberikan pelayanan tentunya memperhatikan ketersediaan jumlah sumber daya manusia yang seimbang. Sumber daya manusia yang terdapat pada puskesmas merupakan suatu indikator yang akan menciptakan kepuasan pasien, serta meningkatkan citra dari puskesmas itu sendiri. Jumlah ketersediaan sumber daya manusia ini yang nantinya akan berpengaruh terhadap pelayanan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perseorangan (UKP). Menurut PMK RI Nomor 75 Tahun 2014 puskesmas mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas pemeliharaan kesehatan masyarakat dalam wilayah kerjanya baik melalui upaya kesehatan perorangan atau upaya kesehatan masyarakat. Dalam melaksanakan unit kesehatan masyarakat (UKM) dan unit kesehatan perorangan (UKP), yang menjadi salah satu pelayanan (UKP) di Puskesmas adalah pelayanan kefarmasian, pemberian obat yang dilakukan oleh tenaga farmasi.

Pelayanan kefarmasian meliputi pengelolaan sediaan farmasi dan bahan medis habis pakai (BMHP) serta pelayanan farmasi klinis. Berdasarkan PMK

RI, pengelolaan dan pelaksanaannya dilakukan oleh tenaga kesehatan yaitu tenaga farmasi. Keberadaan tenaga farmasi di Puskesmas sangat penting untuk meningkatkan mutu dan memperluas cakupan pelayanan kefarmasian, serta melaksanakan kebijakan obat di Puskesmas dalam rangka meningkatkan penggunaan obat yang rasional. Tidak adanya tenaga farmasi tentu akan berpengaruh terhadap pengelolaan dan pelayanan kefarmasian di Puskesmas. Kehadiran tenaga farmasi di Puskesmas merupakan tuntutan Pemerintah sebagaimana tercantum dalam PMK RI Nomor 74 Tahun 2016. Salah satu tujuannya agar melindungi pasien dan masyarakat dari penggunaan obat yang tidak rasional dalam rangka melindungi keselamatan pasien (*patient safety*) (Robiyanto et al., 2019).

Banyak beban tugas dalam menjalankan pelayanan kefarmasian perlu memperhatikan terkait dengan beban kerja atau memperhatikan jobdesk. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan dilakukan sehari-hari dan dianggap sumber beban. Beban kerja dibedakan pengertiannya menjadi dua, yaitu beban kerja berlebih dan beban kerja di bawah rata-rata. Beban kerja berlebih dan beban kerja yang sedikit bisa membuat kejenuhan dalam bekerja. Beban kerja dibagi lagi ke dalam beban kerja yang berlebih atau terlalu sedikit “kuantitatif”, yang timbul akibat adanya tugas-tugas terlalu banyak maupun sedikit yang diberikan kepada seseorang agar diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan, dan beban kerja berlebih atau terlalu sedikit “kualitatif”, adalah seseorang merasa tidak bisa dalam menyelesaikan tugasnya, atau tidak menggunakan keterampilan maupun potensi dari tenaga kerja (Hidayat & Sureskiarti, 2020). Menurut penelitian terdahulu oleh Majematang dan Ruben Wadu, beban kerja yang terlalu banyak pada tenaga farmasi berdampak pada bertambah lamanya waktu pelayanan dan tidak berjalannya fungsi pelayanan kefarmasian seperti informasi obat, konseling, *home care* serta kadang tidak seiring dengan tugas pokoknya seperti pekerjaan administrasi.

Menurut keputusan Menteri Kesehatan RI No.81/MENKES/SK/2004 menyatakan bahwa salah satu cara menghitung jumlah sumber daya manusia kesehatan adalah dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staffing*

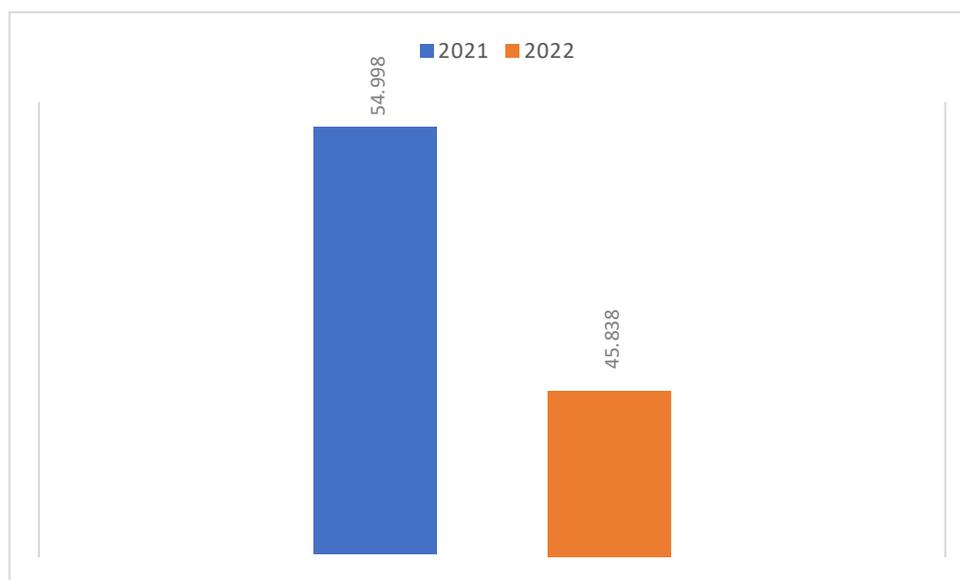
Need (WISN). Berdasarkan permasalahan diatas maka proses menghitung beban kerja sumber daya manusia adalah menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN). *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) merupakan perhitungan kebutuhan tenaga kesehatan berdasarkan beban kerja nyata yang pengelolaan dan pelaksanaannya dilakukan oleh tenaga kesehatan yaitu tenaga farmasi. Keberadaan tenaga farmasi di Puskesmas sangat penting dilaksanakan oleh setiap kategori tenaga kesehatan pada tiap unit kerja di fasilitas pelayanan kesehatan. Kelebihan dari metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) yaitu untuk memudahkan dalam perhitungan, penggunaan dan mudah dalam penerapan. Metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) dapat mengetahui unit kerja dan kategori sumber daya manusia, waktu kerja tersedia di setiap kategori sumber daya manusia, standar beban kerja, standar kelonggaran, kuantitas kegiatan pokok dan bisa mengetahui kebutuhan sumber daya manusia pada unit kerjanya. Kelemahan dari metode WISN adalah sangat tergantung antara keakuratan dan kelengkapan data yang kaitannya dengan beban kerja (Nurul Aini, 2023).

Metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) merupakan perhitungan kebutuhan SDM kesehatan berdasarkan indikator beban kerja. Metode ini sering digunakan di Rumah Sakit, Puskesmas dan Dinas Kesehatan. Metode *workload indicator staffing need* (WISN) dapat diterapkan pada semua kategori tenaga yaitu: staff medis, staff paramedis dan staff non medis. Metode ini memiliki kelebihan sebagai berikut berguna untuk menghitung kebutuhan saat ini dan masa mendatang, bermanfaat untuk membandingkan SDM kesehatan pada daerah atau fasilitas kesehatan yang berbeda, dapat melihat apa tenaga kesehatan bekerja sudah sesuai dengan profesinya atau tidak dan metode ini dapat mengidentifikasi seberapa besar beban kerja SDM kesehatan.

Puskesmas Banguntapan 1 merupakan Puskesmas Non Rawat Inap yang terletak di Ngipik, Baturetno, Banguntapan, Bantul. Puskesmas Banguntapan I mempunyai wilayah kerja di sebagian dari Kecamatan Banguntapan dengan luas wilayah 11,60 Km². Kondisi geografi berupa dataran rendah yang mudah dijangkau dengan semua kendaraan. Wilayah kerja Puskesmas Banguntapan I

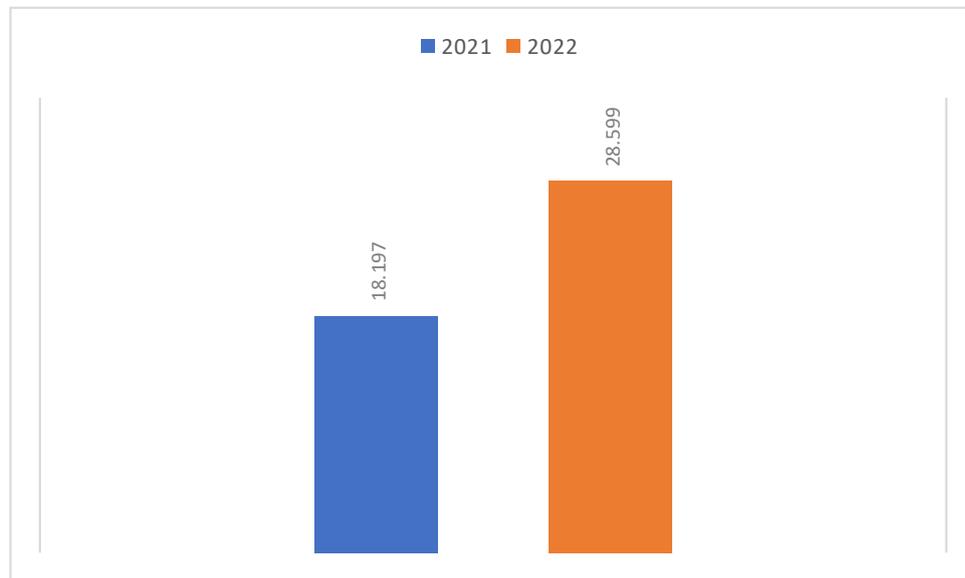
terdiri dari 3 desa dan 24 dusun. Batas wilayah kerja Puskesmas Banguntapan I, di sebelah utara adalah kecamatan Berbah (Kabupaten Sleman), sebelah timur adalah Kecamatan Piyungan (Kabupaten Bantul), sebelah selatan adalah Kecamatan Pleret (Kabupaten Bantul), dan sebelah barat adalah Kota Yogyakarta.

Berdasarkan profil kesehatan Kabupaten Bantul tahun 2022 diketahui bahwa angka kunjungan pasien di Puskesmas Banguntapan I merupakan Puskesmas yang memiliki angka kunjungan pasien tertinggi diantara Puskesmas Banguntapan II dan III, diketahui dari hasil telaah dokumen yang dilakukan pada saat studi pendahuluan angka kunjungan pasien selama 2 tahun terakhir tersaji dalam grafik berikut:



Gambar 1. Jumlah kunjungan pasien di Puskesmas Banguntapan I tahun 2021-2022

Berdasarkan Gambar 1 di atas yakni jumlah kunjungan pasien Puskesmas Banguntapan I tahun 2021-2022 diketahui bahwa terjadi penurunan pasien sebesar 25,3%. Dengan jumlah pasien lama tahun 2021 sebesar 38.953 dan pasien baru sebesar 7.045, sedangkan pada tahun 2022 jumlah pasien lama sebesar 36.782 dan pasien baru sebesar 9.056. Penurunan terjadi dikarenakan pada tahun 2021 banyak kunjungan untuk mencari surat keterangan dokter, surat sehat, vaksin covid-19 dan imunisasi.



Gambar 2. Jumlah kunjungan farmasi di Puskesmas Banguntapan I tahun 2021-2022

Berdasarkan Gambar 2 di atas yakni jumlah kunjungan pelayanan kefarmasian Puskesmas Banguntapan I tahun 2021-2022 diketahui bahwa terjadi peningkatan pasien sebesar 52%. Peningkatan terjadi dikarenakan banyaknya yang mengalami sakit di tahun 2022.

Berdasarkan studi pendahuluan pada instalasi farmasi Puskesmas Banguntapan I diketahui permasalahan-permasalahan kefarmasian adalah penumpukan antrian pasien. Permasalahan lain dari hasil wawancara pada studi pendahuluan diketahui jumlah apoteker yang berada di instalasi farmasi puskesmas banguntapan I belum sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 74 tahun 2016 tentang standar minimal pelayanan di Puskesmas menjelaskan setiap 1 apoteker membawahi 50 resep per hari, hal ini tidak sesuai dengan kondisi di lapangan, yaitu 1 apoteker melayani 120 resep per hari.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 18 – 19 Oktober 2023 terdapat 6 pasien yang mengantri obat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil observasi waktu tunggu obat racikan dan non racikan di Puskesmas Banguntapan I

Non racikan	Racikan
Pasien 1 : 45 menit	Pasien 1 : 65 menit
Pasien 2 : 36 menit	Pasien 2 : 65 menit
Pasien 3 : 46 menit	Pasien 3 : 65 menit

Diketahui dari 3 orang yang mengantri obat non racikan dan 3 orang obat racikan mengalami waktu tunggu obat yang tidak sesuai dengan standar pelayanan minimal waktu tunggu obat dan mengakibatkan penumpukkan pasien. Berdasarkan telaah dokumen yang telah dilakukan pada saat studi pendahuluan diketahui terjadi penurunan kepuasan pasien terhadap instalasi farmasi selama 3 bulan terakhir sebagai berikut: September sebesar 83,33%; Oktober sebesar 80,83%; dan November 80,56%.

Berdasarkan latar belakang tersebut sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Analisis Kebutuhan Tenaga Farmasi di Puskesmas Banguntapan I Menggunakan Metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil studi pendahuluan maka dapat dirumuskan masalah dari penelitian adalah berapa kebutuhan jumlah tenaga farmasi di Puskesmas Banguntapan I dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN)?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis kebutuhan tenaga farmasi di Puskesmas Banguntapan I menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN).

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui penetapan waktu kerja tersedia pada tenaga farmasi di Puskesmas Banguntapan I menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN).
- b. Mengetahui penetapan unit kerja dan kategori tenaga farmasi di Puskesmas Banguntapan I menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN).

- c. Mengetahui penyusunan standar beban kerja tenaga farmasi di Puskesmas Banguntapan I menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN).
- d. Mengetahui penyusunan standar kelonggaran kerja tenaga farmasi di Puskesmas Banguntapan I menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN).
- e. Menghitung kebutuhan tenaga farmasi di Puskesmas Banguntapan I menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN).

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Aplikatif

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan referensi evaluasi dalam mengetahui kebutuhan SDM di Puskesmas Banguntapan I serta dijadikan evaluasi bagi peningkatan kualitas pelayanan dan peningkatan kualitas petugas farmasi di Puskesmas Banguntapan I.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peminatan MRS Prodi S1 Kesehatan Masyarakat UAD

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dalam pembelajaran, peningkatan pengetahuan terkhusus pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan peneliti, memberikan tambahan wawasan dalam pada bidang pendidikan, terutama mengenai perhitungan kebutuhan SDM menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN).

E. Keaslian Penelitian

Tabel 2. Keaslian Penelitian

Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan	Link jurnal
		Metode, Variabel, Skala data, Instrumen, Uji Statistik		
Hikmawan Suryanto (2020)	Analisis beban kerja dan kebutuhan sumber daya manusia petugas rekam medis puskesmas Adan-adan Kabupaten Kediri	Menggunakan pendekatan studi kasus	Menggunakan metode ABK-Kes	https://doi.org/10.31983/jrmik.v3i1.5514
Wulan Anindita Sari, Nur Syarianingsih Syam (2020)	Analisis perhitungan kebutuhan tenaga farmasi dengan metode <i>Workload Indicator Staffing Need (WISN)</i> di Puskesmas Imogiri I	Menggunakan metode <i>Workload Indicator Staffing Need (WISN)</i>	Menggunakan pendekatan fenomenologi	http://journal2.uad.ac.id/index.php/ijhr/article/view/7019
Lia Cania (2019)	Analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja	Menggunakan pendekatan studi kasus.	Menggunakan pendekatan sistem	http://lib.unnes.a

	dengan metode WISN unit rekam medis rumah sakit Budi Agung Juwana	Menggunakan metode <i>Workload Indicator Staffing Need</i> (WISN)	input, proses dan output. Menggunakan <i>time and motion study</i>	c.id/39550/1/6411414018_Optimized.pdf
Dwi Indah Purwanti (2023)	Analisis perhitungan jumlah kebutuhan sdm menggunakan metode <i>Workload Indicator Staffing Need</i> (WISN) di instalasi CSSD RSUD Muhammadiyah Bantul	Menggunakan metode <i>Workload Indicator Staffing Need</i> (WISN)	Menggunakan pendekatan fenomenologi. Menggunakan <i>time and motion study</i>	https://opac.uad.ac.id/sp_file/file_penelitian/T1_1900029007_JUDUL_231009013631.pdf
Alon Ekawati (2018)	<i>The analysis of Workload and Need of nurse with WISN method in inpatient room in hospital x in Yogyakarta</i>	Menggunakan metode <i>Workload Indicator Staffing Need</i> (WISN). Menggunakan skala data rasio.	Menggunakan <i>time and motion study</i> .	https://journal.umy.ac.id/index.php/mrs/article/view/3795