

RINGKASAN

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA KEFARMASIAN MENGUNAKAN METODE WISN DI INSTALASI RAWAT JALAN RSI SURABAYA JEMURSARI

Anggi Ayunarya Putri

Keberhasilan standar pelayanan kefarmasian di suatu rumah sakit adalah dengan adanya ketersediaan tenaga kefarmasian yang tepat dan berkualitas. Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan dituntut harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau, agar pasien mendapatkan pelayanan kesehatan yang optimal. Tenaga kefarmasian yang mumpuni memberikan kontribusi cukup besar dalam memberikan pelayanan yang bermutu, komprehensif, serta berkualitas. Ketersediaan tenaga kefarmasian di rumah sakit harus disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit berdasarkan tipe rumah sakit dan beban kerja yang ada di rumah sakit tersebut.

Ketersediaan tenaga kefarmasian harus seimbang antara jumlah tenaga kerja dan beban kerja untuk mencapai kualitas, efektivitas, dan efisiensi. Beban kerja merupakan salah satu komponen penting dalam menghitung kebutuhan tenaga kefarmasian. Beban kerja yang diberikan kepada tenaga kefarmasian harus sesuai dengan jumlah tenaga yang tersedia. RSI Surabaya Jemursari setiap tahunnya memiliki jumlah pengunjung yang selalu meningkat, namun berbanding terbalik dengan banyaknya jumlah tenaga kefarmasian yang tersedia. Tingginya beban kerja yang didapatkan oleh tenaga kefarmasian dapat mengakibatkan penurunan mutu pelayanan di Instalasi Farmasi. Perhitungan kebutuhan tenaga merupakan salah satu bagian dalam perencanaan Sumber Daya Manusia sehingga jumlah tenaga kerja dapat ditetapkan dengan tepat, pada waktu dan tugas sesuai yang diharapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan tenaga kefarmasian di Instalasi Farmasi Rawat Jalan RSI Surabaya Jemursari berdasarkan beban kerja yang diberikan. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2022-Mei 2023 di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Surabaya Jemursari. Penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan data kuantitatif. Metode yang digunakan untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja adalah metode *Workload Indicator Staffing Needs* (WISN). Metode WISN dipilih karena metode ini mudah dioperasikan, mudah digunakan, dan secara teknis mudah diterapkan. Besarnya beban kerja yang dikerjakan oleh tenaga kefarmasian dapat diukur dengan melakukan pengamatan secara langsung melalui lembar pengamatan menggunakan metode *Time Study* yaitu mengukur waktu yang digunakan tenaga kefarmasian dalam menyelesaikan tugasnya dengan menggunakan alat bantu *stopwatch*. Sampel yang akan diamati pada penelitian ini yaitu tenaga Apoteker dan Tenaga Teknis Kefarmasian baik yang ada di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Reguler maupun di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Eksekutif. Data yang diperoleh juga akan dipastikan keabsahannya dan akan dikonfirmasi dengan cara melakukan telaah dokumen, melakukan wawancara mendalam dengan 1 orang sebagai Apoteker Kepala Ruangan Instalasi Farmasi Rawat Jalan dan 1 orang sebagai Tenaga Teknis Kefarmasian yang telah di pilih oleh Apoteker Kepala Ruangan. Sebagai alat bantu dalam proses wawancara ini peneliti menggunakan pedoman wawancara, alat tulis dan *tape recorder*.

Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa didapatkan waktu kerja yang tersedia untuk seluruh tenaga kefarmasian yaitu 113.820 menit/tahun. Hasil perhitungan standar kelonggaran untuk tenaga Apoteker yaitu 0,3153 dan standar kelonggaran untuk Tenaga Teknis Kefarmasian yang ada di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Reguler yaitu 4,6264, standar kelonggaran untuk tenaga teknis yang ada di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Eksekutif yaitu 0,5601. Hasil perhitungan kebutuhan tenaga apoteker yang didapat yaitu 1,9719 kemudian dibulatkan menjadi 2 orang tenaga Apoteker, dan hasil perhitungan kebutuhan TTK yang ada di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Reguler yaitu 25,7005 kemudian dibulatkan menjadi 26 orang TTK, sedangkan hasil perhitungan kebutuhan TTK yang ada di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Eksekutif yaitu 6,1203 kemudian dibulatkan menjadi 6 orang TTK. Hasil kebutuhan tenaga yang didapatkan tersebut akan dilakukan analisa dengan menginterpretasikan kedalam bentuk rasio WISN.

Berdasarkan hasil analisa yang didapatkan dengan menggunakan metode WISN, diketahui kebutuhan tenaga Apoteker di Instalasi Farmasi Rawat Jalan RSI Surabaya Jemursari yaitu sebanyak 2 orang tenaga sedangkan tenaga Apoteker yang tersedia saat ini sebanyak 2 orang tenaga, dan rasio WISN yang didapat yaitu 1,14 dibulatkan menjadi 2 sehingga dapat diartikan bahwa beban kerja dan jumlah tenaga Apoteker yang tersedia sudah seimbang. Diketahui kebutuhan TTK di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Reguler yaitu sebanyak 26 orang sedangkan tenaga teknis kefarmasian yang tersedia saat ini sebanyak 25 orang dan hasil rasio WISN yang didapat yaitu 0,97 dibulatkan menjadi 1 orang TTK sehingga dapat diartikan bahwa beban kerja yang diberikan tergolong tinggi sehingga jumlah TTK yang ada di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Reguler mengalami kekurangan 1 orang TTK. Diketahui kebutuhan TTK di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Eksekutif yaitu sebanyak 6 orang sedangkan TTK yang tersedia saat ini sebanyak 5 orang dan hasil rasio WISN yang didapat yaitu 0,81 dibulatkan menjadi 1 orang TTK sehingga dapat diartikan bahwa beban kerja yang diberikan tergolong tinggi sehingga jumlah TTK yang ada di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Eksekutif mengalami kekurangan 1 orang TTK.

Dari hasil penelitian ini disarankan kepada manajemen Rumah Sakit untuk menambah 1 orang Tenaga Teknis Kefarmasian baik yang berada di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Eksekutif maupun di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Reguler. Disarankan untuk terus mengoptimalkan dan memaksimalkan tenaga apoteker dan tenaga teknis kefarmasian yang ada dengan memberikan pelatihan untuk tercapainya kepuasan pasien dalam menjaga kualitas pelayanan dalam pemberian pelayanan kepada pasien yang dapat sesuai dengan harapan.