

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA BERDASARKAN METODE WISN DI LOGISTIK FARMASI RSUD ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU

TIARA TRI AGUSTINI, SEFTIKA SARI, NANDA MULYANI

Farmasi, Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi Riau
tiaratriagustini@stifar-riu.ac.id

Abstract: *Human resource is one the success of indicator of an aeffective and efficient hospital. Human resource planning in pharmaceutical logistic need to bee considered because pharmaceutical logistic plays an important role in the management of pharmaceutical supplies which will affect quality hospital services. Workload Indicators Staffing Need (WISN) method is a method calculate workforce requirements based on a real workload undertaken by workfoce. This study aim to determine the need workforce based workload in the pharmaceutical logistic RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. This study is observational method that is descriptive using free guided interview technique. Sampling in this study was carried purposive sampling method. The sample in this study are head installation pharmacy and pharmacist in charge of logistic. Based on WISN analysis, human resource requirement in pharmaceutical logistic RSUD Arifin Achmad are 17. Pharmaceutical logistic had 14 staff, so that pharmaceutical logistic is still short of 3 staff with a WISN ratio 0,82 which means there was a lack of staff in pharmaceutical logistic.*

Keywords: *Pharmaceutical logistic, WISN.*

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja di logistik farmasi perlu diperhatikan karena logistik farmasi berperan dalam pengelolaan perbekalan farmasi yang akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. *Workload Indicators Staffing Need (WISN)* merupakan metode perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja nyata yang dilakukan tenaga kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja di logistik farmasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Penelitian ini merupakan metode observasional yang bersifat deskriptif menggunakan teknik wawancara. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini yaitu kepala instalasi farmasi dan apoteker penanggung jawab logistik farmasi. Berdasarkan analisis WISN kebutuhan tenaga kerja di logistik farmasia RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau yaitu 17 tenaga kerja sedangkan tenaga kerja saat ini yaitu 14 tenaga kerja sehingga logistik farmasi masih kekurangan 3 tenaga kerja dengan rasio WISN yaitu 0,82 yang artinya jumlah tenaga kerja masih belum mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan di logistik farmasi.

Kata Kunci: Logistik farmasi, WISN

A. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan yang diselenggarakan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (*promotive*), pencegahan penyakit (*preventive*), penyembuhan penyakit (*kurative*) dan pemulihan kesehatan (*rehabilitative*) yang dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan. Salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien adalah tersedianya sumber daya manusia yang cukup dengan kualitas tinggi dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Kelebihan tenaga menyebabkan beban biaya menjadi besar dan tidak efisien dalam pengelolaan keuangan, sedangkan kekurangan sumber daya manusia akan meningkatkan beban kerja yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan (Susanto dkk, 2016). Penyusunan kebutuhan sumber daya manusia dapat ditentukan dengan beberapa metode yaitu metode keperluan kesehatan (*Health Need Method*), metode kebutuhan kesehatan (*Health Service Demand Method*), metode sasaran upaya kesehatan yang ditetapkan (*Health Service Target Method*), dan Metode Rasio (*Ratio Method*). Ada beberapa metode lain yang pada dasarnya merupakan pengembangan dari keempat metode tersebut yaitu metode

Workload Indicator Staffing Nedd (WISN), metode *Authorized Staffing List* dan metode skenario atau proyeksi. Metode yang paling dianjurkan untuk melakukan perhitungan jumlah tenaga berdasarkan kebutuhan adalah *Workload Indicators Staffing Need Method* (Metode WISN) karena mudah dilaksanakan, mudah dalam melakukan prosedur perhitungan, mudah untuk segera mendapatkan hasil perhitungan, metode perhitungan dapat digunakan oleh berbagai jenis ketenagaan dan hasil perhitungannya realistis (Kepmenkes, 2004).

Berdasarkan penelitian Winasari (2015) jumlah tenaga kefarmasian di RSUD Kota Bekasi belum mencukupi standar kefarmasian dirumah sakit sehingga menyebabkan petugas kefarmasian di gudang maupun di instalasi sering dipindahtugaskan untuk membantu pelayanan kefarmasian di depo apotek rumah sakit, akibatnya tugas yang dilakukan menjadi lebih banyak dan waktu kerja menjadi kurang ideal. Penelitian Ronggonundarmo dkk (2019) tentang analisis kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja pada salah satu Instalasi farmasi rumah sakit di Semarang menyebutkan bahwa kebutuhan tenaga di gudang farmasi masih kekurangan 1 tenaga kerja dengan rasio WISN sebesar 0,6.

Manajemen logistik farmasi memiliki peranan penting dalam pelayanan kesehatan. Mengingat lebih dari 90% pelayanan kesehatan di rumah sakit menggunakan perbekalan farmasi dan 50% dari seluruh pendapatan rumah sakit berasal dari pengelolaan perbekalan farmasi rumah sakit. Manajemen logistik obat merupakan hal yang sangat penting di rumah sakit karena persediaan obat yang terlalu besar maupun terlalu sedikit akan membuat rumah sakit mengalami kerugian (Gusra, 2015). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Badaruddin (2015) mengenai gambaran pengelolaan persediaan obat digudang farmasi RSUD Kota Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin Palembang menyatakan bahwa pengelolaan persediaan obat di rumah sakit tersebut belum efektif. Hal ini disebabkan salah satunya karena sumber daya manusia yang kurang.

Rumah Sakit Umum Arifin Achmad merupakan rumah sakit pemerintah tipe B yang ada di Provinsi Riau. Banyaknya rujukan pasien di RSUD Arifin Achmad diikuti dengan banyak permintaan obat di instalasi farmasi sehingga akan berpengaruh terhadap beban kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja di instalasi farmasi tersebut. Jika beban kerja berlebih akan memicu kelelahan fisik dan juga psikologis yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Instalasi farmasi bertanggung jawab terhadap pengelolaan perbekalan farmasi dirumah sakit dan menjamin seluruh rangkaian perbekalan farmasi. Jika kebutuhan tenaga kerja tidak disesuaikan dengan beban kerja di instalasi tersebut, maka rangkaian perbekalan farmasi tidak akan berjalan dengan baik sehingga untuk memaksimalkan kegiatan perbekalan farmasi tersebut perlu perencanaan tenaga kerja yang sesuai dengan beban kerja.

Berdasarkan *survey pra riset* melalui wawancara, instalasi farmasi RSUD Arifin Achmad memiliki 73 orang tenaga kerja farmasi yang memiliki tugas di unit kerja masing-masing salah satunya di logistik farmasi. Tenaga farmasi yang bekerja di logistik farmasi sebanyak 14 orang tenaga kerja. Logistik RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau melayani permintaan amprahan dari 7 depo farmasi diantaranya Depo farmasi rawat jalan, depo farmasi rawat inap, depo farmasi IGD/OK-IBS, depo farmasi OK-IRD, depo farmasi IPI dan depo farmasi seruni. Tingginya permintaan amprahan membuat beban kerja tenaga logistik menjadi lebih besar dan dirasa tidak sesuai dengan beban kerja yang ada.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja di Logistik Farmasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi rumah sakit dalam melakukan perencanaan dan pengembangan tenaga farmasi khususnya di Logistik Farmasi RSUD Arifin Achmad. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan lebih luas mengenai fungsi dan tugas tenaga kefarmasian di saarana kesehatan khususnya di instalasi farmasi rumah sakit.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2021 di instalasi farmasi dan logistik farmasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Penelitian ini merupakan penelitian observasional yang bersifat deskriptif menggunakan teknik wawancara. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini yaitu kepala instalasi farmasi dan

apoteker penanggung jawab logistik farmasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan. Pengambilan data dimulai dengan memberikan dan mengisi surat persetujuan menjadi informan kepada sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara bebas terpimpin. Data yang dihasilkan digunakan untuk menghitung waktu kerja tersedia, standar beban kerja dan standar kelonggaran. Analisis data yang dilakukan yaitu (1) menetapkan unit kerja dan kategori SDM. (2) menetapkan waktu kerja tersedia. (3) menyusun standar beban kerja. (4) menyusun standar kelonggaran. (5) menghitung kebutuhan di unit kerja.

C. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Waktu Kerja Tersedia

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Hari Kerja	312	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	2	Hari/Tahun
D	Libur Nasional	15	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran	2	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	8,75	Jam/Hari
Hari kerja = {A-(B+C+D+E)}		281	Hari/Tahun
Waktu kerja tersedia = {A-(B+C+D+E) X F}		2.458,75	Jam/Tahun
Waktu Kerja Tersedia		147.525	Menit/Tahun

Waktu kerja tersedia diperoleh dari hari kerja dikurangi dengan faktor-faktor yang menyebabkan seseorang tidak dapat hadir bekerja, seperti cuti tahunan, pendidikan dan pelatihan, libur nasional dan ketidakhadiran, sehingga didapatkan jumlah hari kerja dalam satu tahun. Kemudian jumlah hari kerja dalam satu tahun dikali dengan waktu kerja dan didapatkan waktu kerja tersedia dalam satu tahun. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan waktu kerja tersedia tenaga kerja di instalasi farmasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau yaitu 147.525 menit/tahun atau 52,5 jam/minggu. Waktu kerja tersedia dapat berbeda antara satu rumah sakit dengan rumah sakit lainnya dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama pada penentuan cuti tahunan, pendidikan dan pelatihan serta waktu kerja yang berbeda.

Pada penelitian Yulaika dan Dzykryanka (2018) di RSIA KM didapatkan waktu kerja tersedia 42 jam/minggu atau 115.920 menit/tahun. Penelitian yang dilakukan oleh Verawaty dkk (2016) di Rumah sakit GRHA Permata Ibu menggunakan waktu kerja tersedia sebesar 120.540 menit/tahun atau 49 jam/minggu. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 jumlah waktu kerja efektif untuk 6 hari kerja yaitu 7 jam dalam 1 hari dan 42 jam untuk satu minggu. Jika dibandingkan dengan waktu kerja tersedia berdasarkan metode WISN maka jam kerja di unit instalasi farmasi RSUD Arifin Achmad provinsi Riau melebihi dari standar yang ditetapkan. Hal ini dikarenakan jumlah waktu kerja di instalasi farmasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau lebih besar yaitu 8,75 jam/hari. Berdasarkan hal tersebut maka waktu kerja bagi tenaga di instalasi farmasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau melebihi waktu kerja efektif karena terdapat perbedaan hari kerja dalam satu minggu, jumlah hari libur dan toleransi ketidakhadiran kerja. Jam kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan pada tenaga kerja. Jam kerja yang tinggi akan memicu kelelahan fisik dan juga psikologis yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di logistik farmasi. Jika produktivitas kerja terganggu maka rangkaian perbekalan farmasi di logistik tidak akan berjalan dengan baik sehingga pelayanan di rumah sakit akan menjadi buruk. Faktor kelelahan

pada tenaga kerja berhubungan dengan stress kerja hal ini didasarkan pada penelitian Hariyono, dkk (2009) yang menunjukkan bahwa faktor kelelahan memiliki hubungan yang signifikan terhadap terjadinya stress. Pada penelitian Gumanti (2015) menjelaskan bahwa adanya hubungan yang berarti antara jam kerja dengan produktivitas kerja.

Selanjutnya dilakukan perhitungan standar beban kerja. Standar beban kerja adalah standar pengerjaan suatu kegiatan dalam waktu satu tahun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan dan waktu kerja tersedia yang dimiliki. Untuk menghitung standar beban kerja tenaga di logistik farmasi Rumah Sakit Umum Arifin Achmad Provinsi Riau dibutuhkan data waktu kerja tersedia dalam satu tahun dari hasil perhitungan sebelumnya dan rata-rata waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan pokok. Kegiatan pokok adalah kumpulan berbagai jenis kegiatan sesuai standar pelayanan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada di suatu rumah sakit.

Tabel 2. Standar Beban Kerja

No	Kegiatan pokok	Rata-rata Waktu (Menit)	Standar beban kerja
1	Pemesanan obat secara konvensional (Lembar surat pesanan konvensional)	20	7376,25
2	Pemesanan obat melalui sistem <i>e-purchasing</i> (Lembar surat pesanan <i>e-purchasing</i>)	10	14.752,5
3	Penginputan surat pesanan (Lembar surat pesanan)	5	29.505
4	Penginputan faktur (Lembar faktur)	5	29.505
5	Penerimaan perbekalan farmasi (Lembar faktur)	15	9.835
6	Penyimpanan dan penyusunan perbekalan farmasi yang diterima dari distributor (Lembar faktur)	30	4.917,5
7	Pengecekan daftar amprahan (Lembar amprahan)	5	29.505
8	Penyiapan amprahan (Lembar amprahan)	180	819,58
9	Pengantaran dan penyerahan amprahan (Lembar amprahan)	60	2.458,75
10	Produksi <i>betadine gargle</i> (Liter)	20	7.376,25
11	Produksi <i>handsanitizer</i> (Liter)	20	7.376,25
12	Produksi teralin (Liter)	20	7.376,25
13	<i>Repacking</i> obat-obat	20	4.917,25

Berdasarkan hasil penelitian rata-rata waktu pemesanan obat secara konvensional yaitu 20 menit dengan standar beban kerja yaitu 7.376,25, artinya 7.375,25 merupakan jumlah standar pemesanan obat secara konvensional dalam waktu satu tahun. Proses pemesanan obat di logistik farmasi RSUD Arifin Achmad juga dilakukan dengan sistem *e-purchasing* yang membutuhkan rata-rata waktu 10 menit dengan standar beban kerja 14.752,5 pemesanan dengan sistem *e-purchasing* dalam waktu satu tahun. Kegiatan pengadaan selanjutnya yaitu penginputan surat pesanan yang membutuhkan rata-rata waktu pengerjaan 5 menit dengan standar beban kerja 29.505 penginputan surat pesanan dalam waktu satu tahun. Selanjutnya dilakukan penerimaan perbekalan farmasi yang membutuhkan rata-rata waktu 15 menit dengan standar beban kerja 9.835.

Logistik farmasi juga melayani permintaan perbekalan farmasi dari depo-depo yang disebut dengan amprahan depo. Rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk mengecek daftar amprahan adalah 5 menit dengan standar beban kerja 29.505 pengecekan daftar amprahan dalam waktu satu tahun. Selanjutnya petugas di logistik menyiapkan amprahan yang membutuhkan rata-rata waktu 180 menit dan standar beban kerja sebesar 819,58. Selanjutnya dilakukan penyerahan dan pengantaran amprahan oleh petugas logistik sesuai jadwal amprahan depo yang telah ditetapkan yang membutuhkan rata-rata waktu 60 menit dengan standar beban kerja 2.458,75. Hasil yang berbeda dilaporkan penelitian Susanto dkk (2016) standar beban kerja untuk menyiapkan amprahan sebesar 4.336 penyiapan amprahan dalam satu tahun dengan rata-rata waktu pengerjaan 30 menit. Hal ini disebabkan oleh jumlah

amprahan yang ada di logistik farmasi, perbedaan dari WKT yang ada pada masing-masing rumah sakit dan perbedaan waktu pengerjaannya. Selanjutnya logistik farmasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau juga melakukan produksi sediaan farmasi. Kegiatan produksi dimulai dari persiapan alat dan bahan sampai dengan pemasangan etiket pada kemasan yang membutuhkan rata-rata waktu masing-masing kegiatan 20 menit dengan standar beban kerja 7.376,25 artinya 7.376,25 merupakan jumlah standar produksi teralin, *handsanitizer*, *betadine gargle* dan obat yang di *repacking* dalam waktu satu tahun di logistik farmasi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa jika rata-rata waktu perkegiatan kecil akan menghasilkan pekerjaan yang banyak dan sebaliknya jika rata-rata waktu perkegiatan semakin besar maka menghasilkan suatu pekerjaan yang sedikit. Selain itu perbedaan hasil standar beban kerja disebabkan karena perbedaan dari Waktu Kerja Tersedia (WKT) yang ada pada masing-masing rumah sakit dan perbedaan waktu pengerjaan masing-masing kegiatan. Perbedaan waktu pengerjaan dapat disebabkan karena perbedaan jumlah item yang dikerjakan serta keterampilan dari tenaga kerja. Hasil perhitungan standar beban kerja yang diperoleh ini selanjutnya akan digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja. Setelah dilakukan perhitungan standar beban kerja, selanjutnya dilakukan perhitungan standar kelonggaran. Standar kelonggaran adalah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan lainnya selain kegiatan pokok. Standar kelonggaran disusun berdasarkan kegiatan faktor kelonggaran.

Tabel 3. Standar Kelonggaran

No	Faktor Kelonggaran	Rata-rata waktu (Menit)	Frekuensi (Tahun)	Total Waktu (Menit/tahun)	Standar Kelonggaran
1	Mengisi grafik suhu	20	281	5.620	0,038
2	Rapat	60	12	720	0,004
3	Membuat laporan mutasi obat	60	12	720	0,004
4	Membuat laporan mutasi alkes	60	12	720	0,004
5	Membuat laporan narkotik	60	12	720	0,004
6	Membuat laporan psikotropik	60	12	720	0,004
7	Membuat laporan obat-obat tertentu	60	12	720	0,004
8	Membuat laporan obat yang sudah <i>expire-date</i>	60	4	240	0,001
9	Pelabelan obat <i>High-allert</i>	120	52	6.240	0,042
10	<i>Stock opname</i> bulanan	300	12	3.600	0,024
11	<i>Stock opname</i> tahunan	300	1	300	0,002
12	Pembundelan faktur	60	12	720	0,004
13	Retur perbekalan farmasi	30	30	900	0,006

14	Mengecek perbekalan farmasi yang kosong	30	281	8.430	0,057
15	Menerima berkas penagihan perbekalan farmasi	30	281	8.430	0.057
Faktor Kelonggaran					0,255

Perhitungan standar kelonggaran diperoleh melalui perbandingan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan faktor kelonggaran dengan waktu kerja tersedia selama satu tahun. Berdasarkan hasil penelitian waktu yang dibutuhkan untuk mengisi grafik suhu yaitu 20 menit dengan frekuensi 281 yang artinya kegiatan mengisi grafik suhu dilakukan setiap hari selama hari kerja dan total waktu yang dibutuhkan selama setahun yaitu 5.620 menit sehingga hasil standar kelonggaran untuk mengisi grafik suhu yaitu 0,038 tenaga atau dengan kata lain tenaga kerja tersebut membutuhkan waktu untuk mengisi grafik suhu sebesar 3,8% dari total waktu kerja tersedia. Pengisian grafik suhu dilakukan 2 kali sehari dengan total grafik suhu yang diisi sebanyak 5 grafik.

Kegiatan selanjutnya yaitu rapat yang membutuhkan rata-rata waktu 60 menit dengan frekuensi 12 yang artinya rapat dilakukan 12 kali dalam setahun dengan total waktu dalam setahun yaitu 720 menit sehingga standar kelonggaran untuk rapat yaitu 0,004 tenaga atau kegiatan rapat menyita waktu 0,4% dari total waktu kerja tersedia. Untuk mengecek perbekalan farmasi yang kosong membutuhkan rata-rata waktu 30 menit yang dilakukan setiap hari dengan frekuensi 281 dengan total waktu pengejaan selama satu tahun yaitu 8.430 menit sehingga hasil standar kelonggaran yaitu 0,057 tenaga atau kegiatan mengecek perbekalan farmasi yang kosong menyita waktu 5,7% dari total waktu kerja tersedia. *Stock opname* bulanan membutuhkan rata-rata waktu 300 menit setiap bulan dengan standar kelonggaran 0,02 tenaga atau kegiatan *stock opname* membutuhkan waktu 2% dari waktu kerja tersedia dan *stock opname* tahunan membutuhkan rata-rata waktu 300 menit yang dilakukan sekali dalam setahun dengan standar beban kerja 0,002 atau membutuhkan waktu 0,2% dari total standar beban kerja. Selanjutnya standar kelonggaran dijumlahkan untuk mendapatkan total standar kelonggaran yang berguna untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja.

Total standar kelonggaran di Logistik Farmasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau yaitu sebesar 0,255 atau dengan kata lain tenaga kerja membutuhkan waktu untuk standar kelonggaran sebesar 25,5% dari total waktu kerja tersedia. Penelitian yang dilakukan oleh Alam dkk (2018) diperoleh hasil standar kelonggaran 0,1697 tenaga kerja atau 16,9 % dari total waktu kerja tersedia. Selanjutnya penelitian Verawaty dkk (2016) diperoleh hasil standar kelonggaran 0,09 tenaga kerja atau 9% dari total waktu kerja tersedia. Perhitungan dalam metode WISN selanjutnya adalah menghitung kebutuhan sumber daya manusia. Kebutuhan sumber daya manusia diperoleh dengan membandingkan kuantitas kegiatan pokok dengan standar beban kerja kemudian hasilnya ditambah standar kelonggaran. Kuantitas kegiatan pokok disusun berdasarkan berbagai data kegiatan tenaga kerja di logistik farmasi selama kurun waktu satu tahun. Kuantitas pokok merupakan jumlah suatu kegiatan pokok dalam waktu satu tahun di unit kerja tersebut artinya kuantitas pokok merupakan beban kerja dalam satu tahun yang ada di unit kerja.

Tabel 4. Kebutuhan Sumber Daya Manusia

N o	Kegiatan Pokok	Standar Beban Kerja	Kuantitas Kegiatan pokok	Kebutuhan Tenaga
1	Pemesanan obat secara konvensional (Lembar surat pesanan konvensional)	7376,25	3.030	0,410
2	Pemesanan obat melalui sistem <i>e-purchasing</i> (Lembar surat pesanan <i>e-</i>	14.752,5	2.810	0,190

	<i>purchasing</i>)			
3	Penginputan surat pesanan (Lembar surat pesanan)	29.505	5.810	0,196
4	Peginputan faktur (Lembar faktur)	29.505	5.810	0,196
5	Penerimaan perbekalan farmasi dari distributor (Lembar faktur)	9.835	5.810	0,590
6	Penyusunan perbekalan farmasi yang diterima (Lembar faktur)	4.917,5	5.810	1,181
7	Pengecekan daftar amprahan (Lembar amprahan)	29.505	7.560	0,256
8	Penyiapan amprahan (Lembar amprahan)	819,58	7.560	9,224
9	Pengantaran dan penyerahan amprahan (Lembar amprahan)	2.458,75	7.560	3,074
10	Produksi <i>betadine gargle</i> (Liter)	7.376,25	550	0,074
11	Produksi <i>handsanitizer</i> (Liter)	7.376,25	425	0,057
12	Produksi teralin (Liter)	7.376,25	3.135	0,425
13	<i>Repacking</i> obat-obat	7376,25	5.785	0,784
Total Kebutuhan				16,657
Total Standar Kelonggaran				0,255
Kebutuhan SDM = (Kebutuhan + Standar Kelonggaran)				16,912

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah kebutuhan tenaga kerja di Logistik Farmasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau adalah sebanyak 17 orang sedangkan jumlah tenaga kerja saat ini 14 orang hal ini menunjukkan bahwa logistik farmasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau membutuhkan penambahan tenaga kerja sebanyak 3 orang. Artinya jumlah tenaga kerja saat ini tidak sesuai dengan beban kerja yang ada. Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa kegiatan pokok yang membutuhkan banyak tenaga kerja yaitu pada pada kegiatan penyiapan amprahan dengan kuantitas 7.560 dan hasil standar beban kerja yaitu 819,83. Artinya kuantitas yang ada di logistik farmasi untuk penyiapan amprahan melebihi standar beban kerja sehingga kebutuhan tenaga kerja untuk penyiapan amprahan yaitu 9,334 tenaga. Hasil ini disebabkan karena logistik farmasi melayani amprahan dari 7 depo yaitu depo farmasi rawat jalan, depo famasi rawat inap, depo farmasi seruni, depo farmasi OK-IBS, depo farmasi OK-IRD, depo farmasi IPI dan depo farmasi IGD.

Kebutuhan tenaga kerja harus disesuaikan dengan beban kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi dan volume kerja mungkin terlalu banyak. Jika banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik, keahlian dan waktu yang tersedia akan menjadi sumber stress (Sunyoto, 2012). Hal ini sejalan dengan Rubbiana (2015) yang menyatakan beban kerja yang berlebih akan mengakibatkan stress kerja yang berakibat buruk pada keselamatan pasien. Hal ini juga didukung oleh penelitian Tyas (2019) beban kerja yang berlebih (*work overload*) akan menyebabkan stress kerja yang tinggi pula. Langkah terakhir dalam perhitungan WISN berhubungan dengan pengambilan keputusan yaitu rasio. Rasio ini merupakan perbandingan antara kenyataan dan kebutuhan. Rasio WISN diperoleh dengan membandingkan jumlah

tenaga yang ada di logistik farmasi dengan jumlah kebutuhan tenaga yang didapat dari perhitungan metode WISN.

Tabel 4. Rasio WISN

Jumlah Tenaga Logistik Farmasi	Kebutuhan tenaga	Rasio WISN
14	17	0,82

Jumlah tenaga kerja di logistik farmasi saat ini adalah 14 orang sedangkan jumlah tenaga yang seharusnya dari perhitungan adalah 17 orang sehingga didapatkan hasil perhitungan rasio WISN yaitu 0,82 (tiap tenaga kerja hanya mampu memenuhi 82% dari beban kerja). Berdasarkan ketentuan *Workload Indicators Staffing Need*, jika hasil perhitungan rasio WISN <1 artinya kebutuhan tenaga saat ini tidak memenuhi beban kerja sesuai dengan standar prosedur operasional yang telah ditetapkan karena tingginya permintaan amprahan depo untuk logistik farmasi. Berdasarkan hasil perhitungan, kegiatan yang membutuhkan penambahan tenaga kerja yaitu pada kegiatan penyusunan perbekalan farmasi, penyiapan, pengantaran dan penyerahan amprahan depo dimana didapatkan hasil kebutuhan tenaga untuk penyusunan perbekalan farmasi 1,181 kebutuhan tenaga kemudian untuk penyiapan amprahan 9,224 kebutuhan tenaga serta pengantaran dan penyerahan amprahan 3,073 kebutuhan tenaga. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kegiatan pokok yang ada di logistik lebih besar dari standar beban kerja yang ada sehingga perlu penambahan tenaga teknis kefarmasi untuk menyelesaikan kegiatan tersebut.

Rasio WISN yang diperoleh dari penelitian Verawaty dkk (2017) yaitu 0,7 artinya tiap tenaga kerja hanya mampu memenuhi 70% dari beban kerja yang ada atau dapat diartikan bahwa jumlah tenaga saat ini lebih kecil daripada yang dibutuhkan untuk mengatasi beban kerja karena adanya peningkatan resep akibatnya tenaga kefarmasian mengalami tekanan terhadap tumpukan resep yang menyebabkan bertambahnya jam kerja atau lembur. Tenaga kefarmasian di IFRS GPI berjumlah 18 orang yang terdiri dari apoteker dan tenaga teknis kefarmasian. Pada penelitian Yulaika dan Dzykryanka tentang perencanaan tenaga kefarmasian di RSIA KM diperoleh hasil WISN 0,49 yang artinya tenaga tidak memenuhi beban kerja sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya keluhan pasien sebesar 40% terutama terkait dengan lama waktu pelayanan obat jadi dan obat racikan dimana jumlah pasien yang dilayani rata-rata setiap bulan sejumlah 467 pasien termasuk rawat inap dan rawat jalan sedangkan tenaga farmasi yang bekerja yaitu 4 orang tenaga teknis kefarmasian dan 2 orang apoteker sehingga agar beban kerja tidak meningkat perlu dilakukan penambahan untuk tenaga teknis kefarmasian di RSIA KM.

Semakin kecil rasio WISN, semakin besar tekanan beban kerja. Rasio WISN kecil menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja saat ini lebih kecil dari daripada yang dibutuhkan. Sebaliknya rasio WISN yang besar (lebih dari 1) membutuhkan adanya kelebihan staf apabila dibandingkan terhadap beban kerja (Depkes Republik Indonesia, 2009). Berdasarkan hal tersebut jumlah tenaga kerja yang ada di logistik farmasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau saat ini tidak sesuai dengan beban kerja yang ada. Beban kerja yang ada lebih besar dari jumlah tenaga yang tersedia. Beban kerja yang tinggi bisa memberikan dampak bagi pagi pelayanan yaitu bisa meningkatkan potensi terjadinya kesalahan pengobatan.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kebutuhan tenaga kerja di Logistik Farmasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau belum mencukupi standar rasio *Workload Indicators Staffing Need*. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan dengan metode *Workload Indicators Staffing Need* bahwa kebutuhan tenaga kerja di logistik farmasia RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau yaitu 17 tenaga kerja sedangkan tenaga kerja saat ini yaitu 14 tenaga kerja sehingga logistik farmasi masih kekurangan 3 tenaga kerja dengan rasio WISN yaitu 0,82. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi rumah sakit untuk melakukan penambahan tenaga kerja di logistik farmasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Apabila manajemen rumah sakit belum dapat melakukan penambahan tenaga kerja maka

disarankan untuk melakukan pemanfaatan teknologi secara maksimal untuk dapat memanfaatkan waktu secara efektif.

Daftar Pustaka

- Badaruddin, M. 2015. Gambaran Pengelolaan Persediaan Obat Di Gudang Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin Palembang. *Skripsi*. Universitas Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Depkes RI, 2009. *Perlengkapan Kerja WISN*. BPPSDM Kesehatan. Jakarta
- Gumanti, D. 2015. Hubungan Jam Kerja Tata Ruang Kantor dan Pengawasan Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kabupaten Solok. *Journal of Economic Education*. 4 (1) : 42-51
- Gusra, A. 2015. Analisis Perencanaan Logistik Farmasi Rumah Sakit Stroke Nasional Bukittinggi Tahun 2013. Padang : *Tesis*. Pasca Sarja Universitas Andalas
- Hariyono, W., Suryani D., Wulandari, Y. 2009. Hubungan Antara Beban Kerja Stress Kerja dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 3 (3) : 186-197
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2004 *Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten atau Kota Serta Rumah Sakit*. 13 Januari 2004. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004. Jakarta
- Ronggonundarmo, B., Jati, S. P., dan Agushybana, F. 2019. Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan SDM Di Instalasi Farmasi RS. Permata Medika Semarang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 7(3). 205-210
- Rubbiana, NI. 2015. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Perawat Pelaksana dengan Metode WISN di Instalasi Rawat Inap Tulip RSUD Kota Bekasi Tahun 2015. *Skripsi*. UIN Syarif Hidayatullah. Bekasi
- Susanto N.A., Mansur. M., dan Djauhari T. 2016. Analisis Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi RS Universitas Muhammadiyah Malang Tahun 2016. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*. 6 (2) : 83-84
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia CAPS (Center For Academic Publishing Service)*. Yogyakarta.
- Tyas, R.E. 2009. Hubungan Antara Beban Kerja Berlebih (Work Overload) Dengan Stress Kerja Pada Bidang Delima di Wilayah Surabaya. *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel. Surabaya
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 *Cipta Kerja* . Lembaran Negara Republik Indonesia. Jakarta
- Verawaty., Ramdani., Laksmawati D.R., Meidiawati C. 2017. Analisis Tenaga Kefarmasian di Instalasi Farmasi Rumah Sakit GRHA Permata Ibu Tahun 2016. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia* 7(2):73
- Winasari, A. 2015. Gambaran Penyebab Kekosongan Stok Obat Paten dan Upaya Pengendaliannya Di Gudang Medis Instalasi Farmasi Rsud Kota Bekasi Pada Triwulan I Tahun 2015. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Yulaika, N dan Dzykryanka, SM. 2018. Perencanaan Tenaga Teknis Kefarmasian Berdasarkan Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode WISN di RSIA KM. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 6 (1) : 46-52.