

## BAB 1: PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tenaga kefarmasian adalah tenaga yang melakukan pekerjaan kefarmasian, yang terdiri atas Apoteker dan Tenaga Teknis Kefarmasian. Apoteker adalah sarjana farmasi yang telah lulus sebagai Apoteker dan telah mengucapkan sumpah jabatan sedangkan Tenaga Teknis Kefarmasian adalah tenaga yang membantu Apoteker dalam menjalankan pekerjaan kefarmasian, yang terdiri atas Sarjana Farmasi, Ahli Madya Farmasi dan Analis Farmasi. Pelaksanaan pekerjaan kefarmasian meliputi pengadaan, produksi, distribusi atau penyaluran dan pelayanan sediaan farmasi. Pelaksanaan setiap pekerjaan kefarmasian sekurang-kurangnya harus memiliki 1 orang apoteker sebagai penanggungjawab sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.51 tahun 2009 tentang pekerjaan kefarmasian.<sup>25</sup>

Ketersediaan tenaga kefarmasian berdasarkan data International Pharmaceutical Federation (FIP) tahun 2018 jumlah apoteker yang terdaftar di 74 negara yang mewakili 76% populasi dunia yaitu mencapai angka 4 juta tetapi hanya 2,8 juta yang aktif dan angka tersebut tidak menjamin keselamatan pasien secara holistik. Data tenaga kefarmasian yang didayagunakan di fasilitas pelayanan kesehatan di Indonesia berdasarkan data Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) tahun 2019 yaitu sebanyak 63.177 orang dan di provinsi sumatera barat berjumlah 1.540 orang dimana masih terdapat kekurangan dan tidak terdistribusi merata di seluruh fasilitas pelayanan kesehatan.<sup>6</sup>

Data rencana kebutuhan sumber daya manusia kesehatan (SDMK) Kabupaten Pasaman Barat tahun 2020 menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kefarmasian. Dari data seluruh puskesmas dan unit pelaksana teknis daerah (UPTD) jumlah kebutuhan tenaga kefarmasian yaitu sebanyak 33 orang sedangkan ketersediaan hanya 13 orang. Kesenjangan paling banyak terdapat di Instalasi Farmasi Kabupaten (IFK) Pasaman Barat yaitu dari dua jabatan fungsional apoteker dan tenaga teknis kefarmasian, terdapat kekosongan pada jenis SDM apoteker dan dibutuhkan penambahan 1 orang. Terdapat 1 orang tenaga teknis kefarmasian dan dibutuhkan penambahan 2 orang sehingga diperoleh rasio sebesar 0,5.<sup>5</sup>

Instalasi Farmasi Kabupaten Pasaman Barat adalah unsur pelaksana teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu pada Dinas Kesehatan. IFK merupakan sarana tempat penyimpanan dan penyaluran sediaan farmasi dan alat kesehatan milik pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, dalam rangka pelayanan kesehatan. Standar pelayanan yang dilakukan di IFK diatur oleh masing-masing kabupaten berdasarkan peraturan bupati di setiap daerah, sedangkan untuk Kabupaten Pasaman Barat standar pelayanannya disamakan dengan standar pelayanan kefarmasian puskesmas sesuai Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 74 tahun 2016 tentang pengelolaan sediaan farmasi dan bahan medis habis pakai.<sup>6</sup>

Tugas pokok dan fungsi IFK Pasaman Barat yaitu manajemen kefarmasian dalam rangka pengelolaan sediaan farmasi dan alat kesehatan. Manajemen kefarmasian terdiri dari perencanaan, penyimpanan, distribusi dan pencatatan dan pelaporan. Perencanaan meliputi menentukan jenis dan menghitung jumlah sediaan farmasi sesuai kebutuhan dalam bentuk rencana kebutuhan obat (RKO). Selain

perencanaan IFK bertanggungjawab melakukan analisa dan kompilasi kebutuhan obat yang dibuat oleh puskesmas dalam bentuk laporan pemakaian dan lembar permintaan obat (LPLPO). Kegiatan perencanaan dan evaluasi kebutuhan obat ini harus dilakukan oleh seorang apoteker dimana menurut Peraturan Pemerintah RI No.51 tahun 2009 tentang pekerjaan kefarmasian pasal 14 disebutkan bahwa setiap fasilitas distribusi atau penyaluran sediaan farmasi harus memiliki seorang apoteker sebagai penanggungjawab.<sup>27</sup>

Survey pendahuluan yang dilakukan di IFK Pasaman Barat menemukan beberapa kendala yaitu kekurangan tenaga dan peningkatan beban kerja. Menurut keterangan dari Kepala IFK Pasaman Barat untuk menutupi kekurangan tenaga khususnya kekosongan pada jenis tenaga apoteker, Kepala IFK yang memiliki kualifikasi apoteker harus merangkap jabatan yaitu jabatan struktural sebagai kepala IFK dan fungsional sebagai apoteker. Kendala lainnya juga ditemukan pada penatausahaan dan penyimpanan obat yang timbul akibat kekurangan tenaga. Obat dikategorikan ke dalam 3 kategori yaitu obat pelayanan kebutuhan dasar, vaksin, dan obat program kesehatan. Seharusnya setiap kategori obat dikelola oleh 1 orang tenaga teknis kefarmasian sehingga kebutuhannya sebanyak 3 orang sedangkan ketersediaan hanya 1 orang.<sup>2</sup>

Peningkatan beban kerja dapat dilihat dari data jumlah kunjungan pasien rawat jalan di fasilitas kesehatan tingkat pertama dimana terdapat peningkatan yang signifikan sejak tahun 2018 sampai tahun 2019 yaitu 612.495 kunjungan pada tahun 2018 dan 837.003 kunjungan pada tahun 2019. Selain peningkatan jumlah kunjungan pada tahun 2020 terdapat pekerjaan tambahan dengan adanya pandemi *covid-19*, volume beban kerja menjadi bertambah berkaitan dengan penanggulangan dan pemutusan mata rantai penularan *covid-19* karena IFK Pasaman Barat menjadi pusat

distribusi logistik untuk seluruh wilayah kabupaten pasaman barat. Kendala akibat kekurangan tenaga yang ditemukan semenjak pandemi yaitu terkait sangat dibutuhkan peran dari tenaga kefarmasian yang berkaitan dengan persetujuan permintaan obat, vaksin, ataupun alat kesehatan. Jika tenaga kefarmasian tidak berada di tempat maka pihak-pihak yang melakukan permintaan logistik harus menunggu sampai tenaga kefarmasian datang dan ini tentunya akan memperlambat pelayanan.<sup>27</sup>

Kekurangan tenaga kefarmasian akan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada seluruh FKTP di Kabupaten Pasaman Barat. Beberapa permasalahan yang muncul akibat kekurangan tenaga yaitu keterlambatan distribusi ke unit pengguna. Jadwal distribusi perbekalan kesehatan dilakukan setiap dua bulan artinya 1 puskesmas mendapatkan obat rutin dan perbekalan kesehatan untuk pelayanan selama dua bulan. Pada tahun 2020, 50% jadwal distribusi obat rutin ke 18 puskesmas mengalami keterlambatan. Hal ini terjadi karena beban kerja yang meningkat yang tidak diringi oleh jumlah tenaga kefarmasian sedangkan untuk distribusi dalam pelaksanaannya harus dilakukan oleh minimal 1 orang tenaga kefarmasian.

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting untuk memprediksi atau memperkirakan seberapa banyak orang atau pegawai yang dibutuhkan untuk melakukan tugas, baik jumlahnya maupun jenisnya, ketersediannya dan apa yang akan dilakukan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dahula (2018) ditemukan hasil yaitu gambaran beban kerja apoteker jika dilihat dari pemanfaatan waktu kegiatan tergolong pada beban kerja tinggi karena pemanfaatan waktu kegiatan produktif 91,82% dan melebihi waktu kerja optimal 80%. Berdasarkan hasil penelitian dari Noor Annisa (2016) dengan metode WISN

didapatkan kesimpulan bahwa jumlah tenaga saat ini lebih kecil dibandingkan dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan dengan nilai rasio WISN  $<1$ .<sup>1</sup>

Pelaksanaan perencanaan kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 1 Tahun 2020 bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Perhitungan kebutuhan tenaga berdasarkan analisis beban kerja dilakukan agar keputusan untuk menambah atau mengurangi jumlah tenaga dilakukan berbasis pada *evidence based*.<sup>24</sup>

Beban kerja pada suatu unit adalah keseimbangan antara kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dituntut dengan jumlah tenaga yang ada yang mempertimbangkan standar jumlah tenaga menurut profesi, kualifikasi dan standar evaluasi pekerjaan. Metode yang digunakan untuk menghitung beban kerja yaitu metode *work load indicator staff need (WISN)* dan *work sampling*, dimana dengan menggunakan metode WISN akan didapatkan hasil berupa data beban kerja, data jumlah kebutuhan SDM berdasarkan kegiatan pokok pada kategori SDM Kesehatan tersebut. Sedangkan dengan metode *work sampling* akan diketahui beban kerja di suatu unit tertentu dengan melakukan pengamatan pada sekelompok orang secara sistematis.<sup>3</sup>

Peningkatan volume kerja yang tidak diiringi oleh peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga melatarbelakangi peneliti untuk melakukan analisis beban kerja dengan menggunakan metode *work sampling* dan WISN, guna mengetahui jumlah tenaga yang seharusnya ada berdasarkan beban kerja masing-masing tenaga kefarmasian untuk memaksimalkan pelayanan di instalasi farmasi. Perencanaan kebutuhan SDM yang dibuat akan berdampak pada kinerja dan mutu pelayanan.

Oleh sebab itu penulis mengambil judul “Analisis Perencanaan Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut “Berapakah Jumlah Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021”.

## 1.3 Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk diketahuinya jumlah kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketahuinya jumlah dan karakteristik tenaga di Instalasi Farmasi Kabupaten Pasaman Barat.
2. Diketahuinya uraian tugas tenaga di Instalasi Farmasi Kabupaten Pasaman Barat.
3. Diketahuinya beban kerja dengan menggunakan metode *work sampling* di Instalasi Farmasi Kabupaten Pasaman Barat.
4. Diketahuinya kebutuhan tenaga kefarmasian dengan menggunakan metode WISN di Instalasi Farmasi Kabupaten Pasaman Barat.
5. Diketahuinya pelaksanaan perencanaan kebutuhan tenaga (metode, kendala, tindak lanjut) di Instalasi Farmasi Kabupaten Pasaman Barat.



#### 1.4 Manfaat Penelitian

##### 1. Bagi Instalasi Farmasi Kabupaten Pasaman Barat

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan-kebijakan khususnya yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kebutuhan tenaga kefarmasian yang optimal.

##### 2. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan mengenai analisis perencanaan kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Pasaman Barat.

##### 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk mengetahui kondisi sebenarnya mengenai gambaran beban kerja dan jumlah kebutuhan tenaga sehingga dapat menambah ilmu dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

#### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggabungkan dua metode yaitu pendekatan kualitatif dan kuantitatif (*Mixed Method*). Pendekatan kuantitatif dilakukan pada Apoteker dan Tenaga teknis kefarmasian. Observasi dilakukan *work sampling* untuk mendapatkan jumlah waktu setiap pola kegiatan dan selanjutnya dilakukan perhitungan jumlah kebutuhan tenaga farmasi menggunakan metode WISN. Penelitian ini akan dilakukan di Instalasi Farmasi Kabupaten Pasaman Barat selama 10 hari pengamatan. Pendekatan kualitatif dilakukan dengan wawancara mendalam untuk mendapatkan informasi mengenai perencanaan kebutuhan tenaga.