

ANALISIS KETIMPANGAN TENAGA KERJA FARMASI RUMAH SAKIT BERDASARKAN METODE WISN : KAJIAN LITERATUR

Azra Raisya Myfirda^{1*}

S1 Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga¹

*Corresponding Author : azraraisya18@gmail.com

ABSTRAK

Instalasi farmasi rumah sakit memiliki peran penting dalam mendukung pelayanan kesehatan. Namun, ketimpangan jumlah tenaga kerja dapat mempengaruhi mutu pelayanan. Kajian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) di instalasi farmasi rumah sakit di Indonesia, menganalisis ketimpangan sumber daya berdasarkan rasio WISN, dan mengidentifikasi dampaknya terhadap mutu pelayanan. Kajian ini merupakan literature review terhadap 11 artikel terpilih dari Google Scholar, yang diseleksi menggunakan metode PRISMA dan memenuhi kriteria inklusi tertentu. Mayoritas artikel menunjukkan adanya kekurangan tenaga kerja berdasarkan perhitungan WISN, dengan bentuk ketimpangan bervariasi. Ketimpangan ini berdampak pada peningkatan beban kerja, stres, penurunan produktivitas, serta risiko terhadap keselamatan pasien serta kualitas pelayanan. Ketimpangan SDM di instalasi farmasi perlu ditangani dengan perencanaan berbasis beban kerja yang lebih strategis agar efisiensi operasional dan mutu layanan tetap terjaga.

Kata kunci : instalasi farmasi, ketimpangan SDM, mutu pelayanan, rumah sakit, WISN

ABSTRACT

The hospital pharmacy unit plays a vital role in supporting healthcare delivery. However, workforce imbalance remains a critical challenge that may affect service quality. This study aims to evaluate the implementation of the Workload Indicators of Staffing Need (WISN) method in hospital pharmacy units in Indonesia, analyze workforce disparities based on WISN ratios, and identify their impact on service quality. This literature review included 11 selected articles retrieved from Google Scholar and screened using the PRISMA approach, based on predefined inclusion criteria. Most studies revealed workforce shortages as indicated by WISN calculations, with varying degrees of imbalance. These disparities led to increased workload, stress, reduced productivity, and potential risks to patient safety and service quality. Workforce imbalances in hospital pharmacy units should be addressed through strategic workload-based planning to maintain operational efficiency and ensure high-quality healthcare services.

Keywords : hospital, pharmacy unit, service quality WISN, workforce imbalance

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi kompleks yang padat karya dan padat kerja. Berdasarkan Permenkes No. 3 Tahun 2020 rumah sakit didefinisikan sebagai institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit berperan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat lanjut yang menyediakan berbagai pelayanan mulai dari pelayanan medis hingga pelayanan penunjang non-medis. Dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit, unit farmasi berperan sebagai unit fungsional yang bertanggung jawab atas seluruh aktivitas pelayanan kefarmasian. Peran unit ini mencakup pengelolaan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan bahan medis habis pakai serta pelayanan farmasi klinik yang dapat mendukung keberhasilan pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Dalam praktiknya, tidak jarang ditemukan masalah pelayanan yang dapat berdampak pada mutu dan keselamatan pasien di unit farmasi. Masalah tersebut antara lain lamanya waktu

tunggu pelayanan, kesalahan dalam pemberian obat, serta terjadinya stock out obat. Lamanya waktu tunggu pelayanan resep rawat jalan, kesalahan dalam pemberian obat, dan terjadinya stock out umumnya disebabkan oleh tingginya beban kerja dan terbatasnya jumlah tenaga kerja (Wirajaya & Rettobjaan, 2022; Fitria & Dhamanti, 2024; Angraini & Novitri, 2025). Kurangnya jumlah tenaga kerja dan tingginya beban kerja tenaga kerja instalasi farmasi menunjukkan adanya perencanaan sumber daya manusia yang belum optimal. Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menentukan dan memperoleh jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (Prawiro, et al. 2022). Jumlah tenaga kerja dibutuhkan dapat dihitung berdasarkan beberapa faktor salah satunya beban kerja. Pada konteks fasilitas kesehatan, metode penghitungan jumlah tenaga kerja yang umum diterapkan adalah metode *Workload Indicators of Staffing Need* atau WISN yang dikembangkan oleh WHO. Metode ini digunakan sebagai indikator untuk mengukur jumlah kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja riil yang dilakukan oleh masing-masing jenis tenaga kesehatan pada unit kerja di fasilitas pelayanan kesehatan, termasuk di rumah sakit (Agustini, et al. 2023).

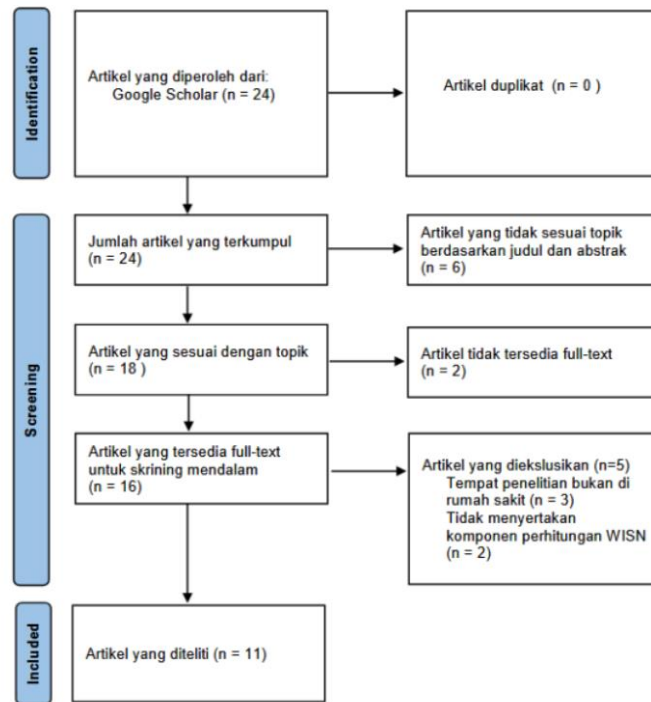
Penerapan perencanaan sumber daya manusia kesehatan dengan pendekatan atau metode WISN memungkinkan organisasi untuk menilai jumlah tenaga kesehatan yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja dengan menerapkan standar waktu tertentu untuk berbagai aktivitas (Wardani, et al. 2022). Terdapat tiga komponen yang menjadi dasar untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja menggunakan metode ini meliputi waktu kerja tersedia atau *available working time*, standar beban kerja atau *workload standards*, dan faktor kelonggaran atau *allowance factors*. Penghitungan komponen tersebut menghasilkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan atau *HR needs* dan rasio WISN yang merupakan perbandingan antara tenaga kerja yang tersedia dengan tenaga kerja yang dibutuhkan. Meskipun metode WISN telah umum diaplikasikan di berbagai fasilitas kesehatan, implementasinya di instalasi farmasi rumah sakit di Indonesia masih menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara ketersediaan tenaga kerja dan kebutuhan riil berdasarkan beban kerja aktual. Beberapa studi menunjukkan adanya ketimpangan jumlah tenaga kerja, akan tetapi masih diperlukan analisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi dampaknya terhadap kualitas pelayanan kesehatan di instalasi farmasi rumah sakit.

Oleh karena itu, disusunlah artikel ini untuk mengevaluasi implementasi WISN di instalasi farmasi rumah sakit di Indonesia, menganalisis ketimpangan sumber daya manusia berdasarkan rasio WISN, dan menganalisis dampak ketimpangan tersebut terhadap kualitas pelayanan di instalasi farmasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur atau *literature review* dengan fokus kajian pada konteks rumah sakit di Indonesia. Pencarian artikel dilakukan melalui basis data Google Scholar dengan kata kunci pencarian artikel meliputi (“WISN”) AND (“Hospital” OR “Rumah Sakit”) AND (“Staffing” OR “Tenaga Kerja”) AND (“Pharmacy Unit” OR “Unit Farmasi”). Pencarian artikel dibatasi untuk artikel yang dipublikasikan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir (2021-2025), menggunakan bahasa Indonesia atau bahasa Inggris, serta artikel dalam bentuk *original article*, *free full text*, dan *open access*. Kriteria inklusi dari kajian literatur ini mencakup artikel yang membahas tentang implementasi metode WISN untuk analisis kebutuhan tenaga kerja unit farmasi di rumah sakit disertai dengan langkah perhitungan yang lengkap, aspek perhitungan dalam bentuk numerik, dan interpretasi hasil perhitungan. Penyaringan artikel dilakukan dengan metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses*) yang mencakup 4 tahapan yaitu *identification*,

screening, eligibility, dan inclusion. Penjelasan proses seleksi artikel dimuat dalam diagram alir PRISMA sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Prisma

Sejumlah 24 artikel teridentifikasi melalui proses pencarian artikel dengan kata kunci yang telah ditentukan. Kemudian, seluruh artikel tersebut melalui proses penyaringan awal untuk mengidentifikasi potensi duplikasi. Hasilnya, tidak ditemukan adanya artikel duplikat sehingga jumlah artikel tetap. Proses selanjutnya adalah penyaringan tahap kedua untuk menilai kesesuaian judul dan abstrak dengan fokus kajian. Pada tahap ini ditemukan 6 artikel yang tidak relevan dan dikeluarkan dari analisis, sehingga tersisa 18 artikel untuk dinilai kelayakannya. Penilaian kelayakan dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, dan didapatkan 11 artikel yang layak untuk diteliti dalam kajian literatur ini.

HASIL

Kajian ini menganalisis sebelas artikel terpilih yang membahas mengenai implementasi metode Workload Indicators of Staffing Needs (WISN) di instalasi farmasi rumah sakit di Indonesia. Analisis implementasi WISN mengacu pada kelengkapan komponen perhitungan yang terdiri atas Waktu kerja tersedia (WKT), Standar beban kerja (SBK), dan Standar kelonggaran (SK). Kajian ini juga melihat hasil perhitungan WISN untuk menganalisis kondisi ketimpangan sumber daya, serta menelaah potensi dampak ketimpangan tersebut terhadap pelayanan di unit farmasi. Ringkasan hasil ekstraksi artikel disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Literature Review

Penulis (Tahun)	Tujuan	Tempat Penelitian	Desain Sampel	dan	Temuan
Fadilah et al. (2023)	Menganalisis kebutuhan tenaga teknis	RSU Medina	Syifa	Penelitian kualitatif dengan metode	Komponen Perhitungan (Implementasi WISN) Waktu kerja tersedia (AWT),

	kefarmasian berdasarkan metode WISN			observasi, wawancara, dan telaah dokumen.	Standar beban kerja (WS), dan Standar kelonggaran (Allowance) dihitung secara lengkap
				Sampel tidak disebutkan dalam artikel	Hasil WISN (Jumlah dan Rasio) Tenaga kerja yang dibutuhkan: 9 orang Tenaga kerja tersedia: 6 orang. Rasio WISN tidak dibahas dalam artikel. Bentuk Ketimpangan SDM Terdapat kekurangan tenaga kerja sebanyak 3 orang Potensi Dampak Ketimpangan Tidak dibahas langsung
Agustini et al. (2023)	Mengetahui kebutuhan tenaga kerja di depo farmasi rawat jalan RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau	RSUD Achmad	Arifin	Penelitian deskriptif-observasional. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi dengan formulir work sampling. Populasi penelitian ini adalah semua tenaga kerja Instalasi Farmasi RSUD Arifin Achmad Sampel hanya disebutkan sebagai informan	Komponen Perhitungan (Implementasi WISN) Waktu kerja tersedia (AWT), Standar beban kerja (WS), dan Standar kelonggaran (Allowance) dihitung secara lengkap Hasil WISN (Jumlah dan Rasio) Tenaga kerja yang dibutuhkan: 18 orang Tenaga kerja tersedia: 16 orang. Rasio WISN: 0,88 Bentuk Ketimpangan SDM Terdapat kekurangan tenaga kerja sebanyak 2 orang Potensi Dampak Ketimpangan Ketimpangan yang ditemukan menyebabkan beban kerja yang ada cukup tinggi.
Wuisan et al. (2024)	Menganalisis kebutuhan yang tepat terhadap tenaga kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Mongondow dengan metode WISN	RSUD Binangkang Kabupaten Bolaang	Datoe	Penelitian deskriptif-observasional. Pengamatan dilakukan dengan memanfaatkan formulir work sampling Populasi seluruh tenaga farmasi Sampel tidak disebutkan secara eksplisit	Komponen Perhitungan (Implementasi WISN) Waktu kerja tersedia (AWT), Standar beban kerja (WS), dan Standar kelonggaran (Allowance) dihitung secara lengkap Hasil WISN (Jumlah dan Rasio) Tenaga kerja yang dibutuhkan: 2 orang Tenaga kerja tersedia: 11 orang. Rasio WISN: 5,5 Bentuk Ketimpangan SDM Terdapat kelebihan tenaga kerja sebanyak 9 orang Potensi Dampak Ketimpangan Tidak dibahas langsung
Saptowati & Hidayah (2022)	Mengetahui beban kerja instalasi farmasi RS	RS Muhammadiyah Babat		Penelitian deskriptif dengan metode observasi,	Komponen Perhitungan (Implementasi WISN) Waktu kerja tersedia (AWT), Standar beban kerja (WS), dan

	Muhammadiyah Babat sebagai dasar perhitungan kebutuhan tenaga di instalasi farmasi RS Muhammadiyah Babat			wawancara mendalam, dan telaah dokumen. Pengamatan menggunakan work sampling dan daily log. Sampel tenaga kefarmasian	Standar kelonggaran (Allowance) dihitung secara lengkap Hasil WISN (Jumlah dan Rasio) Tenaga kerja yang dibutuhkan: 20 orang (7 apoteker, 13 asisten apoteker). Tenaga kerja tersedia: 12 orang (2 apoteker, 10 asisten apoteker, 2 orang staf pendukung). Rasio WISN: 0,69 Bentuk Ketimpangan SDM Terdapat kekurangan tenaga kerja sebanyak 8 orang secara keseluruhan. Potensi Dampak Ketimpangan Tidak dibahas langsung
Manulu et al. (2021)	Menganalisis kebutuhan tenaga di instalasi farmasi dengan metode WISN	RS Royal Prima Medan		Penelitian deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara, dan telaah dokumen. Sampel informan wawancara terdiri atas 1 kepala instalasi farmasi, 1 apoteker, dan 1 asisten apoteker.	Komponen Perhitungan (Implementasi WISN) Waktu kerja tersedia (AWT), Standar beban kerja (WS), dan Standar kelonggaran (Allowance) dihitung secara lengkap Hasil WISN (Jumlah dan Rasio) Tenaga kerja yang dibutuhkan: 41 orang. Tenaga kerja tersedia: 29 orang. Rasio WISN: 0,7. Bentuk Ketimpangan SDM Terdapat kekurangan tenaga kerja sebanyak 12 orang. Potensi Dampak Ketimpangan Ketimpangan yang terjadi dapat menyebabkan tingginya beban kerja yang dapat berakibat pada menurunnya produktivitas yang bisa menimbulkan stres kerja.
Abdullah et al. (2023)	Mengetahui kebutuhan tenaga kerja SDM di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar berdasarkan beban kerjanya dengan metode WISN	RSUD Makassar	Kota	Penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Sampel tidak dibahas dalam artikel	Komponen Perhitungan (Implementasi WISN) Waktu kerja tersedia (AWT), Standar beban kerja (WS), dan Standar kelonggaran (Allowance) dihitung secara lengkap Hasil WISN (Jumlah dan Rasio) Tenaga kerja yang dibutuhkan: 30 orang (6 staf gudang obat, 17 staf apotek rawat inap dan IGD, dan 7 staf apotek rawat jalan). Tenaga kerja tersedia: 23 orang secara keseluruhan. Rasio WISN: 0,76 Bentuk Ketimpangan SDM Terdapat kekurangan tenaga kerja sebanyak 7 orang secara keseluruhan. Potensi Dampak Ketimpangan Ketimpangan yang ada

menyebabkan beban kerja yang tinggi. Tingginya beban kerja dapat mengakibatkan stres kerja yang dapat menimbulkan kelelahan tenaga farmasi yang dapat memicu konflik.

Syahrial et al. (2022)	Menganalisis kebutuhan sumber daya manusia dan kualitas pelayanan farmasi di RS Amira Purwakarta untuk membantu perencanaan kebutuhan SDM yang sesuai dengan beban kerja riil dan upaya-upaya untuk memperbaiki pelayanan kefarmasian	RS Purwakarta	Amira	Penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel penelitian adalah 375 pasien rawat jalan dan karyawan IFRS Amira yang terdiri atas apoteker, tenaga teknis kefarmasian, dan tenaga administrasi	Komponen Perhitungan (Implementasi WISN) Waktu kerja tersedia (AWT), Standar beban kerja (WS), dan Standar kelonggaran (Allowance) dihitung secara lengkap Hasil WISN (Jumlah dan Rasio) Tenaga kerja yang dibutuhkan: 25 orang. Tenaga kerja tersedia: 21 orang. Rasio WISN tidak disebutkan secara langsung. Bentuk Ketimpangan SDM Terdapat kekurangan tenaga kerja sebanyak 4 orang. Potensi Dampak Ketimpangan Ketimpangan yang ada menyebabkan masalah pelayanan seperti lamanya waktu tunggu yang melebihi SPM dan tingginya beban kerja di salah satu shift.
Subhan et al. (2021)	Menganalisis dan mengevaluasi kebutuhan tenaga kerja instalasi farmasi RS Haji Surabaya menggunakan metode WISN	RS Haji Surabaya		Penelitian deskriptif-observasional dengan analisis data kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dengan menggunakan metode work sampling. Sampel tidak disebutkan secara langsung.	Komponen Perhitungan (Implementasi WISN) Waktu kerja tersedia (AWT), Standar beban kerja (WS), dan Standar kelonggaran (Allowance) dihitung secara lengkap Hasil WISN (Jumlah dan Rasio) Tenaga kerja yang dibutuhkan: 24 orang. Tenaga kerja tersedia: 20 orang. Rasio WISN: 0,81 Bentuk Ketimpangan SDM Terdapat kekurangan tenaga kerja sebanyak 4 orang secara keseluruhan. Potensi Dampak Ketimpangan Ketimpangan yang ada menyebabkan beban kerja yang tinggi di pelayanan farmasi klinis.
Salim et al. (2024)	Menganalisis beban kerja petugas farmasi di depo farmasi rawat jalan RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau	RSUD Achmad Riau	Arifin	Penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan <i>work sampling</i> .	Komponen Perhitungan (Implementasi WISN) Waktu kerja tersedia (AWT), Standar beban kerja (WS), dan Standar kelonggaran (Allowance) dihitung secara lengkap Hasil WISN (Jumlah dan Rasio)

			Sampel dalam penelitian ini adalah 16 orang petugas farmasi.	Tenaga kerja yang dibutuhkan: 18 orang. Tenaga kerja tersedia: 16 orang. Rasio WISN: 0,80 Bentuk Ketimpangan SDM Terdapat kekurangan tenaga kerja sebanyak 2 orang secara keseluruhan. Potensi Dampak Ketimpangan Ketimpangan yang ada menyebabkan beban kerja yang tinggi. Tingginya beban kerja dapat menimbulkan stres kerja yang dapat berakibat buruk terhadap keselamatan pasien.
Sombo et al. (2022)	Menganalisis jumlah pekerja yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja yang ada di pelayanan depo farmasi rawat jalan peserta asuransi JKN di sebuah rumah sakit swasta di Bandung menggunakan WISN.	RS Swasta di Bandung	Penelitian observasional-deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi langsung, dan tinjauan dokumen. Sampel penelitian melibatkan dua tenaga apoteker di instalasi farmasi tersebut.	Komponen Perhitungan (Implementasi WISN) Waktu kerja tersedia (AWT), Standar beban kerja (WS), dan Standar kelonggaran (Allowance) dihitung secara lengkap Hasil WISN (Jumlah dan Rasio) Tenaga kerja yang dibutuhkan: 4 orang. Tenaga kerja tersedia: 7 orang secara keseluruhan. Rasio WISN: 0,57 Bentuk Ketimpangan SDM Terdapat kekurangan tenaga kerja sebanyak 3 orang. Potensi Dampak Ketimpangan Ketimpangan yang ada dapat menurunkan kualitas kerja dan motivasi kerja staf yang ada.
Kuswandani et al. (2023)	Menganalisis beban kerja di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Padjadjaran menggunakan WISN	RSGM Universitas Padjadjaran	Penelitian deskriptif cross sectional. Populasi studi adalah tenaga teknis kefarmasian IFRS Gigi Mulut Unpad dengan kriteria inklusi: bertugas di IFRS Gigi Mulut Unpad, latar belakang pendidikan D3/S1 Farmasi dengan masa kerja minimal 1 tahun dan bersedia mengikuti penelitian.	Komponen Perhitungan (Implementasi WISN) Waktu kerja tersedia (AWT), Standar beban kerja (WS), dan Standar kelonggaran (Allowance) dihitung secara lengkap Hasil WISN (Jumlah dan Rasio) Tenaga kerja yang dibutuhkan: 6 orang. Tenaga kerja tersedia: 7 orang. Rasio WISN: 1,17 Bentuk Ketimpangan SDM Terdapat kelebihan tenaga kerja sebanyak 1 orang. Potensi Dampak Ketimpangan Tidak disebutkan secara langsung.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam kajian literatur ini mengacu pada tiga fokus utama meliputi implementasi metode WISN di instalasi farmasi rumah sakit di Indonesia berdasarkan komponen perhitungan dan hasil WISN, bentuk ketimpangan sumber daya manusia yang ditemukan, dan potensi dampak ketimpangan tersebut.

Implementasi WISN di Instalasi Farmasi Rumah Sakit

Implementasi Workload Indicators of Staffing Need (WISN) di unit farmasi rumah sakit di Indonesia secara umum telah sesuai dengan panduan yang dikembangkan oleh WHO. Penelitian yang dilakukan pada seluruh artikel sudah menunjukkan secara langsung penggunaan tiga komponen perhitungan utama dalam WISN yaitu Waktu kerja tersedia (WKT), Standar beban kerja (SBK), dan Standar kelonggaran (SK). 2 studi secara spesifik melakukan perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan jenisnya seperti pada penelitian oleh Saptowati & Hidayah (2002) di RS Muhammadiyah Babat dan Abdullah et al. (2023) di RSUD Kota Makassar. Sedangkan, 9 penelitian lainnya melakukan perhitungan kebutuhan tenaga kerja secara umum untuk satu instalasi farmasi. Selain jumlah kebutuhan tenaga kerja, perhitungan WISN juga menghasilkan rasio WISN yang dapat digunakan untuk menilai beban kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan dalam aktivitas harian di fasilitas kesehatan. Hampir seluruh penelitian sudah menyertakan hasil rasio WISN, terkecuali pada penelitian yang dilakukan oleh Fadilah et al. (2023) dan Syahrial et al. (2022). Idealnya, sebagaimana yang disebut dalam panduan WISN oleh WHO, penyajian rasio merupakan indikator penting untuk menilai kesesuaian antara ketersediaan tenaga kerja dengan beban kerja riil di fasilitas pelayanan kesehatan dalam hal ini instalasi farmasi rumah sakit.

Bentuk Ketimpangan Sumber Daya Manusia

Hasil perhitungan WISN yang tersaji pada setiap artikel menunjukkan adanya ketimpangan sumber daya manusia di unit farmasi rumah sakit. Ketimpangan ini terlihat dari selisih antara jumlah kebutuhan tenaga kerja dengan seb serta dari nilai rasio WISN yang dihasilkan. Rasio WISN yang kurang dari 1 mengindikasikan adanya kekurangan tenaga kerja, sedangkan rasio WISN yang lebih dari 1 mengindikasikan adanya kelebihan tenaga kerja yang tersedia dibandingkan dengan jumlah kebutuhannya. 9 dari 11 artikel yang dianalisis menunjukkan adanya kekurangan tenaga kerja di unit farmasi dengan jumlah yang bervariasi. Sedangkan, 2 artikel lainnya menunjukkan adanya kelebihan tenaga kerja.

Kekurangan tenaga kerja paling banyak ditemukan di rumah sakit yang diteliti oleh Manulu et al. (2021) yaitu sebanyak 12 orang. Meskipun jumlah tenaga kerja yang tersedia di rumah sakit tersebut lebih banyak dibandingkan dengan rumah sakit dalam penelitian lainnya, akan tetapi jumlah tersebut belum memenuhi kebutuhan berdasarkan beban kerja yang diterapkan. Hal tersebut disebabkan oleh proses perencanaan kebutuhan tenaga farmasi yang belum tersusun dengan baik, di mana perencanaan kebutuhannya hanya menggunakan analisis uraian tugas berdasarkan waktu yang ditentukan dalam satu hari kerja. Sementara itu, kelebihan tenaga kerja paling banyak ditemukan di rumah sakit yang diteliti oleh Wuisan et al. (2024) yaitu sebanyak 9 orang. Namun, tidak terdapat penjelasan secara langsung mengenai faktor penyebab terjadinya kelebihan tenaga kerja dalam penelitian tersebut.

Untuk memahami lebih lanjut konteks ketimpangan tersebut, penting untuk mengidentifikasi bentuk pekerjaan atau uraian tugas yang dilakukan oleh tenaga farmasi dalam studi yang dianalisis. Keberagaman jenis tugas dan volume pekerjaan yang tinggi dapat menjadi salah satu penyebab utama ketidaktepatan jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan kebutuhan aktual. Berdasarkan artikel yang dianalisis, ditemukan bahwa jenis aktivitas yang memiliki beban kerja tertinggi umumnya merupakan aktivitas yang berhubungan langsung

dengan pasien, seperti proses penerimaan dan verifikasi resep. Selain akibat dari kegiatan produktif, meningkatnya beban kerja dapat disebabkan oleh kegiatan non-produktif seperti menggantikan staf lain di luar jadwal tetap. Adanya ketimpangan tenaga kerja di instalasi farmasi ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan distribusi tenaga kerja, yang kemudian dapat menimbulkan berbagai masalah pelayanan kesehatan di instalasi farmasi rumah sakit.

Potensi Dampak Ketimpangan Sumber Daya Manusia terhadap Pelayanan Instalasi Farmasi

Ketimpangan sumber daya manusia yang ditemukan di instalasi farmasi rumah sakit berpotensi menimbulkan dampak yang signifikan terhadap mutu pelayanan kesehatan. Mayoritas artikel yang dianalisis dalam kajian ini menunjukkan bahwa kekurangan tenaga kerja dapat menimbulkan tingginya beban kerja, yang berisiko memicu stres, kelelahan, penurunan produktivitas, hingga membahayakan keselamatan pasien (Agustini et al., 2023; Manulu et al., 2021; Abdullah et al., 2023; Salim et al., 2024). Tidak hanya itu, kekurangan tenaga kerja juga memiliki dampak pada aspek pelayanan, seperti waktu tunggu yang melebihi Standar Pelayanan Minimal (Syahrial et al., 2022), serta dapat mempengaruhi motivasi dan kualitas kinerja tenaga farmasi (Sombo et al., 2022).

Dampak ketimpangan berupa surplus atau kelebihan tenaga kerja tidak dibahas secara langsung dalam artikel. Akan tetapi, kelebihan tenaga kerja atau overstaffing akan meningkatkan biaya operasional, menyebabkan inefisiensi alokasi sumber daya, dan mengakibatkan penggunaan waktu kerja yang tidak produktif (Sharma, 2024; Zavihatika et al., 2020). Meskipun tidak memiliki dampak secara langsung terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, namun kondisi ini tetap perlu dievaluasi oleh manajemen rumah sakit. Ketimpangan sumber daya manusia baik kurangnya tenaga kerja atau understaffing maupun kelebihan tenaga kerja atau overstaffing mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara jumlah tenaga kerja dan beban kerja ril.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, implementasi WISN pada instalasi farmasi di rumah sakit di Indonesia sudah dilakukan sesuai dengan pedoman WHO. Akan tetapi penyajiannya masih perlu dilengkapi dengan rasio WISN sebagai indikator penting untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dengan tenaga kerja yang tersedia. Bentuk ketimpangan yang umum ditemukan pada instalasi farmasi adalah kurangnya tenaga kerja atau understaffing dengan rasio WISN kurang dari 1. Ketimpangan ini dapat menyebabkan berbagai permasalahan baik dari segi kualitas pelayanan kesehatan maupun dari segi operasional. Sehingga, diperlukan pengelolaan secara strategis untuk menjaga efisiensi operasional serta menjamin mutu pelayanan yang optimal dan berkelanjutan di instalasi farmasi rumah sakit di Indonesia.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada pembimbing yang telah mendukung dalam penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. A. A., Samsualam, & Haeruddin. (2023). Analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar. *Journal of Muslim Community Health*, 4(4), 191–202. <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1425>
- Agnes, P. P. A., Yohanes, D. C., & Pradipta, I. S. (2022). Penerapan metode *Workload Indicator Staffing Need* untuk evaluasi kebutuhan tenaga kefarmasian: Studi kasus di depo

- farmasi rawat jalan peserta asuransi Jaminan Kesehatan Nasional pada sebuah rumah sakit swasta di Kota Bandung. *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia*, 11(4), 352–359. <https://doi.org/10.15416/ijcp.2022.11.4.352>
- 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 Hasil Penelitian dan Pengkajian Ilmiah Eksakta (JPPIE)*, 2(1), 110–115. <https://doi.org/10.47233/jppie.v2i1.797>
- Angraini, D., Novitri, A., & Irawan, B. (2025). Analisis faktor penyebab *stock out* obat di gudang farmasi RSI Ibnu Sina Padang. *SEHATMAS (Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat)*, 4(1), 307–321. <https://doi.org/10.55123/sehatmas.v4i1.3453>
- Fadilah, Y. R., Gustaman, R. A., & Annashr, N. N. (2025). Analisis kebutuhan tenaga kerja kefarmasian berdasarkan metode WISN di RSU Syifa Medina tahun 2024. *Jurnal Kesehatan Komunitas Indonesia*, 21(1), 49–56.
- Fitria, S. N., & Dhamanti, I. (2024). Analisis faktor penyebab *medication error* pada unit rawat jalan di rumah sakit: *Literature review*. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(4), 11244–11253. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Kuswandani, F., Lestari, D., & Balafif, F. F. (2021). Analisis beban kerja tenaga teknis kefarmasian di Instalasi Farmasi RSGM Universitas Padjadjaran dengan metode *Workload Indicators of Staffing Needs*. *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia*, 10(3), 198–208. <https://doi.org/10.15416/ijcp.2021.10.3.198>
- Manalu, P., Sahara, M., Suyono, T., & Sianipar, M. R. (2021). *Using the Workload Indicators of Staffing Need (WISN) method for predicting pharmacists human resources in hospitals. Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 6(3), 537–542. <https://doi.org/10.30604/jika.v6i3.579>
- Salim, A., Syabania, D., Angella, S., & Tonis, M. (2024). Analisis beban kerja petugas farmasi di depo farmasi rawat jalan RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(3), 7456–7467.
- Saptowati, E., & Hidayah, N. (2022). Analisis beban kerja dan kebutuhan kepegawaian dengan metode WISN dan FTE di Farmasi RS Muhammadiyah Babat. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3), 59–66. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM>
- Syahrial, A., Kumala, S., Sarnianto, P., & Hersunaryati, Y. (2022). Analisis kebutuhan sumber daya manusia dan kualitas pelayanan farmasi di RS Amira Purwakarta. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.6004>
- Wirajaya, M. K. M., & Rettobjaan, V. F. C. (2022). Faktor yang mempengaruhi waktu tunggu pelayanan resep rawat jalan di instalasi farmasi rumah sakit: *Sistematik review*. *Jurnal Kesehatan*, 13(2), 408–415. <http://ejurnal.poltekkes-tjk.ac.id/index.php/JK>
- World Health Organization. (2023). *Workload indicators of staffing need: User's manual, second edition*. WHO.
- Wuisan, A. K., Lolo, W. A., & Rundengan, G. E. (2024). Analisis tenaga kefarmasian berdasarkan metode *Workload Indicators Staffing Need* (WISN) di Instalasi Farmasi RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(3), 6691–6700.
- Zavihatika, S., Syari, W., & Prastia, T. N. (2020). Analisa kebutuhan tenaga kerja radiologi dilihat dari beban kerja di Instalasi Radiologi Rumah Sakit Islam Bogor tahun 2020. *PROMOTOR: Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 3(5), 522–529. <https://doi.org/10.32832/pro.v3i5.4208>