

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat. (Kemenkes RI, 2008).

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang turut berperan pada penyelenggaraan pembangunan kesehatan. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia.

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. Instalasi Farmasi harus memiliki Apoteker dan Tenaga Teknis Kefarmasian yang sesuai dengan beban kerja dan petugas penunjang lain agar tercapai sasaran dan tujuan Instalasi Farmasi Rumah Sakit. (Kemenkes RI, 2016).

Menurut UU Nomor 36 Tahun 2009 Ayat 1 tentang Kesehatan ditegaskan bahwa Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 51 Tahun 2009 Tenaga Teknis Kefarmasian adalah tenaga yang membantu apoteker dalam menjalani Pekerjaan Kefarmasian, yang terdiri atas Sarjana Farmasi, Ahli

Madya Farmasi, Analis Farmasi, dan Tenaga Menengah Farmasi/Asisten Apoteker.

Salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien dalam pengelolaan farmasi di rumah sakit adalah tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup dengan kualitas yang tinggi, profesional sesuai dengan fungsi dan tugas setiap personel. Ketersediaan SDM rumah sakit disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit berdasarkan tipe rumah sakit dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Instalasi Farmasi RSUD Hadji Boejasin Pelaihari terdiri dari Depo Pelayanan dan Gudang Farmasi. Depo Pelayanan ada empat, yaitu Depo Rawat Jalan, Depo Rawat Inap, Depo IGD dan Depo Kamar Operasi. Masing-Masing Depo mempunyai Apoteker sebagai Penanggung Jawab dan Tenaga Teknis Kefarmasian. Pada tahun 2019 petugas pelayanan di Depo Rawat Jalan Instalasi Farmasi RSUD Hadji Boejasin Pelaihari berjumlah 6 (enam) orang tenaga kefarmasian yang terdiri dari 2 (dua) orang Apoteker dan 4 (empat) orang Tenaga Teknis Kefarmasian. Untuk penelitian tahap awal peneliti mengambil data tahun 2018. Berdasarkan jumlah resep dan waktu tunggu yang ada menunjukkan ketidaksesuaian jumlah tenaga kefarmasian yang seharusnya, sehingga meningkatkan beban kerja. Kekurangan tenaga kefarmasian berdampak terhadap waktu tunggu yang terlalu lama dan pelayanan yang kurang optimal kepada pasien. Potensi terjadinya *medication error* juga dapat timbul akibat meningkatnya beban kerja tenaga kefarmasian. Beban kerja yang berlebih memicu kelelahan dan kurangnya konsentrasi petugas dalam pelayanan kefarmasian. Hal tersebut akan mengakibatkan penurunan mutu pelayanan di Depo Rawat Jalan Instalasi Farmasi RSUD Hadji Boejasin Pelaihari.

Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar perhitungan kebutuhan tenaga. Dari beberapa jurnal penelitian beban kerja farmasi seperti yang ditulis oleh Pawinee Buntha (2008) dihitung berdasarkan banyaknya resep yang dilayani. Penambahan jumlah tenaga kefarmasian merupakan solusi untuk

mengurangi beban kerja, sehingga perlu perencanaan kebutuhan SDM yang tepat sesuai kebutuhan. (Beswick S, dkk, 2010).

Salah satu cara penghitungan kebutuhan tenaga kefarmasian adalah dengan menjumlah lembar resep racikan dan non racikan dikalikan dengan estimasi waktu tunggu, kemudian dibagi dengan jam kerja efektif tiap orang perharinya. Kurangnya tenaga kefarmasian di depo rawat jalan Instalasi Farmasi RSUD Hadji Boejasin berdampak kurang stabilnya pelayanan, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut agar kebutuhan tenaga kefarmasian dapat terpenuhi untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien dan Standar Pelayanan Minimal (SPM) rumah sakit dapat tercapai.

Dari data yang diperoleh, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Gambaran Kebutuhan Tenaga Kefarmasian di Depo Rawat Jalan Instalasi Farmasi RSUD Hadji Boejasin Pelaihari Tahun 2019.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam laporan ini adalah “Bagaimana gambaran kebutuhan tenaga kefarmasian di Depo Rawat Jalan Instalasi Farmasi RSUD Hadji Boejasin Pelaihari Tahun 2019?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran kebutuhan tenaga kefarmasian di Depo Rawat Jalan Instalasi Farmasi RSUD Hadji Boejasin Pelaihari Tahun 2019.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi RSUD Hadji Boejasin Pelaihari

1. Dapat mengetahui kebutuhan tenaga Apoteker dan Asisten Apoteker di Depo Rawat Jalan Instalasi Farmasi RSUD Hadji Boejasin Pelaihari Tahun 2019.

2. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi RSUD Hadji Boejasin Pelaihari untuk mengetahui tingkat efektifitas jumlah SDM di Instalasi Farmasi dan digunakan sebagai pedoman terhadap formasi kerja.
3. Memberikan informasi terkait perencanaan SDM dalam upaya peningkatan mutu pelayanan melalui pengadaan SDM dengan jumlah dan kualifikasi yang tepat.

1.4.2 Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan serta meningkatkan kemampuan tentang perhitungan kebutuhan tenaga kefarmasian di Depo Rawat Jalan Instalasi Farmasi Rumah Sakit.

1.4.3 Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan dapat memberikan referensi dalam perencanaan dan perhitungan kebutuhan tenaga kefarmasian di Depo Rawat Jalan Instalasi Farmasi Rumah Sakit.