

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah melaksanakan pengamatan dan wawancara, peneliti mendapatkan informasi mengenai gambaran beban kerja pegawai di Unit Farmasi Rawat Jalan Universitas Indonesia. Peneliti mengambil kesimpulan yaitu:

##### **1. Karakteristik Pegawai**

Pegawai di Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia telah memenuhi standar yang ditetapkan berdasarkan spesifikasi dalam hal pelatihan, umur, dan masa kerja berdasarkan kemampuannya.

Namun jika dilihat dari aspek pelatihan, ditemukan bahwa pelatihan khusus di bidang farmasi belum banyak diberikan dan masih kurang memadai. Hal ini akan berdampak langsung pada kinerja pegawai, karena pegawai menjadi lebih terampil melalui pelatihan dan mampu melakukan serta menyelesaikan proses pelayanan (atau aktivitas produktif lainnya) dengan baik. Pegawai yang bekerja dibawah standar akan mempengaruhi persepsi pegawai terhadap beban kerjanya.

##### **2. Waktu Kerja**

Penentuan jam kerja pada Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, baik tentang pengaturan kerja lembur maupun pembagian shift kerja yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Namun faktanya, pegawai bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditetapkan. Hal itu dikarenakan beberapa pekerjaan yang belum selesai disaat seharusnya sudah jam untuk pulang.

### 3. Aktivitas Pegawai

#### a. Kegiatan Produktif

Total persentase waktu kegiatan produktif pegawai pada Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia sebesar 83,9%. Jika dibandingkan dengan kegiatan non-produktif atau pribadi, kegiatan produktif adalah yang paling besar. Hal ini menggambarkan bahwa kegiatan produktif pegawai terlaksana dengan efektif.

#### b. Kegiatan Non-produktif

Total persentase waktu kegiatan non-produktif pegawai di Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia sebesar 3,3% dan persentase kegiatan non-produktif tertinggi adalah mengobrol.

Proporsi waktu non-produktif ini dinilai tepat karena pegawai tidak mungkin menghabiskan seluruh waktu kerjanya untuk kegiatan produktif.

#### c. Kegiatan Pribadi

Persentase total waktu yang dihabiskan untuk kegiatan pribadi pegawai di Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia sebesar 12,8% dan jenis aktivitas pribadi yang persentasenya paling tinggi adalah aktivitas istirahat.

Sama halnya dengan kegiatan non-produktif, tidak mungkin pegawai dapat menghabiskan seluruh waktu kerjanya untuk kegiatan produktif, sehingga proporsi penggunaan waktu pribadi dianggap tepat.

### 4. Beban Kerja

Menurut hasil survei, persentase waktu yang digunakan untuk kegiatan produktif pegawai di Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia 83,9%. Tingkat pemanfaatan waktu aktivitas produktif pegawai Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia sudah di atas standar nilai titik rasional

optimal yang dianggap sebagai beban kerja yang tinggi, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja pegawai Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia tergolong tinggi dan telah melewati batas wajar.

## **B. SARAN**

Dari permasalahan yang telah dijelaskan diatas, peneliti memberikan beberapa saran agar permasalahan-permasalahan yang dihadapi Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia tersebut dapat segera diatasi yaitu:

1. Dalam menangani permasalahan waktu tunggu pasien yang dianggap lama dan menimbulkan komplain dari pasien dapat diatasi dengan pemberitahuan kepada pasien estimasi waktu pengerjaan obat hingga sampai ke tangan pasien. Terutama apabila terdapat obat racikan yang memakan waktu lebih lama.
2. Melakukan perbaikan sistem kefarmasian, telah disebutkan diatas bahwa sebenarnya sudah terdapat sistem yang menghubungkan antara dokter dengan farmasi agar resep obat bisa masuk ke farmasi lebih cepat. Namun, sistem tersebut belum dijalankan dengan baik. Harus dilakukan pendisiplinan dan sosialisasi terkait sistem tersebut agar bisa berjalan dengan optimal.
3. Untuk mengatasi kekurangan jumlah pegawai Unit Farmasi Rawat Jalan Universitas Indonesia, dapat dilakukan perekrutan secara berkala untuk menambah jumlah formasi pegawai agar beban kerja yang ada bisa berkurang dan pelayanan semakin cepat.

## DAFTAR PUSTAKA

### Undang-Undang

Undang-Undang (UU) Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit

Undang-Undang (UU) No 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan

Peraturan Pemerintah No. 93 Tahun 2015 mengenai Rumah Sakit Perguruan Tinggi Negeri

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitan

Keputusan Direktur Jenderal Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat 5 Oktober 2018 No. 445.1/Kep/26/041030/DPMPTSP/2018

Keputusan Direktur Utama Rumah Sakit Universitas Indonesia No.285 tahun 2021 mengenai Pedoman Pengorganisasian Rumah Sakit Universitas Indonesia

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1197/Menkes/Sk/X/2011 Tentang Standar Pelayanan Farmasi Rumah Sakit

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP. 102 MEN VI 2011 Pasal 1 Ayat 1

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi Organisasi Rumah Sakit Di Lingkungan Kementerian Kesehatan

Peraturan Rektor Universitas Indonesia No. 09 Tahun 2020 tentang Peraturan Internal Rumah Sakit Universitas Indonesia

Permenkes 72 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit

Permenkes No. 34 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 58 Tahun 2014 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit.

## **Buku**

- Aditama, Tjandra Yoga. (2007). Manajemen Instalasi Farmasi Rumah Sakit (Edisi Kedua). Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Azwar, Azrul. (1996). Pengantar Administrasi Kesehatan (Edisi Ketiga). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Dessler, Gary. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia di Bidang Kesehatan (Ed. Kesepuluh). Jakarta: PT. Indeks.
- Gomes, F. Cordoso, (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI.
- Handoko. T. Hani. (2008). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia (Ed. Kesepuluh). Jakarta: PT. Indeks
- Hasibuan, H. M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. Revisi. ). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. (2011). Perencanaan SDM Rumah Sakit Teori, Metoda, dan Formula. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Ilyas, Yaslis. (2016). Metoda Baru Kajian Beban Kerja Dan Perencanaan Sdm Rs Untuk Efisiensi Pada Era Jkn Yang Gering. Jakarta
- Notoadmojo dan Soekidjo. (2003). Ilmu Kesehatan Masyarakat Prinsip - Prinsip Dasar. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Siagian S. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Cetakan ke lima belas. Jakarta: bumi aksara.
- Soeroso, S., (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia di rumah Sakit. Jakarta: Penerbit Buku kedokteran EGC.
- Suhendra, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: UIN Jakarta Pers.

## **Jurnal**

- Arifin, H. (2020). Penerapan Metode Analisis Beban Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas di Bagian Case Assy Up di PT. Yamaha Indonesia. *Teknoin*, 26(2), 83-95.
- Aldiansyah, M. R., & Kusnadi, K. (2023). Analisis Beban Kerja dan Jumlah Pekerja Menggunakan Metode Workload Analysis (Studi Kasus: PT. Metal Stamping). *Jurnal Teknik*, 21(1), 68-76.
- Anisa, H. N., & Prastawa, H. (2019). Analisis beban kerja pegawai dengan metode full time equivalent (FTE)(studi kasus pada PT. PLN (persero) distribusi jateng dan DIY). *Industrial Engineering Online Journal*, 7(4).
- Nugrahayati, S. (2018). *Gambaran Beban Kerja bagian Pelayanan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Hermanto, H., & Widiyarini, W. (2020). Analisis Beban Kerja Dengan Metode Workload Analysis (WLA) Dalam Menentukan Jumlah Tenaga Kerja Optimal Di PT INDOJT. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 19(2).
- Duri, I. D., & Armal, H. L. (2019). Gambaran Alur Distribusi Obat di Instalasi Farmasi RSUD dr. M. Yunus Bengkulu. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan (Health Information Management)*, 4(1).
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1).
- Kuswandani, F., Lestari, D., & Balaff, F. F. (2021). Analisis Beban Kerja Tenaga Teknis Kefarmasian di Instalasi Farmasi RSGM Universitas Padjadjaran dengan Metode Workload Indicators of Staffing Needs. *Indonesian Journal of Clinical Pharmacy*, 10(3), 198-208.

## **Lainnya**

- Workshop & Coaching: Kajian Beban Kerja SDM Untuk Optimalisasi Kinerja Rumah Sakit. Dr.Budi Hartono, S.E., M.A.R.S., CCP