

SKRIPSI



KAJIAN BEBAN KERJA TENAGA FARMASI RAWAT JALAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS INDONESIA

Disusun Oleh :

Nama : Gifari Safa Aulia

NPM : 2020011125

Program Studi : MSDMA

PROGRAM SARJANA TERAPAN

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

JAKARTA, 2024



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**KAJIAN BEBAN KERJA TENAGA FARMASI RAWAT
JALAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS
INDONESIA**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Terapan

Oleh

NAMA : GIFARI SAFA AULIA

NPM : 2020011125

JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA APARATUR**

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Gifari Safa Aulia

NPM : 2020011125

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Judul : Kajian Beban Kerja Tenaga Farmasi Rawat Jalan Di Rumah
Sakit Universitas Indonesia

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan pada, April 2024



Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si.

196305311989031001

LEMBAR PENGESAHAN

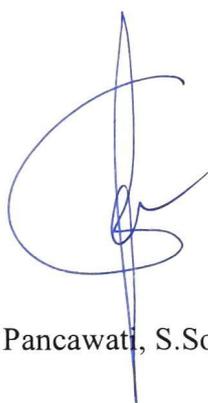
Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta pada (30-Mei-2024)

Ketua merangkap Anggota



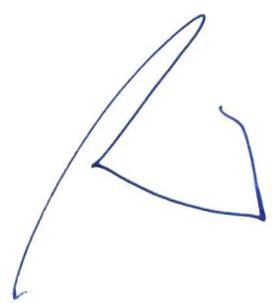
(Dr. Hamka, MA)

Sekretaris merangkap Anggota



(Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si.)

Anggota



(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si.)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

SKRIPSI (PAKTA INTEGRITAS)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gifari Safa Aulia

NPM : 2020011125

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan tugas akhir yang telah saya buat dengan judul Kajian Beban Kerja Tenaga Farmasi Rawat Jalan Di Rumah Sakit Universitas Indonesia merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya, apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 20 Januari 2024



Penulis

Gifari Safa Aulia

2020011125

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyusun tugas akhir yang berjudul “Kajian Beban Kerja Tenaga Farmasi Rawat Jalan Di Rumah Sakit Universitas Indonesia”. Tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah untuk menyelesaikan pendidikan tingkat Sarjana Terapan Jurusan Administrasi Publik, Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur. Dalam penyusunan tugas akhir ini banyak pihak yang telah membantu saya dalam pengerjaannya, oleh karena itu tidak lupa saya mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si, CHRM. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan saran serta mengarahkan penyusunan tugas akhir hingga selesai.
2. Prof. Dr. Nurliah Nurdin., S.Sos., MA. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada peneliti selama menempuh studi
3. Ibu Dini Trisnawati. S.E., selaku Manajer SDM Rumah Sakit Universitas Indonesia dan selaku pembimbing pada lokus penelitian yang telah memberikan arahan untuk menyelesaikan penelitian.
4. Ibu Nadia Farhanah Syafhan selaku Kepala Instalasi Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian pada Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia.
5. Seluruh pegawai Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia yang telah bersedia untuk diobservasi selama penelitian berlangsung

6. Orang tua dan adik saya yang telah memberikan semangat dan motivasi untuk saya dalam penyusunan tugas akhir.
7. Serta teman-teman, yang telah memberikan semangat dan dukungan selama proses penyusunan tugas akhir ini hingga selesai yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Saya menyadari bahwa penyusunan tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, tidak luput dari kesalahan dan kekurangan.

Untuk itu, segala bentuk kritik dan saran akan dengan senang hati diterima dan diharapkan dapat membantu dalam penulisan selanjutnya agar lebih baik lagi.

Jakarta, April 2024.

Gifari Safa Aulia

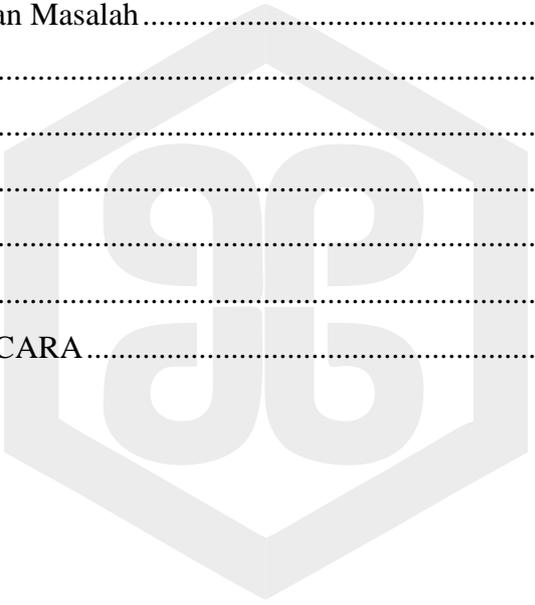
2020011125

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
ABSTRAK	xi
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Permasalahan.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori.....	12
1. Tinjauan Kebijakan Tentang Kajian Beban Kerja di Rumah Sakit	12
2. Tinjauan Teori.....	14
B. Konsep Kunci.....	34
C. Kerangka Berpikir	36
D. Penelitian Terdahulu	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	39
A. Metode Penelitian.....	39
B. Teknik Pengumpulan Data	39
C. Instrumen Penelitian.....	42
D. Teknik Pengelolaan Data dan Analisis Data	42

BAB IV HASIL PENELITIAN	44
A. Penyajian Data.....	44
B. Pembahasan	57
C. Sintesis Pemecahan Masalah.....	70
BAB V PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	78
TRANSKIP WAWANCARA.....	100



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah Pasien dan Jumlah Item Resep di Rumah Sakit UI	8
Gambar 1. 2 Data Overtime/Lembur Seluruh Unit Kerja di Rumah Sakit Universitas Indonesia Periode Agustus 2023-Juli 2023.....	9
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Universitas Indonesia	48
Gambar 4. 2 Susunan Direksi Rumah Sakit UI Periode 2020-2024	49
Gambar 4. 3 Pertumbuhan Kunjungan Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia 2018-2020.....	50
Gambar 4. 4 Pola Ketenagakerjaan Farmasi dan CSSD	53
Gambar 4. 5 Ketersediaan SDM Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia 2024.....	57

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Perbedaan Teknik Work Sampling dengan Time and Motion Study ..	30
Tabel 3. 1 Key Informant	40
Tabel 4. 1 Kualifikasi Pegawai Farmasi	54
Tabel 4.2 Jumlah Waktu Kerja Pegawai	61
Tabel 4.3 Analisa sebaran waktu KPL Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia	62
Tabel 4.4 Analisa Sebaran Waktu KPTL Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia	64
Tabel 4.5 Analisa Sebaran Waktu Kegiatan Non-produktif Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia	66
Tabel 4.6 Analisa Sebaran Waktu Kegiatan Pribadi Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia.....	67
Tabel 4. 7 Total Waktu Kegiatan Seluruh Pegawai Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia.....	69

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

“KAJIAN BEBAN KERJA TENAGA FARMASI RAWAT JALAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS INDONESIA”

Kajian Beban Kerja diperlukan dalam suatu organisasi demi menjaga kinerja pegawai tetap efektif dan efisien. Permasalahan yang ada pada Unit Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Indonesia adalah tingginya beban kerja yang mengakibatkan terjadinya *overtime* pada pegawai. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi menggunakan formulir *work sampling* dan wawancara mendalam kepada 4 *Key Informant* dari Rumah Sakit Universitas Indonesia, yaitu Manager Biro SDM RSUI, Kepala Seksi Administrasi Kepegawaian RSUI, Apoteker RSUI, dan Tenaga Teknis Kefarmasian (TTK) RSUI. RSUI sendiri merupakan Rumah Sakit Pendidikan Tinggi Negeri (RS-PTN) yang baru dibuka untuk umum sejak tahun 2019. Namun sekarang, RSUI telah melayani setidaknya 1000 pasien per-harinya. Hasil penelitian ini meninjau teori dari Yaslis Ilyas (2011) yaitu karakteristik pegawai, aktivitas pegawai, dan waktu kerja. Penelitian ini menggunakan teori kebijakan UU No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit dan Dari hasil pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan selama satu minggu, dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja pegawai Unit Farmasi Rawat Jalan Universitas Indonesia cukup tinggi. Hal itu ditinjau berdasarkan titik optimal oleh teori Yaslis Ilyas (2011). Tingginya Beban Kerja Farmasi Rawat Jalan dikarenakan kurangnya jumlah pegawai dan banyaknya jumlah pasien. Diharapkan dengan adanya saran dari penulis, beban kerja pegawai di Unit Farmasi Rawat Jalan Universitas Indonesia bisa lebih optimal dan permasalahan yang ada bisa teratasi.

Kata Kunci: Kajian Beban Kerja ; Farmasi; dan RS-PTN.

ABSTRACT

“STUDY OF WORKLOAD ANALYSIS OF OUTPATIENT PHARMACY PERSONNEL AT THE UNIVERSITY OF INDONESIA HOSPITAL”

Workload studies are necessary in an organization in order to maintain employee performance effectively and efficiently. The problem that exists in the Outpatient Pharmacy Unit at the University of Indonesia Hospital is the high workload which results in overtime for employees. This research uses a qualitative approach method with data collection techniques in the form of observations using work sampling forms and in-depth interviews with 4 Key Informants from the University of Indonesia Hospital, namely the RSUI HR Bureau Manager, Head of the RSUI Personnel Administration Section, RSUI Pharmacist, and Pharmaceutical Technical Staff (TTK) RSUI. RSUI itself is a State Higher Education Hospital (RS-PTN) which has only been opened to the public since 2019. However, now, RSUI has served at least 1000 patients per day. The results of this research review the theory from Yaslis Ilyas (2011), namely employee characteristics, employee activities and working time. This research uses the policy theory of Law no. 44 of 2009 concerning Hospitals and From the results of observations and interviews that have been carried out for one week, it can be concluded that the workload for employees of the Outpatient Pharmacy Unit at the University of Indonesia is quite high. This is reviewed based on the optimal point by the theory of Yaslis Ilyas (2011). The high outpatient pharmacy workload is due to the lack of staff and the large number of patients. It is hoped that with the suggestions from the author, the workload of employees at the Outpatient Pharmacy Unit at the University of Indonesia can be more optimal and existing problems can be resolved.

Keywords: Workload Analysis; Pharmacy; and RS-PTN.

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Aktivitas atau usaha yang dilakukan dengan tujuan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien pada suatu organisasi demi memenuhi tujuan-tujuan yang ada di organisasi disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Puspita, Anugrah (2011) mengatakan bahwa untuk mendapatkan sumber daya manusia organisasi yang efektif, para manajer dapat menggunakan 5 fungsi dasar manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengelolaan, pengisian staf, dan pemeriksaan. Ilyas (2011) juga menyatakan SDM berperan penting dalam peningkatan progres organisasi. Sumber daya manusia termasuk satu hal yang kritis, itu berarti bahwa antar sumber daya saling ketergantungan dengan cara menggunakan SDM itu sendiri. Organisasi perlu SDM yang berkualitas baik, sehingga dilakukannya perancangan yang teliti dan tajam, tidak diperoleh dengan cara seketika atau *instant*.

Salah satu organisasi yang memberi jasa layanan untuk masyarakat serta memiliki perincian khusus terhadap sumber daya manusia (SDM), perlengkapan, sarana dan prasarana yang diperlukan adalah rumah sakit. Seringkali rumah sakit dianggap institusi yang mempunyai SDM kompleks, padat modal, padat regulasi, dan padat teknologi serta ilmu pengetahuan. Rumah sakit membutuhkan penanaman modal yang besar dalam pemenuhan kualifikasi yang ditentukan oleh sebab itu dikatakan padat modal. Pada rumah sakit pastinya terdiri dari bermacam-macam profesi oleh sebab itu dikatakan mempunyai SDM yang kompleks. Pada rumah sakit terdapat peralatan yang canggih dan modern serta kebutuhan mengenai disiplin ilmu oleh karena itu disebut padat teknologi dan ilmu pengetahuan

Terdapat beberapa regulasi/peraturan yang saling terikat dan berkaitan dengan persyaratan dalam implementasi pelayanan di rumah sakit oleh karena itu disebut padat regulasi. Pengelolaan regulasi rumah sakit dilimpahkan kepada biro sumber daya manusia atau departemen personalia yang mempunyai wewenang dalam pendapatan, pemberdayaan, serta pemeliharaan SDM pada rumah sakit. Dengan meningkatnya tugas manajemen SDM pada suatu organisasi menyebabkan adanya upaya penilaian terhadap implementasi pada setiap divisi. Dalam pengelolaan SDM, manajemen memastikan keberadaan tenaga medis dan nonmedis profesional serta kompeten.

Sistem manajemen SDM rumah sakit berbeda dari perusahaan lain. Sistem ini cukup kompleks dan memiliki regulasi ketat. Manajemen rumah sakit adalah bidang yang membutuhkan pengelolaan efisien untuk menjalankan tugas dan fungsi sebagai tempat memberikan layanan kesehatan. Manajemen ini melibatkan serangkaian tindakan untuk mengelola semua aspek rumah sakit, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Selain itu, manajemen juga bertugas dalam mengelola sumber daya manusia, keuangan, pelayanan pasien, dan teknologi informasi.

UU No. 44 tahun 2009 mengatur tentang rumah sakit yang menjadi suatu organisasi pelaksana layanan kesehatan personal utuh dengan mengadakan unit rawat jalan, unit rawat inap, dan unit gawat darurat. Layanan kesehatan harus bersifat kuratif, preventif, rehabilitatif, serta promotif. Keterlibatan sumber daya manusia berperan dalam keberhasilan/pencapaian pelayanan secara utuh. Rumah Sakit Universitas Indonesia (Rumah Sakit Universitas Indonesia) masuk kedalam kategori Rumah Sakit Pendidikan Tinggi Negeri (RSPTN), dinaungi oleh Rektorat Universitas Indonesia (UI) yang mempunyai peran sebagai pemilik dan juga dewan pengawas. Rumah Sakit Universitas Indonesia dibangun diatas lahan seluas 106.100 m² dan mempunya luas gedung sebesar 82.074 m², bertempat dalam kompleks Rumpun Ilmu Kesehatan (RIK) Kampus UI. Rumah Sakit Universitas Indonesia mulai beroperasi terbatas hanya untuk sivitas akademik dan

para pekerja dilingkup kawasan UI pada 22 November 2018 lalu pada tanggal 16 Januari 2019 Rumah Sakit Universitas Indonesia mulai membuka layanan untuk umum. Proses peresmian Rumah Sakit Universitas Indonesia dilakukan pada Februari 2019 mengusung filosofi dan komposisi sebagai layanan kesehatan satu atap (*One Stop Health Service*) baik dalam layanan utama maupun layanan lainnya berdasarkan norma dari Peraturan Pemerintah No. 93 Tahun 2015 mengenai RSPTN. Pada pelaksanaan penelitian operasional, penelitian klinik, dan penelitian biomedik sehingga nantinya menghasilkan pembaharuan dalam pendeteksian secara lebih cepat terkait penyakit, langkah pengobatan yang diambil, dan perawatan serta pemulihan kesehatan, Rumah Sakit Universitas Indonesia dibekali dengan perlengkapan medis terbaru (*state of the art of medical equipments*) bersamaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah terlatih dan berpengalaman.

Dalam melakukan kegiatan operasional, Rumah Sakit Universitas Indonesia diharuskan untuk mengelola kinerja yang baik karena nantinya akan berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan pasien. Semua stakeholder yang terdapat di rumah sakit merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan bagi pasien. Oleh karena itu, Rumah Sakit Universitas Indonesia sangat perlu dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas kerja pegawai, langkah yang harus diambil adalah memuaskan pegawai terlebih dahulu dan sehingga mereka mempunyai landasan yang kuat dalam memaksimalkan kinerjanya. Penelitian ini menggunakan Rumah Sakit Universitas Indonesia sebagai lokus karena Rumah Sakit Universitas Indonesia merupakan rumah sakit pendidikan utama perguruan tinggi negeri yang menjalankan fungsi bukan hanya dalam hal kesehatan masyarakat akan tetapi juga dalam penyelenggaraan kegiatan penelitian yang terbuka untuk setiap institusi. Rumah Sakit Universitas Indonesia juga telah mendapatkan sertifikat yang telah memenuhi Standart Akreditasi Rumah Sakit dan telah dinyatakan “Lulus Tingkat Paripurna Bintang 5” yang berlaku dari tanggal 9 Juni 2020 hingga 8 Juni 2024 mendatang dan juga dilihat dari fenomena yang ada, Rumah Sakit Universitas Indonesia masih terbilang baru dalam

pengoperasionalnya masih terdapat banyaknya gap dalam melakukan pengembangan SDM, maka dari itu perlu adanya penelitian mengenai gap yang ada agar mampu mengatasinya dengan baik dan tepat.

Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 yang mengatur tentang rumah sakit menyatakan bahwa RS wajib mempunyai SDM tersusun atas manajemen RS, tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, dan tenaga non-kesehatan. Layanan kefarmasian yang ada pada rumah sakit dibawah tanggung jawab Kepala Farmasi, Apoteker, serta Tenaga Teknis Kefarmasian (TTK). Instalasi farmasi merupakan bagian dalam operasional rumah sakit dan berfungsi sebagai penyelenggara, koordinator, pengatur dan pengawas seluruh kegiatan pelayanan farmasi dan juga turut melakukan pembinaan teknis kefarmasian dalam Rumah Sakit. Farmasi memiliki peran yang sangat penting dalam operasi rumah sakit dan pelayanan kesehatan secara umum. Seluruh kegiatan pelayanan kefarmasian pada suatu rumah sakit dilaksanakan dengan sistem satu pintu di instalasi farmasi untuk memudahkan proses pengawasan, pengendalian, dan juga menjamin mutu pelayanan agar tetap baik.

Pada pelayanan Farmasi di Instalasi Farmasi terdapat 4 (empat) depo. Depo-depo yang tersedia di Rumah Sakit Universitas Indonesia adalah:

a. Depo Rawat Jalan (Rajal)

Depo ini diperuntukan bagi pasien Rawat Jalan BPJS, Asuransi, dan Umum. Pada unit rawat jalan dibagi atas dua shift yaitu pagi dan sore.

b. Depo Rawat Inap (Ranap)

Depo ini melayani pasien yang sama dengan rawat jalan yaitu BPJS, Asuransi, dan Umum. Namun, pada rawat jalan pelayanan berjalan selama 24 Jam sehingga terdapat pembagaian shift yaitu pagi, *middle*, dan malam.

c. Depo Instalasi Gawat Darurat (IGD)

Depo ini berada pada ruang IGD, pelayanan dikhususkan untuk pasien yang butuh untuk ditangani dengan cepat, oleh sebab itu obat-obat yang tersedia pada unit farmasinya adalah obat-obat *life saving* dan obat *emergency*. Depo IGD beroperasi 24 jam, dan dibagi atas 3 shift : pagi, sore dan malam.

d. Depo OK

Depo OK diperuntukan bagi pasien yang akan/telah melakukan operasi sehingga obat yang tersedia adalah obat-obat untuk kebutuhan operasi, seperti obat-obat anestesi dan lain sebagainya.

Pada surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1197/Menkes/SK/X/2011 mengenai standar pelayanan farmasi pada rumah sakit mengatakan sistem layanan kesehatan rumah sakit berkaitan dengan farmasi rumah sakit, dimana sistem tersebut mengutamakan penyediaan obat yang baik, layanan pasien, dan layanan farmasi klinik dapat dijangkau oleh seluruh pasien.

Layanan kefarmasian dapat berjalan dengan optimal apabila diiringi dengan penyediaan SDM dengan kualitas baik dan potensial untuk berkembang. Penyediaan SDM di rumah sakit harus sesuai terhadap *urgensi* Rumah sakit yang didasarkan oleh jenis rumah sakit serta layanan kesehatan bagi pasien. Instalasi Farmasi adalah bagian dari layanan klinik medis yang membantu dalam pemberian layanan kepada pasien. Pada layanan kefarmasian, terdapat kriteria minimum pemrosesan resep (obat jadi maupun racikan) yaitu waktu tunggu. Kriteria itu dijelaskan pada Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 129 Tahun 2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit.

Masyarakat menuntut agar kualitas layanan farmasi dapat berubah dari perspektif lama yaitu *drug oriented* menjadi perspektif baru yaitu *patient oriented* bersamaan teori *Pharmaceutical Care* (pelayanan kefarmasian). Implementasi layanan farmasi adalah salah satu proses terpadu yang bertujuan dalam identifikasi, pencegahan dan penyelesaian permasalahan terkait resep obat dan permasalahan lain yang berkaitan dengan kesehatan (Depkes, 2011). Pemilihan unit farmasi sebagai lokus penelitian berpotensi besar dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan, optimalisasi penggunaan obat, pengembangan kebijakan dan protokol, penghematan biaya, inovasi produk, edukasi dan pelatihan, kolaborasi multidisiplin, serta evaluasi sistem kesehatan. Urgensi ini mendukung peran krusial unit farmasi dalam menjaga dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Hasil penelitian dapat digunakan untuk mengembangkan atau memperbaiki kebijakan dan protokol farmasi. Ini penting untuk memastikan bahwa praktik farmasi mengikuti standar terbaru dan bukti ilmiah terkini, yang pada akhirnya meningkatkan keselamatan pasien dan efisiensi operasional.

Seiring dengan bertambah banyaknya permintaan terhadap pelayanan kesehatan, tenaga kesehatan juga perlu bergerak, baik dengan meningkatkan supply tenaga kesehatan ataupun dengan meningkatkan produktivitasnya. Menurut data densitas apoteker per 10.000 populasi, Indonesia mengalami peningkatan angka densitas secara bertahap dari tahun 2006 sampai dengan 2016. Akan tetapi Indonesia masih memiliki angka densitas yang cenderung lebih kecil dibanding negara sebelah yaitu Malaysia dan Singapura (FIP, 2018). Jika apoteker memiliki *demand* pekerjaan lebih tinggi dari sumber daya yang ada maka beban kerja akan menjadi tinggi (Chui et al, 2013).

Ketika rasio jumlah pasien per tenaga kesehatan meningkat tinggi, maka tenaga kesehatan tidak memiliki waktu yang cukup untuk melakukan diagnosa dan mengobati pasien dengan memadai (Maestad, O., 2010).

Selain dapat menimbulkan kelelahan dan stress, beban kerja yang berlebih dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan, Peningkatan beban kerja menimbulkan dampak cukup signifikan terhadap kompetensi pegawai farmasi serta kualitas pelayanan dalam memproses obat pasien (Malone, 2007). Menurut kajian sebelumnya, peningkatan beban kerja berhubungan dengan meningkatnya stress dan menurunkan job satisfaction (kepuasan kerja) serta berdampak pada menurunnya kesehatan dan kesejahteraan apoteker (Gidman, 2011).

Hal ini selaras terhadap hasil penelitian yang digagas oleh Mott et al, (2003) terhadap 1.737 apoteker yang sedang berpraktek di amerika serikat dimana tingkat ambiguitas peran, konflik peran, dan stres kerja secara signifikan lebih tinggi dialami oleh apoteker yang bekerja di pedagang besar obat dan rumah sakit.

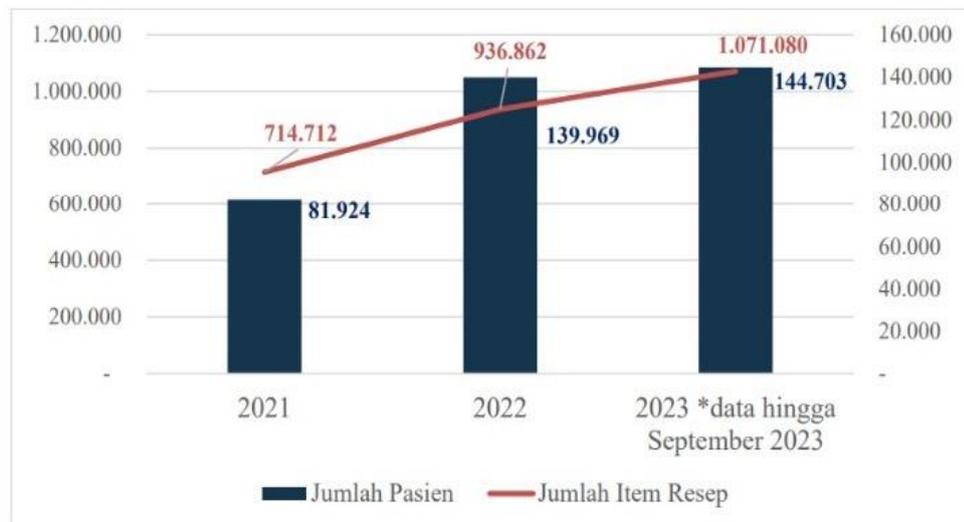
Salah satu dampak yang muncul akibat beban kerja yang semakin banyak adalah overtime. Tingginya tuntutan kinerja menyebabkan banyak pegawai yang jam kerjanya lebih panjang dari yang seharusnya. Meskipun nampak menguntungkan bagi organisasi dan pegawai, namun pada kenyataannya overtime justru menimbulkan dampak buruk yang mempengaruhi kinerja pegawai. Overtime dapat terjadi apabila terdapat pekerjaan yang tidak terselesaikan tetapi harus segera diselesaikan ataupun terdapat tuntutan yang diberikan pimpinan untuk mengerjakan tugas dalam waktu singkat.

Pembagian lembur yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP. 102 MEN VI 2011 Pasal 1 Ayat 1:

- Waktu kerja >7 jam dalam satu hari/40 jam perminggu dalam 6 hari kerja.
- Waktu kerja >8 jam dalam satu hari/40 jam perminggu dalam 5 hari kerja.
- Waktu kerja dihari libur mingguan ataupun hari libur nasional.

Waktu kerja *overtime* tersebut boleh dijalankan tidak lebih dari 3 jam dalam satu hari serta 14 perminggu tidak termasuk hari libur mingguan ataupun hari libur nasional.

Pada Rumah Sakit Universitas Indonesia, Unit Farmasi dan CSSD dibawah oleh Direktur Pelayanan Medik dan Keperawatan, unit ini diketuai kepala farmasi. Unit Farmasi dan CSSD bertugas untuk mengelola persediaan farmasi serta layanan farmasi klinik (umum dan spesialis) dan sterilisasi alat. Pelayanan yang dilaksanakan oleh unit farmasi di Rumah Sakit UI secara umum semakin berkembang dan meningkat kualitasnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan kenaikan grafik jumlah pasien dan jumlah item resep obat dalam 3 tahun terakhir. Namun peningkatan jumlah tersebut tidak berbanding lurus terhadap peningkatan jumlah SDM pada bagian farmasi. Seiring meningkatnya jumlah pasien yang datang, tentunya membuat Rumah Sakit UI berupaya dalam meningkatkan mutu pelayanan yang berkualitas. Berikut adalah grafik mengenai jumlah pasien dan jumlah item resep bagian farmasi Rumah Sakit UI pada periode tahun 2021-2023:



Gambar 1. 1 Jumlah Pasien dan Jumlah Item Resep di Rumah Sakit UI

Sumber : Renstra UI 2023

Berdasarkan grafik 1.1, terjadi peningkatan dalam jumlah pasien dan jumlah item resep obat pertahunnya. Peningkatan jumlah pasien sangat pesat mulai tahun 2021 ke tahun 2022 mencapai 58.045 pasien dan 222.150 item resep obat, kemudian meningkat sedikit pada tahun 2023 sebanyak 4.734 pasien dan 134.218 item resep obat.

Dengan adanya peningkatan jumlah kunjungan pasien dan item resep tiap tahun tentu akan berpengaruh terhadap tingkat kenaikan overtime di Rumah Sakit khususnya di unit farmasi dan CSSD. Berikut data terkait dengan tingkat kenaikan overtime di Rumah Sakit UI periode Agustus 2023-Juli 2023:

No.	Unit Kerja	Nominal Lembur Periode Agustus 2022 - Juli 2023	%
1	Keperawatan	665,007,150	39.57%
2	Farmasi dan CSSD	183,906,014	10.94%
3	Admisi dan Ruang Rawat	126,915,345	7.55%
4	Akuntansi dan Keuangan	100,243,573	5.96%
5	Radiologi	82,542,577	4.91%
6	Ruang Rawat Jalan dan Rawat Inap	81,571,095	4.85%
7	Tata Usaha & Logistik	68,758,296	4.09%
8	Pengelolaan Kasus dan Kendali Mutu Kendali Biaya	65,292,773	3.89%
9	SIMRS dan Informasi Teknologi	56,441,594	3.36%
10	Forensik	45,870,847	2.73%

Gambar 1. 2 Data *Overtime*/Lembur Seluruh Unit Kerja di Rumah Sakit Universitas Indonesia Periode Agustus 2023-Juli 2023

Sumber : Renstra UI 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, terjadi kenaikan tingkat overtime pada seluruh unit kerja terutama pada unit farmasi dan CSSD yang mengalami kenaikan cukup tinggi. Hal ini akan menyebabkan kewalahan dan kelelahan kerja bagi unit farmasi dan juga akan berdampak pada pelayanan yang tidak maksimal dan membutuhkan waktu yang lebih lama.

Dilihat dari permasalahan yang sudah disebutkan, dapat ditarik kesimpulan Kajian Beban Kerja sangat dibutuhkan untuk penetapan beban kerja yang tepat bagi seluruh pegawai agar terjadinya pemerataan tugas sehingga mereka dapat melakukan *Job Desc* yang sesuai dengan beban kerja yang telah ditetapkan. Sehingga nantinya kegiatan organisasi bisa berjalan lancar dan juga dapat mencegah terjadinya overtime yang mengakibatkan menurunnya kinerja.

Melihat latar belakang yang sudah dipaparkan, penulis ingin membuat penelitian mengenai Kajian Beban Kerja Tenaga Farmasi. Dengan judul penelitian ini "Kajian Beban Kerja Tenaga Farmasi Rawat Jalan di Rumah Sakit Universitas Indonesia" untuk dapat meneliti lebih mendalam tentang gambaran beban kerja tenaga farmasi dan jumlahnya apakah sudah sesuai dan cukup efektif dalam memberikan pelayanan terhadap pasien di Rumah Sakit Universitas Indonesia. Mengingat bahwa Instalasi Farmasi memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kefarmasian di Rumah Sakit. Unit rumah sakit ini jadi bagian penting dari pelayanan kesehatan di rumah sakit. Peran instalasi farmasi yang optimal akan dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, dan melindungi keselamatan pasien.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : Bagaimana beban kerja tenaga farmasi rawat jalan di Rumah Sakit Universitas Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam pembuatan penelitian ini adalah: Mengetahui bagaimana beban kerja tenaga farmasi rawat jalan di Rumah Sakit Universitas Indonesia

D. Manfaat Penelitian

1.) Manfaat Teoritis

- a. Adanya penelitian ditujukan sebagai upaya peningkatan ilmu administrasi terutama yang terkait dengan Kajian Beban Kerja pegawai farmasi
- b. Bagi Peneliti : menjadi bahan dalam menambah wawasan dan ilmu pengetahuan sehingga peneliti dapat mengetahui Kajian Beban Kerja kinerja pegawai farmasi di Rumah Sakit Universitas Indonesia

2.) Manfaat Praktis

- a. Diharapkan menjadi pedoman atau acuan bagi peneliti selanjutnya. Penelitian ini diharapkan berguna sebagai masukan (pengetahuan) bagi peneliti lain untuk mengkaji Beban Kerja yang akan datang
- b. Untuk rumah sakit diharapkan penelitian ini menjadi bahan evaluasi dalam pelaksanaan Kajian Beban Kerja bagi pegawai dalam bidang farmasi untuk mengembangkan kinerja serta mutu pelayanan kearah yang lebih baik lagi.