

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang turut berperan pada penyelenggaraan pembangunan kesehatan. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan. Salah satu cara yang terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara merencanakan jumlah sumber daya manusia, menilai kinerja dan menghitung beban kerja SDM. (Wirawan, 2018)

Perencanaan SDM merupakan hal perlu dilakukan secara baik dan benar bagi suatu institusi atau rumah sakit. Kelebihan tenaga akan menyebabkan beban biaya menjadi besar dan tidak efisien, sedangkan kekurangan tenaga akan meningkatkan beban kerja SDM dan akan dapat mempengaruhi kualitas pelayanan. (Wirawan, 2018)

Ketersediaan SDM farmasi selain mengikuti regulasi yang ada juga harus menyesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit. Sehingga perlu perencanaan SDM yang tepat sesuai dengan kebutuhan. Kebutuhan SDM tersebut didasarkan pada beban kerjanya, hal ini untuk mengetahui kapasitas kerja sehingga didapatkan keseimbangan antara tenaga dan beban kerja.

Pada tahun 2004 Departemen Kesehatan Republik Indonesia melalui keputusan Menteri Kesehatan Nomor: 81/MENKES/SK/2004 telah mengeluarkan Pedoman Penyusunan Perencanaan SDM dengan menggunakan metode Workload Indicator Staff Needs (WISN). Metode WISN dapat menentukan kebutuhan jumlah staf berdasarkan jumlah dan jenis pekerjaan dan berpotensi untuk menurunkan biaya (Samsuzzaman, 2013). Metode WISN adalah alat pengelolaan sumber daya manusia yang dikembangkan dan direvisi oleh WHO, dan telah digunakan di sejumlah setting yang berbeda dan di berbagai negara (Pamela et al., 2013).

Menurut Permenkes Nomor 58 tahun 2014 tentang Standar Pelayanan Farmasi di RS kebijakan pengelolaan sediaan farmasi, alat kesehatan dan bahan medis habis pakai harus dilaksanakan secara multi disiplin, terkoordinir dan menggunakan proses yang efektif untuk menjamin kendali mutu dan biaya. (Kemenkes, 2016)

Keberhasilan penyelenggaraan standar pelayanan kefarmasian di rumah sakit harus didukung oleh ketersediaan sumber daya kefarmasian salah satunya sumber daya manusia (SDM). Ketersediaan SDM farmasi selain mengikuti regulasi yang ada juga harus menyesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit. Sehingga perlu perencanaan kebutuhan SDM yang tepat sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan Permenkes RI Nomor 56 tahun 2014, jumlah sumber daya tenaga kefarmasian di Rumah Sakit tipe C adalah satu apoteker sebagai kepala instalasi farmasi rumah sakit, dua apoteker yang bertugas di rawat inap yang dibantu oleh paling sedikit empat orang tenaga teknis kefarmasian, empat orang

apoteker di rawat inap yang dibantu oleh paling sedikit delapan orang tenaga teknis kefarmasian, dan satu orang apoteker sebagai koordinator penerimaan, distribusi dan produksi yang merangkap melakukan pelayanan farmasi klinik di rawat inap atau rawat jalan dan dibantu oleh tenaga teknis kefarmasian yang jumlahnya disesuaikan dengan beban kerja rumah sakit (Depkes, 2014)

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Bunda Thamrin Medan diperoleh data bahwa petugas farmasi yang sering kewalahan dalam melayani pasien ketika mengambil obat, waktu tunggu pasien menerima obat yang sangat lama diakibatkan antrian yang cukup banyak. Peneliti juga melihat petugas farmasi dalam melakukan pekerjaannya masih kurangnya koordinasi antar pegawai yang satu dengan lainnya.

Peneliti juga bertanya kepada petugas farmasi terkait beban kerja selama bekerja di Rumah Sakit Bunda Thamrin Medan. Petugas farmasi menjelaskan bahwa mereka masih sering kewalahan dalam melayani pasien setiap hari. Beberapa petugas juga ada yang mengatakan mereka sangat membutuhkan tenaga tambahan untuk membantu pekerjaan mereka di Instalasi Farmasi.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “analisis kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja di Instalasi Farmasi dengan menggunakan metode WISN di Rumah Sakit Bunda Thamrin Medan Tahun 2021”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan dalam penelitian adalah “Bagaimanakah analisis tentang kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja di Instalasi Farmasi dengan menggunakan metode WISN di Rumah Sakit Bunda Thamrin Medan Tahun 2021”.

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Adapun yang menjadi tujuan utama dalam penelitian ini adalah analisis kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja di Instalasi Farmasi dengan menggunakan metode WISN di Rumah Sakit Bunda Thamrin Medan Tahun 2021.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Untuk menganalisis gambaran kebutuhan tenaga farmasi menggunakan metode WISN di Rumah Sakit Bunda Thamrin Medan Tahun 2021.
2. Untuk menganalisis gambaran beban kerja tenaga farmasi menggunakan metode WISN di Rumah Sakit Bunda Thamrin Medan Tahun 2021.
3. Untuk menganalisa kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja menggunakan metode WISN di instalasi farmasi Rumah Sakit Bunda Thamrin Medan Tahun 2021.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Tempat Penelitian.

Sebagai sumber data dasar terkait tentang analisis kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja di instalasi farmasi menggunakan metode WISN Rumah Sakit Bunda Thamrin Medan Tahun 2021.

1.4.2. Bagi Institusi Pendidikan.

Sebagai bahan informasi bagi mahasiswa didik untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terkait tentang kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja di instalasi farmasi menggunakan metode WISN di Rumah Sakit Bunda Thamrin Medan Tahun 2021.

1.4.3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Sebagai dasar dasar atau kajian awal bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian ini dengan permasalahan yang sama sehingga mereka memiliki landasan yang kuat dan alur yang jelas tentang kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja di instalasi farmasi menggunakan metode WISN di Rumah sakit Bunda Thamrin Medan Tahun 2021.

1.4.4. Bagi Responden

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja di instalasi farmasi menggunakan metode WISN di Rumah Sakit Bunda Thamrin Medan Tahun 2021.