



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 1896-1906

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) Di Puskesmas Cisayong Kabupaten Tasikmalaya

Tria Pamungkasari<sup>1✉</sup>, Vip Paramarta<sup>2</sup>, Ayu Laili Rahmiyati<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen Kesehatan Pascasarjana Magister Manajemen,

Universitas Sangga Buana

Email : [triaharyansyah@gmail.com](mailto:triaharyansyah@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kebutuhan tenaga kesehatan di Puskesmas Cisayong Kabupaten Tasikmalaya dengan menganalisis beban kerja menggunakan teknik Workload Indicator Staffing Need. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi fleksibilitas standar, estimasi beban kerja standar, serta penetapan waktu dan unit staf rekam medis UPTD Puskesmas Cisayong. Dengan bantuan perangkat lunak analisis NVIVO, Untuk menggambarkan keadaan sebenarnya, Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. beserta pengamatan terhadap semua peristiwa dan makalah terkait yang berkaitan dengan pokok bahasan. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa jam kerja telah dihitung secara tepat untuk menjamin bahwa staf rekam medis memiliki akses ke jumlah waktu maksimum yang dibutuhkan untuk bekerja. Pertimbangan beban kerja di setiap unit serta kebutuhan sumber daya manusia telah dilakukan untuk mengoptimalkan distribusi tenaga kesehatan. Berdasarkan perhitungan menggunakan metode WISN, Validasi standar beban kerja memastikan bahwa perhitungan ini realistis dan dapat diterapkan di lapangan. Waktu yang dialokasikan untuk berbagai kegiatan ini tidak mengganggu ketersediaan waktu kerja efektif tenaga rekam medis. Perhitungan dengan metode memberikan hasil yang lebih akurat dan objektif, sehingga UPTD Puskesmas Cisayong dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih efektif.

Kata Kunci: *Kebutuhan Tenaga Rekam Medis, Beban Kerja, Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN)*

## Abstract

The purpose of this study was to evaluate the need for health workers at the Cisayong Health Center, Tasikmalaya Regency based on workload using the Workload Indicator Staffing Need technique. The purpose of this study was to determine and evaluate standard flexibility, standard workload estimation, and the determination of time and medical record staff units at the Cisayong Health Center UPTD.

With the help of NVIVO analysis software, To describe the actual situation, This research methodology uses a qualitative approach. Primary and secondary data are used in this study. along with observations of all events and related papers related to the subject matter. The conclusion of the study shows that working hours have been calculated appropriately to ensure that medical record staff have access to the maximum amount of time needed to work. Consideration of the workload in each unit as well as human resource needs has been made to optimize the distribution of health workers. Based on calculations using the WISN method, Validation of workload standards ensures that these calculations are realistic and can be applied in the field. The time allocated for these various activities does not interfere with the availability of effective working time for medical record staff. Calculations using the method provide more accurate and objective results, so that the UPTD Cisayong Health Center can manage human resources more effectively.

*Keywords: Medical Record Power Requirements, Workload, Methods Workload Indicator Staffing Need (WISN)*

## PENDAHULUAN

Puskesmas, sebagai pilar fundamental dalam layanan kesehatan masyarakat, menuntut ketersediaan sumber daya yang mumpuni. Di antara berbagai sumber daya, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial, mengingat esensi Puskesmas sebagai institusi pelayanan. Jumlah SDM yang memadai terbukti berimplikasi pada efisiensi dan efektivitas organisasi (Sari dan Hatta, 2017). Lebih dari itu, SDM menjadi penentu utama dalam perumusan dan pencapaian tujuan serta strategi organisasi (Suryanto, 2020).

Catatan dan rincian tentang identitas pasien, pemeriksaan, prosedur, perawatan, dan layanan yang diterima tercantum dalam rekam medis. Identitas pasien diungkapkan dalam rekam medis mereka, sesuai undang-undang negara. Rekam medis, sebagaimana didefinisikan oleh peraturan yang dijelaskan di atas, mencakup rincian tentang diagnosis, perawatan, prosedur, dan layanan lainnya. beserta catatan dan dokumentasi yang berkaitan dengan identitas pasien. Catatan dari dokter, dokter gigi, dan petugas rekam medis tertentu, serta seluruh catatan, termasuk rontgen, catatan diagnostik elektronik, catatan observasi dan perawatan harian, dan laporan pemeriksaan penunjang, semuanya dianggap sebagai bagian dari rekam medis..

Berdasarkan informasi kunjungan pasien di Aplikasi Epuskesmas, jumlah pasien di UPTD Pusat Kesejahteraan Masyarakat Cisayong bertambah, tepatnya pada tahun 2021 menjadi 39.594 pasien, dan pada tahun 2022 menjadi 48.627 pasien, dengan kunjungan pasien terbanyak terjadi pada pukul 08- 12.00 WIB, dengan rata-rata 150 pasien setiap harinya. pasien, sedangkan antrean terjadi karena pertemuan pasien muncul secara bersamaan, Rendahnya jumlah pendaftaran baru, yang memakan waktu lima hingga enam menit untuk proses pendaftaran, menjadi alasan lain terjadinya penundaan. Selain menghambat pelayanan pasien, hal ini juga akan mengakibatkan penumpukan pasien di area pendaftaran. Tentu saja, hal ini terjadi karena petugas rekam medis mempunyai tanggung jawab.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif yang menggambarkan keadaan sebenarnya digunakan untuk penelitian. Proses pengumpulan data yang meliputi observasi, tinjauan pustaka, observasi, dan wawancara merupakan metode yang peneliti gunakan. Pemeriksaan subyektif merupakan suatu jenis eksplorasi yang secara eksplisit menggunakan prosedur untuk mendapatkan jawaban atau data top to bottom tentang sudut pandang, wawasan, dan sentimen seseorang (Buchari, 2015).

Penelitian ini dilakukan di unit rekam medis di Puskesmas Cisayong, Kabupaten Tasikmalaya. UPTD Puskesmas Cisayong terletak di Jalan Raya Cisayong No.124 Desa Cisayong Kecamatan Cisayong Kabupaten Tasikmalaya.

Buku, publikasi, situs web, dan materi tertulis lain yang relevan dengan penelitian merupakan sumber data sekunder, yang merupakan catatan atau kejadian historis (Aditya et al., 2013). Publikasi yang relevan dengan pokok bahasan penelitian dan deskripsi pekerjaan staf termasuk di antara sumber data sekunder yang digunakan. catatan kehadiran, statistik kunjungan pasien, dan literatur relevan lainnya. Data primer dan sekunder adalah dua kategori informasi berbeda yang akan dikumpulkan untuk penelitian ini. Observasi langsung, wawancara, dokumentasi, dan tinjauan pustaka menjadi sumber data penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Temuan dan pembahasan seputar perhitungan kebutuhan jumlah pegawai rekam medis di UPTD Puskesmas Cisayong tahun 2024

Tujuan dari peramalan kebutuhan sumber daya manusia untuk setiap unit kerja

adalah untuk menentukan jenis dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk setiap unit kerja berdasarkan beban kerja sepanjang tahun. Sumber data yang digunakan untuk menentukan berapa banyak sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk setiap unit kerja adalah sebagai berikut:

- a. Dari fase-fase sebelumnya, informasi berikut dikumpulkan.
  - 1) Jam operasional yang ada
  - 2) beban kerja standar
  - 3) Persyaratan fleksibilitas untuk setiap kategori SDM
- b. Jumlah total proyek utama yang diselesaikan setiap unit kerja dalam satu tahun.  
Prasyarat untuk tempat kerja:

$$\text{Kebutuhan SDM Kelonggaran} = \frac{\text{Kuantitas Kegiatan Pokok}}{\text{Standar Beban Kerja}} + \text{Standar}$$

Tabel 4.8 mencantumkan kebutuhan tenaga rekam medis UPTD Puskesmas Cisayong tahun 2024.

Hitung Kebutuhan Personel untuk Catatan Medis			
Kuantitas Pekerjaan	48,627		48,627
Standar Beban Kerja	8,920	8,391	17,311
Standar Kelonggaran	0.20	0.20	0.40

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian

Rumus Perhitungan :

$$\text{Kebutuhan Tenaga RM} = \frac{\text{Kuantitas Kegiatan Pokok}}{\text{Standar beban kerja}} + \text{Standar Kelonggaran}$$

$$\text{Kebutuhan Tenaga RM} = \frac{48.627}{17.311} + 0,40 = 3,21$$

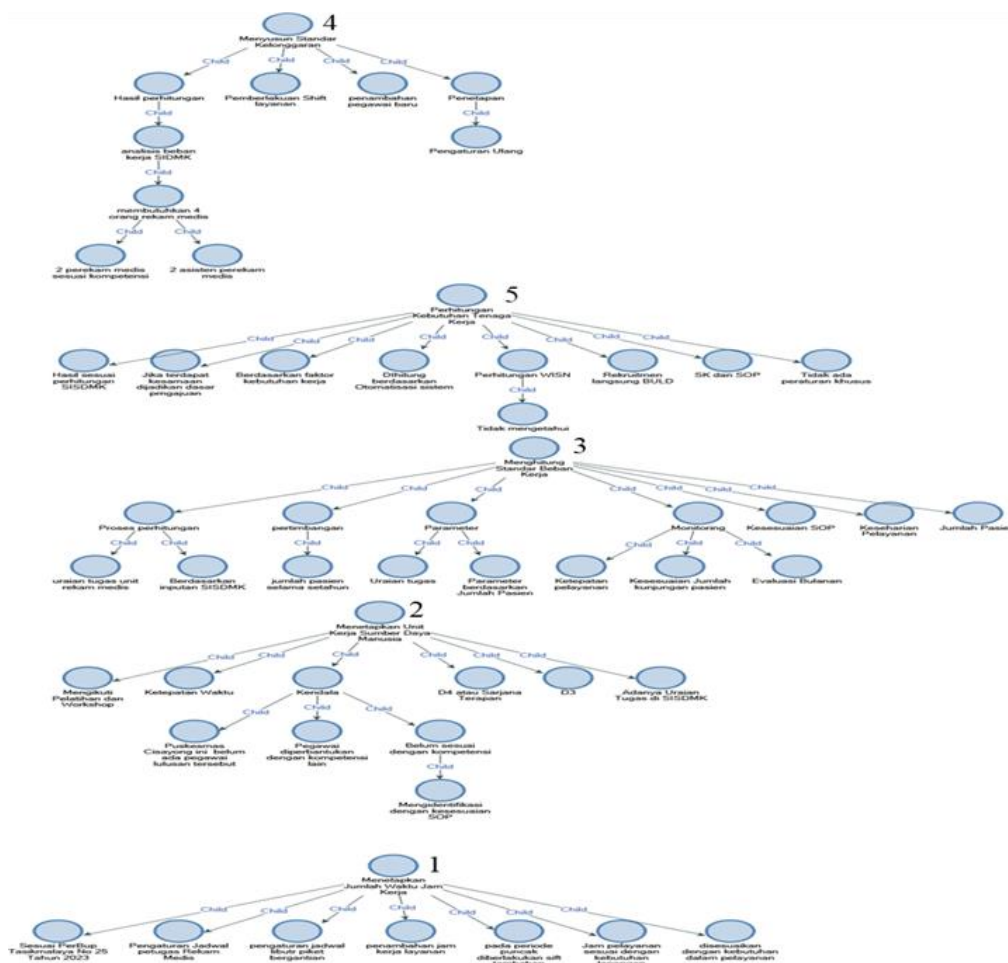
Perhitungan kebutuhan tenaga kerja menghasilkan hasil 3,21, artinya dibutuhkan tiga orang tenaga rekam medis. Berdasarkan data wawancara, Hanya ada dua karyawan rekam medis yang bertugas saat ini. Dengan demikian, diperlukan tambahan tenaga medis di UPTD Puskesmas Cisayong agar dapat memaksimalkan dan meningkatkan mutu pelayanan.

Karena metode WISN memperhitungkan beban kerja nyata yang dilakukan para

ahli ini, metode ini menghasilkan temuan yang lebih objektif dan tepat saat menghitung jumlah staf rekam medis yang dibutuhkan. Melalui perhitungan staf rekam medis yang akurat, UPTD Puskesmas Cisayong dapat memaksimalkan sumber daya manusianya dan meningkatkan mutu perawatan yang diberikan kepada pasien. Metodologi ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2016), Wijaya (2014), Ningsih (2012), dan Suharyono dan Adisasmito (2006).

## 2. Analisis Data

Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.4 di bawah, peneliti menggunakan aplikasi NVivo untuk membuat peta pikiran.



Lihat peta pikiran temuan penelitian pada Gambar 4.4.

Kekhususan prosedur perencanaan dan manajemen sumber daya manusia (SDM) bisnis perawatan kesehatan relevan. kebutuhan staf rekam medis yang lebih banyak ditunjukkan dalam peta pikiran di atas. Adapun penjelasan Mind Map dari hasil penelitian dimulai dengan perhitungan jumlah waktu kerja (1), yang disesuaikan dengan kebutuhan layanan, penjadwalan kerja, dan penambahan jam pelayanan sesuai beban kerja.

Selanjutnya, menetapkan unit kerja SDM (2) menekankan pada pelatihan, workshop, dan penyesuaian kompetensi, serta identifikasi SOP yang sesuai. Perhitungan beban kerja (3) dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai parameter, seperti jumlah pasien, uraian tugas, dan kesesuaian SOP, yang kemudian dimonitor dan dievaluasi secara berkala. Penyusunan standar kebutuhan (4) melibatkan analisis beban kerja, penambahan pegawai baru, serta pengaturan ulang sesuai hasil perhitungan. Terakhir, perhitungan kebutuhan tenaga kerja (5) dilakukan dengan mempertimbangkan waktu, faktor kebutuhan kerja, otomatisasi sistem, serta rekrutmen melalui BLUD, sambil memastikan kesesuaian dengan SK dan SOP yang berlaku. Seluruh proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM guna memenuhi kebutuhan pelayanan dengan efisien dan efektif.

### 3. Implikasi Penelitian

Penelitian ini menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi jam kerja, tugas petugas rekam medis, ekspektasi beban kerja, pertimbangan fleksibilitas, dan estimasi kebutuhan staf rekam medis di UPTD Puskesmas Cisayong. Terlihat bahwa unit rekam medis UPTD Puskesmas Cisayong sangat kekurangan staf yang berdampak pada permintaan staf, menurut data observasi dan analisis. Penelitian ini menunjukkan bahwa kekurangan staf rekam medis dapat berdampak negatif pada tingkat pelayanan yang diberikan di UPTD Puskesmas Cisayong.

### 4. Keterbatasan Penelitian

Daftar batasan berikut berlaku untuk penelitian ini dan dapat memengaruhi hasil.

1. Responden penelitian tidak membahas kebutuhan rekam medis di daerah lain; mereka hanya membahas kebutuhan tenaga rekam medis di UPTD Puskesmas Cisayong. Sangat penting bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang memperhitungkan kebutuhan tenaga rekam medis dalam situasi berbeda.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah beban kerja rata-rata, tugas yang dilakukan petugas rekam medis, dan fluktuasi jam kerja. Faktor fleksibilitas personel, perhitungan tenaga kerja untuk staf rekam medis, dan permintaan akan petugas rekam medis. Oleh karena itu, penelitian ini disarankan untuk digunakan oleh peneliti di masa mendatang untuk melihat bagaimana faktor-faktor lain di daerah lain atau di luar Kabupaten Tasikmalaya dapat memengaruhi kebutuhan akan petugas rekam medis di instalasi UPTD Puskesmas Cisayong.

## SIMPULAN

Di UPTD Puskesmas Cisayong, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan jam kerja, unit kerja, standar beban kerja, standar fleksibilitas kerja, dan persyaratan bagi staf rekam medis. Hasil penelitian memungkinkan untuk menarik berbagai kesimpulan penting.

1. Penetapan Waktu Kerja Tenaga Rekam Medis Berdasarkan hasil analisis, Beberapa kriteria telah dipertimbangkan saat menghitung jam kerja efektif petugas rekam medis di UPTD Puskesmas Cisayong. yaitu hari kerja, jam kerja, Waktu liburan, hari libur umum, instruksi, dan pelatihan. serta waktu tidak produktif. Berdasarkan perhitungan, Petugas 1 memiliki 1.784 jam waktu kerja yang tersedia setiap tahunnya, atau total 107.040 menit. Sementara itu, Petugas 2 memiliki 1.888 jam waktu kerja yang tersedia setiap tahunnya, atau 113.280 menit. Dengan berbagai faktor tersebut, maka disimpulkan bahwa penghitungan waktu kerja telah dilakukan dengan benar guna memastikan ketersediaan waktu kerja maksimum yang perlu ditempuh oleh tenaga rekam medis.
2. Penetapan unit kerja tenaga rekam medis di UPTD Puskesmas Cisayong didasarkan pada struktur organisasi dan pembagian tugas yang ada. Berdasarkan wawancara dan data yang diperoleh, unit Rekam Medis merupakan unit utama dengan tugas mengelola rekam medis pasien. Pertimbangan beban kerja di setiap unit serta kebutuhan sumber daya manusia telah dilakukan untuk mengoptimalkan distribusi tenaga rekam medis. Memastikan bahwa setiap unit memiliki sumber daya dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya secara efisien sangatlah penting.
3. Beban kerja petugas rekam medis UPTD Puskesmas pada umumnya Cisayong ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan yang diselesaikan setiap harinya. Pendekatan WISN digunakan untuk menentukan standar beban kerja melalui observasi dan perhitungan waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang petugas dapat menyelesaikan tugas dalam waktu 12 menit untuk setiap tindakan, dengan total waktu kerja tahunan sebesar 8.920 menit. sedangkan petugas 2 membutuhkan 14 menit per aktivitas dengan total 8.391 menit per tahun. Validasi standar beban kerja memastikan bahwa perhitungan ini realistis dan dapat diterapkan di lapangan.
4. Tenaga rekam medis UPTD Puskesmas Cisayong tunduk pada aturan fleksibilitas kerja yang mempertimbangkan sejumlah variabel yang mempengaruhi ketersediaan jam kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi cuti tahunan, cuti sakit, pendidikan dan

pelatihan, perjalanan dinas, rapat dan koordinasi, serta kegiatan tidak terduga. Semua faktor ini telah diperhitungkan dalam menetapkan standar kelonggaran kerja, sehingga waktu yang dialokasikan untuk berbagai kegiatan ini tidak mengganggu ketersediaan waktu kerja efektif tenaga medis.

5. Berdasarkan hasil penilaian kebutuhan tenaga rekam medis di UPTD Puskesmas Cisayong dengan pendekatan Kebutuhan Tenaga Indikator Beban Kerja, maka perlu adanya penambahan tenaga rekam medis sebanyak tiga orang. sedangkan saat ini hanya tersedia dua orang. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan tambahan satu tenaga rekam medis untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kualitas pelayanan. Perhitungan dengan metode WISN memberikan hasil yang lebih akurat dan objektif, sehingga UPTD Puskesmas Cisayong dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih efektif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- ADITTYA, A. (2019). Pemeriksaan Kebutuhan Tenaga Rekam Klinik Kelompok JKN Mengingat Tanggung Jawab Memanfaatkan Teknik Wisn di Klinik Bhayangkara Tk. III Banjarmasin 2019 M.
- Adlini N., A. Dinda H., Yulinda, S., Chotimah, O., dan Merliyana, S.J. (2022). Tinjauan pustaka merupakan jenis penelitian kualitatif. 6(1), 974–980, Jurnal Edumaspul. Kesehatan I, Afifah L. STAFFING NEED Pointer Strategi Tanggung Jawab di RSIA RUMKITBAN MALANG 2015:96-102.
- Aini NN dan SS Investigasi Kebutuhan Kerja Didasari pada Responsibility Pointer Kebutuhan Staf atau Wisn Area Tpprj RSUD Sragen Peraturan. J Kesejahteraan 2015; VOL. IV, TIDAK:93–9.
- Alam S, Raodhah S, Surahmawati S. Di Poliklinik Ass-Syifah UIN Alauddin Makassar, Metode Workload Indicator Staffing Needs (WISN) digunakan untuk melakukan analisis kebutuhan tenaga kesehatan (paramedis) berdasarkan beban kerja. <https://doi.org/10.24252/as.v10i2.6903> Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Al-Sihah (2018): 216–26
- Alifariani, A., dan Syam, N. S. (2021). Berdasarkan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN), dilakukan kajian terhadap kebutuhan petugas unit rekam medis di RS Wates Kulon Progo Yogyakarta. Buku Harian Global Eksplorasi Layanan Medis, 4(2).
- Ananda, Y.R. (2015). Berdasarkan Indikator Beban Kerja Staffing Need (Wisn) pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi NTB dilakukan analisis kebutuhan tenaga rekam medis.

- Politeknik Medica Farma Husada Mataram, Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Kesehatan, 1(2), 80-87.
- Anggraeni, S.R., E. Ardianto T., dan D. Putra S.H. (2020). Memanfaatkan Metode WISN, Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja RS PHC Surabaya. 1(3): 155-164, J-REMI: Jurnal Rekam Medis dan Informasi Kesehatan. G.ANGJELINA (2019). Menggunakan CERTAINTY OF RESPONSE INDEX (CRI) untuk menganalisis miskonsepsi mahasiswa saat mengerjakan soal perhitungan aljabar (Disertasi Doktor Universitas Siliwangi). S. Apriliyani (2021). pemanfaatan rekam medis elektronik untuk mendukung efisiensi Klinik Dr. Ranny. Cerdika: Catatan Harian Logika Indonesia, 1(10), 1399-1410. Asriati Y. Memanfaatkan Metode Wisn, Perencanaan Sumber Daya Manusia Petugas Rekam Medis Rumah Sakit X Surakarta, Jawa Tengah, diperiksa. J Manaj Informasi dan Administrasi 2019;2. <https://doi.org/10.32585/jmiak.v2i02.628>.
- Peraturan Menteri Kesehatan No. 81/MENKES/PER/I/2004. Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit. Jakarta: 2004
- Permenkes RI. (2019). Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat . Jakarta.
- Prabowo, B., Sinaga, D. S., Denita, S. P., & Putra, M. A. (2024). Analisis Jabatan dan Analisis Pekerjaan. As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal, 3(2), 732-739.
- Purba, E. (2020). BEBAN KERJA DI BAGIAN REKAM MEDIS MENGGUNAKAN METODE (WORK LOAD INDICATOR STAFFING NEED) DI RUMAH SAKIT UMUM PERMATA BUNDA MEDAN TAHUN 2019. Excellent Midwifery Journal, 3(1), 57-68.
- Purnamawati, N. H. A., Nuraini, N., & Astuti, Y. (2020). Analisis Beban Kerja Petugas Filling Rekam Medis Rawat Jalan dengan Metode WISN di RSUD Haji Surabaya Tahun 2020. J-REMI: Jurnal Rekam Medik dan Informasi Kesehatan, 2(1), 34-40.
- Puskesmas Cisayong. (2023). Profil Puskesmas Cisayong Tahun 2023. Tasikmalaya.
- Putri, M. G., & Mudayana, A. A. (2021). Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta. International Journal of Healthcare Research, 4(1).
- Rahadi DR. Konsep Penelitian Kualitatif,. 2020.
- Rakhmawati F, Rustiyanto E. Analisis Kebutuhan Petugas Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Rekam Medis RS Aisyiah Muntilan. J Kesehat Vokasional 2016;1:1. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.27446>.
- Rindiyani, F. D., & Fauzi, H. (2024). Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dengan Metode WISN (Workload Indicator Staffing Need) Di Unit Kerja Rekam Medis RSUD

- KRT. Setjonegoro Wonosobo. Indonesian Journal of Health Information Management, 4(2).
- Robert B, Brown EB. Manajemen Kesehatan. 2004.
- Rosita R, Yudistiro IA, Ramadani DP, Nurhain D. Analisis Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja Rekam Medis di Puskesmas. J Manaj Kesehat Yayasan RSDr Soetomo 2022;8:1. <https://doi.org/10.29241/jmk.v8i1.780>.
- Saiful, S., Muchlis, N., & Patimah, S. (2022). Analisis perencanaan sumber daya manusia (SDM) kesehatan dengan metode workload indicators of staffing need (WISN) di RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah Tahun 2022. Journal of Muslim Community Health, 3(3), 110-119.
- Saleh, S. (2017). Analisis data kualitatif.
- Salsabila, A. 2021. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Filing Berdasarkan Teori WISN (Workload Indicator Staffing Need) di Puskesmas Tujuh Ulu Palembang Tahun 2021. Palembang: STIKes Dona Palembang.
- Saputra, R. K., Majid, R., Bahar, H., & S., Relationship of Knowledge (2017). Kebiasaan Makan dan Gejala Demam Tifoid pada Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Halu Oleo Tahun Jimkesmas 2017, 2(6), 1–7 [Internet].
- Sari, W. P., D. Ginting, dan R. Dachi A., D. Nababan, dan F. Tarigan L. (2022). Dengan menggunakan metode Wisn, Puskesmas Pematang Jaya melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 6(1), 42-57. PREPOTIF. Muniroh M, Shiddiq Syafrian A, Widjaja L, dan Indawati L. Analisis Beban Kerja Kesehatan: Tinjauan Kebutuhan Tenaga Perakit Rekam Medis Rawat Inap Berdasarkan Beban Kerja di Rumah Sakit <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i2.689>, J Sos And Sci 2023;3:132–7. E.
- Simanjuntak (2021). Dengan menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Need (Wisn), dilakukan kajian kebutuhan sumber daya manusia bagian rekam medis di Rumah Sakit Tere Margareth Medan. Capaian dalam Pendidikan: Jurnal Sains dan Riset, 24–33.
- Sugiyono. 2018. Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif R&D Alfabeta, Bandung. Bahasa Indonesia: A
- Suhenda, A. Sukawan, dan Y. Muslihah Mengantisipasi Kebutuhan Tenaga Pengajar Rekam Medis dengan Memanfaatkan Strategi Pemeriksaan Tanggung Jawab Kesejahteraan di Puskesmas Cihideung Kota Tasikmalaya Tahun 2021. <https://doi.org/10.47007/inohim.v10i1.390> Indones Heal Inf Manag J 2022;10:48–56

- Sulrieni, I. N., dan A. Dewi (20 Februari 2021) ANALISIS BEBAN KERJA UNIT REKAM MEDIS TERHADAP KEBUTUHAN TENAGA KERJA UNIT REKAM MEDIS SITI HAWA PADANG Prosiding Seminar Nasional Stikes (Vol. 1, No. 1) karya Syedza Saintika. H. Suryanto Petugas rekam medis di Puskesmas Adan-adan Kabupaten Kediri dianalisis beban kerja dan kebutuhan sumber daya manusianya. <https://doi.org/10.31983/jrmik.v3i1.5514>. J Medical Record and Health Inf 2020;3:29–35. A.
- Syafrian S., M. Muniroh, L. Widjaja, dan L. Indawati (2023). Tinjauan Prasyarat Staf untuk Pemilahan Rekam Medis Jangka Panjang dengan Mempertimbangkan Kewajiban di Pusat Klinis yang Menggunakan Penilaian Kewajiban Bantuan Pemerintah. 3(2): 132–137, Jurnal Sosial dan Sains.
- Tri, W. (2023). Implementasi Administrasi Kesejahteraan dalam Rangka Memenuhi Kebebasan Pasien dan Jaminan Hukum sebagai Simbol Kebebasan Dasar (Studi Kontekstual di Klinik Bhayangkara Semarang) (Tesis Doktor, undaris)
- . Tuzzakiyah E, Kartika RC, Ayu DP, Fitriyah D, Puspita SD. Memanfaatkan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN), dilakukan pemeriksaan kebutuhan personel dengan rekam medis <https://doi.org/10.47134/rmik.v1i2.20> J Record Med Manaj Inf Health 2022;1:73–9.
- Usman, H. (2021) Dewan, Otoritas, dan Organisasi Instrukturif: Teori dan Penerapan. Planet Satra Di Uptd Puskesmas Weru tahun 2020,
- Asriati Y, Hakam F, dan Wahyu Ningsih meneliti kebutuhan fakultas rekam klinis dengan menggunakan strategi Responsibility Pointer Staff Need (Wisn). 2020;3:27–35; Info J Manaj dan Kesehatan Admin. [10.32585/jmiak.v3i2.1005] adalah URL-nya. Pada tahun 2024,
- Wahuningtyas, A.D., Sutha, D.W., R. Pangestu M.T., R. Hariono P., F. Falah, dan O. Prawiryanto M. Berdasarkan beban kerja, Unit Rekam Medis Puskesmas "X" melakukan perekrutan tenaga kerja. kajian kebutuhan menggunakan Metode Workload Indicator of Staffing Need (WISN). Simbol Buku Harian Klinis MEJORA, 2(1), 25–31. S. Rahayu, A. Trigono, dan A.
- Wanri (2018). Analisis kebutuhan staf administrasi berdasarkan beban kerja dilakukan dengan menggunakan pendekatan Wisn