



**BHAMADA**  
 Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan  
<http://ojs.stikesbhamadaslawi.ac.id/index.php/jik>  
 email: [jitkbhamada@gmail.com](mailto:jitkbhamada@gmail.com)



## PENGARUH *ON THE JOB TRAINING* TERHADAP PELAYANAN KEFARMASIAN DI PUSKESMAS KABUPATEN KOLAKA

**James S. Paongan<sup>1</sup>, Sunarsih<sup>2</sup>, Jasmurni Munir<sup>3</sup>**  
 Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Mandala Waluya  
 jamespaongan73@gmail.com No. Hp 0811468008

### Info Artikel

Sejarah artikel,  
 Diterima: Agustus 2021  
 Disetujui: September 2021  
 Dipublikasi: Oktober 2021

### Kata kunci:

*On the Job Training*,  
 Pelayanan Farmasi, Kolaka

### Keywords:

*On the Job Training*,  
 Pharmaceutical Service,  
 Kolaka

### Alamat Korespondensi:

Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan,  
 Universitas Mandala Waluya

### ABSTRAK

Studi pendahuluan yang dilakukan di ketahui bahwa masalah utama bagian pengelolaan sediaan farmasi dan bahan medis antara lain belum optimalnya pengelolaan obat dan perbekalan kesehatan seperti jumlah obat yang tidak tepat jumlah, tidak tepat jenisnya, masih adanya puskesmas yang belum memiliki penyimpanan obat yang sesuai standar, serta waktu pendistribusian yang tidak terjadwal. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *on the job training* terhadap pelayanan kefarmasian. Penelitian eksperimental merupakan metode yang dipilih pada penelitian ini dengan rancangan *pre eksperimental design*. Hasil penelitian menunjukkan variabel pengetahuan terhadap pengelolaan sediaan farmasi adalah 0,001, variabel sikap terhadap pengelolaan sediaan farmasi adalah 0,001 dan variabel tindakan terhadap pengelolaan sediaan farmasi bernilai 0,000.

### ABSTRACT

*Preliminary studies conducted found that the main problems in the management of pharmaceutical preparations and medical materials, among others, are not yet optimal management of drugs and health supplies such as the number of drugs that are not in the right amount, the type is not right, there are still puskesmas that do not have standardized drug storage, and unscheduled distribution time. The purpose of this study was to analyze the effect of on the job training on pharmaceutical services. Experimental research is the method chosen in this study with a pre-experimental design. The results showed that the knowledge variable on the management of pharmaceutical preparations was 0.001, the attitude variable towards the management of pharmaceutical preparations was 0.001 and the action variable on the management of pharmaceutical preparations was 0.000.*

## PENDAHULUAN

Setiap usaha dalam menjaga, memberikan perlindungan ataupun meningkatkan derajat kesehatan bagi seluruh masyarakat merupakan upaya kesehatan. Fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP) atau Puskesmas adalah bentuk kegiatan pelayanan kesehatan dasar dalam menyelenggarakan usaha kesehatan baik itu segala upaya kesehatan yang wajib dilakukan secara komperhensif dan berkesinambungan. Atas dasar hal tersebut, yang kemudian menjadi acuan bagi fasilitas pemberi pelayanan kesehatan termasuk Puskesmas (Permenkes RI, 2016a).

Membahas upaya kesehatan, maka tidak dapat terpisahkan dari pelayanan kefarmasian, sebab telah menjadi sebuah kesatuan dalam proses pelayanan yang komperhensif untuk menunjang peningkatan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Namun, apabila kembali melihat bagaimana pelaksanaan pelayanan kesehatan di daerah yang masing-masing daerah berbeda tatakelolanya, pelayanan tersebut secara keseluruhan memang belum menunjukkan hasil yang maksimal (Permenkes RI, 2016a).

Pengelolaan pelayanan kefarmasian yang sesuai standar di Puskesmas merujuk pada Permenkes RI Nomor 74 tahun 2016. Pada Permenkes tersebut menjelaskan bahwa pelayanan kefarmasian pada tingkat Puskesmas ditunjukan untuk peningkatan kualitas pelayanan kefarmasian, memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kefarmasian, serta memberikan perlindungan kepada pasien dalam konsumsi obat (Permenkes RI, 2016b).

Prinsip yang ada dalam manajemen logistik, pada dasarnya juga tercakup pada manajemen farmasi. Apabila logistik berjalan dengan ketentuan siklus, maka begitu pula dengan yang berlaku pada rumah sakit maupun Puskesmas maka akan berjalan dengan demkian pula. Maka, sudah sepatutnya dalam pelaksanaan manajemen logistik farmasi harus senantiasa mendapatkan perhatian yang tidak kalah serius agar setiap yang terhubung dalam pengolalan logistik berjalan dengan seimbang (Seto et al., 2012).

Pelayanan kesehatan menuntut seluruh aspek untuk dapat meningkatkan kegiatan pelayanannya. Maka, seluruh sumber daya harus mendapatkan

pelatihan untuk meningkatkan kualitasnya. Berdasarkan hal tersebut, maka pelatihan memiliki nilai yang penting bagi pegawai dalam peningkatan kualitasnya. Hal tersebut mengharuskan organisasi atau perusahaan untuk berinovasi meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai. Ada beberapa hal yang menjadi opsi dalam melaksanakan peningkatan kemampuan karyawan yang umum yakni *on the job training* dan *off the job training* (Swasto, 2011). Pada dasarnya upaya memberikan peningkatan pengetahuan dan skill kepada karyawan secara tepat maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan, proses yang berjalan sistematis guna meningkatkan kompetensi, sikap kerja serta kebiasaan dalam bekerja merupakan definisi dari *on the job training*.

Pelayanan kefarmasian yang semakin meluas mengharuskan apoteker untuk dapat memberikan pelayanan farmasi yang komperhensi dan tidak hanya terbatas kepada pengelolaan obat. Hal tersebut akan memberikan dorongan kepada profesi apoeteker dalam meningkatkan kualitas diri terhadap pelayanan kepada masyarakat dibidang farmasi sehingga dapat mengoptimalkan proses interaksi dengan masyarakat (Purnamawati, 2014).

Berdasarkan data kepegawaian dari Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka menunjukkan, bahwa tenaga kefarmasian yang bertugas di Puskesmas Wilayah Kabupaten Kolaka adalah tenaga apoteker sebanyak 17 orang, tenaga teknis kefarmasian sebanyak 29 orang. Studi pendahuluan yang dilakukan diketahui bahwa masalah utama bagian pengelolaan sediaan farmasi dan bahan medis antara lain belum optimalnya pengelolaan obat dan perbekalan kesehatan seperti jumlah obat yang tidak tepat jumlah, tidak tepat jenisnya, masih adanya Puskesmas yang belum memiliki penyimpanan obat yang sesuai standar, serta waktu pendistribusian yang tidak terjadwal... Selain itu, beberapa masalah dari pelaksanaan pelayanan farmasi yang belum sesuai dengan standar yakni pelaporan obat dari Puskesmas belum tepat dan akurat, dan belum terdistribusinya tenaga kefarmasian secara merata di fasilitas pelayanan kesehatan, waktu tunggu pelayanan farmasi yang relatif membutuhkan waktu lebih dari 30 menit, kurangnya penjelasan informasi obat kepada

masyarakat serta masih banyak tenaga kefarmasian yang belum mengikuti pelatihan terkait kefarmasia.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, karena pelayanan farmasi merupakan hal yang sangat penting dalam proses pelayanan kesehatan kepada masyarakat, maka tujuan dari dilakukan penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh *on the job training* terhadap pelayanan kefarmasian di Puskesmas Wilayah Kabupaten Kolaka.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan *pre eksperimental design* dengan rancangan penelitian *one group pretest post test design*. Pre experimental design merupakan bentuk penelitian yang belum merupakan eksperimen sungguh-sungguh karena tidak adanya variabel kontrol (Sugiyono, 2011). Penelitian ini telah dilaksanakan sejak tanggal 7 Mei sampai dengan 7 Juli Tahun 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas pengelola obat di Puskesmas Wilayah Kabupaten Kolaka yang berjumlah 46 orang. Sedangkan sampel berjumlah 42 orang. Penentuan sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Wilcoxon signed rank test*. *Wolcoxon signed rank test* digunakan apabila data tidak berdistribusi normal. Kelompok data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai  $p\text{-value} > 0,05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Prinsip yang ada dalam manajemen logistik, pada dasarnya juga tercakup pada manajemen farmasi. Apabila logistik berjalan dengan ketentuan siklus, maka begitu pula dengan yang berlaku pada rumah sakit maupun Puskesmas maka akan berjalan dengan demikian pula. Berdasarkan karakteristik responden menunjukkan bahwa kelompok umur terbanyak berada pada umur 31-35 tahun dengan jumlah 16 responden (38,1%) dan paling sedikit berada pada kelompok umur 26-30 tahun sebanyak 5 responden (11,9%). Kriteria responden yang berpendidikan SMF sebanyak 1 orang (2,4%), pendidikan D3 Farmasi sebanyak 14 orang (33,3%), pendidikan S1 Farmasi sebanyak 10 orang (23,8%) dan tamat pendidikan Apoteker sebanyak 17 orang (40,5%). Karakteristik masa kerja responden kurang dari tiga

tahun sebanyak 8 responden (19,1%) dan responden dengan masa kerja sama dengan atau lebih dari tiga tahun sebanyak 34 orang (80,9%).

Pada tabel 1, menunjukkan bahwa sebelum diberikan *on the job training* pengetahuan responden kategori cukup berjumlah 22 orang dan pengetahuan responden kategori kurang berjumlah 20 orang. Setelah diberikan *on the job training* pengetahuan responden kategori cukup berubah menjadi 36 orang dan pengetahuan kurang menjadi 6 orang.

Pada tabel 1, menunjukkan bahwa sebelum diberikan *on the job training* pengetahuan responden kategori cukup berjumlah 22 orang dan pengetahuan responden kategori kurang berjumlah 20 orang. Setelah diberikan *on the job training* pengetahuan responden kategori cukup berubah menjadi 36 orang dan pengetahuan kurang menjadi 6 orang. Variabel sikap menunjukkan bahwa sebelum diberikan *on the job training* sikap responden kategori cukup berjumlah 24 orang dan sikap responden kategori kurang berjumlah 18 orang. Setelah diberikan *on the job training* sikap responden kategori cukup berubah menjadi 38 orang dan sikap kurang menjadi 4 orang.

Variabel tindakan menunjukkan bahwa sebelum diberikan *on the job training* tindakan responden kategori cukup berjumlah 10 orang dan kategori kurang berjumlah 32 orang. Setelah diberikan *on the job training* sikap responden kategori cukup berubah menjadi 28 orang dan sikap kurang menjadi 14 orang.

Data tabel 2 menunjukkan bahwa, hasil uji menunjukkan nilai  $p\text{-value} = 0,001 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ , dapat diambil kesimpulan bahwa ada perbedaan pengetahuan sebelum dan sesudah perlakuan atau ada pengaruh *On the job training* terhadap pengetahuan pengelolaan sediaan farmasi di Puskesmas Wilayah Kabupaten Kolaka. Pada variabel sikap angka signficancy menunjukkan  $p\text{-value} = 0,001 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ , dapat diambil kesimpulan bahwa ada perbedaan sikap sebelum dan sesudah perlakuan atau ada pengaruh *On the job training* terhadap sikap pengelolaan sediaan farmasi di Puskesmas Wilayah Kabupaten Kolaka. Pada variabel tindakan menunjukkan bahwa angka signficancy menunjukkan  $p\text{-value} = 0,000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ , dapat diambil kesimpulan bahwa ada perbedaan tindakan sebelum dan sesudah

perlakuan atau ada pengaruh *On the job training* terhadap tindakan pengelolaan sediaan farmasi di Puskesmas Wilayah Kabupaten Kolaka.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Pengetahuan dan Sikap Sebelum dan Sesudah *On the Job Training* terhadap Pengelolaan Sediaan Farmasi

Variabel	Waktu Pengukuran			
	Pre Test		Post Test	
	N	%	n	%
<b>Pengetahuan</b>				
Cukup	22	52,4	36	85,7
Kurang	20	47,6	6	14,3
<b>Sikap</b>				
Cukup	24	57,1	4	90,5
Kurang	18	42,9	42	9,5
<b>Tindakan</b>				
Cukup	10	23,8	28	66,7
Kurang	32	76,2	14	33,3

Tabel 2. Analisis Pengaruh *On the Job Training* terhadap Pengelolaan Sediaan Farmasi

Variabel		Sebelum OJT	Sesudah OJT	Uji Statistik
Pengetahuan	Cukup	22	36	0,001
	Kurang	20	6	
Sikap	Cukup	24	4	0,001
	Kurang	18	42	
Tindakan	Cukup	10	28	0,000
	Kurang	32	14	

Hasil dari proses “tahu” sebagai tindak lanjut penginderaan objek melalui panca indra manusia merupakan sebuah pengetahuan. Melalui hal tersebut, dapat diketahui bahwa pengetahuan manusia didapatkan berdasarkan dari sesuatu yang diamati dan didengarkan sehingga hal tersebut menjadi sangat penting (Notoatmodjo, 2014).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *on the job training* berpengaruh signifikan terhadap pengetahuan responden terhadap pengelolaan sediaan farmasi di wilayah Kabupaten Kolaka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chusnul Chotimah (2012) dengan judul pengaruh pelatihan *on the job* dan *off the job* terhadap kinerja staf perawat rumah sakit Muhammadiyah Gresik dengan jenis penelitian eksperimen didapatkan bahwa hasil analisis

menunjukkan bahwa pelatihan *on the job training* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja staf perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik (Chotimah, 2014).

Pengelolaan sediaan farmasi di Puskesmas Wilayah Kabupaten Kolaka secara umum telah berjalan dengan baik, namun tentu saja terdapat beberapa hal yang belum sesuai dengan pelayanan kefarmasian. Dalam pelaksanaan penelitian khususnya mengetahui pengetahuan responden mengenai pengelolaan sediaan farmasi dan bahan medis habis pakai melalui pengisian kuesioner dan diskusi saat metode *on the job training* dilakukan bahwa terdapat responden yang melupakan tentang dasar-dasar dari perencanaan obat, permintaan, stok kerja, hingga tahap menghitung kebutuhan obat di Puskesmas. Namun setelah dilakukan penelitian dengan metode *on the job training* pengetahuan responden menunjukkan adanya rata-rata peningkatan jawaban. Kedepannya, hal ini tentu saja menjadi masukan bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka agar dilakukan pelatihan yang terjadwal supaya pegawai yang bertugas dalam melakukan pengelolaan obat dapat bekerja maksimal sesuai dengan pelayanan kefarmasian yang berlaku.

Notoatmodjo menjelaskan bahwa sikap sebagai respon yang masih belum terbuka dari seseorang dari sebuah objek. Sikap tidak terlihat atau belum bisa untuk diamati, namun hanya mampu untuk ditafsirkan dari perilaku yang tertutup (Notoatmodjo, 2014).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 18 responden dengan sikap yang kurang, namun setelah diberikan perlakuan berupa *on the job training* maka 3 responden tetap memiliki pengetahuan yang kurang dan 15 responden meningkat sikapnya menjadi cukup. Responden dengan sikap cukup diketahui juga berjumlah 24 responden dan setelah diberi perlakuan maka 1 responden berubah kurang dan 23 responden tetap cukup sikapnya. Artinya bahwa metode *on the job training* mampu meningkatkan sikap responden dari kurang menjadi cukup.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *on the job training* berpengaruh signifikan terhadap sikap responden terhadap pengelolaan sediaan farmasi di wilayah Kabupaten Kolaka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Marlina (2015) dengan judul *pengaruh on the job training* terhadap kualitas *human capital* serta implikasinya pada pendapatan karyawan dengan jenis penelitian eksperimen dengan hasil penelitian bahwa *on the job training* berpengaruh positif signifikan terhadap pendapatan (Marlina and Ahman, 2015).

Pelayanan kesehatan menuntut seluruh aspek untuk dapat meningkatkan kegiatan pelayanannya. Maka, seluruh sumber daya harus mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kualitasnya. Berdasarkan hal tersebut, maka pelatihan memiliki nilai yang penting bagi pegawai dalam peningkatan kualitasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebelum perlakuan ada 32 responden dengan sikap kurang kemudian setelah diberikan *on the job training* maka 14 responden diketahui tetap memiliki tindakan kurang dan 18 responden berubah menjadi tindakan cukup. Sebelum perlakuan tidak ada yang tindakannya cukup, setelah perlakuan berubah menjadi cukup sebanyak 10 orang. Artinya bahwa metode *on the job training* mampu meningkatkan rata-rata tindakan responden dari kurang menjadi cukup.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *on the job training* berpengaruh signifikan terhadap tindakan responden terhadap pengelolaan sediaan farmasi di wilayah Kabupaten Kolaka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardian dkk (2018) dengan judul *pengaruh on the job training* terhadap kemampuan kerja dan kinerja (studi pada karyawan PT. Insastama Kediri Jawa Timur) penelitian menggunakan eksperimen dan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa *Coaching*, Rotasi Jabatan, Simulasi, dan Presentasi Informasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan maupun Kinerja Karyawan (Ardian et al., 2018).

Tindakan responden dalam penelitian ini terlihat dari hasil observasi yang dilakukan baik itu sebelum dan sesudah dilakukan *on the job training* beberapa tindakan yang banyak mengalami peningkatan adalah adanya peningkatan penggunaan obat secara rasional, dengan mudah mengatur perkiraan jenis dan jumlah obat perbekelan, menentukan jenis permintaan rutin

dan permintaan khusus obat dirotasi dengan sistem FEFO dan FIFO. Namun, tindakan pengelolaan sediaan farmasi dalam penelitian ini tidak otomatis berubah sepenuhnya disebabkan bahwa tindakan perbaikan responden haruslah didukung dengan perbaikan sarana dan prasarana seperti terdapat Puskesmas yang belum memiliki luas minimal gudang yakni 3x4m<sup>2</sup> serta obat yang disusun secara alfabetis karena ruangan maupun tempat penyimpanan obat yang tidak memungkinkan untuk dilakukan sesuai dengan pelayanan kefarmasian yang telah ditentukan.

## SIMPULAN

1. Ada pengaruh *On the job training* terhadap pengetahuan pengelolaan sediaan farmasi di Puskesmas Wilayah Kabupaten Kolaka
2. Ada pengaruh *On the job training* terhadap sikap pengelolaan sediaan farmasi di Puskesmas Wilayah Kabupaten Kolaka
3. Ada pengaruh *On the job training* terhadap tindakan pengelolaan sediaan farmasi di Puskesmas Wilayah Kabupaten Kolaka

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada pada Kepala Puskesmas Kabupaten Kolaka, Bapak Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka, Serta segenap civitas akademika Universitas Mandala Waluya Kendari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardian, D. A., Djudi, M., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh *On the Job Training* dan *Off the Job Training* terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Insastama Kediri, Jawa Timur). *Administrasi Bisnis*, 62, 190-197.
- Chotimah, C.(2014). Pengaruh Pelatihan *On The Job* dan *of The Job* Terhadap Kinerja Staff Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. Gresik: Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Marlina, & Ahman, E. (2015). Pengaruh *On The Job Training* Terhadap Kualitas Human Capital Serta Implikasinya Pada Pendapatan Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 6.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Ilmu Perilaku Kesehatan*, Jakarta, Rineka Cipta.

- Permenkes RI 2016a. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 74 Tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di Puskesmas. Jakarta: Kementerian Kesehatan.
- Permenkes RI (2016b). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 74 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di Puskesmas. Jakarta: Kementerian Kesehatan.
- Purnamawati, A. (2014). Evaluasi Waktu Layanan Resep Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. *JBMA*, II, No. 2, 50-55.
- Seto, S., Nita, Y., & Triana, L. (2012). Manajemen Farmasi: Lingkup Apotek, Farmasi Rumah Sakit, Pedagang Besar Farmasi, Industri Farmasi. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sugiyono, P. D. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung, Alfabeta.
- Swasto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang, Universitas Brawijaya Press (UB Press).