

ANALISIS TENAGA KEFARMASIAN BERDASARKAN METODE *WORKLOAD INDICATORS STAFFING NEED* (WISN) DI INSTALASI FARMASI RSUD DATOE BINANGKANG KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW

Andi Kifli Wuisan^{1*}, Widya Astuty Lolo², Gerald Edward Rundengan³

Program Studi Farmasi, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Sulawesi Utara^{1,2,3}

*Corresponding Author : andywuisan15@mail.com

ABSTRAK

Pelayanan kefarmasian di rumah sakit merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan rumah sakit yang berorientasi pada pelayanan pasien, penyediaan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan BMHP. SDM Kesehatan merupakan faktor penting untuk menjamin pelayanan yang tepat dan menempati posisi pekerjaan yang sesuai. Ketidaksesuaian dapat disebabkan distribusi staf yang masih belum mengacu pada kebutuhan nyata. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis kebutuhan yang tepat terhadap tenaga kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow dengan metode penelitian yaitu WISN (*Workload Indicators Staffing Need*) adalah metode untuk menghitung kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja. Hasil penelitian diperoleh jumlah total kebutuhan SDM sebesar 1,641 atau = 2. Jumlah kebutuhan yang tepat yaitu sebanyak 2 orang tenaga kefarmasian, sedangkan tenaga yang ada sebanyak 11 orang tenaga kefarmasian maka terdapat kelebihan tenaga yaitu sebanyak 9 orang tenaga kefarmasian dan diperoleh rasio WISN sebesar 5,5 (≥ 1) artinya jumlah tenaga berlebih atau *overstaffing*.

Kata kunci : beban kerja, IFRS, metode WISN, sumber daya manusia

ABSTRACT

*Pharmaceutical services in hospitals are an integral part of the hospital health care system that is oriented towards patient care, the provision of pharmaceutical preparations, medical devices, and BMHP. Health human resources are an important factor in ensuring appropriate services and occupying appropriate job positions. Discrepancies can be caused by staff distribution that still does not refer to real needs. The purpose of this study was to analyse the exact needs of pharmaceutical personnel in the Pharmaceutical Installation of Datoe Binangkang Hospital Bolaang Mongondow Regency with the research method, namely WISN (*Workload Indicators Staffing Need*), which is a method for calculating staffing needs based on workload. The results of the study obtained the total number of HR needs of 1.641 or = 2. The right number of needs is as many as 2 pharmaceutical workers, while the existing staff is 11 pharmaceutical workers, so there are excess personnel, namely as many as 9 pharmaceutical workers and obtained a WISN ratio of 5.5 (≥ 1), meaning that the number of workers is excessive or *overstaffing*.*

Keywords : human resources workload, IFRS, WISN method

PENDAHULUAN

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 (Pemenkes 2016).

Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Selain itu, rumah sakit membutuhkan tenaga sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan yang baik sebagai tenaga medis yang diharapkan mampu

menangani berbagai masalah yang dihadapi. Selain peralatan yang modern, rumah sakit sebagai tempat pelayanan publik dalam melayani masyarakat, juga sebaiknya ditunjang dengan ketersediaan SDM yang baik. (Wanri *et all*, 2018).

Kelangsungan sumber daya manusia kesehatan yang ideal harus menjadi fokus perhatian rumah sakit agar visi dan misi yang ditetapkan menjadi tepat guna, menjamin pelayanan yang tepat untuk menduduki jabatan dan pekerjaan yang sesuai sehingga tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan dapat tercapai (Fadila, 2019). Manajemen SDM penting dilakukan analisis untuk menghitung dan menentukan SDM yang tepat dan ideal agar jumlahnya sesuai, optimal, efektif, dan efisien sehingga dapat tercapai keseimbangan antara beban kerja dan produktivitas (Dessler G, 2017).

Salah satu hambatan bagi terwujudnya profesionalisme SDM Kesehatan dalam organisasi adalah ketidaksesuaian antara kapasitas staf dengan pekerjaan. Ketidaksesuaian ini disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan staf yang belum proporsional, ataupun karena pendistribusian staf masih belum mengacu pada kebutuhan nyata atau beban kerja di lapangan. Beban kerja yang tinggi tentunya dapat menimbulkan hal negatif yang tidak diinginkan (Yunita, 2013).

Analisis beban kerja merupakan upaya menghitung beban kerja pada satuan kerja dengan cara menjumlah semua beban kerja dan selanjutnya membagi dengan kapasitas kerja perorangan persatuan waktu. Kepmenkes RI No. 81/Menkes/SK/I/2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota, serta rumah sakit merupakan pedoman yang digunakan untuk penyusunan rencana penyediaan dan SDM yang tepat di institusi pelayanan kesehatan. Pedoman tersebut menggunakan metode WISN (*Workload Indicators Staffing Need*), metode tersebut merupakan indikator yang menunjukkan kebutuhan yang tepat bagi tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja, sehingga lokasi/relokasi akan lebih mudah dan rasional (Alam *et all*, 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kuswandani dkk (2021), menggunakan metode WISN menunjukkan bahwa jumlah TTK di Instalasi Farmasi RSGM universitas padjajaran malang didapatkan rasio sebesar 1,17 (≥ 1) artinya terdapat kelebihan jumlah TTK sebanyak 1 orang dibandingkan yang dibutuhkan untuk mengatasi beban kerja yang ada, yaitu sebanyak 6 orang.

Tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis kebutuhan yang tepat terhadap Tenaga Kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow berdasarkan metode *Workload Indicators Staffing Need*.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif observasional dengan analisa data kualitatif menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu, Penelitian ini akan dilaksanakan di RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow, pada bulan Desember 2023 sampai dengan Februari 2024. Populasi penelitian ini terdiri dari semua tenaga kefarmasian yaitu apoteker dan tenaga teknis kefarmasian di RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow, dalam penelitian ini pengambilan sampel bersifat *non probability* sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder, data primer diperoleh melalui observasi/pengamatan yang dilakukan. Peneliti, mengamati dan mencatat kegiatan setiap pegawai yang diamati secara bergantian sesuai dengan jadwal yang ada. Pada proses pengamatan pelayanan resep yaitu dengan mengamati 5 resep non-racikan dan 5 resep racikan hasil pengamatan oleh peneliti dicatat kedalam formulir

work sampling, data sekunder diperoleh melalui data yang berasal dari instalasi farmasi RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow, Peneliti mendapatkan data dari pegawai yang bertugas. Analisis hasil pengolahan data observasi/pengamatan dengan teknik *work sampling* berupa hasil pengklasifikasian dari kegiatan-kegiatan pelayanan kefarmasian di instalasi farmasi dibuat dalam bentuk tabel. Peneliti menghitung jumlah waktu kerja dan total waktu untuk setiap kegiatan yang sama setiap harinya, berdasarkan masing-masing objek penelitian yang diamati kemudian di analisis perhitungan dengan metode WISN.

HASIL

Hasil penelitian yang telah dilakukan di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow pada bulan desember 2023 sampai dengan february 2024 adalah sebagai berikut :

Waktu Kerja Tersedia di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow

Tabel 1. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Hari Kerja	365	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan		Hari/Tahun
C	Pelatihan/Penyuluhan		Hari/Tahun
D	Libur Nasional	15	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran	2	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	8	Jam/Tahun
Hari Kerja Tersedia = $\square A - (B+C+D+E)\square$		345	Hari/Tahun
Waktu Kerja Tersedia = $\square A - (B+C+D+E)\square \times F$		2.760	Jam/Tahun
Total Waktu Kerja Tersedia		165.600	Menit/Tahun

Berdasarkan tabel 1, didapatkan waktu kerja yang tersedia di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow hasilnya adalah 165.600 menit/tahun atau 2.760 jam/tahun atau 345 hari kerja efektif selama satu tahun. Hasil tersebut ditentukan dengan menghitung waktu kerja tersedia per tahun yaitu dengan cara mengurangi jumlah hari kerja dengan cuti tahunan, penyuluhan dan pelatihan, hari libur nasional dan ketidakhadiran kerja, kemudian dikalikan dengan waktu kerja tiap hari.

Standar Beban Kerja di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow

Standar beban kerja adalah pengukuran dari waktu kerja yang tersedia dengan membandingkan rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. rumus standar beban kerja adalah sebagai berikut :

$$\text{Standar beban kerja} = \frac{\text{Waktu kerja tersedia}}{\text{Rata-rata waktu per kegiatan}}$$

Tabel 2. Standar Beban Kerja di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangkang

No	Kegiatan Pokok (Pelayanan/Resep)	Rata Waktu(Menit)	Standar BebanKerja
1	Melakukan Penerimaan danVerifikasi Resep	2	82.800
2	Preparasi Non Racikan	2	82.800
3	Preparasi Racikan	7	23.657
4	Penulisan etiket dan membuatSalinan resep	3	55.200
5	Memeriksa Kesesuaian obat dan penyerahar obat	1	165.600
6	Melakukan Pengimputan resep	3	55.200

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa proporsi beban kerja paling besar adalah preparasi racikan dengan rata-rata waktu yaitu 7 menit dengan standar beban kerja yaitu sebanyak 23.657 diikuti dengan proporsi rata-rata waktu yang sama adalah penulisan etiket dan membuat salinan resep dan melakukan pengimputan resep dengan rata-rata waktu yang sama yaitu 3 menit dan standar beban kerja yaitu sebanyak 55.200, kemudian melakukan penerimaan dan verifikasi resep dan preparasi non-racikan yang juga memiliki rata-rata waktu sama yaitu 2 menit dengan standar beban kerja yaitu 82.800 dan proporsi waktu paling kecil adalah memeriksa kesesuaian obat dan penyerahan obat dengan rata-rata waktu yaitu sebanyak 1 menit dengan standar beban kerja yaitu 165.600.

Standar Kelonggaran di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow

Standar kelonggaran tujuannya adalah diperolehnya faktor kelonggaran tiap kategori SDM meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung atau dipengaruhi tinggi rendahnya kualitas atau jumlah kegiatan pokok/pelayanan dalam menentukan standar kelonggaran dapat ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Tabel 3. Standar Kelonggaran Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow

	Faktor Kelonggaran	waktu pengerjaan(rekuensi(Tahun) (menit)	Rata-rata waktu (menit/tahun)	Tota Standar kelonggaran
1	Rapat	60	1.440	
2	Menginput narkotik dan psikotropika	laporar3	36	
3	Membuat laporan Indikator kesesuaiar mutu	120	1.440	
4	Membuat laporan mutasi perbekalar farmasi	1.440	17.280	

5	Membuat laporan perbekalan farmasi yang hampir kedaluwarsa	120		2.880
6	Membuat stok opname	480	960	
7	Membuat permintaan perbekalan farmasi	120		15.840
8	Mengatur menyimpan perbekalan farmasi	60		21.900
9	Melakukan pembudelan resep	5		1.825
10	Mengisi grafik suhu	1	5	1.095
<hr/>				
Total				

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa hasil perhitungan standar kelonggaran berdasarkan waktu per faktor kelonggaran dibagi waktu kerja tersedia didapatkan kebutuhan tenaga pada standar kelonggaran yaitu total sebesar 0,386.

Kebutuhan Tenaga Kerja di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow

Perhitungan kebutuhan tenaga di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow, dihitung berdasarkan setiap kegiatan produktif langsung yang dilakukan selama kegiatan pengamatan berlangsung. Perhitungan kebutuhan pegawai dapat diperoleh dengan rumus berikut :

$$\frac{\text{Kuantitas kegiatan pokok}}{\text{Standar beban kerja}} + \text{Standar Kelonggaran}$$

Tabel 4. Kebutuhan Tenaga Kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow

No	Kegiatan Pokok (Pelayanan resep)	Kuantitas	Standar beban kerja	Kebutuhan tenaga
1	Melakukan penerimaan dan verifikasi resep	18.594	82.800	0,224
2	Preparasi Non racikan	17.836	82.800	0,215
3	Preparasi racikan	758	23.657	0,032
4	Penulisan etiket dan membuat Salinan resep	18.594	55.200	0,336
5	Memeriksa kesesuaian obat dan penyerahan obat	18.594	165.600	0,112

6	Melakukan pengimputan resep	18.594	55.200	0,336
Total Kebutuhan				1,255
Total Standar Kelonggaran				0,386
Kebutuhan SDM = (Kebutuhan + Standar Kelonggaran)				1,641

Berdasarkan tabel 4, diketahui hasil perhitungan kebutuhan tenaga kefarmasian berdasarkan metode WISN didapatkan proporsi kebutuhan tenaga untuk kegiatan pokok melakukan penerimaan dan verifikasi resep sebanyak 0,224, preparasi non racikan sebanyak 0,215, preparasi racikan sebanyak 0,032 penulisan etiket dan membuat salinan resep sebanyak 0,336 memeriksa kesesuaian obat dan penyerahan obat sebanyak 0,112 dan melakukan pengimputan resep sebanyak 0,336, maka hasil perhitungan dengan sesuai rumus didapatkan total kebutuhan SDM sebanyak 1,641 atau \square 2.

Rasio Kesenjangan Tenaga Kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangking Kabupaten Bolaang Mongondow

Tabel 5. Rasio *Workload Indicators Staffing Need* (WISN)

Tenaga yang ada (a)	Kebutuhan Tenaga (b)	Tenaga ng/Lebih(a-b)	asioWISN	Keadaan Tenaga	Masalah
11	2	9	5,5	KelebihanTenaga	

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa rasio WISN kebutuhan tenaga di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangking Kabupaten Bolaang Mongondow sebesar 5,5 (≥ 1) yang dimana dapat artikan jumlah tenaga kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangking Kabupaten Bolaang Mongondow berlebih dibandingkan dengan kebutuhan yang tepat untuk jumlah tenaga yang di butuhkan dalam menyelesaikan beban kerja yang ada.

PEMBAHASAN

Kecukupan Sumber Daya Manusia di Rumah sakit menurut Permenkes No. 56 Tahun 2014 disesuaikan dengan kelas rumah sakit, untuk rumah sakit umum kelas C, kategori/jenis pekerjaan dan rasio tenaga farmasi yang dibutuhkan untuk setiap unit pelayanan farmasi paling sedikit berjumlah delapan apoteker, satu apoteker sebagai kepala IFRS, dua apoteker yang bertugas di rawat jalan yang dibantu oleh paling sedikit empat orang TTK, empat orang apoteker di rawat inap yang dibantu oleh paling sedikit delapan orang TTK, satu orang apoteker sebagai koordinator penerimaan, distribusi dan produksi. Permenkes 72 Tahun 2016 juga menjelaskan selain kebutuhan apoteker untuk pelayanan kefarmasian rawat inap dan rawat jalan, kebutuhan tenaga apoteker juga diperlukan masing-masing 1 (satu) orang apoteker untuk pelayanan kefarmasian di ruang tertentu yaitu Unit Gawat Darurat dan *Intensive Care Unit* (ICU)/*Intensive Cardiac Care Unit* (ICCU)/*Neonatus Intensive Care Unit* (NICU)/*Pediatric Intensive Care Unit* (PICU).

Perencanaan yang tidak tepat dapat mengakibatkan kekurangan tenaga atau kelebihan, bila tenaga berlebih akan mengakibatkan kerugian pada rumah sakit, dan apabila tenaga kurang bisa mengakibatkan beban kerja yang tinggi sehingga kualitas pelayanan akan menurun. Kesalahan dalam alokasi jumlah, beban kerja atau penempatan dapat menyebabkan menurunnya kualitas pelayanan, kepuasan konsumen dan kepuasan staf (Faisal. et.al 2021). Dalam penelitian ini, metode perhitungan yang digunakan adalah WISN, proses perhitungan

dengan metode WISN dilakukan dengan mengukur serangkaian aktivitas pegawai, dilaksanakan secara fleksibel dan didesain agar sesuai dengan tujuan (McQuide et al., 2013). Prinsip yang dianut oleh metode WISN adalah didasarkan pada perhitungan beban kerja yang membuktikan apakah ada tidaknya kekurangan, kelebihan, atau kebutuhan yang sudah sesuai terhadap tenaga kerja pada suatu instansi.

Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Waktu kerja tersedia bertujuan untuk memperoleh waktu kerja masing-masing kategori SDM yang bekerja di rumah sakit selama kurun waktu satu tahun. Waktu kerja yang tersedia bagi tenaga kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangking adalah 165.600 menit/tahun atau 2.760 jam/tahun atau 345 hari waktu kerja yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam menjalankan aktivitas di Instalasi Farmasi selama satu tahun. Menurut Shipp, (1998) untuk menghitung waktu kerja tersedia per tahun yaitu dengan cara mengurangi jumlah hari kerja dengan cuti tahunan, penyuluhan dan pelatihan, hari libur nasional dan ketidakhadiran kerja, kemudian dikalikan dengan waktu kerja tiap hari.

Penelitian yang dilakukan oleh Effa Tuzzakiyah, dkk (2022) hasil perhitungan cuti tahunan dan hari libur nasional dapat diketahui jumlah cuti tahunan pada petugas unit administrasi di rumah sakit paru surabaya sebanyak 6 hari/tahun dan hari libur nasional sebanyak 15 hari/tahun. Berdasarkan hasil perhitungan pendidikan, pelatihan dan ketidakhadiran kerja pada petugas unit administrasi di rumah sakit paru surabaya sebanyak 4 hari/tahun dan ketidakhadiran kerja sebanyak 4 hari/tahun. Hal tersebut sesuai dengan kebijakan rumah sakit yang menyatakan pendidikan, pelatihan dan ketidakhadiran kerja dengan jumlah yang sama yaitu 4 (empat) hari/tahun. Secara teori pedoman penyusunan perencanaan sumber daya manusia menyatakan bahwa hari kerja disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku di rumah sakit dan peraturan daerah (Kepmenkes 2004).

Menyusun Standar Beban Kerja

Standar beban kerja merupakan hasil pengukuran dari waktu kerja yang tersedia dibandingkan dengan rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap kegiatan pokok (Subhan 2021). Hasil penelitian menunjukkan beban kerja tertinggi di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangking Kabupaten Bolaang Mongondow adalah preparasi racikan dengan membutuhkan waktu rata-rata 7 untuk menyelesaikan pekerjaan, hal ini juga secara teori menunjukan bahwa beban kerja tenaga kesehatan seperti tenaga apoteker dan asisten apoteker dipengaruhi beberapa faktor yaitu jumlah tenaga dan jumlah pasien yang tentu juga berdampak pada waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Putranto dkk (2021), hasil observasi menunjukan bahwa aktifitas unit farmasi yang paling banyak dilakukan selama 7 hari adalah aktivitas pelayanan resep racikan di IFRS Royal Prima sebesar 3450 menit.

Menyusun Standar Kelonggaran

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurul Yulaika, dkk (2018) menggunakan metode WISN, menunjukan bahwa dari 8 indikator kelonggaran yang paling paling banyak dikerjakan adalah pengecekan stok obat dengan total waktu kelonggaran/tahun sebesar 414 jam/tahun atau 24.840 menit/tahun yang merupakan pekerjaan non produktif langsung, secara teori faktor kelonggaran adalah kegiatan-kegiatan pokok/penting yang dikerjakan oleh setiap pegawai yang meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung atau dipengaruhi tinggi rendahnya kuantitas pokok pelayanan. dalam penelitian diperoleh hasil standar kelonggaran di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangking Kabupaten Bolaang Mongondow sebesar 0.386 tenaga atau sebanyak 38,6 % hal ini juga dipengaruhi oleh aktivitas di luar pelayanan di instalasi farmasi yaitu

pelaksanaan rapat dalam setahun oleh pegawai di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangking Kabupaten Bolaang Mongondow bersama pimpinan rumah sakit dan rapat internal pegawai di Instalasi Farmasi dengan rata-rata waktu sebanyak 1.440 menit/tahun yang dilakukan setiap dua kali dalam sebulan.

Kebutuhan Tenaga Kerja

Kebutuhan tenaga, dihitung berdasarkan setiap kegiatan produktif langsung yang dilakukan selama kegiatan pengamatan berlangsung. kebutuhan tenaga dari setiap kegiatan pokok dipengaruhi oleh akumulasi kuantitas pelayanan sehingga akan didapatkan jumlah kebutuhan jumlah pegawai yang tepat. Perbandingan dengan penelitian serupa menunjukkan bahwa data kuantitas yaitu rekapan jumlah resep secara keseluruhan sangat mempengaruhi hasil pada jumlah kebutuhan yang tepat, menurut Verawaty M. dkk (2016), dengan meningkatnya jumlah resep yang dilayani akan meningkatkan beban kerja secara langsung. Perolehan data kuantitas jumlah resep di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangking Kabupaten Bolaang Mongondow didapatkan dari hasil rekapan selama 1 tahun yang peroleh dari data penyimpanan terkomputerisasi yang didukung oleh aplikasi khusus rumah sakit yang dirancang untuk mengoprasikan pembayaran resep tunai dan pengimputan resep BPJS baik rawat jalan maupun rawat inap, total jumlah rekapan resep secara keseluruhan sebanyak 18.594 terbagi atas resep non racikan sebanyak 17.836 resep dan resep racikan sebanyak 758 resep yang telah dilayani selama tahun 2023. Pelayanan resep juga ditambah dengan pelayanan poliklinik dokter spesialis seperti poliklinik Interna, poliklinik bedah, poliklinik mata, poliklinik KB, poliklinik KIA, poliklinik anak, poliklinik umum, poliklinik gigi, poliklinik THT dan poliklinik kulkel. yang masing-masing poliklinik memiliki jadwal praktek setiap minggunya

Rasio WISN

Ketentuan hasil rasio dalam metode *Workload Indicators Staffing Need* (WISN) menggunakan 3 kategori yaitu : (1) apabila rasio WISN didapatkan sama dengan 1,00 maka perbandingan antara kebutuhan dengan jumlah tenaga yang tersedia adalah cukup untuk memenuhi beban kerja sesuai dengan standar profesional yang telah ditetapkan; (2) apabila rasio WISN didapatkan $\leq 1,00$ maka jumlah tenaga pada saat ini kurang dibanding jumlah yang dibutuhkan untuk memenuhi beban kerja sesuai dengan standar profesional yang telah ditetapkan; (3) apabila rasio WISN didapatkan $\geq 1,00$ maka jumlah tenaga pada saat ini berlebih dibanding jumlah yang dibutuhkan untuk memenuhi standar beban kerja. Jumlah keseluruhan pegawai di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangking Kabupaten Bolaang Mongondow berjumlah 11 orang sedangkan pada hasil penelitian hanya membutuhkan 2 orang tenaga untuk mengatasi beban kerja yang ada, maka hasil penelitian didapatkan pada kategori rasio yang ke tiga yaitu $\geq 1,00$ (*overstaffing*). Penelitian yang sama dilakukan oleh dewi nopriyanti dkk, (2017) ditemukan hasil bahwa tenaga kefarmasian di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh di Depo farmasi IBS kelebihan 1 orang pegawai sehingga perlu redistribusi ke bagian unit pelayanan rumah sakit yang memerlukan tenaga kefarmasian.

KESIMPULAN

Analisis kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja menggunakan Metode WISN di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangking Kabupaten Bolaang Mongondow, berdasarkan hasil perhitungan total kebutuhan tenaga yang tepat yaitu 2 orang tenaga kefarmasian untuk melakukan pekerjaan di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangking Kabupaten Bolaang Mongondow, sedangkan tenaga yang ada yaitu sebanyak 11 orang tenaga kefarmasian maka

terdapat kelebihan tenaga sebanyak 9 orang tenaga kefarmasian, dengan rasio WISN yaitu 5,5 (≥ 1) artinya jumlah tenaga berlebih atau *overstaffing*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow dan Program Studi Farmasi, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Sam Ratulangi yang telah memberikan izin dan membantu kelangsungan penelitian sehingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aah Tsamrotul Fuadah, 2021, Buku Daras Peradilan Agama di Indonesia, Cetakan Pertama, PT. Liventurindo, Bandung.
- Agustini, T.T., Muharni, S., & Dwiputri, Y.M. (2023). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Metode *Workload Indicators Staffing Need* (Wisn) Di Depo Farmasi Rawat Jalan Rsud Arifin Achmad Provinsi Riau. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Eksakta*.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chaerunnisa A.R & Dewi Yuniar (2023). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Bidang Kesehatan*. ISBN 978-623-02-5884-8. Jakarta: cipta terbit
- Cinar, O. 2015. The Relationships between Mobbing, Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 9(1), pp. 87–89.
- Darmayanti. (2016). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Dikaitkan dengan Time Management. *Jurnal Akuisisi*. 4(1): hal 3-4.
- Depkes RI. 2015. *Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 81/Menkes/SK/I/2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan SDM Kesehatan Di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit*. Jakarta.
- Dessler G. Manajemen Sumber Daya Manusia. In: *Pelatihan Dan Pengembangan*. ; 2017. doi:10.1145/2505515.2507827
- Donsu, Yosefien Ch. (2016). Faktor Penyebab Medication Error pada Pelayanan Kefarmasian Rawat Inap Bangsal Anak RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado. *PHARMACON*, 5(3).
- Effa Tuzzakiyah, Ria Chandra Kartika dkk. (2022). Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis dengan Metode *Workload Indicators Staffing Need* (WISN). *Jurnal Rekam Medis dan Manajemen Informasi Kesehatan* Vol. 1, No. 2, Bulan Oktober Tahun 2022, hlm. 73-79 EISSN: 2829-4777
- Fadila. 2019. Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Rekam Medis di Unit Filing. *Jurnal Rekam Medis dan Informasi Kesehatan* Volume 2 Nomor 1 (Maret 2019). e-ISSN 2622-7614.
- Hedrik Kusuma, Suhadi Prayitno. 2021. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja dengan Metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Kota. *Jurnal Profesi Kesehatan Masyarakat*, Accepted : 9 april 2021. <http://jurnal.bhmm.ac.id/index.php/jpkm>.
- Hermawan A. Analisis Distribusi Tenaga Kesehatan (Dokter Perawat Dan Bidan) Di Indonesia Pada 2013 Dengan Menggunakan Gini Index. *Bul Penelit Sist Kesehat*. 2019;22(3):167–75
- Ilyas. Yaslis. *Perencanaan SDM Rumah Sakit: Teori, Metoda dan Formula*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok. 2013

- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Kuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kepmenkes Nomor 129 Tahun 2008 Tentang Standar Pelayanan Minimum Rumah Sakit.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(01), 403-411. Manalu, P.B., Sahara, M., Suyono, T., & Sianipar, M.R. (2021).
- McQuide, P. A., Kolehmainen-Aitken, R. L., & Forster, N. (2013). *Applying the workload indicators of staffing need (WISN) method in Namibia: challenges and implications for human resources for health policy*. *Human resources for health*, 11, 1-11.
- Mugisha, dan Namaganda. 2014. *Using the Workload Indicator of Staffing Needs (WISN) methodologi to assess work pressure among the nursing staff of Lacor Hospital*
- Nisaa, T. A., & Lestari, P. W. (2020). Analisis beban kerja tenaga teknis kefarmasian di instalasi farmasi rumah sakit x. *Binawan Student Journal*, 2(3), 292–298. <https://doi.org/10.54771/bsj.v2i3.176>
- Permenkes Nomor 72 Tahun 2016. Standar pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit
- Ritonga. 2017. Analisis Sumber Daya Manusia Terhadap Beban Kerja Di Bagian Penyimpanan Rekam Medis Menggunakan Metode Wisn (*Workload Indicator Of Staffing Need*) *RSU Pusat H. Adam Malik Medan*. *Jurnal Ilmiah Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda Vol 2 No 1, Februari 2017*.
- Shipp, P.J. 1998. *Workload Indicators of Staffing Need: A Manual for Implementation*. Geneva: World Health Organization.
- Sinambela, Li. P. (2017), *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Subhan M. Wardani R, dkk (2021). *Buku Analisis dan Evaluasi Kebutuhan Apoteker dengan Metode Wisn di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Haji Surabaya*. ISBN 978-623-6434-04-8. Strada Press 2021.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, N.A., Mansur, M., dan Djauhari, T. 2017. Analisis Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi RS Universitas, Muhammadiyah Malang Tahun 2016. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*. Vol 6 No 2: 82-90.
- Verawaty., Ramdani, M.I., Laksmiawati, D.R., dan Meidiawati, C. 2017. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kefarmasian Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Grha Permata Ibu Tahun 2016*. *Jurnal penelitian farmasi Indonesia*. Vol 7 No 2 :2443-2946.
- Wanri, Rahayu dan Trigono. 2018. Analisis Kebutuhan Tenaga Administrasi Berdasarkan Beban Kerja dengan Teknik Work Sampling Menggunakan Metode WISN Jalan RS. Dr. Bratanata Jambi Tahun 2018. *Jurnal Kesmas Jambi Vol 2 No 2, September 2018*.
- Yulaika, N. (2018). Perencanaan Tenaga Teknis Kefarmasian Berdasarkan Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode WISN di RSIA KM. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*.
- Yunita Prastyawati, 2013. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Nyata dengan Metode WISN (Workload Indicator Staffing Needs) di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar.