

NASKAH PUBLIKASI

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA FARMASI DI PUSKESMAS BANGUNTAPAN I MENGGUNAKAN METODE *WORKLOAD INDICATOR* *STAFFING NEED (WISN)*

Nura Rezka Maharani¹, Nur Syarianingsih Syam²

nura2000029064@webmail.uad.ac.id

Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Ahmad Dahlan

INTISARI

Latar Belakang: Sumber daya manusia adalah salah satu komponen terpenting dalam suatu organisasi Puskesmas. Sumber daya manusia di puskesmas berpengaruh terhadap pelayanan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perseorangan (UKP). Dalam melaksanakan UKM dan UKP yang menjadi salah satu pelayanan UKP di Puskesmas adalah pelayanan Kefarmasian yang dilakukan oleh tenaga farmasi. Tujuan penelitian untuk menghitung kebutuhan tenaga farmasi di Puskesmas Banguntapan I menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need (WISN)*. **Metode:** Penelitian merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Subjek penelitian berjumlah 5 orang terdiri dari 2 orang informan wawancara dan seluruh tenaga farmasi informan observasi. Instrumen penelitian panduan wawancara dan lembar observasi dengan pendekatan work sampling. **Hasil:** Waktu kerja tersedia di instalasi farmasi Puskesmas Banguntapan I adalah sebesar 116760 menit/tahun. Standar beban kerja tertinggi pada kegiatan menerima resep sebesar 58380 menit/tahun. Standar kelonggaran sebesar 0.08 menit/tahun. Jumlah kebutuhan tenaga farmasi dibutuhkan sebanyak 6 orang dengan nilai rasio sebesar 0.7. **Kesimpulan:** Berdasarkan perhitungan terdapat kekurangan tenaga farmasi, perlu melakukan penambahan tenaga farmasi sebanyak 2 orang.

Kata Kunci: Puskesmas, Tenaga Farmasi, WISN, Work Sampling

ABSTRACT

Background: Human resources are one of the most important components in a primary health care organization. Human resources at the Primary Health Care affect the UKM and UKP services. In carrying out UKM and UKP, one of the UKP services at the primary health care is pharmaceutical services performed by pharmaceutical personnel. The purpose of the study was to calculate the need for pharmaceutical personnel at Banguntapan I Primary Health Care using the Workload Indicator Staffing Need (WISN) method. **Method:** The research is qualitative research with a case study approach. The research subjects totaled 5 people consisting of 2 interview informants and all pharmacy staff observation informants. Research instruments interview guides and observation sheets with a work sampling approach. **Result:** Available work time in the pharmacy installation of Banguntapan I Primary Health Care is 116760 minutes/year. The highest workload standard in the activity of receiving prescriptions is 58380 minutes/year. Standard allowance of 0.08 minutes/year. The number of pharmacy workers needed is 6 people, The ratio value is 0.7. **Conclusion:** Based on the calculation, there is a shortage of pharmaceutical personnel, it is necessary to add 2 additional pharmaceutical personnel.

Keywords: Primary health care, Pharmacy personnel, WISN, Work sampling

PENDAHULUAN

Puskesmas dalam memberikan pelayanan tentu memperhatikan ketersediaan jumlah sumber daya manusia yang seimbang⁽¹⁾. Sumber daya manusia yang terdapat pada puskesmas merupakan suatu indikator yang menciptakan kepuasan pasien, serta menciptakan citra puskesmas. Jumlah ketersediaan sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap pelayanan UKM dan UKP. Salah satu bentuk pelaksanaan UKM dan UKP di Puskesmas adalah pelayanan kefarmasian yang dilakukan oleh tenaga farmasi. Beban kerja berlebih pada tenaga farmasi berdampak pada bertambah lama waktu pelayanan dan tidak berjalan fungsi pelayanan kefarmasian⁽²⁾. Salah satu cara menghitung jumlah sumber daya manusia kesehatan dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN)⁽³⁾, yaitu menghitung kebutuhan tenaga kesehatan berdasarkan beban kerja nyata yang pengelolaan dan pelaksanaannya dilakukan oleh tenaga kesehatan⁽²⁾.

Berdasarkan profil kesehatan kabupaten Bantul tahun 2022 diketahui 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 pada studi pendahuluan angka kunjungan pasien selama 2 tahun terjadi penurunan, pada tahun 2021 sebanyak 54.998 sedangkan tahun 2022 sebanyak 45.838. Jumlah kunjungan pelayanan kefarmasian terjadi peningkatan, tahun 2021 sebanyak 18.197 dan tahun 2022 sebanyak 28.599 pasien.

Berdasarkan studi pendahuluan di Puskesmas Banguntapan I diketahui permasalahan kefarmasian yaitu, penumpukan pasien, jumlah apoteker yang tidak sesuai dengan PMK RI NO 74 Tahun 2016⁽⁴⁾ setiap 1 apoteker membawahi 50 resep/hari, hal ini tidak sesuai dengan kondisi lapangan yaitu 1 apoteker membawahi 120 resep/hari. Berdasarkan hasil observasi pada studi pendahuluan diketahui terjadi penumpukan pasien pada waktu tunggu obat yang belum sesuai dengan standar pelayanan minimal dengan rata-rata waktu tunggu obat non racikan 45 menit dan obat racikan 65 menit. Berdasarkan telaah dokumen diketahui terjadi penurunan kepuasan pasien selama 3 bulan terakhir. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis kebutuhan tenaga farmasi di Puskesmas Banguntapan I menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN).

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dengan pendekatan studi kasus. Dalam penelitian ini menggunakan metode work sampling untuk mengetahui aktivitas tenaga farmasi. Subjek pada penelitian ini berjumlah 5 orang. Pengumpulan data wawancara menggunakan metode purposive sampling yaitu kepala puskesmas dan kepala instalasi farmasi sedangkan untuk pengumpulan data observasi menggunakan metode total sampling yaitu seluruh tenaga farmasi di Puskesmas Banguntapan I. Instrumen dalam penelitian menggunakan panduan wawancara dan lembar observasi dengan rujukan penelitian terdahulu, sedangkan alat bantu penelitian alat tulis, alat perekam suara, kamera (Hp), stopwatch dan kalkulator.

HASIL

Kebutuhan tenaga kerja dengan menggunakan metode WISN, sebagai berikut:

1. Menetapkan waktu kerja tersedia

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

- a. Hari kerja

Hari kerja tersedia Puskesmas Banguntapan I yaitu 6 hari kerja, didapatkan dalam setahun hari kerja tersedia sebanyak 312 hari.

- b. Cuti Tahunan

Cuti tahunan sesuai dengan peraturan yang berlaku di Puskesmas Banguntapan I yaitu 12 hari/tahun.

- c. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan pada tenaga farmasi Puskesmas Banguntapan I sebanyak 6 hari/tahun.

- d. Hari Libur Nasional

Hari libur nasional berdasarkan keputusan Bersama Menteri No.712 berjumlah 16 hari/tahun.

- e. Ketidakhadiran kerja

Ketidakhadiran kerja karena alasan sakit, tidak masuk atau tanpa izin berjumlah 0 hari/tahun.

- f. Waktu kerja

Waktu kerja di Puskesmas Banguntapan I dengan durasi 7 jam/hari.

Perhitungan penetapan waktu kerja tersedia sebagai berikut:

KODE	FAKTOR	JUMLAH	KETERANGAN
A	Hari Kerja	312	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan, Pelatihan	6	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	16	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	0	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	7	Jam/Hari
WAKTU KERJA TERSEDIA		1946	Jam/Tahun
TOTAL MENIT		116760	Menit/Tahun

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh dari tenaga farmasi Puskesmas Banguntapan I yaitu jumlah hari kerja tersedia 312 hari/tahun, dan waktu kerja tersedia terdapat 1.946 jam/tahun atau 116760 menit/tahun.

2. Menetapkan unit kerja dan Kategori

Menetapkan unit kerja dan kategori SDM tujuannya adalah diperoleh unit kerja dan kategori SDM yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan perorangan pada pasien, keluarga dan masyarakat di dalam dan di luar puskesmas.

NAMA PETUGAS	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN	USIA	LAMA BEKERJA
APOTEKER	Profesi	P	26 Tahun	2 Tahun
TTK I	D3	P	53 Tahun	33 Tahun
TTK II	D3	P	39 Tahun	3 Tahun
TTK III	D3	L	28 Tahun	4 Tahun

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui terdapat 4 orang di instalasi farmasi Puskesmas Banguntapan I, dengan 1 orang apoteker juga menjadi kepala instalasi farmasi dan 3 orang diantaranya merupakan tenaga teknis kefarmasian. Lama kerja setiap anggota mulai dari 2 tahun – 33 tahun.

3. Menyusun standar beban kerja

Standar beban kerja merupakan jumlah waktu yang digunakan seseorang untuk bekerja (dalam satu kegiatan) dalam setahun.

$$SBK = \frac{\text{Waktu kerja tersedia}}{\text{Rata - rata waktu per kegiatan pokok}}$$

NO	KEGIATAN POKOK	RATA-RATA WAKTU (MENIT)	STANDAR BEBAN KERJA (MENIT)
1.	Menerima Resep	2	58380
2.	Entry Resep, Cetak Resep	5	23352

3.	Menyiapkan Obat Non Racikan	5	23352
4.	Menyiapkan Obat Racikan	10	11676
5.	Pemberian KIE dan Menyerahkan Obat	7	16680
6.	Melakukan Amprah Obat	3	38920
7.	Menyelesaikan Administrasi	60	1946

Berdasarkan tabel diatas diketahui proporsi standar beban kerja yang paling besar terdapat pada kegiatan menerima resep obat sebesar 58380 menit/tahun, sedangkan yang paling kecil yaitu kegiatan menyiapkan obat racikan sebesar 11676 menit/tahun.

4. Menyusun standar kelonggaran

Penyusunan standar kelonggaran memiliki tujuan untuk memperoleh faktor kelonggaran yang terdapat pada masing-masing kategori SDM.

$$\text{Standar kelonggaran} = \frac{\text{Rata - rata waktu per faktor kelonggaran}}{\text{Waktu kerja tersedia}}$$

NO	AKTIVITAS	RATA-RATA WAKTU	JUMLAH	STANDAR KELONGGARAN
1.	Rapat Bulanan	1.5 Jam/bulan	1.080	0.01
2.	Senam	1 Jam/bulan	720	0.01
3.	Posyandu Lansia dan Balita	1.5 Jam/bulan	1.080	0.01
4.	Apel Pagi	30 Menit/hari	6.000	0.05
TOTAL STANDAR KELONGGARAN				0.08

Berdasarkan perhitungan data didapatkan dari kelonggaran kerja sebesar 0.08 menit/tahun. Diketahui kelonggaran kerja didapatkan dari rapat bulanan Puskesmas, posyandu lansia dan balita, senam 1 bulan sekali dan apel pagi setiap hari senin-kamis.

5. Menghitung kebutuhan tenaga kerja

Perhitungan sumber daya manusia yang dibutuhkan sebagai berikut:

$$\text{Kebutuhan SDM} = \frac{\text{Kuantitas kegiatan pokok}}{\text{Standar beban kerja}} + \text{Standar kelonggaran}$$

NO	KEGIATAN POKOK	KKP (MENIT)	SBK (MENIT)	KT (MENIT)
1.	Menerima Resep	34320	58380	0.66
2.	Entry Resep, Cetak Resep	34320	23352	1.55

3.	Menyiapkan Obat Non Racikan	31200	23352	1.42
4.	Menyiapkan Obat Racikan	3120	11676	0.35
5.	Pemberian KIE, Menyerahkan Obat	34320	16680	2.14
6.	Amprah Obat	3120	38920	0.16
7.	Menyelesaikan Administrasi	18720	1946	0.18
TOTAL TENAGA				6.46
PEMBULATAN				6

Berdasarkan hasil perhitungan data diperoleh total kebutuhan petugas farmasi di Puskesmas Banguntapan I sebanyak 6 orang dari keseluruhan kegiatan pekerjaan pokok di instalasi farmasi. Berdasarkan hasil perhitungan maka diketahui jumlah petugas farmasi yang terdapat saat ini 4 orang dengan kekurangan petugas sebanyak 2 orang petugas.

PEMBAHASAN

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan RI NO.81/MENKES/SK/2004(5) menyatakan bahwa salah satu cara menghitung kebutuhan sumber daya manusia kesehatan di tingkat provinsi, kabupaten/kota adalah menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need (WISN)*.

a. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Waktu kerja tersedia di instalasi farmasi Puskesmas Banguntapan I adalah sebesar 116760 menit/tahun dengan alokasi waktu terendah terdapat pada ketidakhadiran kerja, dikarenakan pada instalasi farmasi tidak diperkenankan untuk tidak hadir bekerja. Waktu kerja tersedia di Puskesmas Banguntapan I lebih kecil dibandingkan dengan penelitian Zavihatika(6) dkk, waktu kerja tersedia pada perawat sebesar 119280 menit/tahun. Terdapat perbedaan dalam hari kerja tersedia, Pendidikan, pelatihan dan ketidakhadiran kerja.

b. Menetapkan Unit Kerja dan Kategori

Instalasi farmasi di Puskesmas Banguntapan I sesuai dengan Permenkes 74 tahun 2016 setiap Puskesmas harus memiliki 1 orang apoteker sebagai penanggung jawab dan di bantu oleh tenaga teknis kefarmasian. Pada penelitian Ningsih(7) di instalasi rekam medis rumah sakit mata "Dr.Yap" terdapat tenaga rekam medis, pramu husada dan kepala instalasi yang

merangkap fungsional. Dengan demikian peningkatan kinerja dilakukan dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan petugas.

c. Menyusun Standar Beban Kerja

Standar beban kerja pada tenaga farmasi di Puskesmas Banguntapan I dengan proporsi tertinggi terdapat pada kegiatan penerimaan resep dengan durasi 58380 menit/tahun. Sedangkan yang terendah pada kegiatan meracik obat sebesar 11676 menit/tahun. Pada penelitian Sari(8) diketahui bahwa rata-rata waktu per kegiatan kecil maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang banyak dan sebaliknya apabila rata-rata waktu per kegiatan semakin besar maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang sedikit.

d. Menyusun Standar Kelonggaran

Standar kelonggaran pada tenaga farmasi berdasarkan hasil perhitungan data sebesar 0.08 menit/tahun. Hasil perhitungan kelonggaran kerja di Puskesmas Banguntapan I lebih kecil dibandingkan hasil penelitian terdahulu oleh Wanri dkk(9) dengan total kelonggaran kerja sebesar 55,8 menit/tahun. Faktor standar kelonggaran di Puskesmas Banguntapan I yaitu, rapat bulanan, senam, posyandu lansia dan balita, apel setiap pagi senin -kamis.

e. Menghitung Kebutuhan SDM

Berdasarkan perhitungan data kebutuhan tenaga farmasi di Puskesmas Banguntapan I menggunakan metode WISN berjumlah 6 orang. Sedangkan tenaga farmasi saat ini sebanyak 4 orang, maka diharapkan untuk melakukan penambahan petugas farmasi sebanyak 2 orang. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara kepada kepala puskesmas mengatakan bahwa instalasi farmasi idealnya ditambahkan 2 orang.

Berdasarkan hasil observasi banyak kegiatan yang dilakukan di instalasi farmasi maka perlu dilakukan penambahan 2 orang petugas adalah 1 orang apoteker dan 1 orang tenaga teknis kefarmasian. Kemudian dari 2 orang diarahkan untuk membantu melakukan kegiatan pemberian KIE dan menyerahkan obat. Kegiatan pemberian KIE dan penyerahan obat pada 1 pasien menghabiskan waktu sekitar 7 menit lamanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga farmasi menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need (WISN)* diperoleh kebutuhan tenaga farmasi di Puskesmas Banguntapan I berjumlah 6 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga yang dibutuhkan belum sesuai dengan kondisi di lapangan berjumlah 4 orang, sehingga perlu diadakan penambahan tenaga farmasi sebanyak 2 orang diantaranya 1 orang apoteker dan 1 orang tenaga teknis kefarmasian.

SARAN

Kepada pihak Puskesmas Banguntapan I melakukan pemantauan kinerja pegawai secara berkala untuk memastikan bahwa kebutuhan pegawai terpenuhi dan beban kerja terkelola dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Suryanto H. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Petugas Rekam Medis Puskesmas Adan-adan Kabupaten Kediri Analysis of Workload and Human Resources Needs at the Adan-adan Health Center in Kediri District Hikmawan Suryanto Program Studi D3 Rekam Medis. J Rekam Medis dan Inf Kesehat. 2020;3(1):29–35.
2. Robiyanto R, Aspian K, Nurmainah N. Keberadaan Tenaga Apoteker dan Evaluasi Pelaksanaan Pelayanan Kefarmasian di Puskesmas Wilayah Kota Pontianak. J Sains Farm Klin. 2019;6(2):121.
3. Nurul Aini. Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode WISN Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit DR. H. Marsidi Judono Kabupaten Belitung Tahun 2021. 2023.
4. Permenkes RI. Peraturan Menteri Kesehatan RI No 74 tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di Puskesmas. Kementerian Kesehat Republik Indones [Internet]. 2016;50(50):851–69. Available from: <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84900384797&partnerID=tZOtx3y1%5Cnpapers://cfc50b6a-2d9e-4feb-87e5-d6012043bd5a/Paper/p1846%0Ahttps://search.proquest.com/central/docview/1833161180/357EB746D9A34383PQ/2?accountid=188730>

5. Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Keputusan Menteri Kesehatan RI No 81 Tahun 2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit. Menteri Kesehat Republik Indones. 2004;1–53.
6. Zavihatika S, Syari W, Noor Prastia T. Analisa Kebutuhan Tenaga Kerja Radiologi Dilihat Dari Beban Kerja Di Instalasi Radiologi Rumah Sakit Islam Bogor Tahun 2020. Promotor. 2020;3(5):522–9.
7. Ningsih KP. Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Intalasi Rekam Medis Rumah Sakit Mata “DR.YAP” Yogyakarta. Progr Stud Kesehat Masy Fak Ilmu Kesehat Univ Muhammadiyah Surakarta. 2013;52(1):1–5.
8. Sari W, Syam N. Analisis Perhitungan Kebutuhan Tenaga Farmasi dengan. 2020;3(1):1–8.
9. Arwarisya W, Sri R, Abdun T. Analisis Kebutuhan Tenaga Administrasi Berdasarkan Beban Kerja Dengan Teknik Work Sampling Menggunakan Metode WISN Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pelyanan Unit Rawat Jalan RS.DR Bratanata Jambi Tahun 2018. J Kesmas Jambi. 2018;2(2):20–32.