

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. menurut Permenkes No 44 Tahun 2009 rumah sakit juga sebagai sarana pelayanan kesehatan bagi orang yang sakit maupun yang sehat, serta rumah sakit juga dapat menjadi tempat penularan penyakit yang memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan (Kementrian Kesehatan RI, 2009).

Pelayanan kefarmasian di rumah sakit merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pelayanan kesehatan rumah sakit yang meliputi pelayanan pasien dan penyediaan sediaan farmasi, alat kesehatan, serta bahan medis habis pakai. Pemerintah Indonesia juga telah mengeluarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 72 Tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit sebagai pedoman untuk terwujudnya pelayanan kefarmasian yang bermutu di rumah sakit (Keputusan Menteri Kesehatan RI No 72 Tahun, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan pelayanan yang bermutu, komprehensif, dan berkualitas. Di sisi lain, meskipun sumber daya itu mahal dan sulit didapatkan, namun tenaga kesehatan sangat

diperlukan. Oleh karena itu, perlu dilakukan perhitungan terhadap SDM agar jumlahnya optimal, efektif, dan efisien sehingga dapat tercapai keseimbangan antara beban kerja dan produktivitas (Kuswandani, Lestari and F. Balafif, 2021).

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. Kurangnya jumlah SDM berdampak pada beban kerja yang berlebih dan menurunnya mutu pelayanan yang ditandai dengan tidak tercapainya indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) di sarana kesehatan. SDM yang tidak memadai menyebabkan bertambahnya waktu tunggu pelayanan, menurunnya tingkat kepuasan pasien, dan meningkatnya risiko kesalahan pengobatan (Kuswandani, Lestari and F. Balafif, 2021)

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia telah menggunakan berbagai macam metode untuk menghitung jumlah tenaga kesehatan yang diperlukan. Tiga metode yang disarankan adalah rasio tenaga kesehatan per populasi, standar jumlah tenaga kesehatan berdasarkan fasilitas kesehatan, dan Workload Indicators of Staffing Needs (WISN). Metode WISN digunakan untuk menghitung jumlah SDM yang diperlukan di suatu fasilitas kesehatan berdasarkan beban kerja. Aktivitas standar untuk setiap komponen beban kerja dihitung untuk melakukan kalkulasi kebutuhan SDM secara rasional. Kelebihan metode WISN di antaranya mudah digunakan, komprehensif, dan cepat (Kuswandani, Lestari and F. Balafif, 2021).

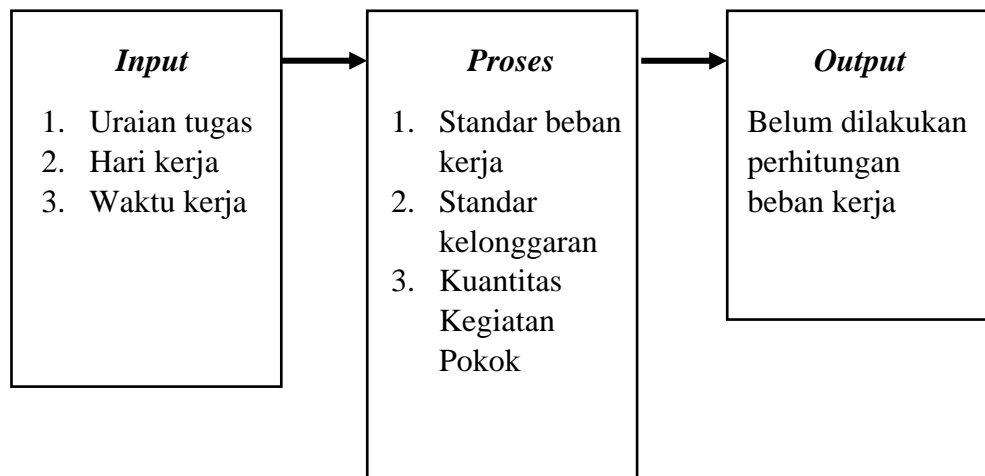
Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2004 metode yang digunakan dalam perhitungan kebutuhan SDM di institusi pelayanan kesehatan adalah metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) metode tersebut merupakan indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja nyata yang dilaksanakan oleh setiap kategori SDM kesehatan pada tiap unit kerja di fasilitas pelayanan kesehatan termasuk rumah sakit. Kelebihan metode ini yaitu mudah dilaksanakan, mudah dalam melakukan prosedur perhitungan, mudah untuk segera mendapatkan hasil perhitungan, metode perhitungan dapat digunakan bagi berbagai jenis ketenagaan dan hasil perhitungannya realistis (Agustini, Muharni and Dwiputri, 2023).

Berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) rasio WISN yang ditetapkan yaitu, artinya SDM cukup dan sesuai dengan beban kerja. Adanya metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) ini rumah sakit dapat menentukan kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja nyata dari pekerjaan tersebut secara lebih jelas dan terukur, salah satunya adalah dengan meningkatkan operasional rumah sakit, sehingga tidak mengalami kelebihan tenaga kerja (Agustini, Muharni and Dwiputri, 2023).

Berdasarkan Data yang didapatkan bahwa tenaga di Unit Farmasi Rumah Sakit X berjumlah 15 orang Yang dimana tenaga farmasi meliputi Apoteker, dan Asisten Apoteker, yang dimana belum dilakukannya pembagian tugas, yang menyebabkan tenaga farmasi menjadi merangkap beberapa pekerjaan. Hal tersebut membuat peneliti melakukan penelitian di Rumah Sakit X dengan mengambil permasalahan beban kerja karena belum pernah dilakukan perhitungan beban kerja. Beban kerja bagi petugas

farmasi sangatlah penting karena dapat membantu pembagian waktu dan tugas yang ada oleh masing-masing petugas farmasi. Berdasarkan uraian tersebut peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Beban Kerja Unit Farmasi Berdasarkan Metode WISN (*Workload Indicators Of Staffing Need*) Di Rumah Sakit X.

## 1.2. Kajian Masalah



Gambar 1.1 Kajian Masalah

Penelitian ini menggunakan pendekatan sistem yang terdiri dari *input*, *proses*, *output*. *Input* terdiri dari uraian tugas, hari kerja dan waktu kerja. Pada bagian *proses* adalah mengenai jenis kegiatan yang dilakukan pegawai yang terdiri dari (kegiatan produktif langsung, kegiatan produktif tidak langsung, kegiatan nonproduktif, dan kegiatan pribadi), standar beban kerja, dan standar kelonggaran. Selanjutnya dari proses tersebut dilakukan perhitungan menggunakan metode WISN untuk mendapatkan output yaitu berapa jumlah kebutuhan tenaga kerja.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan pembahasan diatas mengenai berapa tenaga kerja yang diperlukan di unit farmasi, maka peneliti memiliki batasan masalah yaitu hanya berfokus pada perhitungan beban kerja yang terdiri atas waktu kerja tersedia, standart beban kerja, standar kelonggaran, dan perhitungan kebutuhan per unit kerja.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja di Unit Farmasi Rumah Sakit X dengan metode WISN (Workload Indicator Staffing Needs)?

### **1.5. Tujuan**

#### **1.5.1. Tujuan Umum**

Menganalisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja di Unit Farmasi Rumah Sakit X dengan metode WISN (Workload Indicator Staffing Needs).

#### **1.5.2. Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi waktu kerja tersedia di unit farmasi Rumah Sakit X.
2. Mengidentifikasi unit kerja dan katagori SDM di unit farmasi Rumah Sakit X.
3. Mengidentifikasi standar beban kerja di unit farmasi Rumah Sakit X.
4. Mengidentifikasi standar kelonggaran di unit farmasi Rumah Sakit X.
5. Menganalisis kebutuhan tenaga kerja di unit farmasi Rumah Sakit X.

## **1.6. Manfaat**

### 1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pemahaman serta dapat dijadikan sebagai wadah dalam mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan serta sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Administrasi Rumah Sakit di STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya.

### 2. Bagi Rumah Sakit

Sebagai pertimbangan bagi pemimpin Rumah Sakit X dalam menentukan kebutuhan perhitungan tenaga kerja dalam peningkatan produktivitas pegawai Rumah Sakit X

### 3. Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya

Sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan analisis beban kerja disuatu rumah sakit lain dengan metode WISN (*Workload Indicator Staffing Needs*).