

Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja dengan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) Unit Rekam Medis Rumah Sakit Tk.III Dr.R. Soeharsono

Arief Budiman¹, Soraya Soraya², Ahmad Rasyid Ridho Ramadhan³

Prodi Sarjana Terapan Manajemen Informasi Kesehatan, Politeknik Kesdam VI Banjarmasin, Banjarmasin, Indonesia
Jl. Mayjen Sutoyo S Nomor 408, Kecamatan Banjarmasin Barat, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan 70118
Korespondensi E-mail: arief.budiman.7mci1988@gmail.com

Submitted: 5 April 2023, Revised: 19 Juni 2023, Accepted: 24 Juni 2023

Abstract

The planning for the need for medical records at the Tk.III Hospital Dr R Soeharsono has not been well structured, so the current staff does not meet their needs. This study aims to analyze the need for medical recorders and working time in the medical record work unit Tk.III Dr R Soeharsono Hospital in 2021. The study was conducted descriptively with a cross-sectional design using the Workload Indicator Staffing Need method (WISN). Primary data were collected through interviews and observations, and also collected some secondary data from Tk.III Hospital Dr R Soeharsono. Available working days at Tk.III Dr.R Soeharsono Hospital in 2021 are 229 days, while the available working time is 1912.15 hours or 114,729 minutes. The medical records unit has 20 workers, but only one has a medical record education background. The standard leeway obtained from morning, afternoon, and meetings is 0.092297152. the workforce needs based on the workload indicator staffing need(WISN) method is 11.40861491 or 12 people.

Keywords: hospital, medical records, WISN, labour

Abstrak

Perencanaan kebutuhan tenaga rekam medis di Rumah Sakit Tk.III Dr R Soeharsono belum terstruktur dengan baik, sehingga tenaga yang saat ini ada belum sesuai dengan kebutuhannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan tenaga kerja perekam medis serta waktu kerja di divisi kerja rekam medis di RS Tk.III Dr R Soeharsono pada tahun 2021. Penelitian dilakukan secara deskriptif dengan desain potong lintang (cross-sectional) menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN). Dilakukan pengumpulan data primer melalui wawancara dan observasi serta dilakukan pula pengumpulan beberapa data sekunder dari RS Tk.III Dr R Soeharsono. Hari kerja tersedia di RS Tk.III Dr.R Soeharsono tahun 2021 adalah 229 hari, sedangkan waktu kerja yang tersedia adalah 1912,15 jam atau 114.729 menit. Unit rekam medisnya memiliki 20 orang pekerja, tetapi hanya seorang saja yang berlatar belakang pendidikan rekam medis. Standar kelonggaran yang didapat dari apel pagi, apel pulang dan rapat adalah 0,092. kebutuhan tenaga kerja berdasarkan metode *workload indicator staffing need* (WISN) adalah 11,409 atau 12 orang.

Kata Kunci : rumah sakit, rekam medis, WISN, tenaga kerja

Pendahuluan

Menurut UU No 44 (2009) tentang Rumah Sakit, dijelaskan bahwa rumah sakit merupakan sebuah tempat yang memiliki kegiatan melayani kesehatan yang memiliki ciri khusus, dipengaruhi juga oleh kemajuan ilmu pengetahuan kesehatan, perkembangan teknologi, serta faktor sosial dan perekonomian masyarakat (1). Dalam upaya meningkatkan mutu dan aksesibilitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat, rumah sakit perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mencakup tenaga kesehatan agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal (2). Peran perekam medis untuk menunjang pelaksanaan pelayanan di rumah sakit sangat penting, sehingga persyaratan kerja maupun beban kerja harus dipersiapkan. Dibutuhkan tenaga kerja yang cukup dan sesuai dengan beban kerja (3).

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan No 30(2013) diperlukan tiga puluh orang dengan kualifikasi terampil dan enam orang dengan kualifikasi ahli tenaga rekam medis didalam rumah sakit dengan tipe C (4). Standar pelayanan minimal untuk unit rekam medis juga secara resmi diatur pemerintah, yang mencakup beberapa tugas seperti pendaftaran pasien, pengentrian data pasien, pencarian dan pendistribusian

dokumen rekam medis pasien, coding, indeks, assembling, sortir dokumen rekam medis pasien, dan filing. Waktu yang diperkenankan untuk pelaksanaan tugas-tugas tersebut adalah 120 detik untuk pendaftaran pasien, 60 detik untuk pengentrian data pasien, 5 detik untuk pencarian bekas rekam medis pasien, 60 detik untuk pendistribusian berkas rekam medis pasien, 45 detik untuk assembling, 60 detik untuk coding, 30 detik untuk indeks, 5 detik untuk sortir berkas rekam medis pasien, dan 90 detik untuk filing (5).

Rumah sakit umum adalah jenis rumah sakit yang memberikan layanan kesehatan untuk berbagai macam jenis penyakit, sementara rumah sakit khusus adalah jenis rumah sakit yang memberikan layanan utama pada bidang atau jenis penyakit tertentu, seperti yang berhubungan dengan disiplin ilmu, umur, organ atau jenis penyakit (6). Rumah Sakit TPT Dr R Soeharsono merupakan rumah sakit bertipe C, dengan jumlah tenaga rekam medis berjumlah dua orang. Perlu perencanaan yang lebih terstruktur dan profesional agar kompetensi tenaga medis yang tersedia sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Hingga saat ini, perencanaan kebutuhan tenaga kerja di unit rekam medis hanya bersifat administratif kepegawaian dan belum optimal.

Hal ini berdampak pada kurang sesuainya kompetensi tenaga medis yang tersedia dengan kebutuhan nyata di lapangan Rumah Sakit Tk.III Dr. R. Soeharsono. Penggunaan tenaga teknis di unit RM hanya dilakukan dengan proses administratif, tanpa menghitung kebutuhan tenaga kerja kesehatan yang seharusnya didasarkan pada Keputusan menpan. Oleh karena itu, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja dengan Metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) Unit Rekam Medis Rumah Sakit Tk.III Dr. R. Soeharsono”. Tujuan penelitian ini adalah menganalisa jumlah tenaga kerja yang optimal pada unit rekam medis berlandaskan beban kerja sesungguhnya dengan menggunakan metode WISN di Rumah Sakit Tk.III Dr. R. Soeharsono.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yang bermaksud untuk menjelaskan fakta yang didapatkan dari hasil penelitian tanpa melakukan perbandingan atau analisis hubungan antara variabel. Metode yang digunakan meliputi observasi dan wawancara, dimana peneliti mengamati secara langsung kondisi masalah yang diteliti dan memperoleh informasi dari petugas terkait dengan menggunakan pendekatan potong lintang, yang mana data dianalisis langsung pada saat penelitian dilakukan. Pengumpulan data penelitian menggunakan data primer (observasi dan wawancara) dan data sekunder (data tidak langsung yang didapatkan pihak peneliti dari subjek penelitian). Pengumpulan data terkumpul diolah melalui tiga tahap, yaitu editing, tabulasi, dan penyajian data. Setelah itu data dianalisis dengan metode analisis kuantitatif deskriptif, digunakan untuk menganalisis hasil dari penelitian agar dapat mendeskripsikan jumlah tenaga rekam medis yang diperlukan dengan penggunaan metode WISN.

Hasil dan Pembahasan

Metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) digunakan untuk menghitung kebutuhan staf dengan mempertimbangkan metrik beban kerja yang dilakukan oleh residen medis atau tenaga kesehatan. Metode ini berlaku untuk semua personel, mulai dari personel medis dan gawat darurat hingga personel non-medis. Salah satu keuntungan dari metode ini adalah realistis, komprehensif, mudah digunakan dan diimplementasikan (7,8). Selain itu, kelebihan dari penghitungan tenaga kesehatan dengan metode WISN adalah lebih ditekankan pada penghitungan kebutuhan tenaga kesehatan dan disesuaikan dengan job description unit kerja yang diteliti, sehingga diperoleh hasil sesuai dengan beban kerja (9). Untuk menghitung metode ini, dilakukan langkah-langkah yang meliputi (10):

1. Menetapkan waktu(menit) kerja selama 1(satu) tahun, adalah sebagai berikut:
 - a. Hari kerja : ketentuann yang ada di Rumah Sakit, misalnya dalam 1(satu) minggu ada 6 atau 5 hari kerja. Maka selama 1 tahun = 52 minggu(6 hari kerja)
 - b. Cuti tahunan : Tenaga kerja mendapatkan hak cuti dalam kurun waktu satu tahun
 - c. Pendidikan dan/ atau pelatihan : Untuk meningkatkan kompetensi/profesionalisme setiap kategori SDM mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan.

- d. liburan nasional berdasarkan ketentuan yang berlaku
- e. Ketidakhadiran kerja : rata-rata tidak hadir kerja dalam kurun waktu 1 tahun karena alasan izin, sakit, atau tanpa keterangan.
- f. Waktu kerja : jam datang ketempat kerja dan jam pulang

Berdasarkan data di atas, digunakanlah rumus $[A - (B+C+D+E)] \times F$, dimana A : Hari bekerja, B : Cuti Tenaga Kerja (Tahunan), C : Diklat (Pendidikan dan/ Pelatihan), D : Liburan Nasional (Hari), E : Tidak hadir kerja dan F : Waktu(menit) Kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tentang hari kerja dan jam kerja di Rumah Sakit diperoleh data pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hari Kerja dan Jam Kerja

Hari	Datang	Pulang	Jam	ket
Senin	07.00	15.15	8.15	
Selasa	07.00	15.15	8.15	
Rabu	07.00	15.15	8.15	
Kamis	07.00	15.15	8.15	
Jum'at	07.00	15.45	8.45	
	Jam/Minggu		41	Jam
			45	Menit

Rumah Sakit Dr.R Soeharsono memiliki hari kerja dari senin sampai Jumat dimulai jam 07.00 WITA sampai jam 15.15 WITA. Waktu kerja perminggu adalah 41 jam 45 menit atau rata-rata 8 jam 21 menit / 8,35 jam perhari. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tentang hari kerja dan jam kerja di RS Dr. R Soeharsono diperoleh data pada Tabel 2.

Tabel 2.
Data Tahun 2021 (hari kerja tersedia)

Bulan	Hari Kerja	Libur		Keterangan
		Nasional		
Januari	20	1		Tahun Baru
Februari	19	1		Tahun Baru Imlek
Maret	22	1		Isra Mi'raj
April	21	1		Wafat Isa Almasih
Mei	19	2		Idul Fitri
Juni	22	0		
Juli	21	1		Idul Adha
Agustus	20	2		1 Muharam dan proklamasi
September	22	0		
Oktober	20	1		Maulid Nabi
November	22	0		
Desember	23	0		
	251	10		

Tahun 2021 jumlah hari kerja adalah 251 dengan rincian bulan Januari 20 hari kerja, Februari 19 hari kerja, Maret 22 hari kerja, April 21 hari kerja, Mei 19 hari kerja, Juni 22 hari kerja, Juli 21 hari kerja, Agustus 20 hari kerja, September 22 hari kerja, September 22 hari kerja, Oktober 20 hari kerja, November 22 hari kerja, dan Desember 23 hari kerja. Hari dan libur nasional 10 hari. RS Tk.III tidak menerapkan *Work from Home* terkait pandemi Covid 19 dan juga tidak banyak mendapatkan libur atau cuti bersama.

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2 maka perhitungan waktu kerja (menit) yang tersedia di unit RM rumah sakit ditampilkan dalam Tabel 3. Rumus yang digunakan adalah hari kerja yang ada $[A - (B+C+D+E)] = [251 - (12+0+10+0)] = 229$ hari (1 tahun). Waktu(menit) kerja yang tersedia $[A - (B+C+D+E)] \times F = [251 - (12+0+10+0)] \times 8,35 = 1912,15$ jam (114.729 menit). Hari kerja tersedia di Rumah Sakit tahun 2021 adalah 229 hari, sedangkan waktu kerja yang tersedia adalah 1912,15 jam atau 114.729 menit, setara dengan 229 hari.

Tabel 3.
Waktu(menit) Kerja yang Tersedia di Unit Rekam Medis

Kode	Item	Jumlah	Keterangan
A	Hari Kerja Tersedia	251	HariPer Tahun
B	Cuti Tahunan	12	HariPer Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	0	HariPer Tahun
D	Hari Libur Nasional	10	HariPer Tahun
E	Ketidak Hadiran Kerja	0	HariPer Tahun
F	Waktu Kerja	8.35	JamPerMinggu
	Hari Kerja Tersedia	229	HariPer Tahun
	Waktu Kerja Tersedia	1912.15	JamPer Tahun
	Waktu Kerja Tersedia	114729	MenitPer Tahun

2. Dalam rangka menentukan divisi kerja petugas yang bertanggung jawab adalah petugas rekam medis. Berdasarkan observasi kualifikasi pendidikan petugas di unit RM rumah sakit didapatkan pada Tabel 4.

Tabel 4.
SDM dan Kategori SDM serta kualifikasi pendidikan

Divisi kerja	Jabatan	Pendidikan (jumlah SDM)	
Instalasi RM	Kepala instalasi	S2 Manajemen (1)	
Pelayanan RJ	Koordinator	D3 Kebidanan (1)	
		SMA (1)	
	Pelaksana	S1 Hukum (1)	
		S1 Psikologi (1)	
Pelayanan RI	Koordinator	S1 Manajemen (1)	
		Pelaksana	D3 Keperawatan (1)
			S1 AP (1)
	Pelaksana	SMA (2)	
		S1 Pendidikan (1)	
		D3 Komputer (1)	
		D3 Engineering (1)	
Pengelola RM	Koordinator	S1 Kesmas (1)	
		D3 RMIK (1)	
	Pelaksana	D3 Keperawatan (1)	
		SMP (1)	
		S1 Komputer (1)	
		D1 Manajemen (1)	

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh SDM instalasi RM di RS tempat penelitian terbilang beragam, dengan tingkat pendidikan terendah lulusan SMP dan yang tertinggi lulusan S2 yang hanya dimiliki oleh ketua instalasi. Sementara itu hanya satu orang saja yang secara formal lulus dari jurusan rekam medis dan informasi kesehatan.

- Rumus menghitung beban kerja adalah berdasarkan kategori SDM yang bertanggung jawab di dalam pelaksanaan semua tugasnya. Dalam perhitungan tersebut, akan dihitung standar beban kerja untuk setiap kategori sumber daya manusia yang terlibat (Persamaan 1).

$$\text{Standar Beban Kerja(SBK)} = \frac{\text{waktu kerja yang tersedia}}{\text{Total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu kegiatan}} \dots\dots\dots(1)$$

Berdasarkan hasil observasi di RS Tingkat III Dr .R Soeharsono Banjarmasin Unit Rekam Medis diperoleh data seperti pada Tabel 5.

Tabel 5.
SBK di Unit Rekam Medis RS Tk. III Dr. R Soeharsono

No	Nama Kegiatan	Kuantitas (Menit)	SBK
1	Mengambil BRM	3	38243
2	Mengembalikan BRM pada Rak penyimpanan	3	38243
3	Menulis BRM keluar pada buku ekspedisi	1	114729
4	Mensortir BRM menurut SDF	0.24	478037.5
5	Assembling	2	57364.5
6	Analisis kelengkapan	1	114729
7	Memanggil,mewawancarai,melengkapi berkas persyaratan pasien berobat (RJ)	1	114729
8	Menulis dan menginput data pasien pada berkas RM dan Komputer (RJ)	3	38243
9	Mencetak Kartu Berobat(RJ)	0.25	458916
10	Menginput Data danPrint SEP (BPJS) (RJ)	0.25	458916
11	Membaca diagnosa (RJ)	1	114729
12	Petugas memberi kode ICD 9 dan 10 (RJ)	3	38243
13	Petugas menulis kode diagnosis pada BRM (RJ)	0.25	458916
14	Memeriksa,mewawancarai dan ACC rawat inap oleh dokter IGD (RI)	3	38243
15	Menuliskan data pasien pada BRM dan menginput data pada SIMRS	3	38243
16	Petugas mengambil BRM (RI)	3	38243
17	Mencetak SEP(RI)	1	114729
18	Membuat Gelang Pasien (RI)	0.24	478037.5
19	Cetak Kartu Berobat(RI)	0.3	382430
20	Mencetak stiker label pasien (RI)	2	57364.5
21	Mengecek ketidak lengkapan BRM (RI)	2	57364.5
22	Petugas menulis ada buku ekspedisi (RI)	0.3	382430
23	Petugas memberi kode ICD 9 dan 10 (RI)	5	22945.8
24	Petugas membaca diagnosa(RI)	1	114729
25	Petugas menulis kode pada BRM(RI)	0.25	458916

- Menyusun Standar Kelonggaran untuk mendapatkan kelonggaran seluruh dan setiap kategori SDM yaitu jenis kegiatan dan juga waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan pokok pekerjaan (11).

$$\text{Standar Kelonggaran} = \frac{\text{waktu per Faktor kelonggaran}}{\text{Total waktu kerja tersedia}} \dots\dots\dots(2)$$

Hasil observasi di Unit Rekam Medis diperoleh Tabel 6. Berdasarkan Tabel 6, ada tiga standar kelonggaran yang rutin dilaksanakan yaitu apel pagi, apel pulang dan rapat akreditasi. RS Tk.III Dr.R Soeharsono akan menghadapi akreditasi tahun 2022 maka rapat diadakan satu minggu sekali.

Tabel 6.
Standar waktu longgar di Unit Rekam Medis

No	Kegiatan	Tahun(Kali)	Jam	Menit	Waktu Kerja Tersedia	Standar Kelonggaran
1	Apel Pagi	229	0.167	2294.58	114729	0.02
2	Apel Pulang	229	0.167	2294.58	114729	0.02
3	Rapat Akreditasi	50	2	6000	114729	0.052297152
Total Faktor Kelonggaran						0.092297152

5. Menghitung kebutuhan tenaga kerja setiap divisi kerja ditujukan untuk menentukan jumlah dan kriteria tenaga yang diperlukan sesuai dengan beban kerja sepanjang tahun. Dalam menghitung SDM setiap divisi kerja adalah :
 - a. Data yang didapatkan yaitu :
 - A. Waktu bekerja yang tersedia
 - B. SBK
 - C. Standar waktu longgar setiap kriteria tenaga kerja
 - b. Kuantitas kegiatan utama setiap divisi kerja dalam 1 tahun.

$$\text{Kebutuhan Tenaga Kerja} = \frac{\text{Kuantitas Kegiatan utama}}{\text{Standar Beban Kerja(SBK)}} + \text{Standar Kelonggaran} \dots\dots\dots(3)$$

Tabel 7.
Kebutuhan tenaga kerja

No	Nama Kegiatan	Kuantitas (Menit)	SBK	Kuantitas	Kebutuhan TK
1	Mengambil BRM	3	38243	53316	1.486434642
2	Mengembalikan BRM pada Rak Penyimpanan	3	38243	53316	1.486434642
3	Menulis BRM keluar pada buku ekspedisi	1	114729	53316	0.557009649
4	Mensortir BRM menurut SDF	0.24	478037.5	53316	0.203828152
5	Assembling	2	57364.5	53316	1.021722145
6	Analisis kelengkapan	1	114729	53316	0.557009649
7	Memanggil, mewawancarai, melengkapi persyaratan pasien berobat (RJ)	berkas 1	114729	47767	0.508643499
8	Menulis dan menginput data pasien pada berkas RM dan Komputer (RJ)	3	38243	47767	1.341336192
9	Mencetak Kartu Berobat(RJ)	0.25	458916		
10	Menginput data dan mencetak SEP (BPJS) (RJ)	0.25	458916	42312	0.184497032
11	Membaca diagnosa (RJ)	1	114729	47767	0.508643499
12	Petugas memberi kode ICD 9 dan 10 (RJ)	3	38243	47767	1.341336192

No	Nama Kegiatan	Kuantitas (Menit)	SBK	Kuantitas	Kebutuhan TK
13	Petugas menulis kode diagnosis pada BRM (RJ)	0.25	458916	47767	0.196383739
14	Mewawancarai, MemACC rawat inap oleh dokter IGD	3	38243	5549	0.237395602
15	Menulis data pasien pada BRM dan menginput data pada SIMRS (RI)	3	38243	5549	0.237395602
16	Petugas mengambil BRM (RI)	3	38243	5549	0.237395602
17	Mencetak SEP(RI)	1	114729	4922	0.13519825
18	Membuat Gelang Pasien (RI)	0.24	478037.5	5549	0.103905028
19	Mencetak stiker label pasien (RI)	2	57364.5	5549	0.189029452
20	Mengecek ketidak lengkapan BRM (RI)	2	57364.5	5549	0.189029452
21	Petugas menulis ada buku ekspedisi (RI)	0.3	382430	5549	0.106806997
22	Petugas memberi kode ICD 9 dan 10 (RI)	5	22945.8	5549	0.334127901
23	Petugas membaca diagnosa(RI)	1	114729	5549	0.140663302
24	Petugas menulis kode pada BRM(RI)	0.25	458916	5549	0.10438869
					11.40861491

Berdasarkan Tabel 7 perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis di rumah sakit Dr.R Soeharsono sebanyak 12 orang. Saat ini jumlah tenaga kerja di instalasi rekam medis di RS tersebut memang sudah melampaui jumlah tersebut. Akan tetapi, hampir seluruhnya tidak memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai, di mana hanya seorang saja yang berlatar belakang pendidikan dari jurusan rekam medis. Rumah sakit perlu menambah tenaga rekam medis sesuai dengan peraturan menteri kesehatan.

Kesimpulan

Dari hasil perhitungan tentang kebutuhan Tenaga kerja di RS.Tk.III Dr.R Soeharsono dengan menggunakan metode WISN maka dapat disimpulkan bahwa RS.Tk.III Dr.R Soeharsono sudah memenuhi kebutuhan tenaga kerja yaitu sebanyak 20 orang. Dari hasil pengambilan data sekunder jumlah tenaga kerja rekam medis di RS. Tk III Dr. R Soeharsono kualifikasi pendidikan petugas rekam medis belum memenuhi karena berdasarkan PermenpanRB RI no.30 (2013) tentang jabatan fungsional perekam medis dan angka kreditnya Rumah sakit umum tipe C harus memiliki tenaga perekam medis dengan kualifikasi terampil 30 orang dan 6 orang ahli. Selain itu, hampir semua tenaga kerja di instalasi RM RS Tk.III Dr.R Soeharsono tidak memiliki latar belakang pendidikan yang ideal. Karena hanya satu orang yang merupakan lulusan dari jurusan rekam medis. Sisanya berlatar belakang pendidikan yang beragam mulai dari SMP sampai pascasarjana tetapi tidak berfokus pada bidang rekam medis.

Daftar Pustaka

1. Presiden RI. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009*. Jakarta: Dewan Perwakilan Rakyat; 2009.
2. Parulian Gultom S, Sihotang A. *Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode WISN di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018*. J Ilm Perekam dan Inf Kesehat Imelda. 2019;4(1):524–32.
3. Bayu F. *Analisa Kebutuhan Tenaga Kerja Dibagian Assembling Berdasarkan Metode WISN di RSUD Ambarawa Kabupaten Semarang Tahun 2016* [Internet]. Vol. 500. Universitas Dian Nuswantoro; 2017. Available from: <http://eprints.dinus.ac.id/21473/>
4. Kemenpan RI. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Perekam Medis dan Angka Kreditnya*. J Chem Inf Model. 2013;2008:92.
5. Kemenkes RI. *Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan Kabupaten/Kota: Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 741/Menkes/Per/VII/2008*. Departemen Kesehatan RI 2008 p. 1–32.
6. Kemenkes RI. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/Menkes/Per/III/2010 tentang*

-
- Klasifikasi Rumah Sakit*. 2010 p. 116.
7. Filani AF, Roziqin MC, Erawantini F, Kesehatan J, Jember PN. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Menggunakan Metode WISN di Rumah Sakit PHC Surabaya*. J-REMI J Rekam Med Dan Inf Kesehat. 2020;1(2):155–64.
 8. Kemenkes RI. *Keputusan Menteri Kesehatan RI No 81 Tahun 2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit*. Menteri Kesehat Republik Indones. 2004;1–53.
 9. Nuryati -, Pramono AE, Wijayanti A. *Perencanaan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Dengan Metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) di Puskesmas Gondokusuman II Kota Yogyakarta*. J Manaj Inf Kesehat Indones. 2013;1(2).
 10. Kusumah RM. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Pendaftaran Berdasarkan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) di UPTD Puskesmas X Tahun 2021*. Manners Manag Entrep J. 2021;4(2):129–41.
 11. Siladani Fatuhu M, Nurfitriani Ningsih D, Komang Wijiyani Yanti N, Khairani F. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis Menggunakan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) Pada Bagian Assembling di RSUD Provinsi NTB*. Med J Ilm Kesehat [Internet]. 2021 Dec 28 [cited 2023 Jun 17];1(2):1–6. Available from: <https://unu-ntb.e-journal.id/medika/article/view/127>