

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA KEFARMASIAN BERDASARKAN METODE WISN DI RSU SYIFA MEDINA TAHUN 2024

Yulis Ramdhan Fadilah¹, Rian Arie Gustaman², Nissa Noor Annashr³

¹²³Program Studi Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Siliwangi
Email yulisrmdhn@gmail.com; rianarie@unsil.ac.id; nissanoor@unsil.ac.id

ABSTRAK

Instalasi farmasi merupakan unit pelaksana dalam melaksanakan kegiatan teknis berupa pengelolaan, pendistribusian obat dan perbekalan kesehatan. Keberhasilan pelayanan instalasi farmasi rumah sakit hendaknya didukung dengan adanya ketersediaan SDM yang memadai. RSU Syifa Medina sering mengalami *overwork*, hal ini disebabkan oleh kurangnya tenaga kefarmasian yang tersedia sehingga mengalami peningkatan beban kerja. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis kebutuhan Tenaga Teknis Kefarmasian berdasarkan metode *Workload Indicators Staffing Need* (WISN). Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif. Informan dalam penelitian terdiri atas 1 orang Kepala Instalasi Farmasi sebagai informan kunci, 1 orang Tenaga Teknis Kefarmasian dan 1 orang asisten apoteker sebagai informan utama dan 1 orang Kepala MSDM sebagai informan pendukung. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, telaah dokumen dan perhitungan kebutuhan SDM dengan menggunakan rumus WISN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah waktu kerja tersedia sebesar 141.600 menit/tahun, selain itu diketahui kebutuhan Tenaga Teknis Kefarmasian (TTK) pada pelayanan farmasi RSU Syifa Medina adalah sebanyak 9 orang. Pada saat ini hanya terdapat 6 orang. Disimpulkan bahwa jumlah TTK di Instalasi Farmasi RSU Syifa Medina yang ada saat ini masih kurang sebanyak 3 orang dibandingkan yang dibutuhkan untuk mengatasi beban kerja yang ada. RSU Syifa Medina dalam memaksimalkan pelayanan kefarmasian dapat melakukan penambahan TTK.

Kata kunci: Tenaga Teknis Kefarmasian, WISN, Instalasi Farmasi

ABSTRACT

Pharmaceutical installations manage and distribute drugs and health supplies. The success of hospital pharmacy services depends on adequate human resources. Syifa Medina Hospital often faces *overwork* due to a shortage of pharmaceutical personnel, increasing workload. This study analyzes the need for Pharmaceutical Technical Personnel (TTK) using the *Workload Indicators Staffing Need* (WISN) method. This qualitative research involves four informants: the Head of Pharmaceutical Installation (key informant), a Pharmaceutical Technical Personnel, a pharmacist assistant (main informants), and the Head of Human Resources (supporting informant). Data collection includes observation, interviews, document review, and WISN calculations. Results show that the available working hours total 141,600 minutes per year. The study finds that Syifa Medina Hospital requires nine TTKs for optimal pharmaceutical services, but currently, only six are available. This indicates a shortage of three personnel, leading to excessive workload. To enhance pharmaceutical services, the hospital should recruit additional TTKs.

Key word: *Pharmaceutical Technical Personnel, WISN, Pharmaceutical Installation*

PENDAHULUAN

Menurut WHO, rumah sakit adalah organisasi sosial dan kesehatan yang menyediakan pelayanan komprehensif, meliputi penyembuhan dan pencegahan penyakit. Selain itu, rumah sakit berfungsi sebagai pusat pelatihan tenaga kesehatan dan penelitian medis. Layanan rumah sakit mencakup perawatan medis, seperti layanan gawat darurat, rawat inap, konsultasi dokter, serta manajemen obat yang memastikan penggunaan obat secara aman dan efektif (Pamela, 2019).

Menurut Pamela et al. (2019), instalasi farmasi di rumah sakit bertanggung jawab atas pengelolaan dan distribusi obat serta perbekalan kesehatan. Keberhasilan layanan ini memerlukan tenaga kefarmasian yang profesional dan memadai, yang dikelola oleh apoteker dan dibantu oleh tenaga teknis kefarmasian. Namun, layanan farmasi sering menghadapi masalah seperti beban kerja berlebih yang menyebabkan waktu tunggu obat menjadi lama. Misalnya, di RSUD Kabupaten Buleleng, waktu tunggu untuk resep non-racikan adalah sekitar 50 menit dan untuk resep racikan lebih dari 1 jam, yang melebihi standar waktu tunggu yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan..

Overwork pada tenaga kefarmasian dapat disebabkan oleh kekurangan tenaga kerja untuk menangani beban kerja yang meningkat, yang dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan mutu pelayanan (Faradilla, 2019). Di RSUD Syifa Medina, Tasikmalaya, pelayanan kefarmasian meliputi pengelolaan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan pelayanan farmasi klinik. Instalasi farmasi dipimpin oleh 1 apoteker, dibantu 1 apoteker lainnya dan 6 tenaga teknis kefarmasian, yang bekerja dalam 4 shift. Namun, mereka masih mengalami beban kerja berlebih.

Pelayanan kefarmasian di RSUD Syifa Medina Tasikmalaya sering mengalami *overwork* akibat banyaknya pasien dan kurangnya tenaga kefarmasian, yang berdampak pada lamanya waktu tunggu obat dan potensi kesalahan pemberian obat (Bell, 2022). Penelitian Verawaty (2017) dengan metode *Workload Indicators Staffing Need* (WISN) menunjukkan bahwa di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Tugu Ibu, jumlah tenaga kefarmasian belum mencukupi. Dibutuhkan tambahan 8 tenaga kefarmasian agar sesuai dengan beban kerja yang ada.

Hasil wawancara dengan tiga pasien di Instalasi Farmasi RSUD Syifa Medina menunjukkan keluhan mengenai waktu tunggu obat yang melebihi 30 menit, yang tidak sesuai dengan Permenkes Nomor 58 Tahun 2014. Standar waktu tunggu maksimal adalah 15 menit untuk obat non-racikan dan 30 menit untuk obat racikan. Waktu tunggu yang lama mencerminkan kurangnya efisiensi pelayanan, yang dipengaruhi oleh jumlah

tenaga kefarmasian yang tersedia. Kekurangan tenaga kefarmasian dapat memperpanjang waktu tunggu dan menurunkan efisiensi pelayanan farmasi (Adijaya, 2018).

Survey kepuasan pasien di RSUD Syifa Medina Tasikmalaya menurun dari 89,82 pada Februari 2023 menjadi 89,01 pada Februari 2024, terutama karena penurunan kepuasan pelayanan farmasi. Untuk memperbaikinya, rumah sakit perlu mengevaluasi pelayanan, meningkatkan interaksi dengan pasien, dan efisiensi. Metode *Workload Indicators of Staffing Needs* (WISN) digunakan untuk menganalisis dan merencanakan kebutuhan tenaga kefarmasian di instalasi farmasi rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan tenaga kefarmasian di RSUD Syifa Medina dengan metode WISN.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode observasi, wawancara dan telaah dokumen. Penelitian kualitatif disebut juga sebagai penelitian alamiah. Metode dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam mengenai analisis kebutuhan tenaga kerja kefarmasian. Data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, telaah dokumen dan rumus *Workload Indicators Staffing Need* (WISN).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

Beban Kerja Tenaga Teknis Kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD Syifa Medina

Hasil wawancara mendalam mengungkap bahwa beban kerja di pelayanan farmasi RSUD Syifa Medina masih belum optimal, disebabkan oleh kurangnya tenaga kefarmasian dan meningkatnya kunjungan pasien tanpa penambahan tenaga kerja. Peningkatan kunjungan pasien menyebabkan lebih banyak resep yang harus diproses. Beban kerja yang sesuai terjadi ketika jumlah tenaga kerja cukup untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Mahawati, 2021).

Kurangnya jumlah SDM di RSUD Syifa Medina menyebabkan beban kerja berlebihan, memaksa tenaga kefarmasian untuk lembur guna menjaga pelayanan tetap berjalan, dan memperpanjang waktu tunggu obat, yang berdampak pada kepuasan pasien (Pratiwi, 2019). Analisis beban kerja menunjukkan perlunya evaluasi dan

penyesuaian jumlah SDM agar pelayanan farmasi lebih optimal. Informan mengonfirmasi bahwa keterbatasan Tenaga Teknis Kefarmasian mempengaruhi kinerja dan efisiensi operasional rumah sakit, dengan banyak pegawai harus lembur karena meningkatnya kebutuhan pasien. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti (2021) yang menyebutkan bahwa kekurangan tenaga kefarmasian dibagian penyerahan obat membuat waktu tunggu pasien untuk mendapatkan obat akan semakin lama.

Analisis Kebutuhan Tenaga Kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD Syifa Medina Menggunakan Metode WISN

Metode Workload Indicators of Staffing Needs (WISN) digunakan untuk menghitung tingkat beban kerja dan menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan (Mahawati, 2021). Di Instalasi Farmasi RSUD Syifa Medina, metode WISN diterapkan untuk menghitung kebutuhan tenaga kefarmasian, mengikuti pedoman Kepmenkes Nomor 81/MENKES/SK/II/2004.

1. Menetapkan waktu kerja tersedia

Tabel 1 Waktu Kerja Tersedia

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Hari kerja	312	Hari/tahun
B	Cuti tahunan	12	Hari/tahun
C	Pendidikan dan pelatihan	1	Hari/tahun
D	Hari libur nasional	0	Hari/tahun
E	Ketidakhadiran kerja	4	Hari/tahun
F	Waktu kerja	8	Jam/hari
Waktu Kerja Tersedia $\{A(B+C+D+E)\} \times F$		2.360	Jam/tahun
Waktu Kerja Tersedia		141.600	Menit/tahun

Sumber: Data diolah, 2024

Penetapan waktu kerja bertujuan untuk mengetahui jumlah waktu kerja yang tersedia untuk SDM, dipengaruhi oleh faktor seperti hari kerja, cuti, pelatihan, dan ketidakhadiran. Di Instalasi Farmasi RSUD Syifa Medina, waktu kerja yang tersedia untuk tenaga kefarmasian adalah 2.360 jam atau 141.600 menit per tahun, berdasarkan 312 hari kerja dalam setahun tanpa hari libur nasional. Waktu kerja tersedia di Instalasi Farmasi RSUD Syifa Medina 2.360 jam/tahun lebih tinggi dibandingkan penelitian lain, seperti RS Amira Purwakarta 2.136 jam/tahun, RS Muhammadiyah Babat (19.040 menit/tahun, dan RSGM Unpad 1.624 jam/tahun.

2. Menentukan kategori SDM

Dengan menentukan kategori SDM, perhitungan WISN dapat mengidentifikasi kebutuhan tenaga kesehatan yang spesifik untuk setiap kategori staf, memastikan kebutuhan tenaga sesuai dengan beban kerja. Kategori SDM didapat dari struktur organisasi, data kepegawaian, dan SOP yang ada. Di RSUD Syifa Medina, fokus perhitungan adalah Tenaga Teknis Kefarmasian. Penelitian Agustini (2023) khusus pada unit depo farmasi rawat jalan, menghitung kebutuhan tenaga kefarmasian dan penunjang pelayanan kefarmasian.

3. Menyusun standar beban kerja

Tabel 2 Standar Beban Kerja

Aktivitas Produktif Langsung	Standar Beban Kerja
Menerima resep	28.320
Mengonfirmasi obat	28.320
Menyiapkan obat racikan	4.720
Menulis e-tiket	28.320
Menyiapkan obat non racikan	14.160
Mengecek kesesuaian obat dengan resep	47.200
Menyerahkan obat kepada pasien rawat jalan	28.320
Menginput data resep pasien rawat inap	28.320
Menyerahkan obat kepada perawat rawat inap	47.200

Sumber: Data diolah, 2024

Penyusunan standar beban kerja melibatkan pengukuran rata-rata waktu yang tersedia untuk mengukur efektivitas pekerjaan staf secara akurat. Ini membantu institusi kesehatan memahami tuntutan pekerjaan dan kemampuan staf untuk memenuhinya. Di Instalasi Farmasi RSUD Syifa Medina, standar beban kerja bervariasi untuk setiap aktivitas produktif, tergantung pada waktu yang dihabiskan untuk masing-masing aktivitas. Standar beban kerja dihitung dengan membagi waktu kerja tersedia dengan rata-rata waktu yang digunakan untuk aktivitas tertentu. Di Instalasi Farmasi RSUD Syifa Medina, nilai standar beban kerja bervariasi, seperti menerima resep 28.320 dan menyiapkan obat racikan 4.720. Hasil ini berbeda dari penelitian Agustini (2023) yang menunjukkan nilai standar beban kerja lebih tinggi untuk berbagai aktivitas. Perbedaan ini disebabkan oleh variasi aktivitas, waktu rata-rata yang digunakan, dan waktu kerja tersedia. Semakin besar waktu rata-rata untuk aktivitas, semakin kecil standar beban kerja.

4. Menyusun standar kelonggaran

Tabel 3 Standar Kelonggaran

Faktor Kelonggaran	Standar Kelonggaran
Makan, minum, shalat	0,099
Cuti melahirkan	
Pengajian	0,011
Morning report	0,022
Menyediakan alat dan bahan medis untuk operasi	0,004
Membuat <i>copy</i> resep	0,011
Menghubungi distributor obat	0,001
Mencatat pengeluaran obat pada SIMRS	0,002
Menghitung stok obat (<i>stock opname</i>)	0,002
Mengecek barang yang telah dipesan	0,005
Melakukan telaah administratif obat	0,033
Koordinasi dengan rumah sakit atau apotek lain jika stok obat habis	0,001
Menerima <i>return</i> obat	0,001
Menghitung dan mencatat ketersediaan psikotropika	0,003
Jumlah	1,03

Sumber: Data diolah, 2024

Standar kelonggaran mengukur waktu untuk kegiatan non-pelayanan, seperti rapat dan pelatihan, yang tidak langsung terkait dengan pelayanan pasien. Ini membantu menilai efektivitas kerja dan mengelola SDM dengan lebih baik. Di RSUD Syifa Medina, standar kelonggaran adalah 1,03, dihitung dari rata-rata waktu yang digunakan untuk aktivitas tambahan. Penelitian menunjukkan bahwa standar kelonggaran bervariasi antara rumah sakit: 0,231 di IFRS Amira Purwakarta (Syahrial, 2022) dan 0,032 di RS Muhammadiyah Babat (Saptowati, 2022). Perbedaan ini dipengaruhi oleh jumlah kunjungan pasien, resep obat yang dikeluarkan, dan aktivitas tenaga kerja di masing-masing rumah sakit.

5. Perhitungan kebutuhan SDM

Tabel 4 Kebutuhan SDM

Aktivitas Produktif Langsung	Kebutuhan SDM
Menerima resep	1,34
Mengonfirmasi resep	1,34
Menyiapkan obat racikan	2,92
Menyiapkan obat non racikan	1,35
Menyerahkan obat kepada pasien rawat jalan	1,28
Menyerahkan obat kepada perawat rawat inap	1,21
Jumlah	9,44 $\approx$ 9

Sumber: Data diolah, 2024

Tahapan perhitungan kebutuhan SDM menggunakan metode WISN penting untuk meningkatkan efisiensi dan pengelolaan SDM di institusi kesehatan. Di RSUD Syifa Medina, perhitungan kebutuhan Tenaga Teknis Kefarmasian dengan metode WISN menghasilkan kebutuhan sebesar 9 orang, sementara saat ini hanya ada 6 orang. Dengan pemenuhan saat ini sebesar 67% dari jumlah ideal, diperlukan tambahan 3 tenaga kefarmasian untuk mencapai kebutuhan yang optimal.

Bahasan utama berisi hasil dan pembahasan, ditulis dengan font Times New Roman 11. Hasil bukan merupakan data mentah, melainkan data yang sudah diolah/dianalisis dengan metode yang telah ditetapkan. Pembahasan adalah perbandingan hasil yang diperoleh dengan konsep/teori yang ada dalam tinjauan pustaka. Isi hasil dan pembahasan mencakup pernyataan, tabel, gambar, diagram, grafik, sketsa, dan sebagainya.

SIMPULAN

Hasil penelitian analisis kebutuhan tenaga dengan teknik work sampling menggunakan metode WISN di Instalasi Farmasi RSUD Syifa Medina Tahun 2024 menyimpulkan bahwa:

1. Waktu kerja tersedia bagi Tenaga Teknis Kefarmasian RSUD Syifa Medina adalah 2.360 jam atau 141.600 menit per tahun.
2. Standar beban kerja bervariasi: menerima resep 28.320, menyiapkan obat racikan 4.720, menulis e-tiket 28.320, menyiapkan obat non-racikan 14.160, mengecek kesesuaian obat 47.200, menyerahkan obat kepada pasien rawat jalan 28.320, menginput data resep pasien rawat inap 28.320, dan menyerahkan obat kepada perawat rawat jalan 47.200.
3. Standar kelonggaran adalah 1,03.
4. Kebutuhan Tenaga Teknis Kefarmasian adalah 9 orang, sedangkan yang tersedia saat ini baru 6 orang.

DAFTAR PUSTAKA

- A., Saptowati, E., & Hidayah, N. (n.d.). Jurnal Keperawatan Muhammadiyah y a h Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Kepegawaian Dengan Metode WISN dan FTE di Farmasi RS Muhammadiyah Babat. In Jurnal Keperawatan Muhammadiyah (Vol. 7, Issue 3).
- Agustini, T. T., Muharni, S., & Dwiputri, Y. M. (2023). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Metode Workload Indicators Staffing Need (Wisn) Di Depo Farmasi

- Rawat Jalan Rsud Arifin Achmad Provinsi Riau. Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Eksakta, 2(1), 110–115.
- Annisa Susanto, N., Mansur, M., & Djauhari, T. (2017). Analisis Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi RS Universitas Muhammadiyah Malang Tahun 2016. Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit, 6(2).
- Bell, T., Sprajcer, M., Flenady, T., & Sahay, A. (2023). Fatigue in nurses and medication administration errors: A scoping review. In Journal of Clinical Nursing (Vol. 32, Issues 17–18, pp. 5445–5460). John Wiley and Sons Inc.
- Ihsan, M., Farmasi, J., Kurnia Illahi, R., & Rachma Pramestutie, H. (n.d.). Pharmaceutical Journal Of Indonesia Hubungan antara Waktu Tunggu Pelayanan Resep dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Jalan BPJS terhadap Pelayanan Resep (Penelitian dilakukan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Malang). <http://.pji.ub.ac.id>
- Kuswandani, F., Lestari, D., & F. Balafif, F. (2021). Workload Analysis of Pharmacy Technicians at Pharmacy Department of Universitas Padjadjaran Dental and Oral Hospital Using Workload Indicators of Staffing Needs. Indonesian Journal of Clinical Pharmacy, 10(3), 198–208.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 129/Menkes/SK/II/2008 Tentang. (n.d.).
- Priyono, M. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama.
- Program, P. :, Masyarakat, P. K., Ayub, A., & Abdullah, A. (n.d.). Journal of Muslim Community Health (JMCH) Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar. Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023, 4(4), 191–202.