

Analisa Beban Kerja Apoteker di Rumah Sakit Umum Tanjung Selamat Langkat Tahun 2025

Workload Analysis of Pharmacists at Tanjung Selamat General Hospital, Langkat, 2025

Nemas Adelina Lubis¹, Rahmad Gurusinga^{2*}, Chandra Pranata³

^{1,2*,3} Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam,

^{1,2*,3} Jln. Sudirman No.38 Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara – Indonesia

Email: rahmadgurusinga11@medistra.ac.id

Abstrak

Tenaga kefarmasian memiliki peran krusial dalam menjamin mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Beban kerja yang tinggi, jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif terhadap kinerja, keselamatan pasien, dan kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja apoteker di Instalasi Farmasi RSU Tanjung Selamat Langkat, dengan fokus pada empat variabel utama, yaitu jenis dan jumlah tugas, keterbatasan sumber daya manusia, durasi dan pola kerja (shift), serta strategi penyesuaian kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam kepada satu informan utama (Kepala Instalasi Farmasi) dan tiga informan triangulasi (Tenaga Teknis Kefarmasian dan Asisten Apoteker). Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa apoteker dan tenaga kefarmasian di RSU Tanjung Selamat menangani berbagai jenis tugas, termasuk tugas administratif dan non-klinis seperti pengelolaan limbah medis. Keterbatasan jumlah tenaga menyebabkan perangkapan tugas, pembagian shift yang tidak merata, serta risiko kelelahan kerja. Sistem shift 24 jam belum berjalan optimal karena kurangnya distribusi tenaga yang proporsional. Strategi penyesuaian kerja seperti prioritas tugas dan kerja sama tim telah diterapkan, namun masih bersifat individual dan belum didukung oleh sistem manajerial yang terstruktur. Dari temuan tersebut, disimpulkan bahwa beban kerja tenaga kefarmasian tergolong tinggi dan kompleks. Rumah sakit perlu menambah jumlah tenaga, melakukan evaluasi sistem shift, serta memperkuat sistem pendukung seperti SOP dan teknologi informasi. Penyesuaian kebijakan manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk menjaga efisiensi kerja dan kualitas pelayanan kefarmasian.

Kata kunci: Beban kerja; apoteker; rumah sakit; tenaga kefarmasian; RSU Tanjung Selamat.

Abstract

Pharmaceutical personnel play a crucial role in ensuring the quality of healthcare services in hospitals. A high workload, if not properly managed, can negatively affect performance, patient safety, and service quality. This study aims to analyze the workload of pharmacists at the Pharmacy Installation of Tanjung Selamat General Hospital, Langkat, focusing on four main variables: the type and number of tasks, limitations in human resources, duration and work shift patterns, and work adjustment strategies. This study employed a qualitative approach using a descriptive method. Data were collected through in-depth interviews with one key informant (Head of the Pharmacy Installation) and three triangulation informants (Pharmaceutical Technical Personnel and Pharmacy Assistants). Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that pharmacists and pharmaceutical personnel at Tanjung Selamat General Hospital handle various types of tasks, including administrative and non-clinical duties such as medical waste management. The limited number of staff leads to task overlap, uneven shift distribution, and an increased risk of work fatigue. The 24-hour shift system has not been optimally implemented due to the disproportionate distribution of personnel. Work adjustment strategies, such as task prioritization and teamwork, have been applied; however, they remain individual-based and are not yet supported by a structured managerial system. In conclusion, the workload of pharmaceutical personnel is considered high and complex. The hospital needs to increase staffing levels, evaluate the shift system, and strengthen supporting systems such as standard operating procedures (SOPs) and information

*Corresponding Author: Rahmad Gurusinga, Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam, Deli Serdang, Indonesia

E-mail : rahmadgurusinga11@medistra.ac.id

Doi : 10.35451/r470a461

Received : February 15, 2026. Accepted: March 03, 2026. Published: April 30, 2026

Copyright (c) 2026 : Rahmad Gurusinga. Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International

technology. Adjustments in human resource management policies are essential to maintain work efficiency and the quality of pharmaceutical services

Keywords: *workload; pharmacist; hospital; pharmaceutical personnel; Tanjung Selamat General Hospital.*

1. PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan hak dasar setiap manusia dan menjadi indikator utama dalam pembangunan berkelanjutan. Untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal, diperlukan sistem pelayanan kesehatan yang berkualitas dan merata. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan rujukan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif [1]. Salah satu komponen penting dalam pelayanan rumah sakit adalah pelayanan kefarmasian. Apoteker sebagai tenaga profesional di bidang farmasi bertanggung jawab dalam menjamin mutu, keamanan, dan efektivitas terapi obat. Peran tersebut tidak hanya mencakup pengelolaan logistik obat, tetapi juga pelayanan farmasi klinik seperti pemberian informasi obat, pemantauan terapi, dan edukasi pasien [2]. Ketentuan ini sejalan dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 72 Tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit [3].

Seiring meningkatnya kompleksitas layanan dan beban administrasi, beban kerja apoteker menjadi semakin tinggi. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan jumlah tenaga berpotensi menurunkan kinerja, meningkatkan risiko medication error, serta menurunkan kualitas pelayanan dan kepuasan kerja [4]. Beban kerja juga dipengaruhi oleh variasi jenis layanan, kebijakan internal rumah sakit, sistem informasi farmasi, serta koordinasi lintas profesi. Beban kerja yang berlebihan tanpa manajemen yang baik dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan, dan meningkatkan risiko kesalahan pemberian obat [5]. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa jumlah tenaga kefarmasian di rumah sakit tipe C belum mencukupi berdasarkan metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) [6]. Studi lain menemukan adanya hubungan negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja apoteker [4], serta ketidakseimbangan antara tugas administratif dan klinis [7]. Namun, sebagian besar penelitian dilakukan di rumah sakit besar atau wilayah perkotaan, sehingga kajian pada rumah sakit daerah masih terbatas.

Berdasarkan observasi awal di Instalasi Farmasi RSUD Tanjung Selamat Langkat, ditemukan keluhan terkait lamanya waktu tunggu pelayanan obat pada jam sibuk akibat keterbatasan tenaga dibandingkan dengan volume resep. Kondisi ini berpotensi meningkatkan risiko kelelahan kerja dan medication error. Oleh karena itu, diperlukan analisis beban kerja yang sistematis sebagai dasar perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dan peningkatan mutu pelayanan. Rumah Sakit Umum Tanjung Selamat Langkat merupakan rumah sakit yang sedang berkembang di Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Peningkatan jumlah kunjungan pasien dan kompleksitas layanan menuntut adanya evaluasi beban kerja apoteker secara objektif. Hingga saat ini, belum terdapat penelitian khusus yang mengkaji beban kerja apoteker di rumah sakit tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja apoteker di Rumah Sakit Umum Tanjung Selamat Langkat Tahun 2025 berdasarkan volume kerja, jenis kegiatan, dan alokasi waktu kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar dalam perencanaan SDM kefarmasian serta mendukung pengambilan keputusan manajerial berbasis bukti.

2. METODE

Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pendekatan ini digunakan untuk memahami secara mendalam pengalaman, persepsi, dan makna yang diberikan oleh apoteker terhadap beban kerja yang mereka alami di RSUD Tanjung Selamat Langkat Tahun 2025. Penelitian ini bersifat eksploratif, dengan tujuan memperoleh gambaran holistik mengenai kondisi kerja, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang digunakan apoteker dalam menyikapi beban kerja, tanpa melakukan pengukuran kuantitatif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di RSUD Tanjung Selamat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Lokasi dipilih secara purposif berdasarkan hasil observasi awal yang menunjukkan tingginya jumlah resep harian, keterbatasan tenaga

farmasi, serta penerapan sistem kerja shift 24 jam yang berpotensi menimbulkan beban kerja tinggi. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2024 hingga Juli 2025, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data melalui wawancara dan observasi, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian..

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian kualitatif, istilah yang digunakan adalah informan. Subjek penelitian terdiri dari informan utama dan informan triangulasi yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan langsung dalam pelayanan kefarmasian. Informan utama adalah Kepala Instalasi Farmasi RSUD Tanjung Selamat Langkat. Informan triangulasi terdiri dari dua Tenaga Teknis Kefarmasian (TTK) dan satu Asisten Apoteker. Selain itu, untuk memperkuat validitas data, ditambahkan satu informan dari unsur manajerial, yaitu Kepala Sub Divisi Penunjang Medis, serta pasien yang terlibat dalam Focus Group Discussion (FGD) dengan kriteria telah berkunjung minimal dua kali ke rumah sakit. Pemilihan informan didasarkan pada pertimbangan kemampuan memberikan informasi yang relevan, mendalam, dan sesuai dengan fokus penelitian.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan induktif, yaitu menarik makna dan kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Proses analisis mengacu pada model Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan:

1. **Reduksi Data**, yaitu proses memilah, menyederhanakan, dan memfokuskan data yang relevan dengan beban kerja apoteker.
2. **Penyajian Data (Data Display)**, yaitu menyusun data dalam bentuk narasi deskriptif dan tematik untuk memudahkan pemahaman terhadap pola dan hubungan antar temuan.
3. **Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi**, yaitu mengidentifikasi pola, tema, dan makna yang muncul dari data serta melakukan pengecekan ulang untuk memastikan validitas temuan.

Hasil analisis menggambarkan kondisi beban kerja apoteker serta faktor-faktor yang memengaruhinya di RSUD Tanjung Selamat Langkat Tahun 2025.

3. HASIL

Gambaran Umum RSUD Tanjung Selamat

RSUD Tanjung Selamat terletak di Kecamatan Padang Tualang, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Rumah sakit ini memiliki kapasitas 101 tempat tidur dan melayani ±117.854 jiwa dari tiga kecamatan. Instalasi Farmasi beroperasi 24 jam dengan sistem shift, namun jumlah tenaga kefarmasian masih terbatas.

Kondisi SDM dan Beban Kerja Apoteker

Berdasarkan data tahun 2025, Instalasi Farmasi memiliki:

1. 1 Apoteker
2. 1 Asisten Apoteker
3. 2 Tenaga Teknis Kefarmasian (TTK)

Dengan rata-rata 150 resep per hari dan estimasi 10 menit per resep, total beban kerja mencapai ±9.125 jam per tahun. Sementara Available Working Time (AWT) per apoteker hanya 1.920 jam per tahun.

Hasil perhitungan metode WISN menunjukkan kebutuhan ideal sebanyak **5 apoteker**, sehingga terdapat kekurangan **4 apoteker** dari kondisi aktual

Ringkasan Temuan Utama

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja apoteker di RSUD Tanjung Selamat tergolong tinggi dan kompleks. Beban tersebut dipengaruhi oleh:

1. Keterbatasan jumlah SDM
2. Tingginya volume resep harian
3. Perangkapan tugas (administratif dan non-klinis)
4. Sistem shift 24 jam yang belum optimal
5. SIMRS yang belum berjalan maksimal

Strategi yang dilakukan tenaga farmasi bersifat adaptif, seperti prioritas tugas dan kerja sama tim, namun belum didukung sistem manajerial yang kuat.

Tabel 1 Ringkasan Data Kepegawaian dan Perhitungan Beban Kerja

No	Komponen	Nilai	Keterangan
1	Jumlah Tempat Tidur	101 TT	Data RSUD
2	Apoteker Aktual	1 orang	Data 2025
3	Standar Kemenkes (1/30–50 TT)	3 orang	Kebutuhan minimal
4	Rata-rata Resep/Hari	150 resep	Data pelayanan
5	Resep/Tahun	54.750 resep	150 × 365
6	Waktu/Resep	10 menit	Verifikasi + dispensing
7	Total Waktu/Tahun	9.125 jam	Beban kerja
8	AWT/Tahun	1.920 jam	8 jam × 240 hari
9	Kebutuhan Apoteker (WISN)	5 orang	9.125 ÷ 1.920
10	Kekurangan Apoteker	4 orang	5 – 1

Data Kepegawaian dan Perhitungan Beban Kerja Apoteker

Tabel 4.1 menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara jumlah apoteker yang tersedia dengan kebutuhan ideal berdasarkan standar dan perhitungan beban kerja. Dengan kapasitas 101 tempat tidur, berdasarkan rasio standar Kementerian Kesehatan (1 apoteker untuk 30–50 tempat tidur), rumah sakit minimal membutuhkan 3 apoteker. Namun, kondisi aktual hanya terdapat 1 apoteker.

Jika dihitung menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN), dengan rata-rata 150 resep per hari dan waktu pelayanan 10 menit per resep, total beban kerja mencapai 9.125 jam per tahun. Sementara itu, waktu kerja efektif (*Available Working Time/AWT*) seorang apoteker hanya 1.920 jam per tahun. Berdasarkan perhitungan tersebut, kebutuhan apoteker di Instalasi Farmasi RSUD Tanjung Selamat adalah 5 orang.

Hal ini menunjukkan adanya kekurangan sebanyak 4 apoteker dari kebutuhan ideal menurut WISN. Kondisi ini mengindikasikan beban kerja yang tinggi dan berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan, waktu tunggu pasien, serta risiko terjadinya *medication error*.

Tabel 2 Ringkasan Hasil Temuan Kualitatif

Aspek	Temuan Utama	Dampak
Persepsi Beban Kerja	Beban kerja tinggi dan berat	Tekanan fisik & mental
Jenis & Jumlah Tugas	Pelayanan resep, logistik, administrasi, limbah medis	Perangkapan tugas
Sistem Shift	3 shift (24 jam), belum optimal	Lembur & kelelahan
Strategi Penyesuaian	Prioritas tugas, delegasi, kerja tim	Bersifat individual
SIMRS	Belum optimal	Administrasi lambat
Keterbatasan SDM	Kekurangan 4 apoteker	Risiko medication error

Ringkasan Hasil Temuan Kualitatif

Tabel 2 menggambarkan hasil analisis kualitatif terkait faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja apoteker. Dari aspek persepsi, informan menyatakan bahwa beban kerja tergolong tinggi akibat keterbatasan tenaga dan tingginya volume pelayanan.

Dari sisi jenis dan jumlah tugas, apoteker tidak hanya melaksanakan pelayanan resep dan pengelolaan logistik obat, tetapi juga menjalankan tugas administratif serta tugas tambahan seperti pengelolaan limbah medis. Hal ini menyebabkan terjadinya perangkapan tugas.

Sistem shift 24 jam yang diterapkan belum berjalan optimal karena keterbatasan SDM, sehingga sering terjadi lembur dan peningkatan kelelahan kerja. Selain itu, sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS) yang belum optimal turut menambah beban administratif.

Strategi penyesuaian kerja yang dilakukan, seperti penentuan prioritas dan kerja sama tim, masih bersifat individual dan belum sepenuhnya didukung oleh sistem manajemen yang terstruktur. Secara keseluruhan, keterbatasan sumber daya manusia menjadi faktor dominan yang memengaruhi tingginya beban kerja apoteker di RSUD Tanjung Selamat.

4. PEMBAHASAN

Strategi Penyesuaian Kerja

Strategi penyesuaian kerja merupakan pendekatan adaptif yang digunakan tenaga kefarmasian dalam menghadapi tingginya beban kerja, keterbatasan sumber daya manusia (SDM), serta dinamika operasional harian di rumah sakit. Di RSUD Tanjung Selamat, strategi ini menjadi krusial mengingat jumlah tenaga farmasi yang terbatas dengan kompleksitas tugas yang tidak hanya mencakup pelayanan resep, tetapi juga pengelolaan limbah medis, pelaporan digital, serta dukungan pelayanan di unit rawat inap dan Instalasi Gawat Darurat (IGD). Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi penyesuaian kerja dilakukan secara aktif oleh apoteker penanggung jawab, tenaga teknis kefarmasian (TTK), maupun asisten apoteker. Strategi yang paling umum diterapkan meliputi penyusunan prioritas tugas berdasarkan urgensi, fleksibilitas peran antarstaf, serta kolaborasi lintas shift untuk menjaga kesinambungan pelayanan.

Informan utama (IU) menyampaikan bahwa prioritas kerja harian disusun berdasarkan tingkat urgensi dan tenggat waktu, disertai delegasi tugas kepada staf yang kompeten. Informan triangulasi (IT1, IT2, dan IT3) juga menyatakan bahwa mereka menerapkan pola kerja serupa, terutama dalam kondisi kekurangan staf, dengan cara saling berbagi tugas agar operasional tetap berjalan optimal. Namun demikian, strategi yang diterapkan masih bersifat situasional dan belum terstruktur dalam sistem manajemen kerja yang baku. Belum tersedia standar operasional prosedur (SOP) khusus terkait manajemen beban kerja maupun mekanisme adaptasi saat terjadi kekurangan tenaga. Kendala teknis pada Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) juga turut memperlambat proses dokumentasi dan pelaporan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kuswandani et al. [8] yang menyatakan bahwa dalam kondisi kekurangan tenaga kefarmasian, strategi multitasking dan kolaborasi tim menjadi solusi utama untuk menjaga pelayanan. Namun, strategi tersebut tidak cukup efektif tanpa dukungan kebijakan kelembagaan dan penguatan sistem kerja. Studi Khalfia et al. [9] juga menekankan pentingnya evaluasi sistem kerja secara berkala guna memperkuat efektivitas adaptasi tenaga farmasi. Penelitian Dewi et al. [10] menambahkan bahwa strategi adaptif informal tidak dapat menjamin kualitas pelayanan dalam jangka panjang tanpa dukungan manajerial yang sistematis. Dengan demikian, strategi penyesuaian kerja di RSUD Tanjung Selamat telah berjalan secara mandiri, namun memerlukan penguatan melalui kebijakan organisasi yang lebih terstruktur dan berbasis sistem.

Keterbatasan Sumber Daya Manusia

Keterbatasan SDM menjadi kendala utama dalam pelaksanaan pelayanan kefarmasian di RSUD Tanjung Selamat. Jumlah tenaga farmasi yang tersedia belum sebanding dengan beban kerja yang harus ditangani. IU menegaskan bahwa tidak adanya tenaga khusus untuk tugas non-farmasi, seperti pengelolaan limbah medis dan administrasi, menyebabkan staf harus merangkap tugas. Informan triangulasi mengungkapkan bahwa keterbatasan tenaga berdampak pada ketidakseimbangan pembagian shift serta meningkatnya lembur kerja. Selain itu, keterbatasan sarana dan alat kerja turut memperlambat proses pelayanan.

Temuan ini selaras dengan penelitian Kuswandani et al. [8] yang menyebutkan bahwa kekurangan tenaga kefarmasian meningkatkan tekanan kerja dan risiko penurunan mutu layanan. Arafat [11] juga menegaskan bahwa ketidakseimbangan antara jumlah tenaga dan volume pekerjaan berpotensi menimbulkan human error. Studi Santoso [12] dengan metode WISN menunjukkan pentingnya evaluasi kebutuhan tenaga secara berkala untuk menjaga efektivitas pelayanan. Penelitian Rahmawati et al. [13] juga menemukan bahwa keterbatasan SDM berkontribusi terhadap stres kerja dan menurunnya kepuasan kerja tenaga kefarmasian. Oleh karena itu, penambahan tenaga farmasi serta dukungan tenaga administratif menjadi langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi dan mutu pelayanan.

Durasi dan Pola Kerja (Shift)

Pola kerja shift 24 jam diterapkan untuk menjamin kontinuitas pelayanan, khususnya di IGD dan rawat inap. Namun, keterbatasan tenaga menyebabkan distribusi shift belum optimal. IU menyampaikan bahwa shift malam menjadi beban berat karena volume resep tinggi dengan jumlah staf terbatas. Kondisi ini diperkuat oleh informan triangulasi yang menyebutkan ketidakseimbangan beban antarshift akibat absensi staf. Studi Lestari dan Wibowo [14] menyatakan bahwa ketidakseimbangan beban antarshift berpotensi menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko kelelahan. Widyastuti [15] menambahkan bahwa sistem shift yang tidak dievaluasi secara berkala dapat menyebabkan tekanan mental dan burnout. Fitriani et al. [16] serta Sari dan Rahmawati [17] juga menekankan pentingnya sistem penjadwalan partisipatif dan adaptif untuk menjaga keseimbangan kerja. Dengan demikian, evaluasi rutin dan pengembangan sistem penjadwalan berbasis teknologi menjadi solusi strategis dalam meningkatkan keseimbangan beban kerja antarshift.

Jenis dan Jumlah Tugas

Tenaga kefarmasian di RSUD Tanjung Selamat menangani tugas yang kompleks, meliputi pelayanan resep, pengelolaan stok, pelaporan administrasi, hingga tugas tambahan seperti pengelolaan limbah medis. IU menjelaskan bahwa tanggung jawab administratif dan koordinasi antarunit justru menyita lebih banyak waktu dibanding pelayanan klinis. Informan triangulasi menyebutkan tingginya tuntutan multitasking, terutama saat volume resep meningkat. Kendala SIMRS menyebabkan pencatatan masih dilakukan secara manual, sehingga menambah beban kerja. Yulianti [18] menyatakan bahwa overload tugas tanpa dukungan sistem memadai meningkatkan risiko kelelahan kerja. Kuswandani et al. [8] menegaskan bahwa multitasking yang tidak terstruktur berpotensi meningkatkan human error. Wibowo dan Surbakti [19] juga menemukan bahwa pembagian tugas yang tidak berbasis kompetensi menyebabkan ketidakefisienan operasional. Oleh karena itu, diperlukan restrukturisasi pembagian tugas berbasis kompetensi serta optimalisasi SIMRS untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Kebutuhan SDM Farmasi dan Dampaknya terhadap Pelayanan

RSUD Tanjung Selamat saat ini memiliki 1 apoteker, 1 asisten apoteker, dan 2 tenaga teknis kefarmasian untuk kapasitas 101 tempat tidur. Berdasarkan standar Kementerian Kesehatan (1 apoteker per 30–50 TT), minimal dibutuhkan 3 apoteker. Sementara itu, perhitungan metode WISN menunjukkan kebutuhan ideal sebanyak 5 apoteker. Dengan demikian, terdapat kekurangan 4 apoteker dari kebutuhan riil. Kekurangan ini berdampak pada tingginya beban kerja, perangkapan tugas, serta meningkatnya waktu tunggu pasien. Kondisi tersebut berimplikasi pada pencapaian Sasaran Keselamatan Pasien (SKP), khususnya SKP 3 (komunikasi efektif) dan SKP 6 (pencegahan risiko cedera pasien). Beban kerja tinggi menyebabkan konseling obat tidak optimal, sehingga berpotensi menurunkan mutu komunikasi dan keselamatan pasien. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kecukupan tenaga farmasi merupakan faktor kunci dalam menjamin keselamatan pasien dan mutu pelayanan rumah sakit [12], [13], [19]. Secara manajerial, diperlukan penambahan tenaga apoteker, penguatan sistem shift, optimalisasi SIMRS, serta pelatihan komunikasi efektif guna meningkatkan mutu pelayanan secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis beban kerja apoteker di RSUD Tanjung Selamat Langkat Tahun 2025, dapat disimpulkan bahwa beban kerja pelayanan farmasi tergolong tinggi. Volume resep harian yang mencapai sekitar ±150 resep per hari, baik dari pasien rawat jalan maupun rawat inap, menunjukkan intensitas pelayanan yang signifikan. Dengan estimasi waktu rata-rata 10 menit per resep, total kebutuhan waktu pelayanan mencapai kurang lebih 25 jam kerja efektif per hari, sehingga secara logis melebihi kapasitas kerja satu orang apoteker dalam satu hari kerja.

Selain tingginya volume pelayanan, kompleksitas jenis dan jumlah tugas yang diemban juga turut meningkatkan beban kerja. Apoteker tidak hanya bertanggung jawab pada pelayanan resep, tetapi juga menjalankan tugas administratif, pengelolaan logistik dan stok obat, pelaporan, serta tugas tambahan seperti pengelolaan limbah medis. Perangkapan tugas tersebut menyebabkan beban kerja menjadi semakin berat dan berpotensi mengurangi fokus pada pelayanan klinis.

Dari aspek durasi dan pola kerja, sistem pelayanan 24 jam dengan pembagian shift pagi, siang, dan malam belum didukung oleh jumlah sumber daya manusia yang proporsional. Shift malam menjadi relatif lebih berat karena keterbatasan tenaga yang bertugas, sementara tuntutan pelayanan tetap tinggi. Kondisi ini berisiko menimbulkan kelelahan kerja dan menurunkan kualitas pelayanan.

Berdasarkan analisis kebutuhan tenaga, dengan kapasitas 101 tempat tidur dan standar rasio 1 apoteker untuk 30–50 tempat tidur, kebutuhan minimal apoteker adalah 3 orang. Namun, jika dihitung menggunakan metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN), kebutuhan riil mencapai 5 apoteker. Dengan kondisi aktual yang hanya memiliki 1 apoteker, terdapat kekurangan sebanyak 4 apoteker sehingga standar beban kerja belum terpenuhi secara optimal.

Secara keseluruhan, keterbatasan jumlah apoteker menjadi faktor utama tingginya beban kerja di RSUD Tanjung Selamat. Dampaknya terlihat pada meningkatnya waktu tunggu pelayanan, terbatasnya pelaksanaan konseling obat kepada pasien, serta meningkatnya risiko kelelahan kerja (burnout). Oleh karena itu, diperlukan penambahan tenaga apoteker dan penataan sistem kerja yang lebih proporsional guna menjamin mutu pelayanan dan keselamatan pasien.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan bantuan dalam penyusunan penelitian ini, khususnya kepada pimpinan dan staf RSUD Tanjung Selamat Langkat atas izin dan kerja samanya selama proses pengambilan data. Semoga segala bantuan yang diberikan mendapat balasan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] World Health Organization, *Universal Health Coverage: Tracking Progress*. Geneva, Switzerland: WHO, 2021.
- [2] Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2025 tentang* Jakarta, Indonesia: Kementerian Kesehatan RI, 2025.
- [3] Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2025 tentang* Jakarta, Indonesia: Kementerian Kesehatan RI, 2025.
- [4] N. Sari, H. Permata, and R. Nugraheni, “Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja apoteker di rumah sakit,” *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia (JARS)*, vol. 5, no. 1, pp. 23–30, 2021.
- [5] D. Rahmawati and S. Yuliana, “Analisis beban kerja apoteker dan hubungannya dengan kesalahan medikasi di rumah sakit,” *Jurnal Farmasi dan Pelayanan Kesehatan*, vol. 10, no. 2, pp. 145–153, 2020.
- [6] M. Herman, Sutaryo, and I. Wahyuni, “Evaluasi kebutuhan tenaga farmasi rumah sakit menggunakan metode WISN,” *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, vol. 17, no. 4, pp. 212–220, 2022.
- [7] A. Widyaningrum and D. Lestari, “Ketimpangan alokasi waktu apoteker antara tugas administratif dan klinis: Studi pada RS pemerintah,” *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, vol. 13, no. 1, pp. 55–62, 2023.
- [8] F. Kuswandani, D. Lestari, and F. F. Balafif, “Analisis beban kerja tenaga teknis kefarmasian di Instalasi Farmasi RSGM Universitas Padjadjaran dengan metode Workload Indicators of Staffing Needs,” *Indonesian Journal of Clinical Pharmacy*, vol. 10, no. 3, 2021.

- [9] L. Khalfia *et al.*, “Analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga teknis kefarmasian di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara Kendari,” *Medika Alkhairaat: Jurnal Penelitian Kedokteran dan Kesehatan*, vol. 6, no. 2, 2023.
- [10] M. Dewi and B. Nugroho, “Ketimpangan rasio apoteker terhadap beban kerja: Studi di RS pemerintah,” *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, vol. 6, no. 1, pp. 21–29, 2023.
- [11] M. Arafat, “Hubungan beban kerja dengan risiko human error pada pelayanan farmasi rumah sakit,” *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, vol. 14, no. 1, pp. 33–39, 2019.
- [12] B. Santoso, “Perhitungan kebutuhan tenaga kefarmasian menggunakan metode WISN di RS Muhammadiyah Semarang,” *Jurnal Ilmu Kefarmasian Indonesia*, vol. 20, no. 2, pp. 97–104, 2022.
- [13] D. Rahmawati *et al.*, “Beban kerja apoteker di rumah sakit rawat jalan: Analisis volume resep dan stres kerja,” *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia*, vol. 9, no. 1, pp. 45–51, 2021.
- [14] A. Widyaningrum and D. Lestari, “Peran administratif dalam peningkatan beban kerja apoteker: Studi di RSU Daerah,” *Jurnal Farmasi dan Kesehatan*, vol. 9, no. 1, pp. 34–40, 2023.
- [15] R. Widyastuti, “Evaluasi sistem kerja shift pada tenaga kefarmasian di rumah sakit,” *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, vol. 7, no. 2, pp. 88–95, 2021.
- [16] N. Fitriani, T. Hidayat, and M. Siregar, “Penjadwalan kerja adaptif untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan,” *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, vol. 22, no. 4, pp. 201–209, 2019.
- [17] N. Sari, H. Putri, and R. Mahardika, “Hubungan beban kerja dan kepuasan kerja apoteker di rumah sakit,” *Jurnal Ilmu Farmasi dan Pelayanan Kesehatan*, vol. 7, no. 2, pp. 112–120, 2021.
- [18] D. Yulianti, “Analisis overload pekerjaan tenaga kefarmasian di RS Bhayangkara Kendari,” *Jurnal Farmasi dan Ilmu Kefarmasian Indonesia*, vol. 7, no. 2, pp. 76–84, 2020.
- [19] D. Wibowo and E. Surbakti, “Evaluasi pembagian tugas tenaga kefarmasian berbasis kompetensi di rumah sakit,” *Jurnal Manajemen Farmasi Indonesia*, vol. 9, no. 1, pp. 50–58, 2019.