

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Rumah Sakit

2.1.1. Pengertian Rumah Sakit

Berdasarkan Undang-Undang No.44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat (Kementerian Kesehatan RI, 2009).

2.1.2. Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit

Rumah Sakit diselenggarakan berdasarkan Pancasila dan didasarkan kepada nilai kemanusiaan, etika dan profesionalitas, manfaat, keadilan, persamaan hak dan anti diskriminasi, pemerataan, perlindungan dan keselamatan pasien, serta mempunyai fungsi sosial. Pengaturan penyelenggaraan Rumah Sakit bertujuan:

- a. Mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.
- b. Memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit.
- c. Meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit.

- d. Memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit, dan rumah sakit. Rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna.

Untuk menjalankan tugas sebagaimana dimaksud Rumah Sakit menurut Permenkes No 44 Tahun 2009 mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan; dan penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan (Kementrian Kesehatan RI, 2009).

2.2. Farmasi

2.2.1. Pengertian Farmasi

Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pelayanan kesehatan Rumah Sakit yang berorientasi kepada pelayanan pasien, penyediaan Sediaan Farmasi, Alat Kesehatan, dan Bahan Medis Habis Pakai yang bermutu dan terjangkau bagi semua lapisan masyarakat termasuk pelayanan farmasi klinik. Selanjutnya dinyatakan bahwa pelayanan Sediaan Farmasi

di Rumah Sakit harus mengikuti Standar Pelayanan Kefarmasian yang selanjutnya diamanahkan untuk diatur dengan Peraturan Menteri Kesehatan No 72 Tahun 2016 (Kementerian Kesehatan RI, 2016).

2.2.2. Tugas dan fungsi farmasi

Tugas instalasi farmasi di rumah sakit menurut Permekes no 72 tahun 2016 tentang Standar pelayanan kefarmasian di Rumah Sakit meliputi :

1. Menyelenggarakan, mengkoordinasi, mengatur dan mengawasi seluruh kegiatan pelayanan kefarmasian yang optimal dan professional serta sesuai prosedur dan etik profesi.
2. Melaksanakan pengelolaan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan bahan medis habis pakai yang efektif, aman, bermutu, dan efisien.
3. Melaksanakan pengkajian dan pemantauan penggunaan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan bahan medis habis pakai guna memaksimalkan efek terapi dan keamanan serta meminimalkan resiko.
4. Melaksanakan komunikasi, edukasi dan informasi (kie) serta memberikan rekomendasi kepada dokter, perawat dan pasien.
5. Berperan aktif dalam tim farmasi dan terapi.
6. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan pelayanan kefarmasian.
7. Memfasilitasi dan mendorong tersusunnya standar pengobatan formularium rumah sakit (Keputusan Menteri Kesehatan RI No 72 Tahun, 2016).

Fungsi instalasi farmasi di rumah sakit menurut peraturan menteri kesehatan nomor 72 tahun 2016 (Keputusan Menteri Kesehatan RI No 72 Tahun, 2016) meliputi:

1. Pengelolaan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan bahan medis habis pakai.
2. Pelayanan farmasi klinik

2.3. Beban Kerja

2.3.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu (Menteri Pendayagunaan aparatur negara tahun, 2004) . Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya (Wibowo, 2021).

2.3.2. Pengukuran Beban Kerja

Ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja menurut (Wibowo, 2021) yaitu:

- 1) *Work Sampling*

Teknik ini digunakan untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personal pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada work sampling kita dapat mengamati sebagai berikut :

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personal pada jam kerja.
- b. Kaitan antara aktifitas personal dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personal dikaitkan dengan dan schedule jam kerja.

2) *Study Time and Motion*

Teknik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh pekerja. Yang dapat kita amati yaitu sebagai berikut :

- a. Aktivitas yang sedang dikerjakan para petugas pada saat jam kerja.
- b. Kaitan antara petugas dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja untuk kegiatan produktif dan tidak produktif.
- d. Beban kerja yang dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

3) *Daili Log*

Bentuk sederhana dari *work sampling*, dimana orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk melakukan kegiatan. Dengan menggunakan formulir kegiatan yang dicatat yaitu jenis kegiatan, waktu kegiatan, dan lamanya kegiatan tersebut dilakukan (Wibowo, 2021).

2.3.3. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Berbagai faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Wibowo, 2021) ada 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

1. Faktor eksternal, yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar diri individu. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah :
 - a. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja stasiun kerja dan alat maupun sarana lain-lain.
 - b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
 - c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas, penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan lain, dan sebagainya.
2. Faktor internal, faktor yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu akibat adanya beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal dengan strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian objektif yaitu perubahan reaksi fisiologis, Sedangkan penilaian subjektif yaitu perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku (Wibowo, 2021).

2.3.4. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dapat diukur dengan beberapa indikator menurut (Wibowo, 2021) sebagai berikut :

1. Faktor tuntutan tugas yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja Bagaimanapun perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja bagaimanapun juga sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas secara individu.
3. Performansi sebagai besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai (Wibowo, 2021).

2.4. Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia memiliki titik sental, yaitu adanya kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia. Yang membedakan adalah metode atau teknik perkiraan yang digunakan, dari yang bersifat intuitif sampai kompleks (Wibowo, 2021).

1. Manfaat yang didapatkan suatu organisasi apabila melakukan analisis kebutuhan SDM diantaranya adalah :
 - a. Optimalisasi sistem manajemen informasi utamanya tentang data karyawan.
 - b. Memanfaatkan SDM seoptimal mungkin.
 - c. Mengembangkan sistem perencanaan sumber daya manusia dengan efisien dan efektif.
 - d. Mengkoordinasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara optimal.

2. Metode yang dapat digunakan dalam penentuan jumlah kebutuhan tenaga kerja ada 2 yaitu :

a. Analisis beban kerja

Analisis beban kerja adalah suatu proses penentuan jumlah jam kerja orang (*man hours*) yang dipergunakan atau diperlukan untuk menyelesaikan suatu beban kerja tertentu dalam waktu tertentu. Jumlah jam kerja tiap karyawan akan menunjukkan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

b. Analisis tenaga kerja

Analisis tenaga kerja adalah suatu proses penentuan kebutuhan tenaga kerja yang dipergunakan untuk dapat mempertahankan kontinuitas jalannya perusahaan secara normal. Karena pada dasarnya selain jumlah karyawan yang telah ditentukan menggunakan analisis beban kerja juga harus dipertimbangkan.

2.5. Analisis Beban Kerja

Menurut Kemenpan 75 tahun 2004 (Menteri Pendayagunaan aparatur negara tahun, 2004), Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Sedangkan menurut (Depkes RI, 2004) tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit adalah banyaknya satu - satuan waktu (atau angka) yang diperlukan untuk menyelesaikan kegiatan pelayanan kesehatan oleh tenaga kesehatan sesuai dengan standar profesinya.

Analisa Beban Kerja adalah upaya menghitung beban kerja pada satuan kerja dengan cara menjumlah semua beban kerja dan selanjutnya membagi dengan

kapasitas kerja perorangan persatuan waktu. Beban kerja dapat dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja baik kegiatan langsung, kegiatan tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan yang tidak produktif (Rubiana, Ismi, 2017)

2.6. Metode WISN (*Work indicators Staff Need*)

Metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja menggunakan (*Workload Indicators of Staffing Need*) WISN menurut (Keputusan Menteri Kesehatan RI No 81 Tahun, 2004) tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan SDM Kesehatan adalah suatu metode perhitungan kebutuhan SDM kesehatan berdasarkan pada beban pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM kesehatan pada tiap unit kerja di fasilitas pelayanan kesehatan. Kelebihan metode ini mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis. Perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja menurut metode (*Workload Indicators of Staffing Need*) WISN ini memiliki 5 langkah dalam perhitungannya, yaitu sebagai berikut :

1. Menetapkan waktu kerja tersedia

Dalam menetapkan waktu kerja tersedia, dibutuhkan rumus sebagai berikut:

$$\text{Waktu Kerja Tersedia} = (A - (B + C + D + E)) \times F$$

Ket:

A = Hari Kerja

B = Cuti Tahunan

C = Pendidikan dan Pelatihan

D = Hari libur nasional

E = Ketidak hadiran kerja

F = Waktu Kerja

2. Menetapkan unit kerja dan kategori SDM

Tujuan ditetapkan unit kerja dan kategori SDM yang dihitung adalah diperoleh unit kerja dan kategori SDM yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan perorangan pada pasien keluarga dan masyarakat didalam luar rumah sakit (Wibowo, 2021).

3. Menyusun standar beban kerja

Standar Beban Kerja adalah volume atau kuantitas beban kerja selama satu tahun per kategori SDM. Adapun rumus perhitungan Standar Beban Kerja:

$$\text{Standar Beban Kerja} = \frac{\text{Waktu Kerja Tersedia}}{\text{Rata-rata waktu kerja tersedia}}$$

4. Menyusun standar kelonggaran

Tujuan penyusunan standar kelonggaran adalah untuk memperoleh faktor kelonggaran SDM adalah meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung dengan pelayanan pada pasien, misalnya rapat atau penyusunan faktor kelonggaran dapat dilaksanakan melalui pengamatan dan wawancara kepada tiap kategori tentang:

- a. Kegiatan- kegiatan yang tidak terkait langsung pada pelayanan pasien.
- b. Frekuensi kegiatan pada suatu hari, minggu dan bulan.
- c. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan waktu kegiatan.

$$\text{Standar Kelonggaran} = \frac{\text{Rata-rata waktu per faktor kelonggaran}}{\text{Waktu kerja tersedia}}$$

5. Perhitungan kebutuhan per unit kerja

Sumber data yang dibutuhkan untuk perhitungan kebutuhan tenaga per unit kerja meliputi:

- A. Data yang diperoleh dari langkah-langkah sebelumnya yaitu :
 - a. Waktu kerja tersedia
 - b. Standar beban kerja
 - c. Standar beban kerja masing-masing kategori SDM yang diteliti
- B. Kuantitas kegiatan pokok atau kegiatan produktif tiap unit kerja selama satu tahun.

Rumus perhitungan kebutuhan tenaga:

$$\text{Kebutuhan tenaga} = \frac{\text{Kuantitas Kegiatan Pokok} + \text{Standar Kelonggaran}}{\text{Standar Beban Kerja}}$$

Metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) ini dapat digunakan di rumah sakit, puskesmas dan sarana kesehatan lainnya, atau bahkan dapat digunakan untuk kebutuhan tenaga di Kantor Dinas Kesehatan.

2.6.1. Tujuan WISN (*Workload Indicators of Staffing Need*)

Metode WISN ini realistis sehingga dapat memberikan kemudahan dalam penyusunan perencanaan, dan berikut beberapa tujuan dari metode WISN menurut (Yulaika and Dzykryanka, 2018), yaitu :

1. Meneliti berapa banyak petugas (dari berbagai jenis) yang dibutuhkan apabila beban kerja bertambah atau berkurang dimasa mendatang.
2. Memperbaiki susunan kepegawaian unit kerja.
3. Mengetahui unit kerja dan kategori sumber daya manusianya, waktu kerja tersedia tiap kategori sumber daya manusia, standar beban kerja, standar kelonggaran, kuantitas kegiatan pokok dan akhirnya dapat mengetahui kebutuhan sumber daya manusia pada unit kerja tersebut.
4. Mengetahui uraian pekerjaan agar dapat dilaksanakan dengan baik serta pelayanan menjadi lebih baik.
5. Menghitung kebutuhan tenaga kerja agar alokasi dan relokasi tenaga lebih mudah dan rasional.

2.6.2. Manfaat WISN (*Workload Indicators of Staffing Need*)

Manfaat WISN menurut (Yulaika and Dzykryanka, 2018), yaitu:

1. Mempermudah perhitungan suatu unit kerja dalam perencanaan kebutuhan sumber daya manusia.
2. Menghitung kebutuhan saat ini dan masa mendatang, bermanfaat untuk membandingkan sumber daya manusia kesehatan pada daerah atau failitas kesehatan yang berbeda.
3. Mengetahui tenaga kesehatan bekerja sesuai dengan profesinya atau tidak, dan dapat mengidentifikasi seberapa besar beban kerja sumber daya manusia kesehatan.

2.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Ringkasan Jurnal Penelitian

No	Judul Jurnal	Penulis	Tahun	Hasil
1.	Analisis Beban Kerja Tenaga Teknis Kefarmasian di Instalasi Farmasi RSGM Universitas Padjadjaran dengan Metode <i>Workload Indicators Of Staffing Needs</i>	Faisal Kuswandani, Dwintha Lestari, Felisha F. Balafif	2021	Berdasarkan hasil analisis metode WISN, beban kerja dan jumlah TTK di RSGM Unpad tidak sesuai yakni jumlah staf berlebih dengan rasio WISN 1,17. Jumlah TTK yang ada saat ini berlebih sebanyak 1 orang dibandingkan yang dibutuhkan untuk mengatasi beban kerja yang ada, yaitu sebanyak 6 orang. Berdasarkan hasil analisis tersebut, RSGM Unpad dapat melakukan redistribusi TTK untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi
2.	Perencanaan Tenaga Teknis Kefarmasian Berdasarkan Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode WISN Di RSIA KM	Nurul Yulaika, Sylvy Medtasya Dzykryanka	2018	Berdasarkan hasil analisis kebutuhan tenaga teknis kefarmasian dengan metode <i>Workload Indicators of Staffing Need (WISN)</i> , rekomendasi yang diberikan untuk mengatasi masalah kekurangan tenaga teknis kefarmasian di RSIA KM dapat dilakukan dengan rekrutmen tenaga baru sejumlah 4 orang, sebab menurut perhitungan rasio WISN diperoleh rasio 0,49 atau $\leq 1,00$ yang artinya kebutuhan tenaga pada saat ini tidak memenuhi beban kerja sesuai dengan standar profesional yang telah ditetapkan. Untuk itu diperlukan suatu perencanaan Sumber Daya Manusia yang lebih baik. Selanjutnya hasil perhitungan ini akan disampaikan kepada tenaga teknis kefarmasian, bahwa apabila proses rekrutmen telah dilakukan dan jumlah tenaga telah memenuhi, maka job description tenaga teknis kefarmasian harus dilakukan oleh tenaga teknis kefarmasian dan tidak lagi ikut dibebankan kepada apoteker. RSIA KM mulai beroperasi pada pertengahan tahun 2014,

No	Judul Jurnal	Penulis	Tahun	Hasil
				<p>oleh karenanya pemenuhan kebutuhan SDM Rumah Sakit dilakukan secara bertahap terkait dengan anggaran operasional. Untuk memenuhi kebutuhan pelayanan instalasi farmasi dapat dilakukan alternatif job design seperti job enrichment. Dengan adanya metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) ini, rumah sakit dapat menentukan kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja riil/nyata dari pekerjaan tersebut secara lebih jelas dan terukur, sehingga apabila hal ini dikaitkan dengan standar pemerintah, maka rumah sakit dapat membuat target agar kebutuhan sejumlah tenaga kerja yang distandarisasi tersebut sesuai dengan operasional perusahaan, salah satunya adalah dengan meningkatkan operasional rumah sakit, sehingga tidak mengalami kelebihan tenaga kerja</p>
3.	<p>Analiss Kebutuhan Tenaga Kerja dengan Metode <i>Workload Indicators Of Staffing Needs</i> (WISN) di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Kota</p>	<p>Hendrik Kusuma Wijaya, Suhadi Prayitno</p>	2021	<p>umlah waktu kegiatan di Instalasi Farmasi RSUD Kota Madiun. Unit Rawat Jalan. 1) Kegiatan kegiatan produktif sebesar 69%. 2) Kegiatan produktif tidak langsung adalah 15%. 3) Kegiatan non produktif sebesar 7%. 4) Kegiatan pribadi sebesar 9%. Unit Apotek Rawat Inap. 1) Kegiatan produktif sebesar 35%. 2) Kegiatan produktif tidak langsung adalah 29%. 3) Kegiatan non produktif sebesar 27%. 4) Kegiatan pribadi sebesar 9%. Waktu kerja tersedia untuk pegawai Instalasi Farmasi RSUD Kota Madiun dalam 1 tahun adalah 106260 menit/tahun atau 1771 jam/tahun dari 281 hari kerja/tahun. Standar Beban Kerja dan Standar Kelonggaran Instalasi Farmasi RSUD Kota Madiun. Standar Beban Kerja. 1) Penerimaan resep sebesar 53130 menit. 2) Pelayanan resep obat paten/non racikan sebesar 10626 menit. 3) Pelayanan obat racikan sebesar 7084 menit. 4) Etiket obat sebesar 21252 menit. 5) Copy resep 21252 menit. 6) Penyerahan</p>

No	Judul Jurnal	Penulis	Tahun	Hasil
				<p>obat sebesar 35420 menit. 7) Pembuatan laporan harian, menghitung pendapatan resep jaminan, dan input harga pasien sebesar 10626 menit. Standar Kelonggaran. 1) Merapikan ruang/alat/ dokumen sebesar 0,01 tenaga. 2) Menerima telepon dari poli/dokter/pasien sebesar 0,004 tenaga. 3) Menghitung dan permintaan stok obat sebesar 0,07 tenaga. 4) Menyalurkan obat keruangan perawatatau ke pasien sebesar 0,1 tenaga. 5) Konfirmasi resep sebesar 0,01 tenaga. 6) Merapikan dan dokumentasi lembar resep sebesar 0,01 tenaga. 7) Rapat bulanan sebesar 1,14 tenaga. Jadi jumlah keseluruhan sebesar 1,34 tenaga. Total kebutuhan pegawai pelayanan di Instalasi Farmasi RSUD Kota Madiun berdasarkan WISN adalah 24 tenaga. Unit Apotek Rawat Inap. 1) Jumlah tenaga menurut WISN sebesar 11 orang. 2) Jumlah sekarang yang ada Shift pagi 7 orang, siang 2 orang dan malam 1 orang maka jumlah 10 orang. 3) Jadi hasil WISN $11-10= 1$ orang penambahan di Unit Apotek Rawat Inap. Unit Apotek Rawat Jalan. 1) Jumlah tenaga menurut WISN sebesar 13 orang. 2) Jumlah sekarang ada 7 orang. 3) Jadi hasil WISN $13-7= 6$ orang penambahan di Unit Apotek Rawat Jalan.</p>
4.	<p>Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Metode <i>Workload Indicators Of Staffing Needs</i> (WISN) Di Depo Farmasi Rawat Jalan RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau</p>	<p>Tiara Tri Agustin, Septi Muharani, Yola Marina Dwiputri</p>	2023	<p>Dari hasil penelitian di Depo Farmasi Rawat Jalan RSUD Arifin Achmad dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang ada cukup tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan Jumlah total tenaga yang dibutuhkan sebesar 18 tenaga kerja sedangkan tenaga yang ada saat ini 16 tenaga kerja, sehingga terdapat kekurangan 2 tenaga. Perhitungan rasio WISN yang didapatkan 0,88 (< 1) artinya bahwa kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja masih terdapat kekurangan tenaga kerja di depo farmasi rawat jalan.</p>

No	Judul Jurnal	Penulis	Tahun	Hasil
5.	Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan SDM Di Instalasi Farmasi RS. X Semarang	Bagus Ronggonundarmo, Sutopo Patria Jati, Farid Agushyana	2019	<p>Hasil penelitian terkait analisis kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja yang ada di instalasi farmasi RS. X, Semarang diketahui bahwa instalasi farmasi masih mengalami kekurangan tenaga. Unit farmasi rawat jalan kekurangan tenaga sebanyak 2 orang dengan ratio 0,8 (tiap tenaga farmasi hanya mampu memenuhi 80 persen beban kerja), farmasi rawat inap (satelit) kekurangan 1 tenaga dengan ratio WISN 0,9 (tiap tenaga hanya mampu memenuhi 90 persen beban kerja), dan gudang farmasi kekurangan 1 tenaga dengan ratio WISN sebesar 0,6 (tiap tenaga hanya mampu memenuhi 60 persen beban kerja). Pemenuhan jumlah tenaga ideal sesuai dengan perhitungan metode WISN masih sulit untuk dilakukan. Hal ini disebabkan adanya kebijakan pemilik RS untuk melakukan efisiensi biaya RS dan waktu kerja instalasi farmasi yang masih belum efektif. Manajemen rumah sakit perlu mengambil alternatif pemecahan masalah terhadap kekurangan tenaga yang ada. Beberapa alternatif yang dapat dilakukan adalah dengan pengaturan penjadwalan shif kerja, melakukan penambahan sarana dan prasarana yang diperlukan, serta membuat program jangka panjang untuk perbaikan pelayanan di instalasi farmasi</p>
6.	Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar	Andi Ayub Awu Abdullah, Samsualam, Haeruddin	2023	<p>Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Waktu kerja tersedia untuk petugas Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar untuk masing-masing unit adalah 135.360 menit/tahun dari 282 hari kerja/tahun untuk Gudang Obat, 393.120 menit/tahun dari 273 hari kerja/tahun untuk Apotik Rawat Inap dan IGD serta 110.880 menit/tahun dari 231 hari kerja/tahun untuk Apotik Rawat Jalan, 2) Penyelesaian resep obat di RSUD Kota Makassar sudah sesuai atau lebih cepat dari standar waktu</p>

No	Judul Jurnal	Penulis	Tahun	Hasil
				<p>pengerjaan yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan yakni 30 menit, rata-rata waktu tunggu resep di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar adalah 23-24 menit, 3) Dari perhitungan dengan metode WISN didapatkan standar kelonggaran pada Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar untuk masing-masing unit adalah untuk 0.297 Gudang Obat, 0.147 untuk Apotik Rawat Inap dan IGD, serta 0.410 untuk Apotik Rawat Jalan, secara total adalah 0.854 atau bisa dibulatkan 1 Orang, 4) Dari perhitungan dengan metode WISN didapatkan hasil jumlah optimal tenaga sebanyak 30 orang, sedangkan tenaga yang ada sekarang berjumlah 23 orang, masih terdapat kekurangan 7 orang tenaga yang tersebar di beberapa Unit diantaranya Gudang Obat Kekurangan 1 tenaga, Apotik Rawat Inap dan IGD kekurangan 4 tenaga dan Apotik Rawat jalan kekurangan 2 tenaga. Dapat disimpulkan bahwa perlu ditambahkan jumlah tenaga lagi, karena tenaga yang sekarang sudah ada belum mencukupi untuk melakukan aktivitas sesuai dengan beban kerja yang ada (Fitrini, Astiena and Darwin, 2023)</p>
7.	<p>Analisis perencanaan sumber daya manusia (SDM) kesehatan dengan metode <i>workload indicators of staffing need</i> (WISN) di RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah</p>	<p>Sapriadin Saiful, Nurmiati Muchlis, Sitti Patimah</p>	2022	<p>Dari hasil penelitian yang dilaksanakan untuk analisis perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) kesehatan dengan metode <i>workload indicators of staffing need</i> (WISN) di RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah tahun 2022 dapat disimpulkan bahwa metode ini dapat digunakan karena memenuhi lima langkah dalam perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan metode WISN. Secara garis besar kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Beban kerja perawat secara objektif menggunakan teknik <i>work sampling</i> yang ada di layanan rawat inap RSUD Undata Palu yaitu dilihat dari waktu</p>

No	Judul Jurnal	Penulis	Tahun	Hasil
				<p>aktivitas tenaga perawat di layanan rawat inap RSUD Udata Palu untuk aktivitas produktif (langsung dan tidak langsung) dan aktivitas non produktif tampak bahwa persentase waktu aktivitas produktif sangat tinggi, yakni pagi 208,21%, sore 172,57% dan malam 106,76%. 2. Perhitungan kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja menggunakan metode WISN didapatkan bahwa ruangan melati membutuhkan penambahan tenaga perawat sebanyak 1 orang, ruangan mawar sebanyak 3 orang dan ruangan aster sebanyak 1 orang, total keseluruhan penambahan tenaga perawat yang ada di layanan RSUD Undata Palu yakni sebanyak 5 orang tenaga perawat. 3. Kesenjangan antara ketersediaan dan kebutuhan tenaga perawat tiap ruangan di layanan rawat inap yang dianalisis berdasarkan hasil rasio WISN yakni ruangan yang memiliki tekanan beban kerja tinggi yakni ruangan mawar dengan rasio 0,8. Ruangan melati dengan rasio 0,9 dan ruangan aster dengan rasio 0,9 dibandingkan dengan ruangan lainnya (Saiful, Muchlis and Patimah, 2022).</p>
8.	<p>Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Menggunakan Metode WISN di Rumah Sakit PHC Surabaya</p>	<p>Septianingtyas Risti Anggareni, Efri Tri Ardianto, Dony Setiawan, Hendyca Putra</p>	2020	<p>Diketahui bahwa tenaga rekam di RS PHC Surabaya berjumlah 12 orang sebagian besar latar belakang pendidikan adalah D3-Rekam Medis dan D4-Rekam Medis. Perlu dilakukan penambahan kebutuhan 3 orang di unit filling dan 1 orang di unit pelepasan informasi.(Filani <i>et al.</i>, 2020)</p>
9.	<p>Analisis Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Rekam Medis Kiara Berdasarkan Teori</p>	<p>Adlien Rizqo Fadillah, Atma Deharja, Jalahan Pandiangan</p>	2020	<p>Hasil dari penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan, sebagai berikut: 1. Deskripsi pekerjaan petugas assembling dan filing rawat inap rekam medis Kiara sudah sesuai dengan SOP Perakitan Rekam Medis Rawat Inap dan SOP Penyediaan dan Penyimpanan Rekam Medis RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo. 2. Petugas assembling rekam medis Kiara RSUPN Dr. Cipto</p>

No	Judul Jurnal	Penulis	Tahun	Hasil
	WISN Di RSUPN DR. Cipto Mangunkusumo			Mangunkusumo berjumlah 2 orang dengan kualifikasi kerja berdasarkan umur 55-56 tahun, pendidikan lulus SMA, ke-2 petugas berjenis kelamin perempuan dengan rentang lama pekerjaan 33-37 tahun. Petugas filing rekam medis Kiara RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo berjumlah 4 orang dengan kualifikasi kerja berdasarkan umur 23-55 tahun, pendidikan lulus SMA dan DIII Rekam Medis, ke-4 petugas berjenis kelamin laki-laki dengan rentang lama pekerjaan paling lama 37 tahun dan paling baru 10 bulan. 3. Dari hasil perhitungan kebutuhan petugas dengan menggunakan teori WISN, pada unit assembling diperoleh kebutuhan 2 orang petugas dimana pada unit assembling sudah terdapat 2 orang petugas sehingga tidak diperlukannya penambahan petugas. Pada unit filing diperoleh kebutuhan 15 orang petugas dimana pada unit filing sudah terdapat 4 petugas sehingga perlu tambahan petugas sebanyak 11 orang petugas. 4. Upaya rekomendasi yang dilakukan dalam menghitung kebutuhan tenaga kerja rekam medis pada unit rekam medis RSCM Kiara adalah dengan menambah petugas filing rekam medis Kiara sebanyak 11 petugas (Fadillah, Deharja and Pandiangan, 2020).
10.	Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat Di Ruang Bedah Pria Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura	Yustina Robeka Amsor, Sarce Makaba, Dolfinus Y. Bouway	2022	Penelitian tentang Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat Berdasarkan Beban Kerja di Ruang Bedah Pria Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura, kesimpulannya adalah sebagai berikut ; 1. Menetapkan Unit Kerja dan Kategori Staf, Unit kerjanya adalah Ruang Bedah Pria Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura, dengan kategori stafnya adalah perawat pelaksana 2. Menentukan Waktu Kerja Tersedia, Hari kerja

No	Judul Jurnal	Penulis	Tahun	Hasil
				<p>tersedia untuk Papua = 202 hari/tahun Waktu kerja tersedia untuk Papua = 1515 jam/tahun dan 90900 menit/tahun</p> <p>3. Menentukan Standar beban kerja, Standar Beban Kerja sebesar 2391564,571 jam/tahun dengan standar beban kerja terbesar terdapat pada kegiatan Merawat Luka yaitu 7791 (0,3%), Antar Jemput Pasien Radiologi sebesar 12120 (0,5%) dan menjemput pasien dari kamar operasi 19479 (0,8%) dari waktu kerja tersedia dalam setahun. 4. Menentukan Standar Kelonggaran, Standar Kelonggaran Sebesar 0,01304486 jam/tahun dari waktu tersedia dalam setahun. 5. Kebutuhan Tenaga Perawat, Diperoleh hasil pengukuran 22,4221 dibulatkan menjadi 22, tenaga yang tersedia sebanyak 18 orang, Rasio WISN 0,8 (lebih kecil dari 1) sehingga butuh tambahan sebanyak 4 orang (Amsor, Makaba and Bouway, 2022)</p>