

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Sondakh, Astuty and Uneputty, 2018).

Bidang kesehatan tidak terkecuali rumah sakit telah mengalami perkembangan yang sangat pesat khususnya di Kota Medan. Upaya kesehatan merupakan semua aktivitas yang ditujukan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan sehingga akan mewujudkan derajat kesehatan yang baik dan optimal kepada masyarakat (Ronggonundarmo, Jati and Agushybana, 2019)

Dengan berkembangnya informasi menjadikan masyarakat semakin selektif dan kritis dalam memilih pelayanan fasilitas kesehatan. Oleh itu Rumah Sakit dengan upaya untuk meningkatkan pelayanan fasilitas kesehatan dimasyarakat untuk terus memberikan pelayanan yang bermutu (Yulaika, 2018).

Salah satunya Rumah Sakit Royal Prima Marelان merupakan salah satu rumah sakit swasta kelas B terbesar dan menjadi pusat rujukan bagi masyarakat, khususnya di Marelان dan masyarakat Sumatera Utara pada umumnya. Berdasarkan UU No. 44 tahun 2009 menyatakan bahwa rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Selain itu, rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan yang baik sebagai tenaga medis. Selain peralatan yang modern, rumah sakit sebagai tempat pelayanan publik sebaiknya ditunjang ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang baik (Milasari, 2015).

Tingginya aktivitas petugas kesehatan dalam melayani pasien akan mempengaruhi hasil kerjanya. Akibat dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh kelebihan beban kerja tersebut maka dari itu terdapat suatu metode perhitungan beban kerja perlu diadakan oleh suatu rumah sakit dalam mengevaluasi efektifitas dan efisiensi kerja serta prestasi kerja pegawai. Salah satu cara dalam mempertimbangkan jumlah SDM kesehatan adalah dengan menganalisis dan menghitung beban kerja (Wanri, Rahayu and Trigono, 2018).

Dan kebutuhan tenaga untuk menunjang kegiatan pelayanan di instalasi farmasi, sehingga standar mutu pelayanan akan tercapai sepenuhnya dan komplain tidak akan didapatkan (Ayu, 2020).

Salah satunya Instalasi Farmasi Rumah Sakit (IFRS) adalah unit pelaksana fungsional yang menyelenggarakan seluruh kegiatan pelayanan kefarmasian di rumah sakit (Permenkes, 2016). Pelayanan farmasi rumah sakit merupakan salah satu kegiatan di rumah sakit yang menunjang pelayanan kesehatan yang bermutu. Hal tersebut diperjelas dalam Surat Keputusan (SK) Menteri Kesehatan Nomor: 1333/Menkes/SK/XII/1999 tentang Standar Pelayanan Rumah Sakit, menyebutkan bahwa pelayanan farmasi rumah sakit adalah bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pelayanan kesehatan rumah sakit yang berorientasi kepada pelayanan pasien, penyediaan obat, termasuk pelayanan farmasi klinik, yang terjangkau bagi semua lapisan masyarakat (Depkes RI, 2004) (Krisna, 2012).

Pada penelitian sebelumnya, Setiap tahunnya terjadi peningkatan jumlah resep yang dilayani di farmasi namun peningkatan pelayanan resep ini tidak diimbangi dengan penambahan jumlah tenaga sehingga terjadi peningkatan beban kerja di farmasi. Peningkatan beban kerja ini membuat waktu tunggu obat jadi menjadi lebih lama dari indikator mutu yang ditetapkan oleh rumah sakit sehingga komplain pasien terhadap pelayanan farmasi meningkat (Ronggonundarmo, Jati and Agushybana, 2019).

Perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan dilakukan dengan cara perhitungan beban kerja yaitu menggunakan metode *workload indicators of staffing needs* (WISN). Metode WISN digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga kesehatan berdasarkan beban kerja tenaga kesehatan dengan standar aktivitas yang diterapkan pada setiap komponen kegiatan (WHO, 2010).

Metode WISN merupakan suatu metode perhitungan kebutuhan SDM kesehatan berdasarkan pada beban kerja dan terdapat lima langkah yang dilakukan dalam metode ini yang merupakan penjabaran dari setiap langkah kegiatan, yakni: menetapkan waktu kerja tersedia; menetapkan unit kerja dan kategori Sumber Daya Manusia; menyusun standar beban kerja; menyusun standar kelonggaran dan perhitungan kebutuhan tenaga per unit kerja (Depkes, 2004)(Sinaga, 2016).

Kegiatan yang dilakukan pada metode ini yaitu menghitung berapa banyak tenaga kesehatan (dari berbagai jenis tenaga) yang dibutuhkan di suatu fasilitas pelayanan kesehatan berdasarkan beban kerja saat ini sehingga terlihat jelas unit mana yang mengalami kelebihan ataupun kekurangan staf (Risakina, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Annisa Susanto, Mansur and Djauhari, 2017) Menyatakan bahwa, Hasil penelitian diperoleh nilai rasio WISN di dapat sebesar 0,4. Rasio < 1 yang dapat diartikan bahwa jumlah tenaga saat ini lebih kecil dibandingkan dengan tenaga yang dibutuhkan. Sehingga dapat dikatakan kondisi IFRS UMM saat ini kekurangan tenaga farmasi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk menganalisis kebutuhan tenaga farmasi terhadap beban kerja dengan metode WISN (*Workload Indicator Of Staffing Need*) Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Royal Prima Marelan, yang akan berkaitan dengan kebutuhan dan ketersediaan jumlah tenaga kesehatan dan memberikan pelayanan kesehatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara jumlah tenaga kerja dengan beban kerja yang ada di Rumah Sakit tersebut?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui Analisis Kebutuhan Tenaga Farmasi Terhadap Beban Kerja Dengan Metode WISN (*Workload Indicator Of Staffing Need*) Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Royal Prima Marelan.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis beban kerja tenaga farmasi dengan jumlah tenaga kerja di instalasi farmasi Rumah Sakit Royal Prima Marelan.
- b. Untuk menganalisis kegiatan tenaga farmasi langsung terhadap standar beban kerja di instalasi farmasi Rumah Sakit Royal Prima Marelan.
- c. Untuk menganalisis kegiatan tenaga farmasi tidak langsung terhadap standar beban kerja di instalasi farmasi Rumah Sakit Royal Prima Marelan.

- d. Untuk menganalisis kegiatan pribadi terhadap standar beban kerja di instalasi farmasi Rumah Sakit Royal Prima Marelان.
- e. Untuk menganalisis kegiatan non produktif terhadap standar beban kerja di instalasi farmasi Rumah Sakit Royal Prima Marelان.
- f. Untuk menganalisis waktu kerja tenaga farmasi terhadap beban kerja dengan menggunakan metode WISN (*Workload Indicator Of Staffing Need*) di instalasi farmasi Rumah Sakit Royal Prima Marelان.
- g. Untuk menganalisis data SDM tenaga farmasi terhadap beban kerja di instalasi farmasi Rumah Sakit Royal Prima Marelان.
- h. Untuk menganalisis standar beban kerja dengan menggunakan metode WISN (*Workload Indicator Of Staffing Need*) di instalasi farmasi Rumah Sakit Royal Prima Marelان.
- i. Untuk menganalisis standar kelonggaran dengan menggunakan metode WISN (*Workload Indicator Of Staffing Need*) di instalasi farmasi Rumah Sakit Royal Prima Marelان.
- j. Untuk menganalisis jumlah kebutuhan tenaga farmasi dengan menggunakan metode WISN (*Workload Indicator Of Staffing Need*) di instalasi farmasi Rumah Sakit Royal Prima Marelان.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dapat menambah pengetahuan di bidang kesehatan, khususnya mengenai Mengembangkan suatu metode penghitungan tenaga farmasi dengan metode *work sampling* dan *daily log* berdasarkan beban kerja disuatu rumah sakit.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Dapat menerapkan metode yang terbaik dalam penghitungan tenaga farmasi berdasarkan jenis kegiatan dan beban kerja
- b. Hasil penelitian berguna sebagai data dasar bagi penelitian selanjutnya untuk penghitungan tenaga farmasi dengan menggunakan desain penelitian lainnya.