



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya (Wahyusyafitri *et al.*, 2021).

2.1.2 Indikator Beban Kerja

Beban kerja dapat dinilai dan diukur apabila memiliki indikator sebagai patokan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur beban kerja berdasarkan persepsi individu terhadap tugas yang dilakukan perlu memiliki 6 dimensi yang mempresentasikan mengenai aspek- aspek beban kerja. Menurut (Octaviaji & Hidayati, 2024) dengan adanya instrumen subjectif yang menilai 6 dimensi dapat digunakan untuk mengevaluasi serta menganalisis tingkat beban kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan mental

Kebutuhan mental dapat digambarkan melalui kebutuhan aktivitas mental

yang dilakukan oleh pekerja. Kebutuhan tersebut meliputi cara berfikir, cara menganalisa pekerjaan, keceparan dan ketepatan berhitung, dan ketelitian dalam membaca. Beban mental yang tinggi dapat memengaruhi kinerja dan meningkatkan risiko kesalahan kerja.

2. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik dalam kerja dapat ditunjukkan dengan melihat tingkat aktivitas fisik yang diperlukan dalam pekerjaan. Kegiatan yang sering atau selalu dilakukan secara terus menerus seperti berjalan, berdiri, atau mengangkat barang. Beban fisik yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas kerja (Lestari & Karim, 2024).

3. Tekanan waktu

Tekanan waktu sering berkaitan dengan kebutuhan dan durasi pekerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Tekanan waktu yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja dan memengaruhi kualitas hasil pekerjaan (Pratama *et al.*, 2025).

4. Kinerja

Kinerja seorang pekerja dapat menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas. Dimensi ini bersifat subjektif dan mencerminkan kepuasan terhadap hasil kerja yang dicapai.

5. Usaha

Usaha seorang pekerja dapat menunjukkan besarnya usaha yang dikeluarkan individu untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Semakin tinggi usaha yang diperlukan, maka semakin besar beban kerja yang dirasakan.

6. Tingkat frustrasi

Tingkat frustrasi yang tinggi berkaitan dengan tekanan kerja dan kondisi lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja berada pada kategori beban mental tinggi hingga sangat tinggi. Temuan ini mengindikasikan tingginya tekanan kerja yang dialami oleh karyawan berpotensi memicu stres, kelelahan, penurunan kinerja, hingga peningkatan risiko kecelakaan kerja (Efendy, 2025).

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja yang ideal sangat bergantung pada berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi tingkat tuntutan kerja yang harus dijalani oleh pekerja. Secara garis besar terdapat 2 faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Nasution, 2022). Faktor internal merupakan keadaan individu dari pekerja dalam bekerja dan memengaruhi persepsi serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor internal meliputi tiga kondisi yang akan dihadapi oleh pekerja. Pertama kondisi fisik adalah kemampuan pekerja dalam menangani beban kerja fisik. Kondisi ini meliputi usia optimal dan kebugaran fisik. Kedua kondisi psikologis adalah keadaan mental, tingkat motivasi, kepercayaan diri, dan tingkat stres yang dialami juga menjadi faktor penting. Ketiga Pengalaman kerja dan keterampilan yang dimiliki akan memengaruhi cara pekerja dalam menyelesaikan dan melakukan tugas (Nasution, 2022).

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja biasanya berasal dari luar individu. Seperti kompleksitas tugas, jadwal dan waktu kerja, sarana dan prasarana, dukungan sosial, dan lingkungan kerja yang meliputi intensitas kerja sampai hubungan antar karyawan lain. Faktor eksternal ini juga sering menjadi

pemicu bertambahnya baban kerja bagi pekerja tanpa disadari (Putranto & Wijaya, 2024). Selain dua faktor utama yang tertera diatas, adanya faktor situasional seperti adanya perubahan mendadak dalam tugas, krisis, atau kondisi darurat yang mempengaruhi persepsi dan tingkat beban kerja, dimana intensitas pekerjaan bisa melonjak drastis dan tidak terduga (Mufida, 2024).

2.1.4 Dampak Indikator Beban Kerja

Indikator yang telah digunakan mampu memberikan dampak dalam sistem manajemen kerja. Dampak yang sangat terlihat adalah kualitas pelayanan, kesehatan fisik, dan mental para pekerja. Indikator yang tidak memadai dapat mengakibatkan penurunan kualitas dan kepuasan pada pasien. Sehingga pasien akan memberikan penilaian yang buruk serta merugikan instansi yang terkait. (Ayub Awu Abdullah *et al.*, 2023). Beban kerja yang tinggi dapat menjadi pemicu adanya stress kerja pada pekerja sehingga dapat menimbulkan permasalahan kesehatan fisik, mental, dan lingkungan kerja. Adapun beban kerja yang rendah dapat memberikan gambaran bahwa stress kerja yang dialami oleh pekerja bukan dipicu karena adanya beban kerja (Valentina *et al.*, 2024).

2.2 Stres

2.2.1 Definisi Stres

Stres dapat terjadi ketika keadaan individu dengan lingkungan yang tidak sesuai. Baik menyangkut secara biologis, situasi, psikologi sosial yang mereka hadapi. Hal tersebut muncul beriringan dengan rasa tidak nyaman, kesal, marah, hingga muncul gejala yang lebih parah lagi (Kirana, 2025). Tanpa disadari stres merupakan bagian dari kehidupan manusia baik ketika bangun hingga tertidur.

Tubuh masih tetap menjalankan tugasnya sebagaimana jantung akan tetap memompa darah setiap detiknya. Pada tingkatan tertentu, stres mampu menjadi stimulus yang baik bagi pertumbuhan, namun ketika seseorang mendapati adanya stres yang tinggi dan tidak dapat mengontrolnya maka akan memberikan dampak yang buruk bagi tubuh (Wahjono, 2022).

2.2.2 Klasifikasi Stres

Menurut (*National safety Council*) NSC mengkategorikan jenis stress menjadi dua, yaitu *distress* adalah respon terhadap stress yang bersifat positif, baik, dan konstruktif atau membangun. Hal tersebut akan menciptakan individu menjadi lebih baik, tumbuh, dan berkembang serta beradaptasi dengan keadaan tekanan atau stress yang dialaminya (Seto *et al.*, 2020).

Eustress adalah respon terhadap stress yang akan memberikan dampak negatif, buruk, dan destruktif atau merusak. Hal tersebut akan menimbulkan masalah baru bagi individu yang mengalami stress atau tekanan yang sedang dialaminya (Seto *et al.*, 2020).

2.2.3 Tingkatan Stres

Tingkatan stres memiliki derajat yang berbeda tergantung pada onset pada individu dan cara menyikapi stresnya. Tingkatan tersebut dibagi menjadi stres ringan, stres sedang, dan stres berat (Nurcahyani *et al.*, 2016). Stressor yang dihadapi oleh individu secara teratur yang muncul dalam hitungan menit hingga jam dan menimbulkan rasa tidak nyaman tanpa munculnya gejala penyakit yang menyertai disebut sebagai stres ringan. Adapun stressor yang dihadapi oleh individu dalam hitungan jam hingga hari. Fase tersebut ditandai dengan kewaspadaan, munculnya gangguan pada indra manusia dan penurunan

konsentrasi pada individu disebut stress sedang. Terakhir, tingkatan stress adalah stress berat yang dipicu dengan adanya stressor yang dihadapi oleh individu memiliki jangka waktu hingga berhari-hari bahkan hingga hitungan tahunan yang menimbulkan gejala penyakit dan penurunan kondisi Kesehatan jasmani dan rohani pada individu (Sulana *et al.*, 2020).

2.2.4 Patofisiologi Stres

Terdapat dua lobus pada kelenjar hipofisis yang memiliki fungsi dan anatomis berbeda yaitu hipofisis anterior dan posterior. Hormon kortisol yang meningkat memiliki hubungan sebab terjadinya stress. Apabila seseorang mendapatkan atau menerima penyebab stres (*stressor*) maka hipotalamus akan menerima rangsangan tersebut untuk memproduksi *Corticotropin Releasing Hormone* (CRH). Hormon CRH yang meningkat akan merangsang hipofisis anterior untuk mengeluarkan beberapa hormon diantaranya adalah *Thyroid Stimulating Hormone* (TSH), *Adrenocorticotrophic Hormone* (ACTH), hormon pertumbuhan, *Luteinizing Hormone* (LH), *Interstitial Cell Stimulating Hormone* (ICSH), dan hormon prolaktin (PRL) (Sherwood L, 2011).

Terjadinya peningkatan sekresi ACTH dapat disebabkan karena berbagai jenis stres. Baik stres yang muncul berupa fisik maupun neurogenik. Meningkatnya ACTH merangsang adrenal korteks untuk mensekresi hormon adrenokortikal berupa kortisol dalam hitungan menit, keadaan ini dianggap sebagai akibat dari naiknya aktivitas dalam sistem limbik. Peningkatan aktivitas sistem limbik mengakibatkan perubahan emosi individu yang meliputi perasaan sedih, marah, merasa menyedihkan dan tak berdaya (Hall & Guyton, 2011).

2.2.5 Penyebab Stres (*Stressor*)

Penyebab terjadinya stres sangat beragam, bahkan setiap individu menilai penyebab stres yang berbeda. Faktor stresor dapat berupa kondisi fisik, psikologis, maupun sosial dan juga muncul pada situasi kerja, di rumah, dalam kehidupan sosial dan lingkungan luar lainnya (Heinen *et al.*, 2017). Penyebab stres yang dihadapi tenaga kesehatan sangat beragam, misalnya masalah keluarga, lingkungan kerja, beban kerja, dan masih banyak lainnya. Berdasarkan keadaan yang menyebabkan stres tergantung menjadi 2 faktor, faktor yang berhubungan dengan individunya (*personal factor*) dan faktor yang berhubungan dengan situasinya (*external factor*). Personal factor di dalamnya termasuk keadaan fisik, konflik, emosional, dan perilaku. Sedangkan eksternal factor terdiri dari lingkungan fisik, lingkungan pekerjaan, lingkungan masyarakat, lingkungan keluarga, masalah ekonomi, dan masalah hukum (Sulana *et al.*, 2020).

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tekanan emosional pada seorang karyawan yang menghadapi tuntutan-tuntutan besar pada pekerjaannya, berbagai hambatan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik, emosi, serta pikiran seseorang. Bahwa seseorang yang mengalami stres kerja menimbulkan rasa kekhawatiran yang berlebihan sehingga mereka sering marah-marah, agresif, tidak relaks dan memperlihatkan rasa tidak nyaman (Rachmat & Ramdhan, 2023).

(*World Health Organization*) WHO mendefinisikan stres kerja yaitu ketidaksesuaian pengetahuan dan kemampuan pekerja dengan tuntutan dan tekanan

dalam pekerjaan sehingga pekerja dituntut memiliki kemampuan berpikir dan totalitas dalam menyelesaikan pekerjaannya (Di *et al.*, 2022). Pekerja yang mengalami stres kerja biasanya tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau tempat mereka bekerja.

2.3.2 Indikator Stres Kerja

Seiring berjalannya waktu, stress kerja muncul dengan berbagai faktor. Munculnya indikator sebagai tolak ukur munculnya stress kerja. Adapun indikator stress kerja sebagai berikut:

1. Beban kerja berlebih

Beban peran berlebih sering terjadi akibat tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja. Berupa berlebih dalam waktu kerja, energi, dan kapasitas kerja. Kondisi ini menyebabkan individu merasa kesulitan menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan (Tang & Vandenberghe, 2021).

2. Ketidacukupan peran

Ketidacukupan peran dapat terjadi ketika kondisi pekerja mengalami ketidakmampuan dalam keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang tidak relevan dengan pekerjaan. Sehingga pekerja merasa tidak dapat memenuhi harapannya. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, kecemasan, dan tekanan psikologis yang berdampak pada meningkatnya stres kerja. Ketidaksesuaian antara kapasitas individu dengan pekerjaan juga dapat menurunkan kepercayaan diri dan produktivitas kerja (Okuhara *et al.*, 2021).

3. Ambiguitas peran

Ambiguitas peran merupakan keadaan pada pekerja yang tidak memiliki

informasi yang cukup baik dan jelas terhadap tanggung jawabnya, tugas, dan standar kerja. Ambiguitas peran berhubungan dengan meningkatnya stres kerja dan penurunan kinerja karyawan (Eris & Kokalan, 2022).

4. Batasan peran

Batasan peran seringkali menjadi pemicu utama seorang pekerja mengalami stres kerja. Hal tersebut dapat terjadi apabila pekerja menerima tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan dengan atasan, rekan kerja, dan organisasi atau tempat kerja. Konflik peran dapat menimbulkan tekanan psikologis karena individu mengalami kesulitan menentukan prioritas kerja (Tang & Vandenberghe, 2021).

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan etos kerja yang sangat diunggulkan dan diutamakan dalam penilaian kerja. Semakin besar tanggung jawab yang dimiliki seseorang, maka semakin besar pula tekanan yang dirasakan dalam bekerja. Tanggung jawab yang tinggi dapat memicu stres kerja, terutama apabila pekerja harus mengambil keputusan penting, menangani keselamatan orang lain, atau bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan organisasi (Okuhara *et al.*, 2021).

6. Lingkungan dan hubungan kerja

Lingkungan dan hubungan kerja mencakup kondisi fisik tempat kerja serta interaksi sosial antar pekerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti kebisingan, pencahayaan buruk, suhu yang tidak sesuai, maupun hubungan interpersonal yang buruk dapat menjadi sumber stres kerja (Eriş & Kökalan, 2022).

7. Dampak stres kerja

Stres kerja juga dapat mempengaruhi perilaku pekerja yang menyebabkan timbulnya penurunan produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, absensi, serta menurunnya kualitas pelayanan. Pada tenaga kesehatan, stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko kesalahan pelayanan dan mempengaruhi keselamatan pasien (Hermawan, 2022).

2.3.3 Faktor Stres Kerja

Stres kerja dapat terjadi dengan beberapa faktor. Menurut (Djamaluddin, 2022) pekerja yang mengalami stress kerja biasanya dipengaruhi oleh 3 faktor utama yaitu:

1. Faktor individu

Faktor ini muncul akibat permasalahan yang muncul dari diri masing-masing pekerja. Baik dari segi aspek karakteristik kepribadian, masalah ekonomi, hingga masalah keluarga pekerja (Pajow *et al.*, 2020). Faktor ini sering menjadi penghambat pekerja dalam menghadapi tuntutan kerja

2. Faktor organisasi

Faktor ini memiliki cakupan lebih luas. Dapat dilihat seorang pekerja melakukan ikatan kerja dengan organisasi ini. Faktor organisasi dapat meliputi waktu kerja, pelatihan yang kurang, ketidaknyamanan pekerjaan, upah kurang sesuai, dan kurangnya prospek karir. Faktor tersebut mencakup tuntutan tugas, tuntutan peran, struktur organisasi, dan kepemimpinan pada organisasi.

3. Faktor lingkungan

Faktor ini juga berkaitan erat dengan keberadaan pekerja atau individu

berada. Hal tersebut mencakup ketidakstabilan perekonomian, ketidakpastian politik dan kebijakan, dan kemajuan teknologi yang berkembang.

Munculnya tiga faktor utama tersebut dapat dijabarkan dengan gambaran faktor lainnya. Pertama adalah konflik kerja, pekerja tidak akan terlepas dengan adanya konflik, baik konflik yang muncul karena kesalahan sendiri atau muncul akibat kesalahan orang lain yang berdampak pada diri sendiri (Kirana, 2025). Kedua perbedaan antara pimpinan dan pekerja, pemimpin memiliki hak dan kewajiban yang berbeda dengan pekerja dibawahnya. Maka hal tersebut serungkali menimbulkan jarak yang cukup jauh (Wijaya & Prayitno, 2021). Ketiga waktu kerja dan masa lama kerja. Waktu kerja yang telah dijadwalkan dan diberikan pada pekerja memiliki dampak terhadap pekerja. Tidak menutup kemungkinan akan adanya tambahan waktu kerja hingga jam lembur. Lama masa kerja mencerminkan durasi seseorang terpapar tuntutan pekerjaan dan pengalaman kerja di unit, pekerja yang memiliki pengalaman ≥ 6 bulan atau ≥ 1 tahun masa kerja (Ari, 2025). Jika hal tersebut berkelanjutan dan terus menerus akan mengakibatkan stress pada pekerja (Badri, 2020). Keempat adanya beban kerja, beban kerja merupakan tuntutan yang diberikan pada pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Terkadang pembagian beban kerja ini dapat muncul berlebih jika tidak diatur sesuai dengan kemampuan pekerja (Manik & Oktamianti, 2022). Kelima otoritas kerja yang diberikan kepada pekerja kurang memadai dapat mempengaruhi tanggung jawab pada pekerja. Kurangnya tanggung jawab kerja yang diberikan dapat menyebabkan tekanan yang diberikan pada pekerja (Anindyka, 2017).

2.3.4 Gejala stres kerja

Gejala yang muncul sebagai tanda bahwa seseorang mengalami stres kerja

apabila munculnya gejala fisiologi, perilaku, psikologis, dan faktor somatik menjadi indikator sumber stres yang dapat mempengaruhi pekerja. Stres sering terjadi saat terdapat ketidakcocokan antara individu dan lingkungan yang mengakibatkan terjadinya ketidakmampuannya secara efektif dalam menangani berbagai tuntutan kerja yang diberikan (Adiawaty, 2022).

Menurut seorang pekerja yang mengalami stress tinggi akan muncul tiga gejala utama. Gejala fisiologi merupakan gejala pertama yang muncul pada individu. Gejala ini berupa perubahan pada organ dan metabolisme tubuh. Kemudian gejala psikologis yang sering nampak pada individu. Misalnya kecemasan, kelelahan, hingga perubahan sifat dan karakter. Setelah dua gejala di atas muncul, individu akan mulai menunjukkan perilaku yang menyimpang dari biasanya. Hal tersebut dapat disebut gejala perilaku (Mawaddatunnadila, 2020).

2.4 Instalasi Farmasi

2.4.1 Definisi Instalasi Farmasi

Menurut Permenkes Nomor 72 Tahun 2016, Instalasi Farmasi adalah unit pelaksana fungsional yang menyelenggarakan seluruh kegiatan kefarmasian di Rumah Sakit. Instalasi Farmasi Rumah Sakit (IFRS) adalah unit di rumah sakit tempat penyelenggaraan semua kegiatan pekerjaan kefarmasian yang ditujukan untuk keperluan rumah sakit dan pasien. Pekerjaan kefarmasian yang dimaksud adalah kegiatan yang menyangkut pembuatan, pengendalian mutu sediaan farmasi, pengelolaan perbekalan farmasi (perencanaan, pengadaan, penerimaan, penyimpanan, distribusi, pencatatan, pelaporan, pemusnahan/penghapusan),

pelayanan resep, pelayanan informasi obat, konseling, dan farmasi klinik di ruangan pasien.

2.4.2 Tujuan Pokok dan Fungsi Instalasi Farmasi

Tugas pokok instalasi farmasi rumah sakit berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2014 tentang Standar Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit, adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan, mengkoordinasikan, mengatur dan mengawasi seluruh kegiatan pelayanan kefarmasian yang optimal dan professional serta sesuai prosedur dan etik profesi
2. Melaksanakan pengelolaan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan bahan medis habis pakai yang efektif, aman bermutu dan efisien.
3. Melaksanakan pengkajian dan pemantauan penggunaan sediaan farmasi, alat kesehatan dan bahan medis habis pakai guna memaksimalkan efek terapi dan keamanan serta meminimalkan resiko.
4. Melaksanakan Komunikasi, Edukasi dan Informasi (KIE) serta memberikan rekomendasi kepada dokter, perawat dan pasien.
5. Berperan aktif dalam Tim Farmasi dan Terapi (TFT).
6. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan pelayanan kefarmasian.
7. Memfasilitasi dan mendorong tersusunnya standard pengobatan dan formularium rumah sakit.

2.4.3 Fungsi Instalasi Farmasi

Fungsi instalasi farmasi rumah sakit berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2014 tentang Standar Pelayanan

Kefarmasian Di Rumah Sakit memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut:

1. Pengelolaan perbekalan farmasi yang meliputi produksi perbekalan kefarmasian untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan rumah sakit, merencanakan kebutuhan perbekalan farmasi secara maksimal, menyimpan perbekalan farmasi sesuai dengan persyaratan kefarmasian, Menyalurkan perbekalan farmasi ke unit pelayanan yang ada di rumah sakit (Permenkes RI, 2017).
2. Pelayanan farmasi dalam penggunaan obat serta alat kesehatan meliputi mengatasi masalah yang berkaitan dengan penggunaan obat serta alat kesehatan, memberikan informasi (KIE) kepada petugas kesehatan, pasien ataupun keluarga pasien, mengkaji resep pasien, melaporkan setiap kegiatan farmasi, mencatat setiap kegiatan kefarmasian, identifikasi masalah yang berkaitan dengan obat-obatan serta alat kesehatan (Permenkes RI, 2017).

2.4.4 Sumber Daya Manusia Instalasi Farmasi

Berdasarkan peraturan menteri kesehatan RI Nomor 58 Tahun 2014 instalasi farmasi harus memiliki apoteker dan tenaga teknis kefarmasian yang sesuai dengan beban kerja dan petugas instalasi farmasi rumah sakit. Ketersediaan jumlah tenaga apoteker dan tenaga teknis kefarmasian di rumah sakit dipenuhi sesuai dengan ketentuan klasifikasi dan perizinan rumah sakit yang ditetapkan oleh menteri. Uraian tugas tertulis dari masing-masing staf farmasi harus ada dan sebaiknya dilakukan peninjauan kembali paling sedikit setiap tiga tahun sesuai kebijakan dan prosedur di Instalasi Farmasi Rumah Sakit.

Sesuai dengan Permenkes No. 58 Tahun 2014 kualifikasi Sumber Daya Manusia (SDM) pada instalasi farmasi dapat diklasifikasikan untuk pekerja

kefarmasian yang terdiri dari apoteker dan tenaga teknis kefarmasian. Selanjutnya pekerja penunjang yang terdiri dari operator komputer atau teknisi farmasi, tenaga administrasi, dan pembantu pelaksana (Hermawan, 2024).

