

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kebutuhan tenaga teknis kefarmasian sebanyak 22 tenaga sedangkan jumlah tenaga teknis kefarmasian 14 tenaga, sehingga terdapat kekurangan tenaga sebanyak 8 tenaga. Rasio WISN menunjukkan angka 0.636 kurang dari 1, berarti total tenaga teknis kefarmasian yang dibutuhkan lebih besar dibandingkan tenaga teknis kefarmasian yang ada saat ini.

#### **B. Saran**

Penelitian ini bukan sebagai pedoman namun dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam perencanaan kebutuhan tenaga dimasa yang akan datang. Penambahan tenaga hanya salah satu cara untuk meningkatkan mutu pelayanan. Untuk meningkatkan mutu pelayanan kefarmasian dapat dengan pengaturan jadwal jaga, serta memaksimalkan tenaga pada tempat-tempat yang membutuhkan tenaga lebih banyak. Untuk penelitian selanjutnya dapat digunakan metode perhitungan kebutuhan tenaga dengan metode yang berbeda antara lain metode berdasarkan scenario atau proyeksi untuk kebutuhan tenaga kesehatan dan metode Daftar Susunan Pegawai (DSP), sehingga didapatkan perbandingan antara metode yang berbeda. Perhitungan kebutuhan juga sebagai upaya perlindungan atau pencegahan terhadap kerugian akibat mutu pelayanan yang menurun disebabkan karena adanya penurunan kinerja tenaga kerja akibat kelelahan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hariyono, W.,Suryani, D., Wulandari, Y., 2012. *Hubungan antara stres kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI*. Yogyakarta.
- Herdianti, GN. 2012. *Gambaran beban kerja perawat pelaksanaan unit Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung*. Bandung.
- Ilyas, Y. 2011. *Perencanaan SDM Rumah Sakit, Teori, Metoda dan Formula*. Cetakan Ketiga. Depok. FKM UI.
- Kepmenkes RI. 2004. *Pedoman Penyusunan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Kabupaten / Kota Serta Rumah Sakit*.Keputusan Menteri Kesehatan No. 81 tahun 2004. Jakarta.
- Kepmenkes RI. 2008. *Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit*.Keputusan Menteri Kesehatan No.129 tahun 2008. Jakarta.
- Permatasari, E., Pudjirahardjo, W., 2015. *Kelemahan Workload Indicators of Staffing Need Sebagai Metode Perhitungan Jumlah Tenaga Kesehatan Di Puskesmas*. Surabaya.
- Permenkes RI. 2014. *Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. Peraturan Menteri Kesehatan No. 56 tahun 2014. Jakarta.
- Permenkes RI. 2016. *Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit*.Peraturan Menteri Kesehatan No. 72 tahun 2016. Jakarta.
- Prastyawati, Y., 2013. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Nyata Dengan Metode Workload Indicator Staffing Need Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Tugu Ibu*. Depok. FKM UI.
- Sugiyono., 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta. Halaman 86
- Susanto, N.A., Mansur, M., Djauhari, T.,2016. *Analisis Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Muhammadiyah Malang*. Malang.
- Undang - Undang RI.*Ketenagakerjaan*. Undang - Undang No.13 tahun 2003. Jakarta.
- Verawaty.,Ramdani, M., 2016. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kefarmasian Di Instalasi Rumah Sakit Grha Permata Ibu*. Depok.

- Wanri, A., Rahayu, S., Trigono, A., 2018. *Analisis Kebutuhan Tenaga Administrasi Berdasarkan Beban Kerja Dengan Teknik Work Sampling Menggunakan Metode WISN Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pelayanan Unit Rawat Jalan RS. DR. Bratanata Jambi*. Jambi.
- Yulaika, N., Dzykryanka, S.,N., 2017. *Perencanaan Tenaga Teknis Kefarmasian Berdasarkan Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode WISN di Rumah Sakit Kendangsari Merr Surabaya*. Surabaya.