

# ANALISIS BEBAN KERJA PULAHTAPOR RAWAT JALAN PADA PENGOLAHAN DATA DI RSUD AL-IHSAN

Nurul Hikmah Maula<sup>1</sup>, Irda Sari<sup>2</sup>, Matoeari Soelistijaningroem<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan

<sup>1,2,3</sup>Politeknik Piksi Ganesha, Jl. Jend. Gatot Soebroto No. 301 Bandung

E-mail: <sup>1</sup>nurulhikmahmaula06@gmail.com, <sup>2</sup>irdasari13@gmail.com,

<sup>3</sup>matoearisolist@gmail.com

## ABSTRACT

*Human resources refer to individuals who are visible in the provision of health services. Human resources play a crucial role in achieving goals and achieving success. The author analyzes the hospital's human resources in the Pulahtapor section, there is 1 human resource person, which results in ineffective working time with a lot of processing and the number of patients increasing every day which can affect the performance of the human resources. This research aims to understand the workload standards for human resources in the Pulahtapor section in the Medical Records Unit at Al-Ihsan Regional Hospital. This research applies qualitative analysis with a descriptive approach. The method used is standard ABK workload analysis. The results of the research show that there is a deficit in the number of human resources in the Pulahtapor at Al-Ihsan Regional Hospital, which should have two human resources, but currently only has one human resource, so there is a shortage of human resources which results in ineffectiveness. HR performance, especially in the Pulahtapor Section. The number of outpatient reporting staff required is supposed to be 2 (two) people, while currently there is only 1 (one) worker. So the hospital needs to add or recruit 1 (one) officer so that data processing is effective.*

**Keywords:** *Workload Analysis, Outpatient Pulahtapor, Human Labor (HR)*

## ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada individu yang terlihat dalam penyediaan layanan kesehatan. Sumber daya manusia memegang peran yang krusial dalam meraih tujuan dan mencapai keberhasilan. Penulis menganalisis SDM Rumah Sakit pada bagian Pulahtapor terdapat 1 orang SDM sehingga mengakibatkan waktu kerja tidak efektif dengan banyaknya pengolahan dan jumlah pasien yang meningkat setiap harinya dapat berpengaruh pada kinerja SDM tersebut. Tujuan dari penelitian ini untuk memahami standar beban kerja tenaga manusia kesehatan pada bagian Pulahtapor di unit Rekam Medis RSUD Al-Ihsan. Penelitian ini menerapkan analisis kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode yang di pakai yaitu standar beban kerja ABK *workload analysis*. Hasil dari penelitian menunjukkan adanya defisit jumlah tenaga manusia kesehatan di bagian Pulahtapor RSUD Al-Ihsan, yang semestinya memiliki dua orang sumber daya manusia, tetapi saat ini hanya memiliki satu orang sumber daya manusia, sehingga terdapat kekurangan SDM yang mengakibatkan tidak efektifnya kinerja SDM khususnya di Bagian Pulahtapor. Jumlah kebutuhan tenaga Pulahtapor rawat jalan yang seharusnya adalah 2 (dua) orang, sementara saat ini hanya ada 1 (satu) orang tenaga kerja. maka pihak rumah sakit perlu penambahan atau merekrut 1 (satu) orang petugas agar pengolahan data efektif.

**Kata Kunci:** Analisis Beban Kerja, Pulahtapor Rawat Jalan, Tenaga Kerja Manusia (SDM)

## PENDAHULUAN

Ketersediaan tenaga kesehatan manusia khususnya pada bagian pengolahan data dan pelaporan (Pulahtapor) rumah sakit menjadi sangat penting untuk efektivitas kegiatan pengolahan data. sesuai dengan regulasi (Permenkes No 03, 2020) Lembaga pelayanan kesehatan yang memberikan layanan kesehatan komprehensif secara individu, termasuk pelayanan rawat inap, rawat jalan,

dan gawat darurat merupakan definisi dari rumah sakit. Secara umum, Rumah Sakit berperan penting untuk menyediakan layanan yang mencakup aspek preventif, promosi kesehatan, perawatan penyakit, dan rehabilitasi, baik melalui perawatan individu maupun melalui program kesehatan masyarakat. Menurut (Ajabar, 2020) Sumber daya manusia merupakan elemen utama bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Riniwati, Harsuko, 2016) Sumber daya manusia dalam konteks organisasi dapat merujuk pada personil, tenaga kerja, karyawan, atau pegawai. Menurut (Ricardinanto, Prasadia, 2018) Disiplin untuk mengelola hubungan dan peran tenaga manusia kesehatan individu dengan cara yang efisien dan efektif, dengan tujuan untuk memanfaatkannya secara optimal sehingga mencapai maksud bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat merupakan pengertian dari manajemen Sumber daya manusia. Pengolahan data yang efektif dapat berpengaruh pada kinerja SDM dari jumlah tenaga kerja di rumah sakit. Hal ini dapat menunjang efektivitas kegiatan pengolahan dan pelaporan data (Pulahtapor). Metode Analisis Beban Kerja (ABK) ialah sebuah pendekatan perhitungan kebutuhan Tenaga Manusia Kesehatan yang disesuaikan dengan tanggung jawab utama dan fungsi masing-masing di setiap fasilitas pelayanan kesehatan, seperti yang dijelaskan oleh (Mey Chrismawanti, 2020).

Manajemen Pelayanan rekam medis dan informasi kesehatan merupakan aktivitas yang mencakup pengelolaan, pemeliharaan, dan penyediaan informasi kesehatan elektronik dari rumah sakit, praktik dokter, klinik, asuransi kesehatan, dan lembaga kesehatan lainnya (Permenkes No 24, 2022).

Beban kerja, menurut (Y Fransiska, Z Tupti, 2020), adalah proses atau kegiatan yang terlalu berlebihan dan mungkin dapat menyebabkan stress. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan tingkat performa kinerja karyawan karena tuntutan tingkat kemampuan yang sangat tinggi, kecepatan yang sangat tinggi dan jumlah pekerjaan yang sangat besar. Terlalu banyak beban kerja dapat menyebabkan stres, tetapi terlalu sedikit beban kerja dapat membuat bosan atau jenuh. (Koesomowodjojo Suci R. Mar'ih, 2017) Beban kerja adalah menentukan berapa banyak jam kerja yang diperlukan oleh tenaga kerja manusia untuk menyelesaikan tugas tertentu sesuai dengan jangka waktu tertentu. Menurut (Koesomowodjojo Suci R. Mar'ih, 2017) indikator beban kerja ada 3 yaitu kondisi kerja, jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja, dan tujuan yang harus dicapai.

Menurut (T Talib, 2018), Analisis Beban Kerja pegawai rekam medis dilakukan dengan tujuan meningkatkan efisiensi kerja, mengalokasikan pekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat permasalahan sumber daya manusia di unit rekam medis khususnya pada bagian Pulahtapor di RSUD Al-Ihsan hanya berjumlah 1 orang pegawai. Jumlah kunjungan pasien setiap harinya mencapai rata-rata 1500 hingga 1600 pasien, sedangkan jumlah kunjungan pasien perbulan 30.000 hingga 40.000 pasien. Menurut (F Rakhmawati, E Rustiyanto, 2016), ketidakcukupan jumlah petugas Rekam Medis dapat mengakibatkan petugas kesulitan, sehingga beban kerja petugas lebih banyak. Menurut (Sartika Dewi, 2016) Petugas rekam medis yang mengalami kesulitan dalam menghadapi beban kerja mereka mungkin akan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang kemudian dapat berdampak pada peningkatan tingkat stress kerja. Berdasarkan penjabaran masalah yang telah disampaikan, memiliki tujuan untuk melakukan analisis terhadap beban kerja dan menilai keperluan Tenaga Kerja Manusia di bagian Pulahtapor Rawat Jalan di RSUD Al-Ihsan.

## **METODE**

Jenis penelitian menggunakan metode kualitatif dengan penjelasan secara deskriptif. Instrument yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara. Subjek dalam penelitian ini adalah petugas Pulahtapor Rawat Jalan. Objek penelitian adalah tugas pokok dan penunjang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode *workload analysis* (ABK). Waktu pelaksanaannya selama 2 bulan pada 24 Maret 2023 sampai dengan selesai 07 Juni 2023 di RSUD Al Ihsan Provinsi Jawa Barat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam aspek penelitian ini, berbagai rumus digunakan untuk mengestimasi beban kerja di bagian pulahtapor unit rekam medis RSUD Al Ihsan. Metode ABK (Analisis Beban Kerja) adalah salah satu diantaranya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengungkapkan informasi sebagai berikut :

### A. Menetapkan Fasyankes dan jenis SDM

Petugas yang mengerjakan tugas pengolahan data dan pelaporan rawat jalan berjumlah 1 orang lulusan rekam medis.

Tabel 1. Penetapan Fasyankes dan SDM

No	Fasyankes	Bagian Unit	Jenis SDM
1	RSUD AL IHSAN	Pulahtapor Rawat Jalan	SDMK yang mengerjakan pusat olah data dan pelaporan

Pada tabel tersebut menjelaskan tujuan dari waktu kerja tersedia adalah untuk memperoleh jumlah jam kerja yang efektif selama satu tahun. Berikut ini tabel perhitungan WKT di RSUD Al-Ihsan.

### B. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia (WKT)

Tabel 2. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia (WKT)

KODE	KOMPONEN	FORMULA	JUMLAH	SATUAN
A	Hari Kerja	52 x 5	260	hari/tahun
B	Cuti Pegawai		12	hari/tahun
C	Libur Nasional		16	hari/tahun
D	Pelatihan		2	hari/tahun
E	Absen Sakit		4	hari/tahun
F	Waktu Kerja (dalam 1 minggu)		35	jam/mgg
G	Jam Kerja Efektif	70% x 35	24,5	jam/mgg
WK	Waktu Kerja Tersedia (dalam 1 hari)	24,5 x 5	4,5	jam/hari
WKT	Waktu Kerja Tersedia (hari)		270	hari/tahun
	Waktu Kerja Tersedia (Jam)	270 x 4,5	1215	jam/tahun
	WKT dibulatkan dalam jam		1200	jam/tahun
	WKT dibulatkan dalam menit	1200 x 60	72000	menit/tahun

Waktu Kerja Tersedia didefinisikan sebagai jumlah waktu yang tersedia bagi pekerja SDM selama 1 (satu) tahun. Menetapkan waktu kerja tersedia bertujuan untuk memaksimalkan penggunaan waktu kerja secara efisien selama satu tahun. Demikian juga menurut Peraturan

UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, 8 jam sehari untuk 5 hari kerja (Indonesia. Undang-Undang No.11, 2020). Dengan perhitungan 26,25 jam / minggu. Jam Kerja Efektif (JKE) ditetapkan dengan jadwal kerja selama 37 jam 30 menit per minggu, setara dengan 1200 jam pertahun atau 72000 menit per tahun dalam jangka waktu 5 atau 6 hari kerja (Tristy Jayanti, 2016). Berdasarkan perhitungan tabel diperoleh hasil waktu kerja tersedia (WKT) adalah 1215 jam/tahun dibulatkan menjadi 1200 jam/tahun atau 72000 menit per tahun.

### C. Menetapkan komponen beban kerja dan norma waktu

Tabel 3. Menetapkan Komponen Beban Kerja Dan Norma Waktu

No	Jenis Tugas	Kemampuan Beban Kerja	Norma Waktu
1	Tugas Pokok	Pemberian kode ICD-X pada diagnosa pasien	2 Mnt/Px
		Menghitung Laporan Morbiditas dan Mortalitas	60 Mnt/bl n
		Menghitung Laporan Kunjungan	30 Mnt/bl n
		Menghitung Jangkauan pelayanan	30 Mnt/bl n
		Menghitung Satuan Medis Fungsional (SMF)	30 Mnt/bl n
		2	Tugas Penunjang
Rapat Komite	120 Mnt/bl n		
Diklat	60 Mnt/bl n		
Bimbingan PKL	30 Mnt/bl n		

Dari Tabel 3 diatas, kita dapat melihat bahwa ada 5 tugas utama (Pokok) dan 4 tugas

pendukung (Penunjang) di unit bagian pulahatapor rawat jalan RSUD Al-Ihsan.

#### D. Menghitung Standar Beban Kerja

Tabel 4. Standar Beban Kerja

NO	Jenis Tugas	Kegiatan	Norma Waktu	WKT	SBK (WKT/ Norma Waktu)
1	Tugas Pokok	Pemberian kode ICD-X pada diagnosa pasien	2	72000	$72000/2 = 36000$
		Menghitung Laporan Morbiditas dan Mortalitas	60	72000	$72000/60 = 1200$
		Menghitung Laporan Kunjungan	30	72000	$72000/30 = 2400$
		Menghitung Jangkauan pelayanan	30	72000	$72000/30 = 2400$
		Menghitung Satuan Medis Fungsional (SMF)	30	72000	$72000/30 = 2400$
2	Tugas Penunjang	Rapat Bulanan RM	120	72000	$72000/120 = 600$
		Rapat Komite	120	72000	$72000/120 = 600$
		Diklat	60	72000	$72000/60 = 1200$
		Bimbingan PKL	30	72000	$72000/30 = 2400$

Berdasarkan Tabel 4 di atas menjelaskan mengenai Untuk menentukan standar beban kerja pada tugas pokok dan penunjang, perlu dihitung volume pekerjaan yang dihasilkan selama satu tahun menggunakan rumus standar beban kerja. Rumus untuk menghitung Standar Beban Kerja dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$\text{Standar beban kerja (SBK)} = \frac{\text{waktu kerja tersedia}}{\text{norma waktu per kegiatan pokok}}$$

#### E. Menghitung Standar Tugas Penunjang (STP)

Tabel 5. Standar Tugas penunjang

Jenis Tugas	Kegiatan	Norma Waktu	Rata-rata waktu (Mnt/Bln)	WKT Keg	WKT	FTP %
Tugas Penunjang	Rapat bulanan	2 Jam	120 Mnt/Bln	1440	72000	0.02%
	Rapat Komite	2 Jam	120 Mnt/Bln	1440	72000	0.02%
	Diklat	1 Jam	60 Mnt/Bln	720	72000	0.01%
	Bimbingan PKL	0.5 Jam	30 Mnt/Bln	1560	72000	0.02%
FTP Dalam %						0.07%
STP = (1/1-FTP/100)						0.99%

Berdasarkan Tabel 5 diatas Standar tugas penunjang (STP) adalah nilai yang terkait dengan keperluan SDM dalam pelaksanaan tugas pokok. Sementara itu, faktor tugas penunjang (FTP) merujuk pada waktu yang diperlukan untuk menuntaskan seluruh aktivitas dalam unit waktu tertentu (perhari, perminggu, perbulan,persemester, pertahun), terdapat 4 tugas penunjang di bagian pulahatapor rawat jalan RSUD Al-Ihsan.

1. Waktu kegiatan
  - a. Rapat bulanan = 120 menit/bulan
  - b. Rapat komite = 120 menit/bulan
  - c. Diklat = 60 menit/ bulan
  - d. Bimbingan PKL = 30 menit/bulan
2. FTP (Faktor Tugas Penunjang) dan STP (Standar Tugas Penunjang)

#### F. Menghitung Kekurangan Tenaga Kerja Manusia Kesehatan Pulahatapor Rawat Jalan

Tabel 6. Menghitung Kebutuhan SDMK Pulahatapor Rawat Jalan

Jenis Tugas	Kegiatan	Capaian (1 Thn)	SBK	KebutuhanSDMK Pulahatapor Rawat Jalan RM
Tugas Pokok	Pemberian kode ICD-X pada diagnosa pasien	18720	36000	$18720/36000 * 0.99 = 0.51$
	Menghitung Laporan Morbiditas dan Mortalitas	720	1200	$720 / 1200 * 0.99 = 0.59$
	Menghitung Laporan Kunjungan	720	2400	$720/ 2400 * 0.99 = 0.29$
	Menghitung Jangkauan pelayanan	360	2400	$360/ 2400 * 0.99 = 0.14$
	Menghitung Satuan Medis Fungsional (SMF)	360	2400	$360/ 2400 * 0.99 = 0.14$

JKT		1.67
Tugas Penunjang	STP	0.99
Total Kebutuhan SDM (JKT x STP)		1.65
Pembulatan		2

Dengan menggunakan data dalam tabel di atas, perkembangan dalam satu tahun dalam hal jumlah pasien yang datang ke RSUD Al-Ihsan. Dari tabel tersebut terdapat kunjungan rawat jalan dalam 1 bulan berjumlah 18720 pasien. Adapun rumus kebutuhan sumber daya manusia kesehatan (SDMK) sebagai berikut:

$$\text{Kebutuhan SDM} = \frac{\text{capaian (1 tahun)}}{\text{standar beban kerja}} \times \text{STP}$$

JKT (Jumlah Ketentuan Tenaga) tugas pokok  
= 1.67  
STP (Standar Tugas Penunjang)  
= 0.99  
= (JKT) x (STP)  
= 1.67 x 0.99  
= 1.65 dibulatkan menjadi 2

Maka dari itu, kebutuhan SDM untuk petugas pulahtapor rawat jalan di RSUD Al Ihsan adalah 2 orang.

#### G. Menghitung Tinjauan Kebutuhan Tenaga Kerja Manusia Kesehatan berdasarkan metode ABK di RSUD AL-Ihsan Provinsi Jawa Barat

Tabel 7. Rekapitulasi Kebutuhan SDM berdasarkan metode ABK di RSUD Al Ihsan

Jenis Tugas	Jumlah SDM (saat ini)	Jumlah Kebutuhan SDM	Kesenjangan	Keterangan
Petugas Pulahtapor Rawat Jalan	1	2	2-1=1	Kurang

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan penulis mengenai kebutuhan sumber daya manusia kesehatan (SDMK) yaitu Dengan menggunakan pendekatan ABK, dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga rekam medis pada bagian Pulahtapor rawat jalan masih kurang.

Saat ini petugas pada bagian pulahtapor berjumlah 4 orang petugas rekam medis dengan pembagian tugas yang berbeda seperti pelaporan kodefikasi diagnosa rawat inap dan

obgyn, kodefikasi rawat jalan, pelaporan IGD, IRM, IBC dan jangkauan pelayanan serta yang terakhir laporan eksternal DOTS (TB) menggunakan aplikasi SITB, DHF, COVID-19 dengan aplikasi (SIRS Online), HIV menggunakan Aplikasi SIHA dan keracunan.

Dari penjelasan diatas penulis hanya mengamati petugas pada bagian pulahtapor rawat jalan karena terdapat standar beban kerja yang tidak sesuai. Oleh karena itu, untuk menghasilkan beban kerja yang efisien dan berkualitas, diperlukan pengangkatan atau penambahan 1 (satu) SDM.

#### PEMBAHASAN

Penelitian penulis menunjukkan bahwa petugas Pulahtapor sering terlihat tidak efektif dalam tugasnya, salah satu alasan adalah karena keterbatasan sumber daya manusia kesehatan (SDMK), yang mengakibatkan petugas dibagian Pulahtapor memiliki beban kerja yang melebihi kapasitas idealnya. Oleh karena itu, penulis melakukan studi penelitian di RSUD Al Ihsan Provinsi Jawa Barat menggunakan metode analisis beban kerja untuk meningkatkan kinerja petugas agar lebih efektif, serta untuk menentukan jumlah SDM yang diperlukan pada bagian Pulahtapor.

Tugas Pokok petugas Rekam Medis Pulahtapor harus mengkode diagnosis pasien Rawat Jalan pada pedoman ICD-10 dan ICD-9CM. Petugas juga melakukan kegiatan pelaporan data Internal dan Eksternal seperti laporan Morbiditas dan Mortalitas, total kunjungan pasien triwulan, jangkauan pelayanan, dan pelatihan. Petugas Rekam Medis memikul tugas yang melebihi kapasitas mereka karena keterbatasan sumber daya manusia. Produksi kerja dipengaruhi oleh beban kerja. Penambahan tenaga kerja dapat memengaruhi produktivitas kinerja perekam medis di Pulahtapor Rawat Jalan. Saat ini petugas rekam medis saling membantu pekerjaan satu sama lain apabila petugas lain mempunyai waktu luang dikarenakan pihak Rumah Sakit belum merekrut pegawai.

Dari hasil penelitian kami staf pada bagian pulahtapor rawat jalan saat ini berjumlah 1 orang sedangkan hasil perhitungan penulis pada petugas pulahtapor membutuhkan 2 orang petugas pada bagian pulahtapor rawat jalan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan

beban kerja petugas, diperlukan seorang pegawai tambahan pulahtapor rawat jalan agar lebih efektif dan produktif.

## SIMPULAN

Dari hasil yang telah diperoleh peneliti dan dihitung mengenai beban kerja tenaga rekam medis dibagian pulahtapor Rawat Jalan di RSUD Al-Ihsan dengan Metode ABK atau Analisis Beban Kerja, menghasilkan kesimpulan bahwa jumlah staf pulahtapor rawat jalan di RSUD Al-Ihsan berjumlah 1 orang sedangkan berdasarkan perhitungan penulis pada metode ABK dibutuhkan tenaga kerja sebanyak 2 orang, sehingga terjadi kesenjangan yang bisa menimbulkan tidak efektifnya pengolahan data dan pelaporan dikarenakan jumlah pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan saat ini. Maka dari itu pihak RSUD Al-Ihsan provinsi jawa barat perlu melakukan penambahan atau *recruitment* petugas rekam medis dibagian Pulahtapor Rawat Jalan agar kinerja bekerja dengan cara yang paling efisien dan efektif.

Beban kerja pada bagian Pulahtapor Rawat Jalan sering mengalami peningkatan sebagai akibat dari peningkatan jumlah kunjungan pasien rawat jalan setiap harinya. Sehingga terjadinya tidak efektifnya kinerja pada kegiatan pengolahan data baik data dari dalam maupun dari luar.

## DAFTAR PUSTAKA

### Dokumen

- A. Indonesia. Undang-Undang No.11. (2020). *Peraturan Menteri Indonesia Undang-Undang Nomor 11 Tentang Cipta Kerja*. Jakarta.
- B. Permenkes No 03. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan Indonesia Nomor 03 Tahun 2020*. Jakarta.

- C. Permenkes No 24. (2022). *Peraturan Menteri Kesehatan Tentang Rekam Medis (Vol. 24)*. Jakarta.

### Buku Ilmiah

- Nadya Novianti (2023). *Penambahan Karyawan*. Bandung, Jawa Barat.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- F Rakhmawati, E Rustiyanto. (2016). Analisis Beban Kerja Pegawai Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Rekam Medis RS Aisyiah Muntilan. *Analisis Beban Kerja Pegawai Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Rekam Medis RS Aisyiah Muntilan*.
- Koesomowodjojo Suci R. Mar'ih. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahawati Eni. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktifitas kerja*. Sumatra: Kita Menulis.
- Mey Chrismawanti. (2020). Tinjauan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Rekam Medis Berdasarkan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. *Tinjauan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Rekam Medis Berdasarkan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo*.
- mulya, y. (2011). *aa*. bandung: andi.
- Ricardinanto, Prasadia. (2018). *"Human Capital Management"*. IN MEDIA BOGOR.