

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penyesuaian Dengan Pendekatan Meta Analisis

1. Deskripsi Metode Pendekatan Meta Analisis

Meta-analisis merupakan suatu metode penelitian untuk pengambilan simpulan yang menggabungkan dua atau lebih penelitian sejenis sehingga diperoleh paduan data secara kuantitatif. Dilihat dari prosesnya, meta-analisis merupakan suatu studi observasional retrospektif, dalam artian peneliti membuat rekapitulasi data tanpa melakukan manipulasi eksperimental.

2. Informasi Jumlah dan Jenis Artikel

Artikel penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah sebanyak 5 artikel. Dari 5 artikel yang dipilih untuk di review salah satunya merupakan artikel terakreditasi, artikel internasional dan artikel penelitian.

3. Isi Artikel

a. Artikel Pertama

Judul Artikel : Application of Workload Indicators of Staffing Need (WISN) in Determining Health Workers' Requirements for Mityana General Hospital,, Uganda (Penerapan Metode Workload Indicators of Staffing Needs (WISN) Dalam Menentukan Kebutuhan

Tenaga Kesehatan Untuk Rumah Sakit
Umum Mityana, Uganda)

Nama Jurnal : International Journal of Public Health
Research

Penerbit : Open Science

Volume & Halaman : 3 (5) hal. 254-263

Tahun Terbit : 2015

Penulis Artikel : Philip Govule, John Francis Mugisha, Simon
Peter Katongole, Everd Maniple, Miisa
Nanyingi, Robert Anguyo DDM Onzima

ISI ARTIKEL

Tujuan Penelitian : Untuk memperkirakan kebutuhan sumber
daya manusia di Rumah Sakit Mityana
berdasarkan beban kerja yang ada.

Metode Penelitian

Desain : Deskriptif

Populasi dan sampel : Populasinya adalah semua tenaga
kesehatan yang ada di Rumah Sakit Umum
Mityana, Uganda. Sampelnya merupakan
petugas medis, petugas klinis, bidan,
perawat, staf laboratorium, asisten perawat

Instrumen : Observasi, diskusi terarah (focus group
discussion), wawancara, dokumen tahunan

rumah sakit, data kuantitatif : perangkat lunak WISN dan formulir lembar kerja.

Metode analisis : Metode WISN

Hasil Penelitian : Penelitian ini menggunakan metode WISN untuk menentukan kebutuhan petugas medis, petugas klinis, asisten perawat, staf laboratorium, bidan, dan perawat di Rumah Sakit Umum Mityana, Uganda. Hasil perhitungan waktu kerja tersedia (WKT) bagi petugas medis, petugas klinik, bidan dan perawat diperoleh hasil 1.664 jam/tahun dan untuk asisten perawat memiliki waktu kerja tersedia 1.696 jam/tahun. Untuk perhitungan standar beban kerja semua mengalami penambahan beban kerja karena penggunaan waktu mereka untuk kegiatan selain tugas mereka. Petugas medis menggunakan lebih dari 50% waktu mereka untuk kegiatan yang bukan tugas mereka dibandingkan staf laboratorium (15%) sehingga terjadi tekanan kerja yang tinggi pada kedua petugas tersebut. Tekanan beban kerja yang tinggi menyebabkan kesehatan yang buruk pada

pegawai, menyebabkan pelayanan jadi berkualitas buruk, dan berdampak negative pada tenaga kerja maupun rumah sakit. Untuk kebutuhan tenaga yang dibutuhkan berdasarkan perhitungan dengan metode WISN diperoleh jumlah kebutuhan petugas medis yang dibutuhkan 28 orang, petugas klinik 40 orang, staf laboratorium 18, bidan 72 orang, perawat 45 orang, dan asisten perawat 32 orang. Rasio WISN diperoleh dengan membagi staf yang ada dengan total staf yang dibutuhkan. Rasio WISN yang rendah menunjukkan tekanan kerja yang tinggi. Dari hasil diagram yang disajikan terbukti bahwa petugas klinis dan petugas medis memiliki rasio WISN terendah dan di bawah tekanan kerja yang lebih dari kader lainnya sedangkan bidan dan perawat memiliki tekanan kerja paling sedikit.

Kesimpulan dan Saran: Penelitian ini mengungkapkan kekurangan tenaga kesehatan di RS Mityana Uganda. Dari semua yang dievaluasi petugas medis dan petugas klinik mempunyai beban tekanan kerja

tertinggi dibandingkan tenaga yang lainnya. Tekanan kerja yang tinggi berakibat kualitas pelayanan menjadi buruk dan mempunyai dampak negative pada kesehatan tenaga kerja. Perlu dilakukan perekrutan tenaga kesehatan berdasarkan tekanan kerja yang ada.

b. Artikel Kedua

Judul Artikel : Analisis Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi RS Universitas Muhammadiyah Malang Tahun 2016

Nama Jurnal : JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit)

Penerbit : Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Volume & Halaman : Volume 6 (2) halaman 82 – 89

Tahun Terbit : 2017

Penulis Artikel : Noor Annisa Susanto, Muhammad Mansur, Thontowi Djauhari

ISI ARTIKEL

Tujuan Penelitian : Mengetahui kebutuhan SDM di IFRS UMM berdasarkan beban kerjanya.

Metode Penelitian

Disain : Deskriptif

Populasi dan sampel : Populasinya adalah semua tenaga farmasi di instalasi farmasi rumah sakit universitas muhammadiyah Malang. Sampelnya adalah semua aktivitas yang dilakukan oleh tenaga farmasi di instalasi farmasi rumah sakit.

Instrumen : Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah perhitungan dengan metode WISN.

Metode analisis : Data dianalisis secara deskriptif dan perhitungan tenaga dengan metode WISN

Hasil Penelitian : Metode yang digunakan untuk menganalisis kebutuhan tenaga menggunakan metode WISN. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh waktu kerja tersedia (WKT) sebesar 2.168 atau 130.080 menit dalam setahun, standar kelonggaran 0, 174. Untuk total kebutuhan tenaga farmasi di IFRS UMM berjumlah 58 orang sedangkan saat ini tenaga yang ada di instalasi farmasi rumah sakit berjumlah 24 orang. Hal ini menunjukkan masih membutuhkan tenaga farmasi sebanyak 34 orang. Jika dilihat dari perhitungan maka jumlah tenaga yang

tersedia baru memenuhi 42% dari total kebutuhan tenaga, kondisi ini dapat mengakibatkan pengaruh buruk bagi pelayanan kefarmasian karena beban kerja yang berlebih dapat mengakibatkan stress kerja yang bisa mengakibatkan kelelahan tenaga farmasi dan memungkinkan memicu timbulnya konflik sehingga berakibat buruk terhadap keselamatan pasien.

Kesimpulan dan Saran: Hasil perhitungan kebutuhan tenaga farmasi di IFRS UMM membutuhkan tenaga farmasi sebanyak 58 orang. Saat ini tenaga yang tersedia adalah 24 orang, sehingga perlu adanya penambahan tenaga farmasi untuk meningkatkan pelayanan kefarmasian di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Malang.

c. Artikel Ketiga

Judul Artikel : Analisis Kebutuhan Tenaga Kefarmasian di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Graha Permata Ibu Tahun 2016

Nama Jurnal : Jurnal Manajemen Farmasi

Penerbit : Fakultas Farmasi, Universitas Pancasila
Jakarta Selatan

Volume & Halaman : Volume 7 Nomor 2

Tahun Terbit : 2017

Penulis Artikel : Verawaty, M. Ihsan Ramdani, Dian Ratih
Laksmiawati, Christine Meidiawati

ISI ARTIKEL

Tujuan Penelitian : Untuk menghitung kebutuhan tenaga kefarmasian yang ideal dan produktif di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Graha Permata Ibu Tahun 2016.

Metode Penelitian

Disain : Kuantitatif dan kualitatif

Populasi dan sampel : Populasinya adalah tenaga kefarmasian yang bekerja di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Graha Permata Ibu sebagai sumber data kuantitatif dan Informan sebagai sumber data kualitatif yang dipilih oleh peneliti adalah manajemen RS yang berkaitan dengan pelayanan kefarmasian. Sampel penelitian adalah seluruh kegiatan tenaga kefarmasian yang bekerja di Instalasi Farmasi RS GPI. Kriteria Inklusi adalah semua kegiatan tenaga

kefarmasian yang bertugas pada jam kerja dan kriteria eksklusi adalah tenaga kefarmasian yang tidak sedang bertugas walaupun secara fisik berada di lingkungan kerja.

Instrumen : Pengumpulan data dengan observasi menggunakan work sampling dan wawancara mendalam.

Metode analisis : Data perhitungan kebutuhan tenaga kerja dianalisis dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) dan disajikan secara deskriptif

Hasil Penelitian : Dari hasil perhitungan beban kerja dengan metode WISN didapatkan hasil waktu kerja tersedia (WKT) bagi seorang tenaga kefarmasian di RS GPI adalah 287 hari/tahun atau 2.009 jam/tahun atau 120.540 menit/tahun. Untuk standar kelonggaran didapatkan hasil 0,09 tenaga. Dari data yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan kebutuhan tenaga kerja. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kefarmasian di RS

GPI adalah 26 orang dengan jumlah tenaga yang tersedia adalah 18 orang, hal ini berarti masih ada kekurangan jumlah tenaga sebanyak 8 orang. Dengan demikian rasio tenaga kefarmasian adalah $18/26$ atau 0,7. Menurut WISN nilai rasio kurang dari satu berarti jumlah tenaga tidak sesuai dengan jumlah beban kerja. Dengan meningkatnya jumlah resep yang dilayani, akan meningkatkan beban kerja secara langsung.

Kesimpulan dan Saran: Penelitian ini menyimpulkan bahwa perbandingan kenyataan dan kebutuhan (rasio) tenaga kefarmasian adalah 0,7 yang menunjukkan jumlah tenaga kefarmasian tidak sesuai dengan beban kerja. Perlu dilakukan penambahan tenaga kefarmasian, pengaturan jadwal jaga, memodifikasi alur pelayanan resep, memaksimalkan pemanfaatan system informasi rumah sakit, meningkatkan peran apoteker dan melakukan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan.

d. Artikel Keempat

Judul Artikel : Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan SDM Di Instalasi Farmasi RS X Semarang

Nama Jurnal : Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia

Penerbit : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro, Semarang.

Volume & Halaman : Volume 7, No 3

Tahun Terbit : 2019

Penulis Artikel : Bagus Ronggonundarmo, Sutopo Patria Jati, Farid Agushyana

ISI ARTIKEL

Tujuan Penelitian : Untuk menganalisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja di farmasi dan kendala dalam pemenuhan jumlah tenaga yang ideal.

Metode Penelitian

Disain : Deskriptif

Populasi dan sampel : Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kefarmasian di instalasi farmasi RS X dan sampel dalam penelitian ini semua kegiatan tenaga kefarmasian di instalasi Farmasi RS X pada saat bekerja

- Instrumen : Observasi, wawancara mendalam pada informan, analisis data dengan metode WISN, stopwatch
- Metode analisis : Data perhitungan kebutuhan tenaga kerja dianalisis dengan metode WISN dan disajikan secara deskriptif
- Hasil Penelitian : Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan metode WISN. Waktu kerja tersedia (WKT) sebanyak 2.072 jam yang kemudian dikonversi menjadi 124.320 menit per tahun. Untuk standar beban kerja salah satunya membuat obat racikan di instalasi farmasi sebesar 24.864 kali setahun dengan waktu pengerjaan obat racikan rata – rata 5 menit. Dari hasil perhitungan dengan metode WISN kebutuhan tenaga farmasi rawat jalan adalah 11 orang namun tenaga yang ada saat ini sebanyak 9 orang, sehingga kekurangan 2 tenaga. Ratio WISN sebesar 0,8. Untuk tenaga rawat inap, tenaga farmasi yang dibutuhkan sebanyak 11 orang namun tenaga yang ada di farmasi rawat inap saat ini ada 10 orang sehingga masih kekurangan 1

tenaga sehingga didapatkan ratio WISN sebesar 0,9. Untuk kebutuhan gudang farmasi tenaga yang dibutuhkan sebanyak 3 orang namun tenaga gudang farmasi saat ini hanya berjumlah 2 orang sehingga masih kekurangan 1 tenaga sehingga didapatkan ratio WISN 0,6.

Kesimpulan dan Saran: Berdasarkan hasil dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Instalasi Farmasi RS X masih mengalami kekurangan tenaga. Untuk farmasi rawat jalan kekurangan tenaga sebanyak 2 orang, rawat inap 1 orang, dan gudang farmasi kurang 1 orang. Pemenuhan jumlah ideal dengan perhitungan metode WISN masih sulit untuk dilakukan karena kebijakan pemilik RS untuk melakukan efisiensi biaya dan waktu kerja instalasi farmasi yang masih belum efektif sehingga disarankan untuk dilakukan pengaturan penjadwalan shift kerja, melakukan penambahan sarana dan prasarana yang diperlukan, serta membuat program jangka

panjang untuk perbaikan pelayanan di instalasi farmasi.

e. Artikel Kelima

Judul Artikel : Perencanaan Tenaga Teknis Kefarmasian Berdasarkan Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode WISN di RSIA KM

Nama Jurnal : Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia

Penerbit : RSIA Kendangsari Merr Surabaya, Indonesia

Volume & Halaman : Volume 6, No 1

Tahun Terbit : 2018

Penulis Artikel : Nurul Yulaika, Sylvy Medtasya Dzykryanka

ISI ARTIKEL

Tujuan Penelitian : Untuk menganalisis kebutuhan tenaga kerja dan beban kerja unit farmasi di RSIA KM

Metode Penelitian

Disain : *Cross sectional*

Populasi dan sampel : Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga teknis kefarmasian yang ada di instalasi farmasi RSIA KM dan sampel dalam penelitian ini semua kegiatan tenaga kefarmasian di instalasi Farmasi RSIA KM pada saat bekerja

- Instrumen : Observasi, wawancara mendalam pada informan, analisis data dengan metode WISN, *stopwatch*
- Metode analisis : Pemilihan data dari hasil pengamatan di lapangan (reduksi data), penyajian data menggunakan teks naratif yang memuat informasi secara detail dan penarikan kesimpulan dengan menggunakan analisis beban kerja dengan metode perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan indikator beban kerja atau Workload Indicators of Staffing Need (WISN)
- Hasil Penelitian : Analisis beban kerja penelitian ini menggunakan metode perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan indikator beban kerja atau *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 4 orang tenaga kefarmasian yang ada di instalasi farmasi RSIA KM. pengumpulan data menggunakan lembar pengamatan dan lembar wawancara yang telah disesuaikan dengan langkah perhitungan SDM menggunakan WISN.

Dalam penelitian ini hasil perhitungan waktu kerja tersedia adalah 1.932 jam per tahun dengan rata – rata kerja per hari dalam satu tahun adalah 7 jam kerja selama 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 312 hari dalam setahun. Langkah selanjutnya adalah menghitung standar beban kerja, dalam penelitian ini didapatkan jumlah beban jam kerja per tahun adalah 661,36 jam sehingga didapatkan rata-rata standar beban kerja 2,92. Dalam penelitian ini didapat nilai standar kelonggaran sebesar 0,55. Selanjutnya nilai tersebut akan digunakan untuk menghitung jumlah kebutuhan tenaga teknis kefarmasian di instalasi farmasi RSIA KM. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil kebutuhan tenaga sebesar 8.08 atau dibulatkan jadi 8 orang. Sedangkan hasil perbandingan rasio dengan jumlah pekerja yang ada dengan jumlah kebutuhan tenaga SDM adalah senilai 0,49 atau kurang dari 1 yang mengartikan bahwa terdapat kekurangan tenaga farmasi. Hal ini mengartikan bahwa dengan jumlah

tenaga yang tersedia saat ini (4 orang) hanya mampu menyelesaikan 50% pekerjaan.

Kesimpulan dan Saran: Dengan adanya metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) ini rumah sakit dapat menentukan kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja riil/nyata dari pekerjaan tersebut secara lebih jelas dan terukur, sehingga apabila hal ini dikaitkan dengan standar pemerintah, maka rumah sakit dapat membuat target agar kebutuhan sejumlah tenaga kerja yang distandarisasi tersebut sesuai dengan operasional rumah sakit sehingga tidak mengalami kelebihan tenaga kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Instalasi Farmasi RSIA KM masih mengalami kekurangan tenaga. Saran dari peneliti harus dilakukan rekrutmen tenaga kerja sejumlah 4 orang sebagai solusi permasalahannya. Apabila RSIA KM belum mampu melakukan rekrutmen maka alternative lain adalah melakukan *job enrichment*.