

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Beberapa penelitian terdahulu telah menganalisis jenis beban kerja yang diterima tenaga kesehatan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif (Gilin et al., 2010). Beban kerja kuantitatif, meliputi: 1) harus melaksanakan observasi pasien secara ketat selama jam kerja; 2) banyaknya pekerjaan dan beragamnya pekerjaan yang harus dikerjakan; 3) kontak langsung petugas farmasi dengan pasien secara terus menerus selama jam kerja, 4) rasio petugas farmasi dan pasien yang tidak seimbang. Sedangkan beban kerja kuantitatif yang sering muncul antara lain;

1) pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki petugas farmasi tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan di rumah sakit; 2) tanggung jawab yang tinggi terhadap pengerjaan obat yang cepat untuk pasien kritis; 3) harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas; 4) tuntutan keluarga pasien terhadap ketepatan obat; 5) setiap saat dihadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat; 6) Tugas memberikan obat secara intensif; 7) Menghadapi pasien dengan karakteristik tidak berdaya, koma dan kondisi terminal (Knezevic, et al., 2011).

Berdasarkan hasil survey awal rumah sakit Royal Prima diunit farmasi memiliki 30 petugas farmasi yang terdiri dari 1 orang kepala farmasi, 3 orang Pendamping apoteker, dan 26 orang asisten apoteker kesehatan yang jadwal kerjanya dibagi menjadi 3 *shift*. Peneliti melakukan pengamatan langsung dan wawancara dengan kepala ruangan farmasi ibu Indah dan beberapa anggota didapat

bahwa didapatkan permasalahan yaitu merasa beban kerja yang terlalu berat karena kurangnya tenaga kerja.

Berdasarkan keterangan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan analisis terhadap beban kerja sehingga dapat

mengetahui jumlah optimal tenaga SDM pada unit farmasi. Sehingga dibutuhkan perencanaan SDM sesuai dengan kebutuhan, baik dari jenis dan jumlahnya. Hal ini dikarenakan kelebihan tenaga SDM dapat berdampak pada penggunaan waktu kerja yang tidak produktif dan sebaliknya kekurangan tenaga SDM berdampak terhadap beban kerja yang berlebihan. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengetahui analisis beban kerja pada unit farmasi Rumah Sakit Umum Royal Prima.

Jumlah sumber daya apoteker di Rumah Sakit sudah diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2014 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian mengenai sumber daya kefarmasian meliputi pelayanan farmasi menejerial dan pelayanan farmasi klinik dengan aktivitas pengkajian resep, penyerahan obat, pencatatan penggunaan obat dan konseling. Berikut rasio ideal kebutuhan tenaga apoteker berdasarkan jumlah pasien:

Tabel 1.2 Jumlah Kebutuhan Tenaga Apoteker Menurut Permenkes RI No. 58 Tahun 2014 tentang Standar Pelayanan Kefarmasian

No.	Instalasi Farmasi	Apoteker / Pasien
1.	Rawat Jalan	1 / 50
2.	Rawat Inap	1 / 30

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa berdasarkan Permenkes RI No. 58 tahun 2014 tentang standar pelayanan kefarmasian di Rumah Sakit mengenai jumlah SDM apoteker rasio ideal yaitu 1 : 50, artinya 1 apoteker menangani 50 pasien setiap hari untuk pelayanan farmasi rawat jalan. Sehingga dapat diidentifikasi tidak sesuai standar jumlah tenaga apoteker yang tersedia di Instalasi Farmasi Rawat Jalan dengan jumlah kunjungan pasien setiap harinya.

Tabel 1.3 Identifikasi Kesesuaian Sumber Daya Kefarmasian Di Pelayanan Bulan Januari – September 2020 Jalan di RSUD Royal Prima Medan.

No.	Tahun	Perbandingan Apoteker Dengan Pasien Dalam Satu Hari	Jumlah Jumlah	Keterangan
1.	Januari	1 / 50	1 / 83	Tidak sesuai
2.	Februari	1 / 50	1 / 76	Tidak sesuai
3.	Maret	1 / 50	1 / 70	Tidak sesuai
4.	April	1 / 50	1 / 68	Tidak sesuai
5.	Mei	1 / 50	1 / 61	Tidak sesuai
6.	Juni	1 / 50	1 / 88	Tidak sesuai
7.	Juli	1 / 50	1 / 93	Tidak sesuai
8.	Agustus	1 / 50	1 / 86	Tidak sesuai
9.	September	1 / 50	1 / 89	Tidak sesuai

Berdasarkan standar Permenkes RI No. 58 tahun 2014 tentang Standar Pelayanan Kefarmasian mengenai sumber pada Tabel 1.3 menunjukkan adanya ketidaksesuaian implementasi tenaga apoteker dengan jumlah pasien dengan rasio maksimal 1 : 83 pada bulan Januari dan rasio 1 : 89 pada bulan September berdasarkan beban kerja. Sehingga bisa dikatakan belum sesuai dengan Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit tersebut. Hal ini berakibat pada tingginya beban kerja yang dialami tenaga apoteker tersebut.

Perencanaan kebutuhan tenaga kefarmasian di RSUD Royal prima jika dilihat dari alur proses kebijakannya belum terstruktur dengan baik. Pengelolaan SDM khususnya perencanaan kebutuhan tenaga kefarmasian selama ini hanya menggunakan analisa uraian tugas berdasarkan waktu yang ditetapkan dalam satu hari. Pada keadaan sebenarnya, petugas

kefarmasian tidak hanya melakukan kegiatan pelayanan saja tapi juga melakukan kegiatan lainnya, Hal ini yang mendasari peneliti untuk menganalisa beban kerja dan mengetahui jumlah tenaga kefarmasian yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja nyata dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) dan hasil yang diperoleh akan digunakan untuk data rujukan dan rekomendasi bagi rumah sakit dalam mengelola sumber daya manusia dan pemecahan masalah terkait beban kerja. Berdasarkan masalah yang ada diatas, maka perlu dilakukan analisis kebutuhan tenaga dan beban kerja pada unit farmasi RSUD Royal Prima

1.2 Rumusan Masalah

Mendukung upaya meningkatkan mutu pelayanan di unit farmasi RSUD Royal Prima dimulai dengan melakukan studi dengan metode WISN. Berdasarkan fenomena tersebut maka rumusan masalah penelitian ini bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja unit farmasi agar bisa meningkatnya mutu pelayanan di RSUD Royal Prima.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja di unit farmasi dengan metode Workload Indicators of Staffing Need di RSUD Royal Prima tahun 2020.

1.4 Tujuan Khusus

1.4.1.1 Untuk mengetahui beban kerja tenaga kerja di instalasi RSUD Royal Prima Medan berdasarkan *time and motion study*.

1.4.1.2 Untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja dengan metode *Workload Indicator Of Staffing Need* (WISN) di instalasi farmasi RSUD Royal Prima Medan

- 1.4.1.2.1 Mengetahui waktu kerja yang tersedia di instalasi farmasi RSUD Royal Prima Medan
- 1.4.1.2.2 Mengetahui penentuan unit kerja
- 1.4.1.2.3 Mengetahui standart beban kerja di instalasi farmasi RSUD Royal Prima Medan
- 1.4.1.2.4 Mengetahui standart kelonggaran di instalasi farmasi RSUD Royal Prima Medan
- 1.4.1.2.5 Mengetahui kebutuhan tenaga kerja di instalasi farmasi RSUD Royal Prima Medan
- 1.4.1.3 Mengetahui rasio tenaga kerja di instalasi farmasi RSUD Royal Prima Medan

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Rumah Sakit

Hasil Penelitian dapat menjadi masukan untuk pihak manajemen dalam mengelola sumber daya manusia khususnya pada unit farmasi dengan memperhatikan beban kerja tenaga kesehatan yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas dan efektivitas serta pelayanan di rumah sakit.

1.5.2 Bagi Program Studi Pasca Sarjana

Hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambahkan kepustakaan tentang penerapan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.

1.5.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai data dasar untuk penelitian selanjutnya