

ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI RS PANTI WILASA CITARUM SEMARANG

Yuliana *¹, Sri Rahayu²

^{1,2} Administrasi Kesehatan Universitas IVET; Jl. Pawiyatan Luhur IV/17 Bndan dhuwur Gajah
Mungkur Semarang fax .024-833161
e-mail: *ya36329@gmail.com, rahayuruby19@gmail.com

Abstrak

SDM (Sumber Daya Manusia) adalah bagian yang mengelola pemenuhan bagian tenaga, pemenuhan legalitas tenaga kesehatan, pemenuhan kompetensi karyawan melalui pengembangan SDM, mengelola kompensasi, pemenuhan jaminan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, sampai dengan memutuskan hubungan kerja karyawan Rumah Sakit. Penelitian bertujuan mengamati dan melakukan proses rekrutmen/penerimaan karyawan baru, metode yang digunakan observasi dan wawancara yang dilakukan kepada pimpinan di bagian SDM. Penelitian dilakukan pada bulan September mulai tanggal 12 September hingga tanggal 7 Oktober di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Dengan hasil yang di dapatkan dalam proses penerimaan karyawan baru yaitu tes administrasi, pelamar yang lolos seleksi administrasi di proses untuk mengikuti psikotes, tes pengetahuan dan praktek, wawancara, tes kesehatan, dan EKG. Simpulannya alur penerimaan calon karyawan baru, yang akan di terima menjadi karyawan baru harus dilakukan tes atau seleksi yang telah di tentukan dari perusahaan (Rumah Sakit Citarum), saran perlu lakukan tes narkoba pada seleksi karyawan baru.

Kata Kunci : SDM, rekrutmen, karyawan

Abstract

HR (Human Resources) is the part that manages the fulfillment of the part of the workforce, the fulfillment of the legality of health workers, the fulfillment of employee competencies through HR development, managing compensation, fulfilling the health insurance and employee welfare, to terminating the employment relationship of hospital employees. The research aims to observe and conduct the process of recruiting/accepting new employees, the method used is observation and interviews with leaders in the HR department. The research was conducted in September from 12 September to 7 October at Panti Wilasa Citarum Hospital, Semarang. With the results obtained in the process of accepting new employees, namely administrative tests, applicants who pass the administrative selection are processed to take psychotes, knowledge and practice tests, interviews, medical tests, and ECG. In conclusion, the flow of new employee candidates, who will be accepted as new employees must be tested or selected from the company (Citarum Hospital), suggestions need to do a drug test on the selection of new employees.

Keywords: HR, recruitment, employees

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Dimana SDM sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan. Peningkatan kualitas SDM perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. (Siagian, 2016) Sasaran dari pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja operasional para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Kualitas sumber daya karyawan yang memiliki

hasil kerja yang tinggi dan berkualitas akan menciptakan komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.(Eliana sari, n.d.) Instansi menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pengembangan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.(Prof dr Taliziduhu Ndraha, 2012)

Bidang SDM adalah bagian yang mengelola pemenuhan bagian tenaga, pemenuhan legalitas tenaga kesehatan, pemenuhan kompetensi karyawan melalui pengembangan SDM, mengelola kompensasi, pemenuhan jaminan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, sampai dengan memutuskan hubungan kerja karyawan Rumah Sakit.(Utami et al., 2021) Fungsi bidang SDM adalah untuk melakukan kegiatan rekrutmen karyawan, pengelolaan data pasien dan update data base karyawan untuk mendukung keputusan manajemen untuk mengembangkan Rumah Sakit, memastikan perjanjian kerja sama Rumah sakit dengan karyawan dan dokter mitra tidak bertentangan dengan regulasi dan merugikan Rumah Sakit, terpenuhinya seluruh persyaratan legalitas tenaga kesehatan, terpenuhinya kompensasi karyawan sesuai ketentuan yang berlaku, memproses karyawan yang akan mengikuti kegiatan perkembangan SDM baik di dalam maupun di luar. Rumah Sakit, memproses karyawan yang akan memasuki masa purna tugas serta update peraturan pemerintah tentang ketenaga kerjaan.(Damayanti, 2010)

Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dengan melakukan perekrutan. Pelaksanaan perekrutan itu sendiri memiliki beberapa tujuan, menurut kasmir (2017:8) dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen meliputi hal tujuan yang ingin dicapai yaitu memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial, memperoleh sejumlah BAB I 2 pelamar yang memenuhi kualifikasi, menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar, untuk kebutuhan seleksi.(Dewi et al., 2021)

Salah satu aktivitas dalam pengolahan SDM yaitu rekrutmen karyawan, menurut Sarinah Sihombing, Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat (2015:66) menyatakan bahwa rekrutmen adalah aktivitas-aktivitas organisasi yang mempengaruhi sejumlah dan berbagai tipe pelamar yang melamar suatu pekerjaan dan apakah pelamar menerima pekerjaan yang di tawarkan tersebut.(Sarinah Sihombing, R. Simon Gultom, 2015)

Rekrutmen merupakan hal masalah yang penting bagi sebuah perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik/sesuai kualifikasi perusahaan, oleh karena itu penulis memilih judul dengan " ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI RS PANTI WILASA CITARUM".

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode observasi dan wawancara yang dilakukan penulis dengan melakukan tanya jawab kepada pimpinan dibagian SDM (Sumber Daya Manusia) khususnya pegawai yang menangani proses Rekrutmen pada penerimaan karyawan baru.(Imas masturoh, n.d.) Pedoman wawancara tersebut berupa daftar tanya yang disusun sebagaimana tertulis dalam rumusan masalah. Daftar pertanyaan tersebut mengajukan dan menjawab responden dan mencatat dalam media komputer dan alat tulis seperti buku dokumen karyawan.(Damayanti, 2010)

Lokasi dan waktu penelitian ini dilakukan pada bulan September mulai tanggal 12 September hingga sampai 7 Oktober di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Kota Semarang. Proses untuk mengetahui Alur Rekrutmen karyawan baru di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum, penulis memahami data yang harus dientry pada sistem piutang rawat jalan secaratepat yang bertujuan untuk memastikan apakah sudah sesuai dengan berkas pada pasien yang meliputi dari (SEP) atau Surat Eligibilitas Peserta, Resume diagnosis, Resep, kronologi apabila ada. Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum berfokus pada pelayanan jasa Kesehatan dengan merinci

berkas perawatan untuk pasien yang menggunakan BPJS Kesehatan, dengan melakukan penginputan yang diserahkan di bagian casemix untuk proses billing dan pengkodean. (Dwi Astuti et al., 2021) Penulis pada proses kegiatan hari berikutnya mulai belajar dari memahami surat (SEP) atau Surat Eligibilitas Peserta yang bersangkutan dengan radiologi, surat konsul tanpa (SEP) serta memisahkan data pasien yang belum lengkap data pasien. Mencoba mempelajari memverifikasi data pasien konsul, Penulis mempelajari terkait Konsul yang dirujuk untuk proses pemeriksaan dengan dokter yang berbeda serta memverifikasi data yang terverifikasi dan memverifikasi kwitansi radiologi. Dengan mempelajari data yang termasuk data klaim serta tidak masuk dalam klaim penulis memahami bahwa proses yang diajukan membutuhkan proses yang tepat dan teliti serta kelengkapan pemberkasan yang dilakukan dengan terstruktur pada saat melakukan proses verifikasi. Berdasarkan identifikasi proses terkait pelaksanaan terdapat alur pengajuan klaim yang berjalan cukup baik sehingga secara garis besar bukan menjadi salah satu penyebab unclaimed. (Damayanti, 2010) Pelaksanaan pengklaiman di lihat dari perjalanan alur sudah cukup baik, meskipun sempat Kemajuan teknologi mendukung dalam waktu. Sehingga perlu peningkatan teknologi untuk memudahkan dalam proses kerja. Berdasarkan hasil penelitian aplikasi INA CBGs untuk pengenterian berkas klaim BPJS rawat jalan terkadang error dan software yang loading. Meskipun dengan hal ini masih bisa di minimalisasi dikarenakan loading atau errornya aplikasi ini hanya berkisar antara 5-10 menit sehingga tidak menjadi penyebab unclaimed. Namun untuk monitoring berkas klaim yang belum dilaksanakan dan ketersediaan hasil penunjang yang belum lengkap menjadi salah satu penyebab unclaimed. Berdasarkan hasil pengamatan dari penulis identifikasi proses terkait evaluasi terdapat rapat rutin yang belum terlaksana dengan baik sehingga secara tidak langsung menjadi salah satu penyebab unclaimed. (Dewi et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada proses rekrutmen dan seleksi perawat di bagian sumber daya manusia RS Panti Wilasa Citarum, antara lain: pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi perawat di RS Panti Wilasa Citarum, dilakukan oleh kepala urusan SDM dan staf urusan SDM. Komite keperawatan, staf unit terkait serta melibatkan direksi untuk proses wawancara. Untuk tim rekrutmen dan seleksi perawat tidak dibentuk sebagai suatu panitia khusus/ tim khusus yang disahkan dengan surat keputusan (SK) sehingga tidak ada uraian tugas secara tertulis. (Fauzi et al., 2020) Didalam rekrutmen karyawan yang langsung terkait adalah kepala urusan SDM dan sekretariat beserta staf urusan SDM, dan komite keperawatan. Untuk sarana dan prasarana proses rekrutmen dan seleksi perawat di RS Panti Wilasa Citarum sudah tersedia dan mencukupi seperti ruang untuk tes, computer untuk pembuatan soal, dan kursi untuk pelamar tempat penyimpanan file lamaran. (Peralta-argomeda et al., 2016)

Tempat untuk mengikuti berbagai tes yang ada di RS Panti Wilasa Citarum seperti test tulis, test wawancara, dengan user atau HRD, diikuti dengan test praktek, kalau memang sudah lolos pada semua test selanjutnya dilakukan medical chek-up selanjutnya pelamar diberi tahu agar menunggu kabar selanjutnya akan dikirimkan surat pemberitahuan dalam 2 hari untuk ditanyakan kapan bisa bergabung untuk berkerjasama. RS Panti Wilasa Citarum bagian SDM (perawat) tetap memperhatikan seleksi secara baik agar perawat yang di terima mempunyai kualitas yang baik juga. (Aulia, 2019)

Alur dan prosedur seleksi perawat di RS Panti Wilasa Citarum

1. Alur untuk penempatan perawat untuk proses rekrutmen dan seleksi dimulai dari staf unit terkait mengusulkan atas sepengetahuan urusan SDM kepada direktur untuk sekedar diketahui, hasil telah di sampaikan kepada direksi dan akan diputuskan perlu tidaknya perekrutan tenaga.
2. Perencanaan kebutuhan tenaga
 - a. Tiap akhir tahun anggaran direksi membuat rencana pengembangan rumah sakit untuk tahun yang akan datang/depan.

- b. Dalam rencana pengembangan rumah sakit tersebut diantaranya termaksud rencana kebutuhan tenaga/SDM.
 - c. Kabak/kainst menerjemahkan rencana pengembangan rumah sakit tersebut dalam rencana program kerja bagian.
 - d. Salah satu yang dibuat dalam menyusun program kerja bagian adalah perencanaan kebutuhan tenaga yang dihitung dengan analisis kebutuhan tenaga.
 - e. Bagian SDM mengkompilasi kebutuhan tenaga dalam perencanaan pemenuhan kebutuhan tenaga RS (main power pelening) dan membuat rencana rekrutmen selama 1(satu) tahun.
3. Rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan
- 1) Perencanaan rekrutmen
 - a. Pengajuan rencana kebutuhan tenaga:
 - b. Kepala bagian/kepala instalasi /kepala bidang yang membutuhkan mengajukan penambahan SDM melalui usulan rencana kerja dan anggaran tahun.
 - c. Usulan penambahan SDM dan disusun rencana rekrutmen dan priode 1 tahun.
 - d. Kepala bagian/kepala instalasi/kepala bidang yang membutuhkan mengajukan realisasi pemenuhan SDM menggunakan from penambahan SDM yang sudah ditetapkan.
 - e. Kebag SDM menyusun rencana rekrutmen dan seleksi tri wulanan
 - 2) Pencarian pelamar potensial
 - a. kebag SDM mengidentifikasi job specification yang dipersyaratkan untuk memenuhi kebutuhan SDM
 - b. kebag SDM mencari pelamar potensi dari sumber internal.
 - c. Jika pelamar potensial dari internal tidak ada yang memenuhi syarat maka bagian SDM mencari surat lamaran yang sudah masuk yang memenuhi syarat.
 - 3) Seleksi calon karyawan
 - a. Seleksi adminitrasi
Bagi SDM melakukan seleksi adminitrasi pelamar yang masuk berdasarkan job spesifikasi yang telah di tentukan yang meliputi pendidikan, jenis kelamin,usia,status pernikahan. Seleksi adminitrasi yang dilakukan dibedakan menjadi dua jenis kategori sesuai pembagian jenis karyawan didalam RS yaitu tenaga klinis dan non klinis.
 - b. Pelamar yang lolos seleksi adminitrasi dip roses untuk mengikuti psikotes.
 - c. Psikotes
Psikotes dilakukan oleh psikolog dengan materi tes yang disesuaikan dengan jabatan yang akan diisi. Psikotes yang dilakukan meliputi :
 - a) Tes grafologi : tujuannya adalah untuk mengetahui kepribadian seseorang melalui tulisan tangan
 - b) Tes Inteligensi : tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat kecerdasan sesorang. Alat tes yang dipakai untuk mengungkap inteligensi ini ada beberapa macam yaitu ; CFIT-3A ; CFIT-3B ; TIU – 5 ; SPM ; APM ; TIKI -Menengah ; TIKI – Tinggi.
 - c) Tes Konsentrasi dan daya ingat ; tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa tingkat kemampuan berkonsentrasi dan daya ingat sesorang. Alat tes yang di pakai yaitu Army Alfa (AA).
 - d) Tes Kemampuan Dasar: tujuannya adalah untuk mengetahui bakat/kemampuan dasar seseorang, hal ini diungkap dengan menggunakan Tes TINTUM 69.
 - e) Tes Kecenderungan Kinerja : tujuannya adalah untuk mengetahui kecenderungan kinerja seseorang, hal ini dungkap dengan menggunakan Tes Kraeplin
 - f) Tes Kepribadian ; tujuannya untuk mengetahui kepribadian seseorang dengan tes kepribadian iniakan dapat diketahui potensi dan kecenderungan negatif seseorang.Alat tes yang dipakai untuk mengungkap kepribadian ada beberapa macam yaitu : MBTI ; Grafis (tes menggambar): tes Wartegg dan tes EPPS

Dari hasil psikotes akan dihasilkan psikogram dan di buat Rekomendasi hasil psikotes.Rekomendasi yang dibuat dari Tingkat I sampai dengan Rekomendasi Tingkat V.

- d. Tes pengetahuan dan praktek
 - a) Tes pengetahuan

Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengetahuan dasar peserta tes tentang penguasaan teori di bidang keahliannya dan pekerjaan yang dilamar.
Tes pengetahuan ini dilakukan dengan model tes tertulis.
Materi tes pengetahuan disusun oleh Kabag/Kainst/Kabid masing-masing dengan materi yang relevan dengan pekerjaan yang akan dipangkunya. Materi test pengetahuan dibuat dalam beberap model yang disimpan di bagian SDM.
 - b) Tes Praktek

Tes praktek dilakukan untuk mengetahui ketrampilan peserta tes terkait dengan skill yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang akan dipangkunya. Tes praktek langsung dilakukan di Bagian dan dinilai oleh tim yang ditunjuk.
Tes pengetahuan dan praktek dinyatakan lolos jika nilainya minimal 60 dalam skala nilai 0-100.
- e. Wawancara

Tes wawancara ini bertujuan untuk menggali tentang motivasi dan kepribadian dari peserta tes. Pewawancara terdiri dari Direksi, Kabag SDM, Koordinator Unit Pastoral dan Kabag yang membutuhkan SDM. Ada beberapa aspek dalam wawancara yang harus dinilai yaitu motivasi, penampilan, sikap dan kecenderungan kepribadian.
Peserta wawancara yang dinyatakan LOLOS adalah yang mendapat nilai yang baik (minimal 70) dan disetujui oleh semua anggota Tim. Apabila ada calon karyawan yang memenuhi kriteria lebih dari yang dibutuhkan maka calon karyawan yang melanjutkan ke tahap seleksi selanjutnya di tentukan oleh tim wawancara.
- f. Tes Kesehatan

Peserta yang lolos tes wawancara tahap selanjutnya mengikuti tes kesehatan. Tes kesehatan yang dilakukan meliputi :

 - a) Periksa fisik

Pemeriksaan fisik dilakukan oleh dokter umum, pemeriksaan fisik dilakukan untuk mrngetahui kesehatan calon karyawan secara umum dari ; tinggi dan berat badan; tekanan darah dan kondisi kesehatan umum calon karyawan.
 - b) Darah rutine

Pemeriksaan darah rutine meliputi pemeriksaan Hemoglobin,Hematokrit, Lekosit,Trombosit,Eritosit,Hitung Jenis lekosit Golongan darah, dan LED.
 - c) Urine

Pemeriksaan urine rutin meliputi Warna,Kekeruhan,Ph,Albumin,Reduksi,Urobili,Bilirubin,Berat Jenis dan Sedimen Urine
 - d) Thorax

Pemeriksaan Thorax untuk mengetahui kondisi paru-paru calon karyawan.
 - e) HbSAg

Pemeriksaan HBsAg ELISA dalam pemeriksaan Laboratorium untuk mendeteksi adanya virus Hepatitis B dalam serum pasien, menggunakan metode ELISA dengan alat STAT FAX
 - f) EKG

Pemeriksaan untuk mengetahui fungsi jantung calon karya yang menjalankan Selain pemeriksaan kesehatan umum yang dipersyaratkan bagi semua calon karyawan maka ada beberapa tes tambahan yang lebih spesifik sesuai pekerjaan yang akan diembannya.
Tes kesehatan dilakukan oleh dokter umum RS Panti Wilasa Citarum yang telah memiliki sertifikat hyperkes dan sertifikat sebagai dokter pemeriksa calon tenaga

kerja. Hasil pemeriksaan kesehatan dinyatakan Fit atau Unfit. Peserta yang lolos Tes kesehatan di berikan surat Keterangan Fit (sehat).

Pembahasan

Adapun kegiatan yang dilakukan dibagian Unit SDM (Sumber Daya Manusia) dengan mempelajari Rekrutmen penerimaan karyawan baru di bagian perawat. Yang mempelajari mengenai proses penerimaan karyawan baru dari proses adminitrasi, Pelamar yang lolos seleksi adminitrasi di proses untuk mengikuti piskotes, Psikotes, Tes pengetahuan dan praktek, Wawancara, Tes Kesehatan, EKG.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi di Rumah Sakit dapat disimpulkan bahwa dalam proses Rekrutmen atau penerimaan karyawan baru sudah dilaksanakan dengan baik dan upaya yang dapat diselesaikan dalam menghadapi permasalahan yang telah disebutkan diatas.

SARAN

Penulis dengan karyawan melakukan sosialisasi dan koordinasi kepada petugas terutama petugas di bagian SDM (Sumber Daya Manusia) untuk mengatasi kurangnya tenaga kerja dilakukannya penerimaan karyawan baru dengan dilakukannya seleksi dengan ketentuan SOP yang berlaku. Pada waktu proses alur penerimaan calon karyawan baru, yang akan di terima menjadi karyawan baru harus dilakukan tes atau seleksi yang telah di tentukan dari perusahaan yaitu meliputi tes adminitrasi, Pelamar yang lolos seleksi adminitrasi di proses untuk mengikuti piskotes, Psikotes, Tes pengetahuan dan praktek, Wawancara, Tes Kesehatan, EKG.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada direktur beserta direksi dan karyawan Rumah Sakit Citarum Semarang yang telah memberi ijin selama melaksanakan penelitian dan tidak lupa kepada teman – teman yang membantu pada waktu penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, A. F. (2019). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Baru Di Rsia Kendangsari Merr Surabaya. *Medical Technology And Public Health Journal*, 3(2), 107–119. <https://doi.org/10.33086/Mtphj.V3i2.690>
- Damayanti, K. (2010). Proses Perumusan Kebijakan Publik Dan Implikasinya Bagi Penyelenggaraan Kepemerintahan Yang Baik Di Daerah. *Digilib.Unila.Ac.Id*, 477–489. [http://digilib.unila.ac.id/963/9/Bab Ii.Pdf](http://digilib.unila.ac.id/963/9/Bab%20Ii.Pdf)
- Dewi, R., Givan, B., & Wiinarno, H. (2021). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Gemala Kempa Daya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 49–55. www.igpgroup.co.id/lamaran.
- Dwi Astuti, L., Chotimah, I., & Khodijah Parinduri, S. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Proses Klaim Bpjs Di Rsud Leuwiliang Bogor Tahun 2018. *Promotor*, 4(3), 235. <https://doi.org/10.32832/Pro.V4i3.5591>
- Eliana Sari. (N.D.). *Teori Organisasi Konsep Dan Aplikasi.Pdf*. http://sipeg.unj.ac.id/repository/upload/buku/Teori_Organisasi_Konsep_Dan_Aplikasi.Pdf
- Fauzi, Efendy, I., & Moriza, T. (2020). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Pidie Jaya Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Cehadum*, 2(1), 2–31.

- Imas Masturoh. (N.D.). *Metodelogi Penelitian Kesehatan*.
- Peralta-Argomeda, J., Huamantino-Araujo, A., Luz Yolanda Toro Suarez, Pimentel, H. F., Quispe Phocco, R. F., Roldán-Pérez, G., Estudiantes, V. De, Gustavson, S. S., Cosme, L. A., Trama, F. A., Ayala R., A., Ambrosio, E. S.,
- Prof Dr Taliziduhu Ndraha. (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sarinah Sihombing, R. Simon Gultom, S. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Utami, S., Hawi, A., & Maryamah, M. (2021). Analisis Perilaku Organisasi Dalam Melaksanakan Kegiatan Akreditasi Secara Daring Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (Fkip) Universitas Muhammadiyah Palembang. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(02), 261. <https://doi.org/10.30868/Im.V4i02.1524>