

Analisis Perhitungan Kebutuhan Tenaga Farmasi dengan Metode *Workload Indicator Staffing Needs (WISN)* di Puskesmas Imogiri I

Wulan Anindita Sari, Nur Syarianingsih Syam

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia
Correspondent Author: First Author (email: wulan1500029313uad@gmail.com)

ABSTRACT

Human resources are important assets that must be owned by a health service organization / institution. One of human resources is pharmacy. The number of pharmacy staff at Puskesmas Imogiri I is three people. Patient satisfaction in the Imogiri I Puskesmas pharmacy unit for the type of speed service in conducting low drug services is 73.00%. The number of patient visits served in the pharmaceutical unit is 100 patients / day, this pharmaceutical HR is known to have multiple duties in performing services. The Imogiri I Health Center has done an online workload analysis calculation using the Health Workforce Planning (Renbukt) application from the Ministry of Health of the Republic of Indonesia. The purpose of this study is to analyze the calculation of the needs of pharmaceutical workers using the Workload Indicator Staffing Needs (WISN) method at the Puskesmas Imogiri I. This study uses qualitative research with a research design that is the phenomenology approach. The subject of interviews and observations in this study amounted to 4 people. The data collection instrument used observation sheets and interview guides as well as in calculating the needs of pharmaceutical workers in the Imogiri I Puskesmas using the Workload Indicator Staffing Needs (WISN) method. The available work time for pharmacy workers at the Imogiri I Health Center in 1 year is 312 days or 1911 hours / year. The highest standard workload based on calculations is on receipt of prescriptions, making copies of prescriptions and delivery of drugs that is equal to 57330 minutes / year. The allowance standard for pharmaceutical workers is 0.11. The number of pharmacy needs is 2 people. Based on WISN calculations, there is a shortage of pharmacy workers, which is as much as 2 people from the number at the time of the study, which was as many as 3 people. So it is necessary to hold an additional amount of energy.

Keywords
Health workers
Pharmacy
WISN
Puskesmas

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Pendahuluan

Pelayanan kefarmasian akan berjalan dengan baik bila didukung SDM yang berkualitas dan potensial¹. Pemenuhan SDM yang tidak mencukupi memberikan dampak beban kerja yang tinggi kepada petugas kefarmasian, yang dapat menurunkan kepuasan dalam bekerja, meningkatnya kejadian yang tidak diinginkan, menurunkan kualitas keselamatan pasien dan dampak terakhir adalah penurunan kualitas pelayanan². Salah satu cara untuk menilai kebutuhan jumlah tenaga kesehatan adalah dengan menggunakan metode *WISN (Workload Indicator Staffing Needs)*, yaitu indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja, sehingga alokasi/relokasi akan lebih mudah dan rasional³.

Berdasarkan hasil dari studi pendahuluan yang dilakukan di Puskesmas Imogiri I pada tanggal 19-24 Agustus 2019, dalam pemberian pelayanan diketahui terdapat petugas kesehatan yang merangkap tugas, salah satunya di unit farmasi. Petugas kesehatan di unit Farmasi Puskesmas Imogiri I terdapat 3 orang petugas kesehatan, yaitu satu orang Apoteker dan dua orang Asisten Apoteker. Diketahui data hasil survey kepuasan pasien di unit farmasi Puskesmas Imogiri I untuk jenis pelayanan kecepatan dalam melakukan pelayanan obat yaitu prosentase rata-rata 73,00%. Menurut Menteri Kesehatan RI No 129/Menkes/SK/II/2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit untuk kepuasan pasien di farmasi standarnya $\geq 80\%$, ini berarti kepuasan pasien di unit farmasi Puskesmas Imogiri I untuk jenis pelayanan kecepatan dalam melakukan pelayanan obat rendah/tidak sesuai dengan standar pelayanan minimal rumah sakit.

Berdasarkan studi pendahuluan, diketahui jumlah rata-rata kunjungan pasien yang dilayani di unit farmasi yaitu 100 pasien perhari. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI No 74 Tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di Puskesmas, mengatakan untuk penyelenggaraan pelayanan kefarmasian di Puskesmas minimal satu orang Apoteker sebagai penanggung jawab dan dibantu oleh Tenaga Teknis Kefarmasian sesuai dengan kebutuhan. Untuk jumlah kebutuhan apoteker di Puskesmas dihitung berdasarkan rasio kunjungan pasien baik rawat inap maupun rawat jalan serta memperhatikan pengembangan Puskesmas. Dimana satu apoteker untuk 50 pasien perhari. Ini berarti Puskesmas Imogiri I terdapat adanya beban kerja di unit farmasi, karena jumlah kunjungan pasien yang dilayani di unit farmasi melebihi dari standar yang ditentukan.

Diketahui pula di Puskesmas Imogiri I ini sudah melakukan perhitungan analisis beban kerja secara online yaitu dengan menggunakan aplikasi Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kesehatan (Renbukt) dari Kementerian Kesehatan RI. Menurut hasil wawancara dan studi pendahuluan, kelemahan dari perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan yaitu hasil dari Renbukt ini belum sesuai dengan yang dibutuhkan dan petugas dalam mengisi Renbukt ini belum pas. Dari data hasil analisis beban kerja dapat diketahui untuk tenaga kesehatan di unit Farmasi Puskesmas Imogiri I, untuk jumlah SDM (Sumber Daya Manusia Kesehatan) yang sudah sesuai dengan kebutuhan SDM seharusnya yaitu Apoteker ahli muda yaitu satu, sedangkan untuk Asisten Apoteker belum sesuai dengan kebutuhan SDM seharusnya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis perhitungan kebutuhan tenaga farmasi dengan metode *Workload Indicator Staffing Needs (WISN)* di Puskesmas Imogiri I.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan rancangan penelitian yang digunakan adalah pendekatan fenomenologi. Subjek pada penelitian ini berjumlah 4 orang. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling yaitu seluruh tenaga farmasi di Puskesmas Imogiri I dengan kriteria sebagai informan wawancara yaitu tenaga kesehatan yang sudah bekerja lama di unit farmasi minimal satu tahun. Instrumen pengumpulan data menggunakan lembar observasi, panduan wawancara serta alat yang digunakan adalah alat tulis, handphone (Hp), Stopwatch dan kalkulator. Dalam menghitung kebutuhan tenaga farmasi di Puskesmas Imogiri I menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Needs (WISN)*.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

Kebutuhan tenaga kerja dengan menggunakan metode *WISN*, yaitu :

1. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

a. Hari Kerja (A)

Jumlah hari kerja Puskesmas Imogiri I yaitu enam hari kerja dikali dengan jumlah hari minggu dalam satu tahun yaitu 52 minggu, sehingga didapatkan jumlah hari kerja sebanyak 312 hari/tahun.

b. Cuti Tahunan (B)

Cuti tahunan yang berlaku di Puskesmas Imogiri I adalah sebanyak 12 hari.

c. Pendidikan dan Pelatihan (C)

Untuk pendidikan dan pelatihan tenaga farmasi di Puskesmas Imogiri I yaitu 6 hari/setahun. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga farmasi, untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan di farmasi tidak ada tetapi dalam peraturan ada satu kali.

d. Hari Libur Nasional (D)

Hari libur nasional pada tahun 2020 sebanyak 16 hari.

e. Ketidakhadiran Kerja (E)

Ketidakhadiran kerja di Puskesmas Imogiri I sebanyak 5 hari.

f. Waktu Kerja (F)

Jam kerja di Puskesmas Imogiri I selama 7 jam/hari.

Perhitungan untuk menetapkan waktu kerja tersedia dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Waktu kerja tersedia} = (A - (B + C + D + E) \times F$$

Tabel 1. Tabel Waktu Kerja Tersedia Selama Kurun Waktu Satu Tahun Tenaga Farmasi di Puskesmas Imogiri I

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Hari Kerja	312	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	6	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	16	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	5	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	7	Jam/Hari
	Waktu Kerja Tersedia $A - (B + C + D + E) \times F$	1911	Jam/Tahun
	Total Menit	114660	Menit/Tahun

Berdasarkan Tabel 2 diatas, maka dapat dilihat untuk waktu kerja tersedia yang disediakan bagi tenaga farmasi Puskesmas Imogiri I adalah 1911 jam/tahun.

2. Standar Beban Kerja

Standar beban kerja untuk suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya (rata-rata waktu) dan waktu kerja tersedia yang dimiliki oleh masing-masing kategori pegawai/karyawan. Rumus untuk menyusun standar beban kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Standar beban kerja} = \frac{\text{Waktu kerja tersedia}}{\text{Rata-rata waktu perkegiatan pokok}}$$

Tabel 2. Tabel Standar Beban Kerja Tenaga Farmasi di Puskesmas Imogiri I

No	Aktivitas	Rata-Rata Waktu (menit)	Standar Beban Kerja (menit)
1	Penerimaan Resep	2	57330
2	Menyiapkan Obat Non Racikan	5	22932
3	Meracik Obat	10	11466
4	Menulis Etiket	3	38220
5	Membuat Salinan Resep	2	57330
6	Penyerahan Obat	2	57330
7	Entri Resep	3	38220

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat diketahui proporsi standar beban kerja yang paling besar yaitu pada kegiatan penerimaan resep, membuat salinan resep dan penyerahan obat yaitu 57330 menit/tahun sedangkan yang paling kecil yaitu pada kegiatan meracik obat yaitu 11466 menit/tahun.

3. Standar Kelonggaran

Penyusunan standar kelonggaran bertujuan untuk diperolehnya faktor-faktor kelonggaran setiap kategori SDM yang meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung dan dipengaruhi tinggi rendahnya kualitas atau jumlah kegiatan pokok/pelayanan. Rumus standar kelonggaran yaitu sebagai berikut:

$$\text{Standar kelonggaran} = \frac{\text{Rata-rata per faktor kelonggaran}}{\text{Waktu kerja tersedia}}$$

Tabel 3. Tabel Standar Kelonggaran Tenaga Farmasi Puskesmas Imogiri I

No	Aktivitas	Rata-Rata Waktu	Jumlah	Standar Kelonggaran
1	Senam	1jam/minggu	52jam/tahun	0,02
2	Rapat mingguan	1jam/minggu	52jam/tahun	0,02
3	Posyandu (lansia dan balita)	3Jam/minggu	156jam/tahun	0,07
Total Standar Kelonggaran				0,11

Berdasarkan Tabel 4 diatas, total standar kelonggaran yang ada pada tenaga farmasi Puskesmas Imogiri I yaitu 0,11.

4. Kebutuhan Tenaga

Perhitungan kebutuhan SDM per unit kerja memiliki tujuan untuk diperolehnya jumlah dan jenis/kategori SDM yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan wajib dan upaya pengembangan selama kurun waktu satu tahun. Rumus perhitungan kebutuhan SDM per unit kerja:

$$\text{Kebutuhan SDM} = \frac{\text{Kuantitas keg pokok}}{\text{Standar beban kerja}} + \text{Standar kelonggaran}$$

Tabel 5. Tabel Kebutuhan Tenaga Farmasi di Puskesmas Imogiri I

No	Aktivitas	KKP	SBK	KT
1	Penerimaan resep	27300	57330	0,59
2	Menyiapkan obat non racikan	25935	22935	1,24
3	Meracik obat	1365	11466	0,23
4	Menulis etiket	27300	38220	0,82
5	Membuat salinan resep	27300	57330	0,59
6	Penyerahan obat	27300	57330	0,59
7	Entri resep	27300	38220	0,82
Total Tenaga Pembulatan				4,88 5

Keterangan:

KKP: Kuantitas Kegiatan Pokok

SBK: Standar Beban Kerja

KT : Kebutuhan Tenaga

Berdasarkan Tabel 5 diatas, diketahui perhitungan kebutuhan tenaga dengan metode *Workload Indicator Staffing Needs (WISN)*, didapatkan total kebutuhan tenaga farmasi di Puskesmas Imogiri I sebanyak 5 orang.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil kinerja Rumah Sakit Umum Pusat dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten dengan metode Balanced Scorecard menggunakan dua perspektif yaitu perspektif bisnis internal dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan yaitu sebagai berikut :

1. Perspektif Bisnis Internal

Berdasarkan peraturan KepMenKes No 81/MenKes/SK/I/2004 tentang pedoman penyusunan perencanaan sumber daya manusia kesehatan berdasarkan metode *WISN*. Hasil perhitungan kebutuhan tenaga dengan *WISN* sangat tergantung pada ketepatan data kegiatan Puskesmas. Langkah- langkah untuk perhitungan kebutuhan tenaga farmasi di Puskesmas Imogiri I adalah:

a. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Waktu kerja tersedia pada tenaga farmasi di Puskesmas Imogiri I dalam satu tahun adalah 273 hari atau 1911 jam/tahun. Variabel perhitungan waktu kerja tersedia didapatkan dari total jumlah hari kerja dalam satu tahun dikurangi jumlah hari libur yang diatur oleh keputusan bersama Menteri Ketenagakerjaan, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No: 617, 262 dan 16 Tahun 2018, cuti tahunan, pendidikan dan pelatihan serta rata-rata ketidakhadiran kerja dalam satu tahun, dikalikan dengan waktu kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi adanya perbedaan waktu kerja yang tersedia yaitu waktu kerja, jumlah cuti tahunan, pendidikan/pelatihan dan ketidakhadiran kerja pada hari kerja yang berbeda setiap tenaga kesehatan. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Jacom⁶ pada tenaga pemasak di instalasi gizi RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado memperoleh hasil sebesar 1988 jam/tahun.

b. Menyusun Standar Beban Kerja

Standar beban kerja yang paling tinggi berdasarkan perhitungan terdapat pada kegiatan penerimaan resep, membuat salinan resep dan penyerahan obat yaitu sebesar 57330 menit/tahun. Sedangkan kegiatan farmasi yang memiliki standar beban kerja yang rendah yaitu kegiatan meracik obat sebesar 11466

menit/tahun. Jadi, apabila rata-rata waktu perkegiatan kecil maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang banyak dan sebaliknya jika rata-rata waktu perkegiatan yang semakin besar maka menghasilkan suatu pekerjaan yang sedikit.

Perhitungan beban kerja ini digunakan sebagai patokan untuk tenaga farmasi yang kompeten dalam bidangnya, seperti yang tertulis dalam Buku Pedoman Indikator WISN (2009), bahwa tenaga kesehatan harus terdidik dan terlatih dengan baik, terampil dan termotivasi dan pekerjaannya harus dilaksanakan sesuai dengan standar-standar professional dalam kondisi setempat. Seorang petugas yang kurang terlatih dan kurang termotivasi akan menghabiskan lebih banyak waktu dalam melaksanakan suatu kegiatan⁷.

c. Menyusun Standar Kelonggaran

Standar kelonggaran tenaga farmasi Puskesmas Imogiri I, diperoleh dari waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan aktivitas yang tidak terkait langsung dengan kegiatan pokok atau kegiatan produktif, hasilnya diperoleh dari total standar kelonggaran pada tenaga farmasi adalah 0,11. Faktor kelonggaran yang ada pada tenaga farmasi Puskesmas Imogiri I meliputi kegiatan senam, posyandu dan rapat mingguan yang disesuaikan dengan kebijakan pada unit farmasi serta fasilitas kesehatan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yulianingtyas⁸, dkk pada rekam medis bagian pendaftaran UPTD Puskesmas Sumberrejo didapatkan besaran standar kelonggaran sebesar 0,032.

d. Kebutuhan Tenaga Farmasi di Puskesmas Imogiri I

Dengan melakukan analisis beban kerja maka akan diperoleh informasi mengenai jumlah kebutuhan pegawai, efektifitas dan efisiensi kerja serta prestasi kerja suatu unit dalam perusahaan/organisasi⁹. Tenaga kerja yang sesuai dengan beban kerja sangat mempengaruhi tingkat efisiensi dan produktifitas kerja. Apabila tenaga kerja tidak sesuai dengan beban kerja yang ada maka pekerjaan tersebut dapat mengakibatkan penurunan produktifitas kerja sehingga dapat mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan¹⁰.

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga farmasi di Puskesmas Imogiri I, menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Needs (WISN)* menghasilkan perhitungan jumlah tenaga farmasi sebesar 5 orang, dibandingkan jumlah tenaga yang ada pada saat ini berjumlah 3 orang, maka bisa dikatakan jumlah tenaga farmasi di Puskesmas Imogiri I kurang. Berdasarkan hasil penelitian maka tenaga yang harus ditambah adalah sebanyak 2 orang. Hasil analisis beban kerja dengan menggunakan aplikasi Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kesehatan (Renbukt), diketahui jumlah kebutuhan SDMK seharusnya di unit farmasi Puskesmas Imogiri I memerlukan penambahan sebanyak 6 orang. Sedangkan kebutuhan SDMK saat ini di unit farmasi Puskesmas Imogiri I berjumlah 3 orang, maka perlu ditambahkan sebanyak 3 orang. Maka hal ini perlu segera dilakukan penambahan tenaga di unit farmasi agar tidak menimbulkan *double job* pada tenaga farmasi Puskesmas Imogiri I dan dapat meningkatkan pelayanan kefarmasian. Selain itu juga penambahan tenaga farmasi harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat meminimalisir terjadinya beban kerja pada pegawai. beban kerja dapat mengakibatkan kelelahan kerja sehingga beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan produktivitas kerja menjadi menurun¹¹.

Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga dengan menggunakan metode WISN didapatkan hasil dari kebutuhan tenaga farmasi di Puskesmas Imogiri I berjumlah 5 orang. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga yang dibutuhkan belum sesuai dengan kondisi yang ada pada saat ini yang hanya berjumlah 3 orang, sehingga perlu diadakan untuk penambahan jumlah tenaga farmasi sebanyak 2 orang.

b. Saran

Untuk pihak SDM Puskesmas Imogiri I diharapkan untuk melakukan analisis beban kerja tidak hanya menggunakan Renbukt tetapi juga menggunakan metode WISN, karena metode WISN ini metode perhitungan kebutuhan SDM kesehatan berdasarkan beban kerja nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM pada tiap unit kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Herwina Dara. 2017. Gambaran Beban Kerja Tenaga Asisten Apoteker Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan Tahun 2017. *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- [2] Verawaty, dkk. 2017. Analisis Kebutuhan Tenaga Kefarmasian Di Instalasi Farmasi Rumah Sskit Grha Permata Ibu Tahun 2016. *Journal ISSN*, 7(2), 65– 74.
- [3] Arifuddin, D.S., Ambo S & Saptaputra, S. K. 2016. Analisis Kebutuhan Dokter Umum Menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Needs (Wisn) di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 1(4), 1–12.
- [4] Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [5] Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor:81 /MENKES /SK /1/ 2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit.
- [6] Jacom Patrisia A, R. G. A. M. dan J. P. P. (2017). Kebutuhan Riil Tenaga Pemasak Di Instalasi Gizi Dengan Menggunakan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN) Di RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. *Jurnal Biomedik*, 9(1), 58–66.
- [7] Krisna, M. 2012. Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Tenaga Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012. *Skripsi*, Universitas Indonesia
- [8] Yulianingtyas, D.S, Inayati, Aini & Pratama, T. W. . 2018. Perhitungan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Pada Bagian Pendaftaran Menggunakan Metode WISN Di UPTD Puskesmas Sumberrejo. *Jurnal Hospital Science*, 2(2), 9–15.
- [9] Wanri, Arwansyah, S. R. dan A. T. 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 TAHUN 2018. *Jurnal Kesmas Jambi*, 2(2), 20–32.
- [10] Nurrahmah, Sitti, La Dupai, dan F. N. G. 2016. Analisis Kebutuhan Dokter Umum Dengan Menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Needs (WISN) Di Poli Umum Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 1(3), 1–14.
- [11] Maryati, W. 2015. Beban Kerja Petugas Filing Terhadap Rata-Rata Waktu Penyediaan Dokumen Rekam Medis Rawat Jalan. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 3(2), 89–95.
- [12] Alam, S, Raodhah, S. dan S. 2018. Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan (Paramedis) Berdasarkan Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode Workload Indicator Staffing

- Needs (WISN) Di Poliklinik ASS-SYIFAH UIN ALAUDDIN. *Public Health Science Journal*, 10(2), 216–226.
- [13] Cucu, Nuraeni, H & Muryani, A. 2019. Analisis Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gigi Mulut Universitas Padjadjaran Tahun 2018. *Jurnal JSK*, 4(4), 164–172.
- [14] Fadila, R. 2019. Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Rekam Medis di Unit Filing. *Jurnal Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan*, 2(1), 48–55.
- [15] Hassan, C.D, Rampengan, S.H & J, Porotu'o. 2019. Perhitungan Dengan Kebutuhan Tenaga Menggunakan Metode WISN (Workload Indicator Staff Needs) dan Gambaran Proses seleksi Penerimaan Tenaga Bidan di RSUD Bolaang Mongondow Utara. *Jurnal Paradigma Sehat*, 7(1), 70-81.
- [16] Heltiani, N. 2016. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Workload Indicator Of Staffing Needs (WISN) di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu. *Jurnal Perekam Medis dan Informasi Kesehatan*, 1(2), 6-13.
- [17] Ilyas, Y. 2013. Perencanaan SDM Rumah Sakit: Teori, metode dan Formula. Depok:Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.
- [18] Rosa, E.M & Sari, N. K. 2016. Penghitungan Ketenagaan Dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN) Di RS PKU Muhammadiyah Temanggung. *Jurnal Berdikari*, 4(2), 112–123.
- [19] Sari, F. dan M. H. 2017. Analisis Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya manusia Kesehatan (Tenaga Analisis) Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Workload Indicator Of Staffing Need (WISN) Di Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara Tahun 2016. *Kesehatan STIKes Prima Nusantara Bukittinggi*, 8(1), 27–32.
- [20] Sato, P.M & Kadir, A. 2014. Hubungan Beban Kerja Dengan Jumlah Perawat Di Puskesmas Waepana Kecamatan SOA Kabupaten Ngada Propinsi NTT Tahun 2013. *Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 5(3), 379–384.
- [21] Seno. 2015. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Di Loker Pendaftaran BPJS Rumah Sakit Haji Jakarta Tahun 2015. *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.