

## ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA KESEHATAN BERDASARKAN BEBAN KERJA DENGAN METODE WISN DI PUSKEMAS PEMATANG

Winda Permata Sari<sup>1</sup>, Daniel Ginting<sup>2</sup>, Rahmat Alyakin Dachi<sup>3</sup>,  
Donal Nababan<sup>4</sup>, Frida Lina Tarigan<sup>5</sup>

Program Studi Kesehatan Masyarakat Direktorat Pascasarjana Universitas Sari Mutiara Indonesia  
Windaps1905@gmail.com<sup>1</sup>Gintingdaniel@gmail.com<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*Puskesmas Pematang Jaya as one of the Puskesmas located in Langkat Regency has a population of 15459 people. From the results of observations at the Pematang Jaya Community Health Center, the planning for the need for health personnel is still not perfect, so the policy in planning the need for personnel in one part of the Puskesmas is not sufficient. The number of tasks performed by a health worker affects the number and results of work that can be completed by each worker. The suitability of the number of employees with tasks in one of the activities can affect the productivity of the work unit which is carried out which results in unproductive work time and if there is a shortage of employees, excessive work will occur and affect the workload. This study aims to determine the amount of workload and how many health workers are needed in order to complete work programs at the Puskesmas effectively and efficiently. This research uses descriptive quantitative method. Research design by making direct observations of health workers and reviewing documents. calculating the energy requirements using the WISN method and then analyzed the results of the workload. The results showed that the need for personnel in the Puskesmas Pematang Jaya registration section according to the WISN calculation rounding instructions was 2.25, the Nursing section was 2.601 and the Puskesmas Laboratory section was 0.572. It is hoped that the results of this study can be a consideration to add personnel to the medical service division, such as doctors and nurses, and to add or replace parts that are not suitable for professional fields such as laboratory analysts, medical recorders and services that do not exist at all such as the nutrition department.*

**Keywords** : Health Personnel, Workload, Health worker needs

### ABSTRAK

Puskesmas Pematang Jaya sebagai salah satu Puskesmas yang berada di Kabupaten Langkat memiliki jumlah penduduk 15459 jiwa. Hasil observasi di Puskesmas Pematang Jaya, perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan masih belum sempurna sehingga kebijakan dalam perencanaan kebutuhan tenaga di salah satu bagian pada Puskesmas belum mencukupi. Banyaknya tugas yang dijalankan oleh seorang petugas kesehatan mempengaruhi jumlah dan hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh setiap petugas. Kesesuaian jumlah pegawai dengan tugas pada salah satu kegiatan dapat mempengaruhi produktivitas unit kerja yang dijalankan yang mengakibatkan waktu kerja yang tidak produktif dan apabila terjadi kekurangan pegawai maka akan terjadi pengerjaan yang berlebihan dan berpengaruh pada beban kerja. Penelitian ini bertujuan agar diketahui berapa jumlah beban kerja dan bagaimana kebutuhan jumlah tenaga kesehatan agar dapat menyelesaikan program kerja di Puskesmas secara efektif dan efisien. Penelitian deskriptif kuantitatif ini. Desain penelitian dengan melakukan observasi langsung terhadap petugas kesehatan dan telaah dokumen. menghitung kebutuhan tenaga dengan menggunakan metode WISN kemudian dianalisis terhadap hasil beban kerja. hasil penelitian menunjukkan kebutuhan tenaga di bagian pendaftaran Puskesmas Pematang Jaya sesuai petunjuk pembulatan perhitungan WISN adalah 2,25, bagian Perawatan 2,601 serta bagian Laboratorium Puskesmas adalah 0,572. Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi pertimbangan untuk menambah tenaga pada bagian pelayanan medis seperti dokter dan perawat serta menambah ataupun menggantikan bagian yang tidak sesuai dengan profesional bidangnya seperti analis laboratorium,

perekam medis serta bagian pelayanan yang sama sekali tidak ada seperti bagian gizi.

**Kata Kunci** : Tenaga Kesehatan, Beban kerja, Kebutuhan tenaga Kesehatan

## PENDAHULUAN

Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) merupakan sebuah organisasi di bawah Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang berfungsi untuk menyediakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di peringkat kecamatan. Pelayanan yang ditawarkan bersifat menyeluruh, berpadu, dapat diterima dan dijangkau oleh masyarakat (Depkes RI, 2000). Puskesmas juga mengutamakan keterlibatan aktif masyarakat, penggunaan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan upaya dan kemampuan pemerintah serta masyarakat (Depkes RI, 2002). Keberhasilan pelayanan kesehatan melalui dinas kesehatan beserta perangkatnya (puskesmas) memberikan kontribusi cukup besar di dalam mewujudkan Indonesia Sehat. Keberhasilan pelayanan kesehatan di Dinas Kesehatan melalui perangkatnya khususnya puskesmas didukung oleh sumber daya manusia yang mencukupi. (Nuryati dkk, 2016)

Untuk mencapai visi dan misi puskesmas dan/atau dinas kesehatan, keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mendiagnosa dan mengintervensi permasalahan sehingga didapatkan penyelesaian dari setiap permasalahan yang menjadi tugas dan fungsi puskesmas dan/atau dinas kesehatan tersebut. Agar tercapai pelayanan kesehatan yang mengikuti kaidah tertib administrasi yang baik, puskesmas perlu didukung oleh suatu pengelolaan sumber daya manusia yang mencukupi sesuai standar yang diberlakukan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan pelayanan yang maksimal untuk diberikan kepada masyarakat. (Nuryati dkk, 2016)

Puskesmas Pematang Jaya Langkat merupakan kategori Puskesmas pedesaan yang turut berpartisipasi dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan di program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Secara keseluruhan jumlah tenaga medis, kebidanan dan keperawatan yang memberikan pelayanan kesehatan di Puskesmas Pematang Jaya sejumlah orang terdiri dari 1 dokter umum, 2 dokter gigi, 4 bidan pelaksana, 5 bidan desa, 2 perawat terampil, 3 asisten apoteker, 1 gizi, 3 kesehatan masyarakat serta tidak ada petugas laboratorium dan kesehatan lingkungan. Jumlah tenaga medis pada Puskesmas tersebut ada yang belum sesuai dengan standar serta adanya petugas kesehatan yang tugas pokoknya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh jika dibandingkan dengan standar minimal ketenagaan Puskesmas di pedesaan menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat dimana jumlah 1 dokter pelayanan primer, 1 dokter gigi, 5 perawat, 4 bidan, 1 kesmas, 1 laboratorium medik, 1 tenaga gizi, 1 kefarmasian, 2 administrasi, 1 pekarya.

Puskesmas Pematang Jaya sebagai salah satu Puskesmas yang berada di Kabupaten Langkat memiliki jumlah penduduk 15459 jiwa dan rata-rata kunjungan setiap bulannya yaitu 27 rujukan, 79 pasien umum dan 293 pasien JKN dengan total mencapai 400 kunjungan setiap bulannya. Dari hasil observasi di Puskesmas Pematang Jaya, perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan yang masih belum sempurna sehingga kebijakan dalam perencanaan kebutuhan tenaga di salah satu bagian pada Puskesmas belum mencukupi. Perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan dilakukan berdasarkan standar ketenagaan

sebagaimana diatur dalam Permenkes no 75 tahun 2014 tentang Puskesmas.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat diketahui bahwa sebenarnya jumlah tenaga medis, kebidanan, dan keperawatan sudah sesuai apabila dibandingkan dengan Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, namun terdapat persepsi bahwa terjadi kekurangan tenaga. Pernyataan yang berlawanan terkait jumlah tenaga medis, kebidanan, dan keperawatan di Puskesmas Pematang Jaya tersebut menjadi dasar dilaksanakannya penelitian ini untuk membuktikan bahwa benar-benar terjadi kekurangan tenaga medis, kebidanan, dan keperawatan disana. Perhitungan untuk membuktikan adanya kekurangan tenaga tersebut dilakukan dengan menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN). Perhitungan beban kerja juga dilakukan untuk melihat keakuratan metode WISN karena mengingat metode tersebut masih memiliki kelemahan.

Banyaknya tugas yang dijalankan oleh seorang petugas kesehatan dalam mempengaruhi jumlah dan hasil pekerjaan yang dapat di selesaikan dan pemberian pelayanan yang maksimal oleh setiap petugas. Kesesuaian jumlah pegawai dengan tugas pada salah satu kegiatan dapat mempengaruhi produktivitas unit kerja Puskesmas yang dapat mengakibatkan waktu kerja yang tidak produktif dan apabila terjadi kekurangan pegawai maka akan terjadi pengerjaan yang berlebihan dan berpengaruh pada beban kerja. Kemudian hal yang menjadi focus utama yaitu peneliti mengamati bahwa ada petugas yang merangkap dalam pekerjaannya ini mengakibatkan bertambahnya beban kerja petugas. Kegiatan pelayanan Puskesmas akan berjalan dengan lancar apabila dilakukan sumber daya manusia mencukupi baik sesuai kebutuhan maupun sesuai dengan

beban kerja yang sudah ditentukan berdasarkan standar dan waktu pengerjaan agar dapat mengerjakan sesuai dengan bagiannya untuk dapat meningkatkan produktifitas Sumber daya manusia kesehatan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Desain penelitian dengan melakukan observasi langsung terhadap petugas kesehatan dan telaah dokumen untuk mendapatkan jumlah penggunaan waktu setiap pola aktivitas staf pelaksana di Puskesmas Pematang Jaya, digunakan teknik *work sampling*, dimana aktivitas staff yang diamati akan diteliti selama beberapa hari. Selanjutnya penggunaan waktu produktif yang didapat, digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga dengan menggunakan metode WISN kemudian dianalisis terhadap hasil beban kerja. Kebutuhan tenaga yang telah diperoleh tersebut untuk menentukan strategi dalam pemenuhan kebutuhan staf di Puskesmas Pematang Jaya. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Pematang Jaya Kabupaten Langkat, Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Maret-Mei 2020.

## HASIL

### Distribusi Frekuensi Waktu Kerja yang Tersedia Tenaga Kesehatan

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Waktu Kerja yang Tersedia Tenaga Kesehatan

No	Waktu Kerja yang Tersedia	Frekuensi	%
1.	Memadai	16	50
2.	Kurang Memadai	11	34,4
3.	Tidak Memadai	5	15,6
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100</b>

Berdasarkan penelitian distribusi frekuensi waktu kerja dan beban kerja tenaga kesehatan di Puskesmas adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Standar Beban Kerja Tenaga Kesehatan**

No	Standar Beban Kerja	Frekuensi	%
1.	Berat	6	18,8
2.	Sedang	21	65,6
3.	Ringan	5	15,6
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100</b>

### Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kesehatan Jumlah Kunjungan Pasien per Unit Kerja

Kunjungan pasien di Puskesmas Pematang Jaya selama setahun adalah 3815. Dengan jumlah kunjungan di pelayanan Umum sebanyak 3459, pelayanan gigi 330 serta pelayanan KIA/KB sebanyak 26 orang. Untuk pelayanan laboratorium adalah bagian dari pelayanan umum yaitu sekitar 320 kunjungan per tahunnya.

### Waktu Kerja Tersedia di Puskesmas Pematang Jaya

Waktu kerja tenaga kesehatan dalam penelitian ini diambil dari data kerja tenaga

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Standar Kelonggaran Tenaga Kesehatan**

No	Standar Kelonggaran	Frekuensi	%
1.	Memadai	16	50
2.	Kurang Memadai	12	37,5
3.	Cukup Memadai	4	12,5
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100</b>

kesehatan pada umumnya, yaitu waktu kerja rata-rata 8 jam kerja walaupun dokter di Puskesmas Pematang Jaya hanya bekerja pukul 08:00-14:00. Dengan jumlah cuti dan hari libur untuk pelatihan disamakan untuk tiap unit kerja.

Kegiatan pokok adalah pemeriksaan pasien yang bersifat *basic health services* (pelayanan kesehatan dasar) pada BP Umum, Laboratorium, BP Gigi, Poli KIA/KB. Sedangkan pada laboratorium, kegiatan pokok yang dilakukan adalah pemeriksaan spesimen pasien (darah, urine ataupun dahak pada pasien yang diduga menderita TB paru) berdasarkan rujukan dari unit kerja yang lain.

**Tabel 4. Waktu Kerja yang Tersedia di Puskesmas Pematang Jaya**

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Hari Kerja ( 6 x 52 minggu)	312 Hari	Hari/tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	3	Hari/tahun
D	Libur Nasional/Cuti Bersama	20	Hari/tahun
E	Rata-rata ketidakhadiran Kerja	3	Hari/tahun
F	Jam Kerja	8	Jam/Hari
<b>Total Hari Kerja = [ A –(B+C+D+E) ]</b>		274	Hari/Tahun
<b>Waktu Kerja Tersedia = [A – (B+C+D+E) ] x F</b>		2192	Jam /Tahun
<b>Total waktu kerja dalam menit</b>		131520	Menit /Tahun

Berdasarkan rumus diatas, maka diperoleh waktu kerja yang disediakan bagi seluruh staff tenaga kesehatan di Puskesmas Pematang Jaya dihitung dari hari kerja selama satu tahun dikurangi hari cuti tahunan guna pendidikan dan pelatihan sesuai kebijakan Puskesmas, hari libur Nasional yang ditetapkan pemerintah, ketidakhadiran kerja personil dalam waktu satu tahun dan dikalikan lama waktu kerja sehari di Puskesmas, hasilnya diperoleh sebesar 131520 /orang/tahun atau 2192 jam/orang/tahun atau 274 hari kerja efektif selama satu tahun.

### Standar Beban Kerja SDM Kesehatan Per Unit Kerja

Dalam hal ini akan dihitung dibagian pendaftaran, laboratorium, dan pemeriksaan pasien oleh tenaga kesehatan Perawat ataupun dokter karena dalam ketiga lingkup kerja ditemukan ketidaksesuaian dengan Permenkes nomor 75 tahun 2014 yang sudah disesuaikan dengan batasan masalah.

Standar beban kerja adalah volume/kuantitas beban kerja selama satu tahun per kategori SDM. 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 SDM .

**Tabel 5. Standar Beban Kerja tenaga di Bagian pendaftaran**

No	Kegiatan Pokok	Rata-rata waktu (menit)	WT	SBK(WT/t)
1	Menyiapkan Perlengkapan/petugas memanggil pasien	15	131520	8768 m/t
2	Menanyakan persyaratan yang dibawa	7	131520	18788 m/t
3	Membuat registrasi rawat jalan	5	131520	26304 m/t
4	Membuat laporan kunjungan rawat jalan harian	40	131520	3288 m/t
5	Melakukan pengarsipan berkas pasien BPJS harian	35	131520	3757 m/t
6	Melakukan pengarsipan berkas pasien umum harian	35	131520	3757 m/t
7	<i>Coding</i>	3	131520	43840 m/t
8	Membuat registrasi keluar pasien BPJS	5	131520	26304 m/t
9	Berkoordinasi dengan bagian lain	10	131520	13152 m/t
10	Membuat laporan harian	30	131520	4384 m/t
11	Mengikuti rapat bulanan	60	131520	2192 m/t

*Keterangan : SBK = Standar Beban Kerja ( jumlah waktu kerja tersedia dibagi rata-rata waktu untuk menyelesaikan kegiatan pokok), WT = Waktu Kerja Tersedia*

Berdasarkan tabel 5. diketahui bahwa proporsi beban kerja paling besar ada di

kegiatan *coding* yaitu sebesar 43840 menit per tahun kemudian disusul dengan pembuatan registrasi rawat jalan dan pembuatan registrasi keluar pasien BPJS masing masing memiliki standar beban

kerja sebesar 26304 menit per tahun. Kemudian proses menanyakan persyaratan yang dibawa oleh pasien yaitu dengan beban kerja 18788 menit per tahun.

**Tabel 6. Standar Beban Bagian Keperawatan**

No	Kegiatan Pokok	Rata-rata waktu (menit)	WT	SBK(WT/t)
1	Melakukan anamnesi pasien	5	131520	26304 m/t
2	Melakukan pemeriksaan fisik	5	131520	26304 m/t
3	Melakukan tindakan medis sesuai kondisi pasien	10	131520	13152 m/t
4	Menjelaskan kondisi pasien	15	131520	8768 m/t
5	Pemeriksaan berbadan sehat	60	131520	2192 m/t
6	Pelayanan UGD	10	131520	13152 m/t
7	Penulisan rekam medis dan resep obat	15	131520	8768 m/t
8	Penjelasan pemberian obat serta anjuran penyembuhan	7	131520	18788 m/t

Berdasarkan tabel 6. diketahui bahwa proporsi beban kerja paling besar ada di kegiatan melakukan anamnesis pasien dan melakukan pemeriksaan fisik yaitu sebesar

26304 menit per tahun kemudian disusul dengan penjelasan pemberian obat dan anjuran penyembuhan yaitu 18788 menit per tahun.

**Tabel 7. Standar Beban Kerja Bagian Laboratorium**

No	Kegiatan Pokok	Rata-rata waktu (menit)	WT	SBK (WT/t)
1	Pemeriksaan Sputum (TBC)	60	131520	2192 m/t
2	Pemeriksaan Hemaglobin	10	131520	13152 m/t
3	Pemeriksaan Gula Darah	7	131520	18788 m/t
4	Pemeriksaan Golongan Darah	15	131520	8768 m/t
5	Pemeriksaan Asam Urat	7	131520	18788 m/t
6	Pemeriksaan Kolesterol	7	131520	18788 m/t
7	Pemeriksaan Tes Kehamilan	15	131520	8768 m/t
8	Pemeriksaan Urin Lengkap	60	131520	2192 m/t

Berdasarkan tabel 7. diketahui bahwa proporsi beban kerja paling besar ada di kegiatan pemeriksaan gula darah, pemeriksaan asam urat dan pemeriksaan

kolesterol yaitu sebesar 18788 menit per tahun kemudian disusul dengan pemeriksaan hemoglobin yaitu 13152 menit per tahun.

**Tabel 8 Standar kelonggaran tenaga Kesehatan di Bagian Pendaftaran**

No	Kegiatan Penunjang	Waktu	Jumlah(J)	Menit	SK (J/WT)
1	Istirahat/sholat/ makan	1 jam/hari	274 jam/tahun	16440	0,125
2	Berbincang/menggunakan HP/membaca koran	1 jam/ hari	274 jam/tahun	16440	0,125
3	Olahraga rutin mingguan	1 Jam/minggu	52 jam/tahun	3120	0,024
4	Rapat kerja	1 Jam/minggu	52 Jam/Tahun	3120	0,024
5	Pendidikan dan Pelatihan	2 jam/ 2 bulan	12 jam/Tahun	720	0,005
6	Cuti Hamil dan Sakit	40 Hari/Tahun	320 jam/Tahun	19200	0,146
7	Rekap data rekam medis pasien	2 jam/minggu	104 jam/tahun	6240	0,047
Jumlah waktu kelonggaran					0,496

*Ket : SK = Standar Kelonggaran (Jumlah waktu perfaktor kelonggaran dibagi dengan waktu kerja tersedia), WT = Waktu Kerja Tersedia*

Berdasarkan Tabel 8. diketahui bahwa hasil perhitungan waktu kelonggaran berdasarkan rata-rata waktu per faktor kelonggaran dibagi waktu kerja tersedia diperoleh proporsi faktor istirahat sebesar 0,125, berbincang/menggunakan HP sebesar 0,125, kelonggaran olahraga

sebesar 0,024, rapat kerja sebesar 0,024, pendidikan dan pelatihan sebesar 0,005, cuti hamil serta sakit sebesar 0,146, rekap data rekam medis pasien 0,047. Total standar kelonggaran di bagian pendaftaran pasien rawat jalan didapatkan 0,496.

**Tabel 9. Standar Kelonggaran Bagian Keperawatan**

No	Kegiatan Penunjang	Waktu	Jml(J)	Menit	SK (J/WT)
1	Istirahat/sholat/ makan	1 jam/hari	274 jam/tahun	16440	0,125
2	Berbincang/menggunakan HP/membaca Koran	1 jam/hari	274 jam/tahun	16440	0,125
3	Rapat kerja kordinasi	1 jam/minggu	52 jam/tahun	3120	0,024
4	Menyusun rencana kerja bulanan	2 jam/bulan	24 jam/tahun	1440	0,011
5	Rekap hasil pemeriksaan	2 jam/minggu	104 jam/tahun	6240	0,047
6	Olahraga rutin/mingguan	1 jam/minggu	52 jam/tahun	3120	0,024
7	Pendidikan dan pelatihan	2 jam/2bulan	12 jam/tahun	720	0,005

8	Cuti Hamil dan Sakit	40 Hari/Tahun	320 jam/Tahun	19200	0,146
<b>Jumlah standar kelonggaran</b>				0,507	

*Ket : SK = Standar Kelonggaran (Jumlah waktu perfaktor kelonggaran dibagi dengan waktu kerja tersedia), WT = Waktu Kerja Tersedia*

Berdasarkan Tabel 9. diketahui bahwa hasil perhitungan waktu kelonggaran berdasarkan rata-rata waktu per faktor kelonggaran dibagi waktu kerja tersedia diperoleh proporsi faktor istirahat sebesar 0,125, berbincang/menggunakan HP sebesar 0,125, rapat kerja sebesar 0,024,

menyusun rencana kerja bulanan 0,011, rekap hasil pemeriksaan 0,047, kelonggaran olahraga sebesar 0,024, pendidikan dan pelatihan sebesar 0,005, cuti hamil serta sakit sebesar 0,146. Total standar kelonggaran di bagian keperawatan didapatkan 0,507.

**Tabel 10. Standar kelonggaran Bagian Laboratorium**

No	Kegiatan Penunjang	Waktu	Jml (J)	Menit	SK (J/WT)
1	Istirahat/sholat/ makan	1 jam/hari	274 jam/tahun	16440	0,125
2	Berbincang/menggunakan HP/membaca Koran	1 jam/hari	274 jam/tahun	16440	0,125
3	Rapat kerja kordinasi	1 jam/minggu	52 jam/tahun	3120	0,024
4	Kunjungan dalam pengambilan sampel	2 jam/bulan	24 jam/tahun	1440	0,011
5	Pemeriksaan pencatatan dan Laporan Bulanan	2 Jam/bulan	24 jam/tahun	1440	0,011
6	Laporan Bulanan ke Dinkes	4 jam/bulan	48 jam/tahun	2880	0,022
7	Penyusunan Kebutuhan bahan habis pakasi	2 jam/bulan	24 jam/tahun	1440	0,011
8	Pengambilan Kebutuhan bahan habis pakai	4 jam/bulan	48 jam/tahun	2880	0,022
9	Olahraga rutin/mingguan	1 jam/minggu	52 jam/tahun	3120	0,024
10	Pendidikan dan pelatihan	2 jam/2bulan	12 jam/tahun	720	0,005
11	Cuti Hamil dan Sakit	40 Hari/Tahun	320 jam/Tahun	19200	0,146
<b>Jumlah standar kelonggaran</b>				0,526	

Berdasarkan Tabel 10. diketahui bahwa hasil perhitungan waktu kelonggaran berdasarkan rata-rata waktu per faktor kelonggaran dibagi waktu kerja tersedia diperoleh proporsi faktor istirahat sebesar 0,125, berbincang/menggunakan HP sebesar 0,125, rapat kerja koordinasi 0,024, kunjungan dalam pengambilan sampel 0,011, pemeriksaan pencatatan laporan

bulanan 0,011, laporan bulanan ke Dinkes 0,022, penyusunan kebutuhan bahan habis pakai 0,011, pengambilan kebutuhan bahan habis pakai 0,022, kelonggaran olahraga sebesar 0,024, pendidikan dan pelatihan sebesar 0,005, cuti hamil serta sakit sebesar 0,146. Total standar kelonggaran di bagian pendaftaran pasien rawat jalan didapatkan 0,526.

**Tabel 11. Kebutuhan Tenaga Bagian Pendaftaran**

No	Aktivitas Pokok	KKP	SBK	Jumlah
----	-----------------	-----	-----	--------



1	Menyiapkan Perlengkapan/petugas memanggil pasien	274	8768 m/t	0.031
2	Menanyakan persyaratan yang dibawa	3815	18788 m/t	0,203
3	Membuat registrasi rawat jalan	3459	26304 m/t	0.132
4	Membuat laporan kunjungan rawat jalan harian	274	3288 m/t	0,083
5	Melakukan pengarsipan berkas pasien BPJS harian	3007	3757 m/t	0,800
6	Melakukan pengarsipan berkas pasien umum harian	808	3757 m/t	0,215
7	<i>Coding</i>	3815	43840 m/t	0,087
8	Membuat registrasi keluar pasien BPJS	3007	26304 m/t	0,114
9	Berkoordinasi dengan bagian lain	274	13152 m/t	0,021
10	Membuat laporan harian	274	4384 m/t	0,063
11	Mengikuti rapat bulanan	12	2192 m/t	0,005
	Standar Kelonggaran			0,496
	Jumlah Kebutuhan SDM			1,754
	Jumlah Kebutuhan SDM Tenaga			2,25

Dari tabel 11. di atas, didapatkan hasil bahwa perhitungan kebutuhan tenaga berdasarkan perhitungan beban kerja staf diperoleh proporsi kebutuhan tenaga dalam aktifitas pembuatan registrasi pasien di Puskesmas Pematang Jaya melalui WISN (*Work Load Indicator Staff Need*) diperoleh jumlah kebutuhan tenaga di bagian pendaftaran Puskesmas Pematang Jaya sesuai petunjuk pembulatan perhitungan WISN adalah 2,25.

Dari tabel 12., didapatkan hasil bahwa perhitungan kebutuhan tenaga berdasarkan perhitungan beban kerja staf diperoleh proporsi kebutuhan tenaga dalam aktifitas pelayanan medis di Puskesmas Pematang Jaya melalui WISN (*Work Load Indicator Staff Need*) diperoleh jumlah kebutuhan tenaga di bagian Perawatan Puskesmas Pematang Jaya sesuai petunjuk pembulatan perhitungan WISN adalah 2,601.

**Tabel 12. Kebutuhan Tenaga Bagian Keperawatan**

No	Aktivitas Pokok	KKP	SBK	Jumlah
1.	Melakukan anamnesi pasien	3815	26304 m/t	0,145
2.	Melakukan pemeriksaan fisik	3815	26304 m/t	0,145
3.	Melakukan tindakan medis sesuai kondisi pasien	3815	13152 m/t	0,290
4.	Menjelaskan kondisi pasien	3815	8768 m/t	0,435
5.	Pemeriksaan berbadan sehat	330	2192 m/t	,151
6.	Pelayanan UGD	3815	13152 m/t	0,290
7.	Penulisan rekam medis dan resep obat	3815	8768 m/t	0,435
8.	Penjelasan pemberian obat serta anjuran penyembuhan	3815	18788 m/t	0,203
	Standar Kelonggaran			0,507
	Jumlah Kebutuhan SDM			2,094
	Jumlah Kebutuhan SDM Tenaga			2,601

**Tabel 13. Kebutuhan Tenaga Bagian Laboratorium**

No	Aktivitas Pokok	KKP	SBK	Jumlah
1	Pemeriksaan Sputum (TBC)	50	2192 m/t	0,023
2	Pemeriksaan Hemaglobin	14	13152 m/t	0,001
3	Pemeriksaan Gula Darah	66	18788 m/t	0,004
4	Pemeriksaan Golongan Darah	24	8768 m/t	0,003
5	Pemeriksaan Asam Urat	63	18788 m/t	0,003
6	Pemeriksaan Kolesterol	67	18788 m/t	0,004
7	Pemeriksaan Tes Kehamilan	26	8768 m/t	0,003
8	Pemeriksaan Urin Lengkap	10	2192 m/t	0,005
	Standar Kelonggaran			0,526
	Jumlah Kebutuhan SDM			0,046
	Jumlah Kebutuhan SDM Tenaga			0,572

Dari tabel 13. di atas, didapatkan hasil bahwa perhitungan kebutuhan tenaga berdasarkan perhitungan beban kerja staf diperoleh proporsi kebutuhan tenaga dalam aktifitas Laboratorium di Puskesmas

Pematang Jaya melalui WISN (*Work Load Indicator Staff Need*) diperoleh jumlah kebutuhan tenaga di bagian Laboratorium Puskesmas Pematang Jaya sesuai petunjuk pembulatan perhitungan WISN adalah

0,572.

**Standar Tenaga Kesehatan**

No	Jenis Tenaga Kesehatan	Standar Permenkes	Puskemas P.Jaya	Kesenjangan
1	Dokter atau dokter layanan primer	2	1	-1
2	Dokter gigi	1	2	+1
3	Perawat	8	2	-6
4	Bidan	7	9	+2
5	Tenaga kesmas	1	2	+1
6	Tenaga kesling	1	-	-1
7	Ahli teknologi lab. medik	1	-	-1
8	Tenaga gizi	2	1	-1
9	Tenaga kefarmasian	1	3	+2
10	Tenaga administrasi	2	-	-2
11	Pekarya	1	1	-0
	Jumlah	27		

Dilihat dari standar ketersediaan tenaga kesehatan, belum terdistribusi secara merata. Dari hasil wawancara ini dinyatakan bahwa faktor domisili mempengaruhi tenaga kesehatan untuk ditempatkan di Puskemas yang sangat jauh, sementara tenaga kesehatan terutama dokter yang ditempatkan di Puskesmas Pematang Jaya tidak hadir setiap hari, hanya maksimal 3 kali dalam seminggu. Hal ini diungkapkan oleh kepala Puskesmas Pematang Jaya:

*“Ketersediaan tenaga kesehatan di puskesmas Pematang Jaya belum memadai seperti perawat serta adanya penempatan yang tidak sesuai dengan profesi yang dijalani artinya walaupun tidak mencukupi tapi semua bidang sudah dapat diisi oleh tenaga kesehatan lainnya. Karena puskesmas Pematang Jaya masih sangat jauh dari perkotaan maka tenaga kesehatan yang ditempatkan akan berlomba-lomba untuk mencari tempat yang dekat dengan perkotaan sehingga terjadi ketimpangan di bagian tertentu puskesmas, dan jarak yang jauh*

*menyebabkan dokter tidak ada ditempat setiap hari, hanya ada 3 kali dalam seminggu sehingga hari yang lainnya akan diisi oleh tenaga kesehatan lainnya sehingga beban kerjanya bertambah.*

Untuk tenaga perawat sangat terjadi kekurangan, Puskesmas Pematang Jaya hanya memiliki tenaga perawat sebanyak 2 orang sehingga pekerjaan yang seharusnya diisi oleh tenaga perawat diambil ahli oleh tenaga kesehatan lainnya, dan bagian pelayanan kesehatan jika dokter tidak hadir akan menambah beban kerja tenaga perawat, hal ini diungkapkan oleh salah satu perawat menyatakan:

*Salah satu profesi yang sangat kurang pada Puskesmas ini adalah profesi perawat, hal ini sering berdampak pada beban kerja yang dialami oleh tenaga perawat. Tetapi kami juga terbantu oleh adanya tenaga TKS, tetapi mereka tidak selalu hadir setiap hari. Jika mereka tidak hadir, dan dokter juga tidak ada ditempat maka semua pelayanan yang berhubungan dengan pasien akan kami tangani*

*sendiri. Terkadang jika hanya orang yang hadir, contohnya yang lain sedang ada pelatihan tentunya waktu tunggu pasien akan semakin lama. Dan waktu kelonggaran yang diterima akan semakin kecil.*

Pada bagian administrasi seperti bagian pendaftaran pasien seharusnya tenaga yang mengisi bagian tersebut adalah rekam medis kesehatan, tetapi kenyataannya pada puskesmas Pematang Jaya, bagi pendaftaran diisi oleh tenaga bidan dan seorang yang tamat dari SMA sederajat, berikut hasil wawancara yang diterima oleh bagian administrasi:

*Kami yang mengisi bagian pendaftaran terdiri dari 2 orang bidan dan seorang tamatan dari SMA, sebenarnya hal tersebut tidak begitu berpengaruh terhadap beban kerja yang kami miliki. Karena jumlah orang tersebut sudah mencukupi dan mampu menangani banyak kunjungan setiap harinya. Yang menjadi permasalahan yaitu latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan menyebabkan pada bagian tertentu kami harus belajar dan bekerja lebih lama seperti kodefikasi pada rekam medis. Tetapi kami juga mendapat pelatihan pada bidang tersebut hanya saja secara keseluruhan pada bagian pendaftaran tidak dilaksanakan secara profesional.*

Bagian yang tidak memiliki tenaga yang sesuai di Puskesmas Pematang Jaya karena memang tidak ada sumber daya manusia yang ditempatkan adalah bagian laboratorium, tidak ada tenaga kesehatan yang berasal dari analis laboratorium sehingga bagian laboratorium juga diisi oleh seorang bidan. Berikut hasil wawancara dengan bagian laboratorium:

*Pada bagian Laboratorium Puskesmas Pematang Jaya tidak*

*begitu banyak tindakan yang dapat dilakukan, karena jika ada pemeriksaan khusus yang tidak dapat dilakukan di Puskesmas maka kami langsung membawa ke Rumah Sakit perkotaan sehingga kegiatan yang dilaksanakan di bagian Laboratorium adalah kegiatan yang juga dapat dilakukan oleh seorang bidan seperti pengambilan darah untuk tes gula, kholestrol, asam urat serta urine untuk tes kehamilan. Semuanya adalah pekerjaan yang biasa dilakukan oleh tenaga kesehatan, sehingga tidak menjadi masalah mengenai beban kerja yang saya rasakan. Hanya saja, jika saya mengantarkan sampel yang harus dilakukan pemeriksaan di Rumah Sakit maka kekosongan tenaga di Laboratorium harus diisi oleh teman dari bagian yang lainnya.*

Sedangkan untuk kekurangan tenaga gizi dan kesehatan lingkungan tidak begitu berdampak pada kegiatan sehari-hari tenaga kesehatan di Puskesmas. Hanya saja untuk standar Puskesmas yang memadai harusnya mempunyai tenaga yang sudah ditetapkan sesuai dengan Permenkes No. 75 tahun 2014 agar pelayanan yang diterima oleh pasien semaksimal mungkin dan program-program yang dijalankan oleh Puskesmas mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi untuk masyarakat yang lebih baik.

## **PEMBAHASAN**

### **Jumlah Kunjungan Pasien Per Unit Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi terhadap alur pelayanan kesehatan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP), maka diketahui kegiatan pokok per kategori SDM kesehatan per unit kerja adalah pemeriksaan pasien yang

bersifat basic health services (pelayanan kesehatan dasar) pada BP Umum, BP Gigi, Poli KIA/KB dan laboratorium karena puskesmas adalah suatu kesatuan organisasi fungsional yang langsung memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh kepada masyarakat dalam suatu wilayah kerja tertentu dalam usaha-usaha pokok kesehatan. Sedangkan pada laboratorium, kegiatan pokok yang dilakukan adalah pemeriksaan spesimen pasien (darah, urine ataupun dahak pada pasien yang diduga menderita TB paru) berdasarkan rujukan dari unit kerja yang lain.

### **Waktu Kerja Tersedia di Puskesmas Pematang Jaya**

Waktu kerja tenaga kesehatan dalam penelitian ini diambil dari data kerja tenaga kesehatan pada umumnya, yaitu waktu kerja rata-rata 8 jam kerja walaupun dokter di Puskesmas Pematang Jaya hanya bekerja pukul 08:00-14:00. Dengan jumlah cuti dan hari libur untuk pelatihan disamakan untuk tiap unit kerja.

Kegiatan pokok adalah pemeriksaan pasien yang bersifat basic health services (pelayanan kesehatan dasar) pada BP Umum, Laboratorium, BP Gigi, Poli KIA/KB. Sedangkan pada laboratorium, kegiatan pokok yang dilakukan adalah pemeriksaan spesimen pasien (darah, urine ataupun dahak pada pasien yang diduga menderita TB paru) berdasarkan rujukan dari unit kerja yang lain.

### **Standar Beban Kerja Per Kategori SDM Kesehatan Per Unit Kerja**

Dengan melakukan analisis beban kerja maka diketahuilah berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang

yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu. Beban kerja yang tidak sesuai dengan jumlah sumber daya manusia mempengaruhi produktivitas kerja petugas klaim rawat jalan sehingga diperlukan jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten untuk mewujudkan pelayanan yang tertib dan teliti agar proses administrasi berjalan dengan baik dan lancar sesuai prosedur yang ditetapkan.

### **Standar Kelonggaran Per Kategori SDM Kesehatan Per Unit Kerja**

Standar kelonggaran ini adalah waktu kerja yang dihabiskan untuk melaksanakan tugas tambahan yang tidak berkaitan langsung dengan tugas pokok. Adanya faktor kelonggaran ini akan mengurangi waktu kerja tersedia yang sebenarnya dapat menambah kebutuhan tenaga.

Secara teori, penyusunan standar kelonggaran tujuannya adalah diperolehnya faktor kelonggaran tiap kategori SDM meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung atau dipengaruhi tinggi rendahnya kualitas atau jumlah kegiatan pokok/pelayanan. Selama pengumpulan data kegiatan penyusunan standar beban kerja, sebaiknya mulai dilakukan pencatatan tersendiri apabila ditemukan kegiatan yang tidak dapat dikelompokkan atau sulit dihitung beban kerjanya karena tidak/kurang berkaitan dengan pelayanan pada pasien untuk selanjutnya digunakan sebagai sumber data penyusunan faktor kelonggaran tiap kategori SDM.

### **Kebutuhan SDM Kesehatan Per Unit Kerja yang Ideal**

Tanpa manajemen Sumber daya manusia yang handal Pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan Sumber – sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna

dan berhasil guna. Dalam situasi demikian tidak mustahil gambaran tentang usaha pencapaian tujuan menjadi kabur yang pada gilirannya dapat berakibat pada kegelisahan atau keresahan di kalangan masyarakat. Suatu hasil dari pekerjaan akan semakin berkualitas bila sumber daya manusianya berkualitas pula. Sumber daya manusia kini makin berperan penting bagi kesuksesan suatu pekerjaan yang dilakukan, karena semakin bagus sumber daya manusianya maka akan semakin kompeten dan bermutu hasil kerja yang di hasilkan. Maka dari itu Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi suatu pekerjaan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu Kepala Puskesmas Puskemas Pematang Jaya Kabupaten Langkat Yang Telah Banyak Membantu dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Distribusi Frekuensi Waktu Kerja yang Tersedia untuk tenaga kesehatan di Puskesmas Pematang Jaya Kabupaten Langkat Tahun 2020 yang mencakup 10 pertanyaan mengenai bagaimanakah jumlah tenaga kesehatan berpengaruh terhadap waktu kerja yang tersedia. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa dari 32 tenaga kesehatan diantaranya 16 orang (50%) mengatakan memadai, 11 orang (34,4%) kurang memadai dan 5 orang (15,6%) tidak memadai, Distribusi Frekuensi Standar Beban Kerja Tenaga Kesehatan dari 32 tenaga kesehatan diantaranya 6 orang (18,8%) mengatakan berat, 21 orang (65,6%) sedang dan 5 orang (15,6%) ringan, Distribusi Frekuensi Standar Kelonggaran tenaga kesehatan diantaranya 16 orang (50%) mengatakan memadai, 12 orang (37,5%) kurang memadai dan 4 orang (12,5%) tidak memadai.

Jumlah total waktu kerja yang terdapat di Puskesmas Pematang Jaya adalah sebesar 131520 menit /orang/tahun atau

2192 jam/orang/tahun atau 274 hari kerja efektif selama satu tahun. Proporsi beban kerja paling besar untuk bagian Pendaftaran ada di kegiatan *coding* yaitu sebesar 43840 menit per tahun, Sedangkan untuk Keperawatan proporsi beban kerja paling besar ada di kegiatan melakukan anamnesis pasien dan melakukan pemeriksaan fisik yaitu sebesar 26304 menit per tahun, dan pada bagian Laboratorium ada di kegiatan pemeriksaan gula darah, pemeriksaan asam urat dan pemeriksaan kholestrol yaitu sebesar 18788 menit per tahun.

Total standar kelonggaran di bagian pendaftaran pasien rawat jalan didapatkan 0,496, Total standar kelonggaran di bagian pendaftaran pasien rawat jalan didapatkan 0,507, Total standar kelonggaran di bagian pendaftaran pasien rawat jalan didapatkan 0.526,

Proporsi kebutuhan tenaga dalam aktifitas pembuatan registrasi pasien, pelayanan pasien dan pemeriksaan laboratorium di Puskesmas Pematang Jaya melalui WISN (*Work Load Indicator Staff Need*) diperoleh tenaga di bagian pendaftaran adalah 2,25, tenaga di bagian Keperawatan adalah 2,601, dan tenaga di bagian Laboratorium Puskesmas Pematang Jaya adalah 0,572.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, Sudirman, & Andri, M. (2017). Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas di UPT Puskesmas Lembasada. *Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 7(1), 1–14.
- Bengkulu, K., Tahun, U., Sari, F., & Hatta, M. (2017). *Analisis Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Tenaga Analisis) Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Workload Indicators of Staffing Need (Wisn) Di Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau*

- Analysis Requirements Planning Human Resources*. 8(1), 27–32.
- Budiarto. (2015). *kualitas pelayanan kesehatan puskesmas di kecamatan enrekang kabupaten enrekang*. Universitas Hasanuddin.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hidayanti, H. (2019). Pemerataan Tenaga Kesehatan di Kabupaten Lamongan. *Cakrawala*, 12(2), 162–177. <https://doi.org/10.32781/cakrawala.v12i2.272>
- Krisna, M. (2016). *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012*. Universitas Indonesia.
- Lestari, D. P. (2018). *Perhitungan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Dengan Analisis Beban Kerja Kesehatan ( ABK Kes ) Di Puskesmas Sentolo 1*. Retrieved from <http://repository.unjaya.ac.id/2921/>
- Mar'ih Koesomowidjojo, S. (2017). *Analisis Beban Kerja Jakarta*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Marlinda, P. (2017). Analisis Perencanaan Kebutuhan Tenaga Dokter Oleh Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *NIARA*, 9(2), 43–61.
- Marlinda, P., Ilmu, F., Universitas, A., & Kuning, L. (2017). *Analisis Perencanaan Kebutuhan Tenaga Dokter Oleh Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru*. 9(2), 43–61.
- Nuryati, Eko Pramono, Angga and Wijayanti, A. (2015). Perencanaan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Dengan Metode Workload Indicators of Staffing Need (Wisn) Di Puskesmas Gondokusuman Ii Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan*, 1(2), 1–7. Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:No+Title#>
- 0
- Oktarina, & Sugiharto, M. (2015). Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kesehatan Penugasan Khusus dan Tenaga PTT di Daerah Terpencil Perbatasan dan Kepulauan (DPTK) Tahun 2015. *Kebijakan Kesehatan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 14, 282–289.
- Purnama Sari, N. (2019). *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Petugas Klaim Rawat Jalan Berdasarkan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan*. Universitas Jember.
- Puspita, s A. S. (2016). *Analisis Kebutuhan Tenaga Dengan Metode Workload Indicator Of Staffing Need (Wisn) Di Unit Pelatihan Dan Pengembangan Rumah Sakit Tebet Jakarta Tahun 2016*. Universitas Indonesia.
- Rachmawati, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rahmawati, E. N. (2015). *Analisis Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Umum Assalam Gemolong*. (978-602-73865-4-9), 110–116.
- Reviana, L. S. (2018). *Analisis Kebutuhan SDM kesehatan Berdasarkan Standar Ketenagaan Minimal Permenkes 75 Tahun 2014 di Puskesmas Kanor Kabupaten Bojonegoro Tahun 2018* (Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun). <https://doi.org/10.1051/mateconf/201712107005>
- Rusminingsih, D. (2015). Pengaruh Pengemabnagan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cakra Guna Cipta Malang. *Ekonomi Modernisasi*, 6 nomor 1, 22–40.
- Salamate, G. A., Pangemanan, J., & Rattu, A. (2014). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa

- Tenggara Planning Analysis of Health Human Resource in Health Office Southeast Minahasa District. *Kesehatan Masyarakat*, 4, 625–633.
- SP. Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tiffany Benedicta Dwi Julianti; Lanang Eko. (2016). Tinjauan Beban Kerja Petugas Rekam Medis Guna Meningkatkan Produktivitas Petugas Unit Rekam Medis Rawat Jalan Di Rumah Sakit Dustira Cimahi. *Ejurnal.Stikkesborromes*. Retrieved from <http://ejournal.stikesborromeus.ac.id/file/6-10.pdf>
- Wanri, A., Rahayu, S., & Trigono, A. (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. <https://doi.org/10.22437/JKMJ.V2I2.6551>
- Yani, H. . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.