MEJORA : Medical Journal Awatara
Vol. 2, No 1. Januari 2024, pp. 16 - 22
ISSN: 3025-9584

Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode *Workload Indicator Of Staffing Need* (WISN) Unit Rekam Medis Di Puskesmas "X"

Ananda Desinta W.[1], RB. Moch. Tahta P.[2], Rafky Prasetya H.[3], Fardhan Falah[4], Ody Mustafa P. [5]. , Diah Wijayanti Sutha[6*]
Program Studi D-3 Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, STIKes Yayasan RS Dr. Soetomo, *diahwsutha@gmail.com

A R T I C L E I N F O
History of the article:
Received January, 17, 2024
Revised January 30, 2024
Accepted January, 30, 2024

Keywords:
Method
Workload
Officer

ABSTRACT

Public health is a crucial aspect in a country's development, and ensuring the availability of adequate health personnel is a key element in achieving this goal. In order to support these efforts, PERMENKES No. 33 of 2015 issued guidelines for preparing health human resource needs planning as official guidance. One method that is recognized and used to calculate the need for health workers is the Workload Indicator Staff Need (WISN). The aim of this research is to estimate the available working time and standard allowances for medical records officers at Puskesmas "X". The research method used is descriptive quantitative with data collection techniques through interviews, observation and documentation. Research instruments include the use of writing tools, notebooks, and stopwatches. Data analysis was carried out using the WISN method. Based on the research results, it was found that the number of working hours was 1,988 hours/year or the equivalent of 119,280 minutes/year. The main activities in the medical records room include searching for medical record files and returning medical record files to the storage shelf. The identified workload standard is 318,500 minutes, with a standard allowance of around 0.09 minutes. From the results of these calculations, the labor requirement is 1 person. As a recommendation for Puskesmas "X", it is recommended to reduce the workforce by two.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

MEJORA : Medical Journal Awatara
Vol. 2, No 1. Januari 2024, pp. 16 - 22
ISSN: 3025-9584

Kata Kunci :
Metode WISN
Beban Kerja
Petugas

Corresponding Author:
Name
Affiliation
City
Email :

ABSTRAK

Kesehatan masyarakat merupakan aspek krusial dalam pembangunan suatu negara, dan penjaminan ketersediaan tenaga kesehatan yang memadai menjadi elemen kunci dalam mencapai tujuan tersebut. Dalam rangka mendukung upaya tersebut, PERMENKES No.33 tahun 2015 mengeluark panduan penyusunan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan sebagai panduan resmi. Salah satu metode yang diakui dan digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga kesehatan adalah Workload Indicator Staff Need (WISN). Tujuan penelitian ini adalah mengestimasi waktu kerja yang tersedia dan standar kelonggaran petugas rekam medis di Puskesmas "X". Metode penelitian yang digunakan bersifat deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Instrumen penelitian mencakup penggunaan alat tulis, buku catatan, dan stopwatch. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode WISN. Hasil penelitian didapatkan jumlah jam kerja sebesar 1.988 jam/tahun atau setara dengan 119.280 menit/tahun. Kegiatan utama di ruang rekam medis mencakup pencarian berkas rekam medis dan pengembalian berkas rekam medis ke rak penyimpanan. Standar beban kerja yang teridentifikasi adalah sebesar 318.500 menit, dengan standar kelonggaran sekitar 0,09 menit. Dari hasil perhitungan tersebut, diperoleh kebutuhan tenaga kerja sebanyak 1 orang. Sebagai rekomendasi untuk Puskesmas "X", disarankan untuk mengurangi dua orang tenaga kerja.

PENDAHULUAN

Menurut [1] bahwa Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) adalah lembaga pelayanan kesehatan yang memberikan perhatian utama pada inisiatif kesehatan masyarakat dan perawatan kesehatan individu tingkat awal. Puskesmas menempatkan penekanan lebih besar pada tindakan promosi dan pencegahan kesehatan di area layanannya. Puskesmas bertanggung jawab atas Kesehatan masyarakat di wilayah Puskesmas tersebut untuk promotif dan preventif. Puskesmas sebagai fungsi kuratif terlebih dengan berlakunya sistem penjaminan Kesehatan yang dimulai pada tahun 2014, maka Puskesmas menjadi salah satu Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) yang bisa dipilih masyarakat. Puskesmas banyak dipilih menjadi FKTP karena dinilai memiliki jarak yang dekat dengan tempat tinggal, selain itu Puskesmas juga dipilih karena memiliki banyak pilihan manfaat [2]. Merujuk pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, “tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan [3].

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fungsi utama yang harus dijalankan terlebih dulu pada sebuah organisasi. Ini mencakup serangkaian langkah yang diambil oleh manajemen untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai untuk berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan pada waktu yang sesuai. Semua ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai berbagai target dan sasaran yang telah ditentukan. Perencanaan SDM sebenarnya mengacu pada mengidentifikasi masalah, ancaman, dan peluang dalam organisasi dan ruang lingkupnya[4]. Suatu metode untuk menentukan jumlah tenaga yang diperlukan dalam bidang perekam medis dan informasi kesehatan adalah melalui penggunaan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN), yang dianjurkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2004. Metode ini dianggap sangat direkomendasikan karena mudah diterapkan, komprehensif, dan realistis. WISN berfungsi sebagai indikator untuk menentukan jumlah tenaga yang diperlukan dalam fasilitas pelayanan kesehatan berdasarkan beban kerja, memungkinkan alokasi atau relokasi tenaga menjadi lebih sederhana dan rasional [5].

Komponen sumber daya manusia mencakup sejumlah usaha dalam pengembangan dan pemberdayaan tenaga kesehatan. Usaha ini termasuk kegiatan perencanaan, perekrutan, pemanfaatan, serta pembinaan dan kualitas tenaga kesehatan untuk mendukung pelaksanaan pembangunan kesehatan [6]. Dalam mempersiapkan sumber daya manusia (*human resources planning*) membutuhkan proses pengumpulan dan menggunakan informasi untuk mendukung

keputusan dalam investasi sumber daya dalam berbagai kegiatan sumber daya manusia. Perencanaan tenaga kesehatan dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan pembangunan kesehatan, baik secara regional, nasional, maupun internasional. Penentuan kebutuhan tenaga kesehatan dapat dilakukan dengan menggunakan tiga metode, yaitu analisis beban kerja, standar ketenagaan minimal, dan rasio jumlah penduduk [7].

Kemajuan fasyankes termasuk Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), memiliki dampak positif yang signifikan dalam mencapai visi Indonesia Sehat. Penilaian keberhasilan fasyankes pada Dinas Kesehatan, baik melalui puskesmas, atau pelayanan kesehatan lain yang bergantung pada ketersediaan tenaga kesehatan yang profesional di bidangnya. Untuk mencapai tujuannya dalam memberikan pelayanan yang terbaik, dibutuhkan tenaga kesehatan yang kompeten dan memiliki wawasan yang luas [8]. Karena sangat difokuskan untuk menentukan diagnosa dan campur tangan permasalahan sehingga dapat menyelesaikan setiap permasalahan yang ada di unit rekam medis tersebut sehingga mendapatkan penyelesaian dari sebuah permasalahan yang ada di unit rekam medis yang memang telah menjadi tugas dan fungsi dari puskesmas atau dinas kesehatan tersebut [7]. Untuk mencapai pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan mematuhi standar prosedur operasional yang baik, puskesmas memerlukan dukungan dari manajemen sumber daya manusia yang memadai. Hal ini sangat penting guna memastikan pemberian pelayanan yang optimal kepada masyarakat [8].

Produktivitas unit kerja juga dipengaruhi oleh ketepatan antara jumlah tenaga kerja dengan beban tugas yang diberikan pada setiap unit rekam medis di Puskesmas "X" yang dapat mengakibatkan tidak optimalnya pengerjaan tugas tersebut, pengerjaan tugas yang diberikan secara berlebihan juga akan berpengaruh pada beban kerja yang diberikan pada petugas rekam medis tersebut. Dari hasil observasi di Puskesmas "X" bahwa ada petugas yang merangkap tugas unit rekam medis yang mengakibatkan bertambahnya beban kerja yang di berikan pada petugas rekam medis. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada tanggal 7 Agustus 2023, diketahui bahwa di Puskesmas "X", bagian rekam medis memiliki 4 tenaga kerja, dengan 1 orang lulusan D3 RMIK dan 3 orang bukan lulusan D3 RMIK. Pada Penelitian ini difokuskan untuk meghitung jumlah tenaga kerja yang optimal pada unit rekam medis yang mengacu pada beban kerja yang sebenarnya, dengan menggunakan metode WISN di Puskesmas "X".

LITERATURE REVIEW

Penelitian ini merujuk pada penelitian pertama yang berjudul "Tinjauan Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Rekam Berdasarkan Metode *Workload Indicator Of Staffing Needs* (WISN) di Klinik Rawat Inap Ramdani Husada" yang ditulis oleh Irma Wulandari. Penelitian tersebut menganalisis terkait kebutuhan tenaga kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Dalam Klinik Rawat Inap Ramdani Husada, diperlukan sebanyak 9 petugas pada bagian pendaftaran pasien di unit rekam medis, dan ini dihitung menggunakan metode WISN. Terdapat 4 sub tugas yang perlu diperhatikan, yaitu pendaftaran pasien, coding, filing dan distribusi, serta pelaporan. Penentuan jumlah tenaga kerja ini merujuk pada ketentuan yang tercantum dalam Kepmenkes No. 81/Menkes/SK/I/2004.

Penelitian ini merujuk pada penelitian kedua yang berjudul "Penentuan Kebutuhan Tenaga di RS HVA Toeloengredjo dengan Metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) untuk Efisiensi Sumber Daya Manusia" yang ditulis oleh Wahjoe Harijanto. Penelitian tersebut menganalisis terkait kebutuhan tenaga kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan jumlah tenaga pada tingkat sub-unit ini berkisar antara 1 hingga 9 orang.

Penelitian ini merujuk pada penelitian ketiga yang berjudul "Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan (Paramedis) Berdasarkan Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode *Workload Indicator Staffing Needs* (WISN) Di Poliklinik Ass-Syifah Uin Alauddin" yang ditulis oleh Syamsul Alam. Penelitian tersebut menganalisis terkait kebutuhan tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis kebutuhan tenaga medis, berdasarkan beban kerja petugas menggunakan metode WISN di Poliklinik Ass-Syifah UIN Alauddin Makassar, menunjukkan kebutuhan tenaga perawat sebesar 0,695 nakes atau dapat dibulatkan menjadi 1 nakes. Jumlah tenaga perawat yang aktif di poliklinik UIN Alauddin Makassar saat itu adalah 4 orang. Adapun, kebutuhan tenaga farmasi yang ideal sebesar 3,38 nakes atau setara dengan 4 nakes, sementara jumlah tenaga farmasi yang aktif di poliklinik UIN Alauddin Makassar adalah 2 nakes.

Penelitian ini menjadi penting karena adanya situasi yang berkaitan dengan perbedaan hasil pemeriksaan kebutuhan tenaga kerja, terutama di unit rekam medis dan pendaftaran. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk menggagas penelitian baru yang terkait dengan Analisa Kebutuhan Tenaga Kesehatan Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode *Workload Indicator Of Staffing Need* (WISN) pada Unit Rekam Medis Di Puskesmas "X".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dirancang dengan melakukan pengamatan langsung terhadap staf rekam medis. Kemudian, waktu

produktif yang tercatat digunakan untuk mengestimasi kebutuhan staf rekam medis menggunakan metode WISN. [5]. Kebutuhan petugas rekam medis yang telah diperoleh tersebut untuk menentukan strategi dalam pemenuhan kebutuhan petugas rekam medis di Puskesmas "X".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan tenaga kerja rekam medis di Puskesmas "X" menggunakan metode WISN :

(1) Menghitung Waktu Kerja Tersedia

Tabel 1. Waktu kerja tersedia

Kode	Faktor	Kategori SDM Instalasi Rekam Medis	Keterangan
A	Hari Kerja	312	Hari/Tahun
B	Dispensasi	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	0	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	16	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	0	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	7	Jam/Hari
	Hari Kerja Tersedia	284	Hari/Tahun
	Jam Kerja Tersedia	1.988	Jam/Tahun
	Waktu Kerja Tersedia	119.280	Menit/Tahun

Sumber : Observasi di unit kerja rekam medis di loket pendaftaran

Waktu kerja tersedia = {A-(B+C+D+E)} x F
= {312-(12+0+16+0)} x F
= {312 – 28} x F
= 284 hari/tahun x 7
= 1.988 jam/tahun
= 119.280 menit/tahun

(2) Menetapkan Unit Kerja dan Kategori SDM

Dalam hal ini setiap kategori SDM yang dibutuhkan setiap unit kerja berbeda-beda, tergantung kegiatan pelayanan yang dilakukan tiap-tiap unit serta standar yang telah ditentukan.

Tabel 2. SDM Unit Kerja Rekam Medis

UnitKerja	NamaPetugas	Pendidikan
Unit Rekam Medis dan Pendaftaran	Dina Pangestu Amd.,Kes.	D3 Rekam Medis
	Indatul Lailiyah	SMA
	Ircham Maulana Saputra	SMA
	Nurwakit Budiarto	SMA

(3) Menyusun Standar Beban Kerja

Tabel 3. Kategori SDM di Unit Kerja Rekam Medis dan Pendaftaran

Kegiatan langsung	Kegiatan tidak langsung
1. Entry Data Pasien Lama : 2 menit 2. Entry Data Pasien Baru : 3 menit	1. Membuat rekap pembayaran : 1,5menit
Rata-rata kegiatan langsung : 2,5 menit/hari	Rata-rata kegiatan tidak langsung: 1,5 menit/hari

1) Rata-Rata Waktu Kegiatan Produktif

$$= \frac{(\text{Kegiatan Langsung} + \text{Kegiatan Tidak Langsung}}{2}$$

$$= \frac{2,5 + 1,5}{2}$$

$$= \frac{4}{2}$$

= 2 menit/hari

2) Standar Beban Kerja

$$= \frac{\text{Waktu kerja tersedia}}{\text{Rata-rata waktu kerja produktif}}$$

$$= \frac{119.280}{2}$$

= 59.640 menit/tahun

(4) Mengitung Standar Kelonggaran

(A) Penyusunan standar kelonggaran bertujuan untuk mendapatkan faktor kelonggaran SDM meliputi suatu kegiatan yang tidak terkait langsung dengan suatu pelayanan.

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

Tabel 5. Menghitung Standar Kelonggaran

NO	Unit Kerja	Faktor Kelonggaran	Rata-Rata Waktu	Standar Kelonggaran (Jam/Tahun)
1.	Instalasi Rekam Medis dan Pendaftaran	Istirahat	30 Menit/hari	0,07

(B) Kuantitas Kegiatan Pokok

Kuantitas kegiatan pokok juga diperlukan dalam menentukan kebutuhan SDM. Data kuantitas kegiatan pokok diperoleh dari jumlah kunjungan. Data kunjungan pasien Puskesmas "X" sebanyak 200 pasien per hari.

Kuantitas Kegiatan Pokok
= (200 x 284 hari/tahun) x 2 menit/hari
= 56.800 x 2 menit/hari
= 113.600 menit/hari

(5) Menghitung Tenaga Per Unit Kerja

Langkah terakhir adalah proses perhitungan dari hasil data yang diperoleh melalui tahap sebelumnya

1) Kuantitas Kegiatan Pokok = 113.600
2) Standar Kelonggaran = 0,07
3) Standar Beban Kerja = 59.640

$$\text{Kebutuhan Tenaga} = \frac{\text{Kuantitas kegiatan pokok} + \text{Standar kelonggaran}}{\text{Standar beban kerja}}$$

$$= \frac{113.600 + 0,07}{59.640}$$

$$= 1,9 \sim 2 \text{ orang}$$

Berdasarkan Kepmenkes RI No. 81/Menkes/SK/I/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit dinyatakan bahwa perencanaan SDM kesehatan ditujukan pada perhitungan kebutuhan SDM kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pada sarana pelayanan kesehatan seperti puskesmas, rumah sakit, poliklinik, dan lain-lainnya [9]. Oleh sebab itu perlu menggunakan perhitungan kebutuhan tenaga kesehatan dengan memanfaatkan metode perhitungan yang didasarkan pada beban tugas nyata yang dilakukan oleh setiap kategori sumber daya manusia di setiap sub-unit dalam fasilitas pelayanan kesehatan dan melakukan perencanaan kebutuhan SDM bukanlah kegiatan yang ringan. Metode yang cocok untuk situasi tersebut adalah metode perhitungan kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan beban kerja, yang dikenal sebagai WISN [10].

Suatu metode manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dalam mengelola beban kerja di suatu tempat kerja disebut *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) [12]. Metode WISN ini memiliki kemudahan dalam pengoperasian, penggunaan yang sederhana, penerapan teknis yang mudah, cakupan yang komprehensif, dan pendekatan yang realistis [11]. Perhitungan yang menggunakan WISN membutuhkan data-data per unit yang mana digunakan untuk menentukan beban kerja dengan menghitung beban kerja serta perlu diketahui alokasi waktu untuk melakukan pada kegiatan utama.

Berdasarkan hasil observasi tentang kualifikasi pendidikan petugas rekam medis di Puskesmas "X" berjumlah 4 orang, salah satunya terdiri dari 1 petugas lulusan D3 RMIK dan sisanya lulusan selain D3 RMIK. Hal ini belum sesuai dengan Permenkes RI Nomor 55 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis, yang menyatakan bahwa perekam medis adalah seseorang yang telah lulus pendidikan rekam medis dan informasi kesehatan yaitu minimal D3 Rekam Medis sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan telah memiliki STR dan SIK tapi karena penelitian kita ini di puskesmas jadi cukup 1 petugas yang lulusan D3 RMIK [12].

Waktu kerja petugas rekam medis di Puskesmas "X" yaitu 7 jam dalam 1 hari dan 42 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja. Waktu kerja tersedia berdasarkan jumlah jam kerja efektif di bagian rekam medis berjumlah 1988 jam/tahun.

Kelebihan tenaga kerja di Puskesmas "X" memberikan pengaruh terhadap menurunnya efektifitas kerja dan produksi [13]. Beban kerja yang terlalu ringan menunjukkan kelebihan tenaga kerja, yang memaksa perusahaan membayar lebih banyak karyawan untuk output yang sama, sehingga menyebabkan inefisiensi biaya (kelebihan tenaga kerja) [14].

Hal ini identik dengan pengangguran tersembunyi, yang artinya menunjukkan situasi di mana terdapat lebih banyak pekerja daripada yang sebenarnya dibutuhkan [15]. Karena jumlah karyawan yang terlalu banyak, jadi tidak semua aktivitas dapat diselesaikan secara merata karena masih ada beberapa orang bekerja sementara yang lain tidak bekerja. Hal ini merupakan tantangan, terutama bagi petugas yang lulusan D3 RMIK, karena petugas tersebut yang paling menanggung beban dalam segala hal.

Jumlah keseluruhan kebutuhan sumber daya manusia pada unit Rekam Medis dan pendaftaran adalah 2 petugas, sementara saat ini terdapat 4 petugas di Puskesmas "X". Dalam hal kompetensi, hanya diperlukan 1 petugas Rekam Medis, yang telah terpenuhi oleh puskesmas "X". Namun, jika dilihat dari beban kerja petugas, kebutuhannya adalah 2 petugas. Oleh karena itu, terdapat kelebihan 2 petugas, sehingga perlu dilakukan pemangkasan tenaga kerja agar sesuai dengan standar beban kerja. Tindakan ini diharapkan dapat memastikan kecukupan beban kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan di puskesmas.

KESIMPULAN

Hasil evaluasi total kebutuhan tenaga kerja di unit Rekam Medis dan pendaftaran mencapai 2 petugas, sementara jumlah petugas saat ini di Puskesmas "X" adalah 4 orang. Jika dilihat dari aspek kompetensi, kebutuhan petugas Rekam Medis sebenarnya hanya 1 orang, yang sudah terpenuhi di Puskesmas "X". Namun, jika dipertimbangkan berdasarkan beban kerja, seharusnya terdapat 2 petugas. Oleh karena itu, terdapat kelebihan 2 petugas yang perlu dipangkas untuk memenuhi standar beban kerja. Melalui pengurangan tenaga kerja ini, diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja dan meningkatkan pelayanan rumah sakit.

REFERENSI

[1] Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019, *Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas*, vol. Nomor 65, no. 879. 2019, pp. 2004–2006.

[2] Kemenkes RI., "Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor Hk.01.07/Menkes/165/2023 Tentang Standar Akreditasi Pusat Kesehatan Masyarakat," pp. 1–194, 2023.

[3] A. R. Hakim, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Medis dalam Menangani Pasien Covid 19 di Wilayah Puskesmas Sedan," *JIMPS J. Ilm. Mhs. Pendidik. Sej.*, vol. 8, no. 4, pp. 4571–4584, 2023.

[4] F. C. Gomes, "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2002.

[5] R. Fadila, J. Besar, and I. C. Malang, "Medical Records Human Resource Needs Analysis in Filing Units Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Rekam Medis di Unit Filing Kesehatan Terapan Poltekkes Kemenkes Malang," *J. Rekam Medis dan Inf. Kesehat.*, vol. 2, no. Maret, pp. 48–55, 2019.

[6] Permenkes RI, "Permenkes Nomor 33 Tahun 2015," *Proc. Natl. Acad. Sci.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–10, 2015, [Online]. Available: http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:EM+Demystified:+An+Expectation-Maximization+Tutorial#0%0Ahttps://www2.ee.washington.edu/techsite/papers/documents/UWEETR-2010-0002.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/srep22311%0Ahttp://www.life.um

[7] E. Simanjuntak, "Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Pada Bagian Rekam Medis Menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Need (Wisn) Di Rsu Tere Margareth Medan," *Educ. Achiev. J. Sci. Res.*, vol. 2, no. 2, pp. 24–33, 2021, doi: 10.51178/jsr.v2i2.486.

[8] R. S. dan E. Nurhayati, "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2018.

[9] H. Sulistyowati and S. N. Sunaningsih, "Implementasi Pengelolaan Keuangan Puskesmas Setelah Berstatus Menjadi Blud (Studi Kasus Di Puskesmas Magelang Selatan)," *J. Bina Akunt.*, vol. 10, no. 1, pp. 110–131, 2022, doi: 10.52859/jba.v10i1.284.

[10] Depkes 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*. 2004, pp. 1–53.

[11] I. Wulandari and F. Indahsari, "Tinjauan Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Rekam Medis Berdasarkan Metode *Workload Indicator of Staffing Needs* (WISN) di Klinik Rawat Inap Ramdani Husada," *J. Surya Med.*, vol. 6, no. 2, pp. 201–208, 2021, doi: 10.33084/jsm.v6i2.2137.

[12] W. Harijanto, F. R. Moestopo, and Y. N. N. Indah, "Penentuan Kebutuhan Tenaga di RS HVA Toeloengredjo dengan Metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) untuk Efisiensi Sumber Daya Manusia," *J. Kedokt. Brawijaya*, vol. 28, no. 1, pp. 41–46, 2014, doi: 10.21776/ub.jkb.2014.028.01.21.

[13] E. Mardyawati and A. Akhmadi, "Pelaksanaan Sistem Penyimpanan Rekam Medis Family Folder di Puskesmas Bayan Lombok Utara," *J. Kesehat. Vokasional*, vol. 1, no. 1, p. 27, 2016, doi: 10.22146/jkesvo.27474.

[14] E. Sitorus and N. Alfath, "Optimasi Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Waktu Standard," *J. Sist. Tek. Ind.*, vol. 19, no. 2, pp. 10–14, 2018, doi: 10.32734/jsti.v19i2.368.

[15] N. Aristi and H. Hafiar, "Analisis Beban Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Fakultas Y Universitas X," *J. Kaji. Komun.*, vol. 2, no. 1, p. 53, 2014, doi: 10.24198/jkk.v2i1.6050.