

## MANAJEMEN SDM BERBASIS PSIKOLOGI POSITIF DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS TENAGA KESEHATAN DIBIDANG FARMASI DI ERA SOCIETY 5.0

Idaayupebrina<sup>1</sup>, Lisdayanti Aulia Putri<sup>2</sup> Khuzaini<sup>3</sup> Syahrial Shaddiq<sup>4</sup>  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin<sup>1,2,3</sup>  
Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Indonesia<sup>4</sup>  
Email: [idaayupebrina@gmail.com](mailto:idaayupebrina@gmail.com)<sup>1</sup>, [lisaagency@gmail.com](mailto:lisaagency@gmail.com)<sup>2</sup> [khuzainiuniska1@gmail.com](mailto:khuzainiuniska1@gmail.com)<sup>3</sup>  
[syahrial.s@ulm.ac.id](mailto:syahrial.s@ulm.ac.id)<sup>4</sup>

### Keywords

*Human Resource Management, Positive Psychology, Effectiveness of Pharmaceutical Personnel, Society 5.0*

*Manajemen SDM, Psikologi Positif, Efektivitas Tenaga Farmasi, Society 5.0*

### Abstract

*The Society 5.0 era demands that health professionals, particularly in the pharmaceutical sector, work quickly, accurately, and humanely in delivering services to the public. Amid these demands, the effectiveness of pharmaceutical personnel becomes a key factor in the success of healthcare institutions. This study aims to examine the role of human resource management (HRM) based on positive psychology in enhancing the effectiveness of healthcare professionals in the pharmaceutical field. Pharmaceutical health workers face complex challenges that require high levels of effectiveness—not only in technical aspects but also in interpersonal skills and psychological resilience. This article is a conceptual study that seeks to explain how a positive psychology-based HRM approach can be utilized to improve the effectiveness of pharmaceutical health personnel.*

*Era Society 5.0 menuntut tenaga Kesehatan, khususnya di bidang farmasi untuk bekerja secara cepat, akurat dan humanis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Di tengah tuntutan tersebut, efektivitas tenaga farmasi menjadi kunci keberhasilan institusi Kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis psikologi positif dalam meningkatkan efektivitas tenaga Kesehatan dibidang farmasi. Tenaga Kesehatan di bidang farmasi menghadapi tantangan kompleks yang menuntut efektivitas tinggi, tidak hanya aspek teknis tetapi juga dalam kemampuan interpersonal dan ketahanan psikologis. Artikel ini merupakan kajian konseptual yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pendekatan manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis psikologi positif dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas tenaga kesehatan dibidang farmasi.*

## 1. PENDAHULUAN

Era Society 5.0 ditandai dengan integrasi antara teknologi canggih dan kehidupan manusia yang berpusat pada nilai-nilai kemanusiaan. Di bidang Kesehatan, termasuk farmasi, tantangan yang dihadapi tidak hanya berkaitan dengan kecepatan dan

ketepatan pelayanan, tetapi juga keseimbangan antara beban kerja, tuntutan profesional dan Kesehatan psikologis tenaga Kesehatan. Tenaga Kesehatan dibidang farmasi memiliki peran krusial dalam memastikan keamanan, ketepatan dan kualitas pelayanan obat kepada masyarakat. Oleh karena itu, efektivitas kerja mereka menjadi komponen penting dalam keberhasilan sistem pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Psikologi positif adalah cabang ilmu psikologi yang fokus pada kekuatan individu, emosi positif, makna hidup dan potensi yang berkembang. Dalam konteks manajemen SDM, psikologi positif menawarkan pendekatan yang menekankan pengembangan karakter, keterlibatan kerja (engagement) serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan bermakna. Dengan mengarahkan kebijakan dan strategi SDM berdasarkan prinsip-prinsip psikologi positif, organisasi kesehatan Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara konseptual bagaimana manajemen SDM berbasis psikologi positif dapat meningkatkan efektivitas kerja tenaga farmasi di era society 5.0 dengan menggabungkan teori-teori manajemen dan psikologi, diharapkan kajian ini dapat memberikan wawasan baru bagi pengambil kebijakan dibidang Kesehatan untuk membangun sistem kerja yang lebih manusiawi, sehat dan produktif.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses strategis yang mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja serta pemberian kompensasi untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal (Robbins & Judge, 2015) Dalam konteks tenaga Kesehatan, manajemen SDM sangat berperan dalam menajaga kinerja, semangat kerja dan retensi pegawai terutama di lingkungan yang dinamis seperti layanan kefarmasian.

### **Psikologi Positif dalam Konteks Organisasi**

Menurut Seligman & Luthans (2002) Psikologi positif menekankan pada kekuatan, potensi dan kebahagiaan individu termasuk dalam konteks kerja. Beberapa konsep penting dalam psikologi positif meliputi :

- Engagement (keterlibatan kerja)
- Meaning (Makna Kerja)
- Strength-Based Development

- Positif Emotion & Resilience

Dalam lingkungan kerja farmasi yang penuh tekanan, penerapan psikologi positif dapat meningkatkan well-being tenaga Kesehatan dan efektivitas kerjanya

### **Efektivitas Tenaga Kesehatan di Bidang Farmasi**

Efektivitas tenaga kesehatan di bidang farmasi merujuk pada sejauh mana tenaga kefarmasian—seperti apoteker dan tenaga teknis kefarmasian—mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal untuk mendukung pelayanan kesehatan yang berkualitas, aman, dan efisien, terutama dalam hal pengelolaan dan penggunaan obat-obatan.

Pengertian Efektivitas Tenaga Kesehatan di Bidang Farmasi Efektivitas di sini mencakup kemampuan tenaga farmasi dalam:

- Memberikan pelayanan obat yang sesuai standar.
- Mendukung terapi pasien melalui pelayanan farmasi klinik.
- Menjamin ketersediaan dan keamanan obat.
- Berperan aktif dalam edukasi penggunaan obat yang rasional.
- Bekerja secara kolaboratif dengan tenaga medis lainnya.

### **Efektivitas tercapai ketika tenaga farmasi:**

- Bekerja sesuai kompetensinya.
- Mampu beradaptasi dengan kebutuhan pasien dan teknologi.
- Mendukung tujuan sistem kesehatan (seperti keselamatan pasien dan efisiensi layanan).

### **Indikator Efektivitas Tenaga Farmasi**

Beberapa indikator yang menunjukkan efektivitas kerja tenaga farmasi meliputi:

- Tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan obat.
- Ketepatan penggunaan obat (drug use accuracy).
- Ketersediaan dan pengelolaan stok obat yang baik.
- Pencegahan kesalahan pengobatan (medication error).
- Kontribusi dalam terapi klinis (misalnya pada pasien penyakit kronis atau rawat inap).

### **Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas:**

- Kompetensi Tenaga Farmasi
- Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan.

- Kemampuan komunikasi dan kerja tim.

**Dukungan Sistem:**

- Ketersediaan sistem informasi farmasi.
- Manajemen logistik dan administrasi yang efisien.

**Kebijakan dan Regulasi:**

- Kejelasan tugas dan wewenang dalam struktur organisasi kesehatan.
- Dukungan dari peraturan pemerintah terkait praktik farmasi klinik.

**Lingkungan Kerja:**

- Beban kerja yang seimbang.
- Fasilitas dan peralatan kerja yang memadai.

**Peran Efektif Tenaga Farmasi dalam Sistem Kesehatan:**

- Sebagai Penyedia Layanan Klinis: Memberikan informasi obat, pemantauan terapi, edukasi pasien, deteksi interaksi obat.
- Sebagai Pengelola Obat: Mengatur pemesanan, penyimpanan, distribusi dan pemusnahan obat sesuai prosedur.
- Sebagai Mitra Profesional: Terlibat dalam tim multidisiplin untuk menyusun dan mengevaluasi rencana perawatan pasien.

**Tantangan dalam Mencapai Efektivitas:**

- Kurangnya tenaga farmasi di fasilitas layanan kesehatan.
- Pemahaman masyarakat yang masih melihat apoteker hanya sebagai "penjual obat".
- Terbatasnya ruang bagi apoteker untuk berperan aktif dalam terapi klinis.
- Ketimpangan distribusi obat dan teknologi di daerah terpencil.

**Upaya Meningkatkan Efektivitas:**

- Peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan klinis dan manajemen.
- Pemanfaatan teknologi informasi farmasi (e-logistik, e-resep, rekam medis terintegrasi).
- Penguatan kolaborasi lintas profesi dalam sistem pelayanan kesehatan.
- Advokasi untuk meningkatkan peran strategis tenaga farmasi di sistem kesehatan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Efektivitas tenaga kesehatan di bidang farmasi sangat penting dalam menjamin penggunaan obat yang aman, rasional, dan efisien. Tenaga farmasi yang efektif bukan hanya mengelola obat, tetapi juga berperan aktif

dalam perawatan pasien, pencegahan kesalahan pengobatan, dan peningkatan kualitas hidup masyarakat. Untuk itu, perlu dukungan dari sistem kesehatan, kebijakan pemerintah, serta peningkatan kompetensi dan kolaborasi antarprofesi.

### **Era Society 5.0 dan Tantangan SDM Kesehatan**

Tantangan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan di era Society 5.0 bersifat multidimensional karena menuntut integrasi antara kecanggihan teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan dalam pelayanan kesehatan. Berikut adalah penjelasan mendalam mengenai bagaimana tantangan tersebut muncul dan berdampak:

#### **Transformasi Teknologi yang Cepat**

Bagaimana tantangannya muncul:

- Era Society 5.0 ditandai oleh penggunaan AI, IoT, Big Data, dan robotik dalam bidang kesehatan.
- SDM kesehatan dituntut untuk bisa mengoperasikan, menilai, dan berkolaborasi dengan teknologi tersebut.

#### **Tantangannya:**

- Banyak tenaga kesehatan belum memiliki literasi digital yang cukup.
- Tidak semua institusi kesehatan menyediakan pelatihan yang memadai.
- Kebutuhan akan Kompetensi Baru

Bagaimana tantangannya muncul:

- Peran tenaga kesehatan tidak hanya sebagai pemberi layanan medis, tetapi juga sebagai pengelola data, pengguna sistem informasi kesehatan, dan kolaborator dengan teknologi pintar.

Tantangannya:

- Harus memiliki keterampilan teknis, komunikasi digital, serta pemahaman etika data.
- Perlu pembelajaran berkelanjutan (lifelong learning)

#### **Isu Etika dan Perlindungan Data Pasien**

Bagaimana tantangannya muncul:

- Data pasien semakin banyak disimpan dan dianalisis secara digital melalui sistem elektronik dan cloud computing.

Tantangannya:

- SDM harus memahami regulasi seperti perlindungan data pribadi dan etika medis digital.
- Kesalahan dalam pengelolaan data dapat berakibat hukum dan hilangnya kepercayaan pasien.

### **Ketimpangan Akses Teknologi dan SDM**

Bagaimana tantangannya muncul:

Tidak semua wilayah di Indonesia memiliki akses setara terhadap infrastruktur teknologi dan SDM berkualitas.

Tantangannya:

- Daerah terpencil kekurangan tenaga kesehatan yang mampu menggunakan teknologi baru.
- Perlu kebijakan distribusi dan pemerataan SDM berbasis digitalisasi.

### **Keseimbangan Beban Kerja dan Kesehatan Mental**

Bagaimana tantangannya muncul:

Tuntutan kerja meningkat karena kecepatan informasi dan pelayanan yang diharapkan dalam sistem digital.

Tantangannya:

- Risiko burnout dan stres kerja semakin tinggi.
- Kesehatan mental tenaga kesehatan menjadi tantangan penting yang harus ditangani dengan dukungan institusional.

### **Perbedaan Generasi dalam Dunia Kerja**

Bagaimana tantangannya muncul:

Generasi muda cenderung cepat beradaptasi dengan teknologi, sedangkan generasi senior lebih mengandalkan pendekatan konvensional.

Tantangannya:

Perlu manajemen SDM yang inklusif dan kolaboratif untuk menjembatani gap antargenerasi.

### **Perubahan Budaya Organisasi**

Bagaimana tantangannya muncul:

Organisasi layanan kesehatan perlu bergerak dari struktur hierarkis ke struktur fleksibel dan digital-oriented.

Tantangannya:

Membutuhkan kepemimpinan visioner dan kesiapan seluruh tim untuk berubah.

SDM kesehatan di era Society 5.0 tidak hanya menghadapi tantangan teknis, tapi juga sosial, budaya, etika, dan psikologis. Diperlukan strategi pengembangan SDM yang holistik, termasuk:

- Pelatihan digital berkelanjutan
- Penerapan sistem pendukung kesejahteraan tenaga kesehatan
- Reformasi kebijakan distribusi dan manajemen SDM

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Manajemen SDM dan Tantangan di Era Society**

Era society 5.0 menekankan integrasi antara teknologi cerdas dan nilai-nilai kemanusiaan. Di sektor Kesehatan, termasuk bidang farmasi, tenaga professional dituntut untuk tidak hanya mengikuti perkembangan teknologi misalnya penggunaan Artificial Intelligence untuk pelacakan obat dan otomatisasi sistem distribusi, tetapi juga menjaga kualitas pelayanan yang bersifat humanis dan empatik. Manajemen SDM harus menyesuaikan strategi mereka agar mampu memberdayakan tenaga Kesehatan menghadapi perubahan cepat, tekanan kerja tinggi dan kebutuhan akan pembelajaran berkelanjutan.

#### **Psikologi Positif sebagai Pendekatan Strategis dalam Manajemen SDM**

Psikologi positif menawarkan pendekatan yang fokus pada kekuatan individu, pengalaman positif, dan peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan. Dalam konteks manajemen SDM pendekatan ini mendorong organisasi untuk :

- a) Mengembangkan pelatihan berbasis kekuatan (strength-based training)
- b) Meningkatkan keterlibatan karyawan (employee engagement)
- c) Menumbuhkan makna dalam pekerjaan (meaningful work)
- d) Memberikan penguatan positif melalui apresiasi dan pengakuan kinerja

Dengan pendekatan ini, tenaga farmasi tidak hanya bekerja secara mekanis, tetapi juga merasa dihargai, memiliki tujuan dan termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik. Cameron (2011) menjelaskan bahwa praktik Positive Organizational Behavior meningkatkan kinerja, kepuasan kerja dan efektivitas tim.

#### **Strategi Implementasi Psikologi Positif dalam SDM di Bidang Farmasi**

Beberapa strategi implementatif yang dapat dilakukan antara lain :

#### **Coaching Berbasis Psikologi Positif**

Supervisor atau manajer dapat menggunakan pendekatan coaching untuk menggali potensi terbaik dari tenaga farmasi

### **Kultur Organisasi yang Positif**

Lingkungan kerja yang kolaboratif, suportif dan terbuka meningkatkan rasa aman psikologis

### **Program Well-Being**

Fasilitas konseling, manajemen stress, dan keseimbangan kerja dan hidup (work life balance)

Penguatan Elemen PERMA (Positive Emotion, Engangement, Relationships, Meaning, Achvement) dalam aktivitas harian.

### **Efektivitas Tenaga Kesehatan di Bidang Farmasi**

Efektivitas dalam konteks tenaga farmasi mencakup :

- Ketepatan dalam pemberian obat
- Pelayanan yang cepat dan akurat
- Komunikasi yang baik dengan pasien dan tim medis
- Adaptasi terhadap sistem digitalisasi farmasi.

Ketika tenaga farmasi merasa terlibat, dihargai dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung, mereka cenderung :

- Lebih fokus dan teliti
- Mengalami lebih sedikit kelelahan emosional (burnout)]
- Memiliki kepuasan kerja yang tinggi
- Berkomitmen lebih besar terhadap organisasi

### **Sinergi Manajemen SDM, Psikologi Positif, dan Society 5.0**

Dalam Society 5.0, kolaborasi antara manusia dan teknologi akan optimal bila manusia berada dalam kondisi psikologis yang sehat dan positif. Maka, integrasi manajemen SDM berbasis psikologi positif menjadi penting. Tenaga farmasi yang mampu mengelola emosinya, termotivasi, dan berpikir positif akan lebih mudah beradaptasi dengan teknologi baru serta tetap menjaga kualitas pelayanan.

## **4. KESIMPULAN**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di bidang Kesehatan, khususnya farmasi, menghadapi tantangan besar di era society 5.0 yang menuntut kolaborasi antara kecanggihan teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan. Untuk menjawab tantangan ini, pendekatan psikologi positif dalam manajemen SDM memberikan solusi yang berfokus

pada pengembangan kekuatan individu, keterlibatan kerja dan peningkatan kesejahteraan psikologis tenaga kerja.

## **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Budi, T. A., & Rahmawati, E. (2022). Keseimbangan Teknologi dan Humanisme dalam Pelayanan Kesehatan Digital. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 11(3), 205–213.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). *Transformasi Digital Kesehatan Menuju Indonesia Sehat*. Jakarta: Pusat Data dan Teknologi Informasi Kemenkes RI.
- Luthans, F. (2002) *Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths*. *Academy of Management Executive*, 16, 57-75.
- Mahendra, M. A., & Lestari, I. D. (2023). Pemanfaatan Sistem Informasi Kefarmasian untuk Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Pelayanan Obat. *Jurnal Sistem Informasi Kesehatan*, 9(1), 25–34.
- Nugroho, H. A., & Sari, P. M. (2021). Tantangan Pengembangan SDM Kesehatan di Era Digitalisasi. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(2), 115–123.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Setiawan, A., & Wardana, A. (2020). Society 5.0 dan Implikasinya terhadap SDM di Sektor Kesehatan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(1), 56–64.
- Susanti, N. D., & Rohmah, N. (2021). Peran Literasi Digital dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas*, 15(2), 85–92.
- World Health Organization (WHO). (2020). *Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030*. Geneva: World Health Organization.