



ANALISIS IMPLEMENTASI BUDAYA 5R (RINGKAS, RAPI, RESIK, RAWAT, RAJIN) DENGAN PENDEKATAN *LEAN HOSPITAL* PADA RUMAH SAKIT UMUM KABUPATEN TANGERANG

Denies Susanto

Program Studi Administrasi Bisnis Sektor Publik, Politeknik STIA LAN Jakarta
denies050711@gmail.com

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this study is to find out how the implementation of 5R culture (Concise, Neat, Clean, Treat, Diligent) in the health facilities of the Tangerang Regency General Hospital.*

Methods. *The methods used in this research are qualitative methods and descriptive methods. The informants in this study amounted to 5 informants consisting of hospital management, medical administration staff, doctors, nurses and patients. The researcher became the instrument in this study with the help of stationery, recording equipment and interview guides. The data collection in this research is using primary and secondary data collection methods.*

Findings. *The results of the study can be concluded that the application of 5R culture at the Tangerang Regency General Hospital has not been fully implemented optimally. This shows that the standards and methods are well documented. So it is hoped that suggestions and suggestions from researchers can improve the improvement and performance of the 5R culture in hospitals.*

Implications. *Organizations need to pay more attention to the 5R system for every element in the hospital. 5R performance must be implemented consistently and continuously in order to create optimal organizational performance and continuous improvement towards service excellence.*

Keywords : *Work Culture, 5R Culture, Occupational Health and Safety (K3), Lean Hospital*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana implementasi budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) di fasilitas kesehatan Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang.

Metode. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dan metode deskriptif. Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 informan yang terdiri dari manajemen rumah sakit, staff administrasi medik, dokter, perawat dan pasien. Peneliti menjadi instrument dalam penelitian ini dengan bantuan alat tulis, alat rekam dan panduan wawancara. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan metode pengumpulan data primer dan sekunder.

Hasil. Hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya implementasi budaya 5R pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang belum sepenuhnya dijalankan secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa standar serta metode yang terdokumentasi secara baik. Sehingga diharapkan usulan dan saran dari peneliti dapat meningkatkan perbaikan dan kinerja dari budaya 5R di rumah sakit.

Implikasi. Organisasi perlu lebih memperhatikan sistem 5R bagi setiap elemen yang ada di rumah sakit. Kinerja 5R harus diimplementasikan secara konsisten dan berkesinambungan agar terciptanya kinerja organisasi yang optimal dan perbaikan secara terus menerus menuju kesempurnaan pelayanan.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Budaya 5R, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), *Lean Hospital*

1. Pendahuluan

Berdasarkan data yang didapatkan dari Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah yang dilansir dari liputan6.com disebutkan pada tahun 2020 terdapat sebanyak 177.000 kasus kecelakaan kerja yang ada di Indonesia. Data tersebut meningkat tinggi dibanding tahun sebelumnya yang berjumlah 114.000 kasus kecelakaan kerja. Berdasarkan laporan tersebut dapat diketahui bahwasanya K3 merupakan unsur penting dalam suatu pekerjaan di organisasi/perusahaan. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan merupakan suatu upaya dalam pelaksanaan K3 untuk meminimalisir angka kecelakaan kerja. Untuk itu pelaksanaan K3 juga harus didorong dengan membiasakan diri menjaga budaya kerja yang rapi, teratur, terawat dan rajin.

Dengan adanya budaya kerja akan mengurangi kejadian kecelakaan kerja, salah satu budaya kerja yaitu budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin). Budaya kerja 5R di Rumah Sakit Umum Tangerang adalah suatu yang penting untuk menjadikan lingkungan kerja yang aman dan organisasi yang sehat. Budaya ini adalah budaya yang diadopsi dari Jepang yang sudah melegenda. Dalam implementasi budaya 5R akan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja, performa dan produktivitas para pekerja. Metode menerapkan budaya 5R yaitu untuk mengatur dan mengelola tempat kerja menjadi lebih baik secara berkelanjutan dengan mengadopsi prinsip perbaikan secara terus-menerus (*continuous improvement*).

Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang adalah rumah sakit milik pemerintah Kabupaten Tangerang yang melayani fasilitas Kesehatan di wilayah Tangerang dan sekitarnya. Setiap harinya rumah sakit ini ramai dipeuhi pasien yang akan berobat baik itu di instalasi rawat jalan ataupun rawat inap, sehingga kecepatan dan keefektifan pelayanan harus dioptimalkan untuk mencapai kepuasan pelanggan, dalam hal ini adalah pasien yang berobat.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan, penulis ingin melakukan riset terkait analisis implementasi budaya 5R dengan pendekatan lean hospital pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang. Tujuan umum dalam penelitian ini untuk menganalisis implementasi budaya 5R.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Budaya 5R. 5R adalah terdiri dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. Kata tersebut adalah satu kesatuan yang utuh dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain serta harus dilakukan secara runtut. Metode kerja 5R memang lumrah ditemukan pada suatu manufaktur, namun metode kerja yang menjadi budaya ini juga dapat diterapkan pada semua sektor termasuk di rumah sakit. Dilansir dari situs dewey.petra.ac.id/ 5S atau di Indonesia dikenal dengan 5R merupakan singkatan yang isinya adalah:

- 1) SEIRI/Ringkas, merupakan kegiatan menyingkirkan dari tempat kerja semua barang/peralatan yang tidak diperlukan untuk aktivitas kerja saat ini
- 2) SEITON/Rapi, merupakan mengatur barang-barang yang dibutuhkan agar mudah digunakan dan memberi label agar penyimpanannya mudah dimengerti oleh siapa saja
- 3) SEISO/Resik, merupakan kegiatan membersihkan kotoran dan debu dari tempat kerja
- 4) SEIKETSU/Rawat, merupakan dianggap sebagai pengulangan seiri, seiton, dan seiso serta sebagai kesadaran dan aktivitas tetap untuk memastikan bahwa keadaan 5S dipelihara
- 5) SHITSUKE/Rajin, merupakan membuat kebiasaan untuk mempertahankan program 5S yang sudah berjalan sesuai dengan prosedur yang benar.

Konsep Lean Hospital. Widiatama, (2018) mengungkapkan, hal yang paling sederhana dan paling elegan mengenai *Lean* yang berasal dari budaya Toyota menurut Graban dalam "*Lean Hospital*" terdiri dari dua bagian:

1) *Total Elimination Of Waste*

Pemborosan, *muda*, atau *waste* merupakan segala aktifitas yang tidak membantu proses penyembuhan terhadap pasien.

2) *Respect Of People*

Respect yang dimaksud dalam *lean* adalah memotivasi pegawai agar melaksanakan pekerjaan menjadi lebih baik dan konstruktif.

Dalam konsep *lean*, juga terdapat usulan desain *error proofing* yang merupakan suatu metode yang sederhana untuk meminimalisir kelalaian atau kesalahan yang dilaksanakan oleh petugas/pegawai.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Informan dalam penelitian ini berjumlah lima orang yang terdiri dari manajemen, staff administrasi medik, dokter, perawat dan pasien. Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang. Peneliti menjadi instrument dalam penelitian ini dengan bantuan alat tulis, alat rekam dan panduan wawancara. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan metode pengumpulan data primer dan sekunder.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum RSUD Tangerang

Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang berdiri diatas lahan seluas 37.000 m². Dalam perkembangannya RSUD Kabupaten Tangerang didirikan pada tahun 1928 dan menjadi rumah sakit yang berdiri sejak zaman kolonial Belanda. Rumah Sakit tertua di Tangerang ini, termasuk salah satu rumah sakit rujukan utama dan terlengkap yang ada pada provinsi Banten. Sepanjang perjalannya rumah sakit ini telah menorehkan beragam prestasi dan penghargaan baik didapat dari Kementerian Kesehatan ataupun lembaga independen lainnya. RSUD Kabupaten Tangerang saat ini memperoleh akreditasi Rumah Sakit Kelas B Pendidikan. Dengan kami ada untuk anda, diharapkan RSUD Kabupaten Tangerang dapat menjadi rumah sakit yang dapat memenuhi kebutuhan fasilitas kesehatan masyarakat dengan pelayanan yang prima dan profesional, khususnya bagi masyarakat di wilayah Tangerang.

Karakteristik Informan

Karakteristik informan dalam penelitian ini bila dilihat dari rentang usia para responden berada dikisaran 25 tahun - 45 tahun. Data informan terkait latar belakang pendidikan dapat dilihat seperti pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Data Latar Belakang Pendidikan Informan

No	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah
1	SMA	1 orang
2	Diploma 3 (D3)	1 orang
3	Strata Satu (S1)	1 orang
4	Strata Dua (S2)	2 orang

Sumber : Data Olahan

Analisis Budaya 5R di RSUD Kabupaten Tangerang

Implementasi budaya 5R sebenarnya telah diterapkan oleh Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang. Salah satu kegiatan yang dilakukan yaitu kegiatan kebersihan, baik dilingkungan rumah sakit ataupun fasilitas pendukung lainnya. Namun budaya 5R ini tidak sepenuhnya optimal dikerjakan oleh seluruh elemen yang ada di rumah sakit secara rutin dan berkesinambungan, Dari hasil pengamatan langsung di lapangan, masih banyak ditemukan berkas-berkas rekam medis yang tidak dimusnahkan walaupun sudah berumur simpan lebih

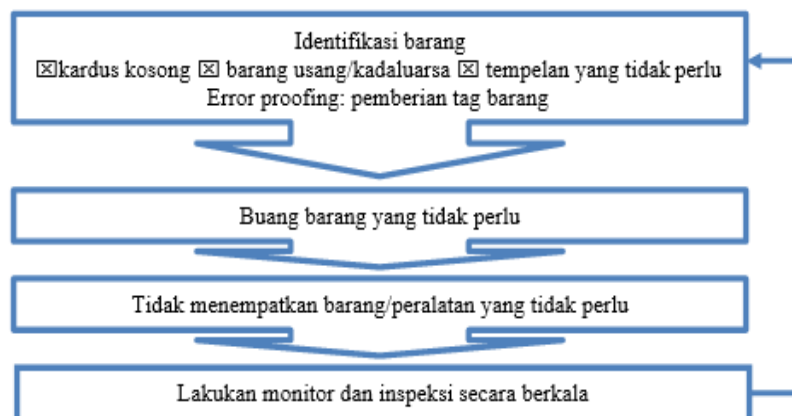
dari lima tahun, sehingga penumpukan berkas semakin banyak. Terdapatnya kardus atau barang yang tidak terpakai dan berserakan, berbagai tempelan di dinding atau rak-rak yang tidak diperlukan dan tidak enak di pandang serta banyaknya brang-barang yang telah usang. Selain itu juga belum adanya pengelompokan peralatan dan barang serta menandai lokasi penempatannya, dll.

Usulan implementasi Budaya 5R dan mengimplementasikan *Error Proofing*

Budaya 5R merupakan suatu bentuk upaya yang mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, budaya ini dapat diterapkan secara individu ataupun organisasi. Budaya kerja 5R dapat membuat suasana tempat kerja menjadi lebih bersih, asri dan nyaman serta menjadikan metode kerja menjadi lebih teratur dan sistematis. Implementasi budaya 5R akan berdampak dalam peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja para pegawai. Pelaksanaan 5R juga harus menghilangkan pemborosan (*waste*) yang terjadi selama proses pelayanan seperti menghilangkan waktu tunggu pasien, dokter, dan perawat yang telalu lama. Salah satu kultur dari *lean hospital* adalah melakukan pengembangan desain *error proofing*. Secara prinsip *error proofing* difungsikan agar mempersempit peluang terjadinya kesalahan yang disebabkan oleh *humam eror*. Sebagai bentuk usulan perbaikan, desain implementasi *error proofing* juga dibuat secara sederhana dan efektif sehingga mudah diaplikasikan dan diimplementasikan oleh para pegawai dilapangan. Sehingga metode sederhana ini sangat diperlukan pada RSUD Kabupaten Tangerang sebagai bentuk solusi berupa sistem yang membuat pegawai meminimalisi kesalahan.

1) Seiri/Sort/Ringkas

Yaitu memisahkan dan membuang barang yang tidak diperlukan. Dari hasil pengamatan memperlihatkan masih banyak ditemukan berkas-berkas rekam medis yang tidak dimusnahkan walaupun sudah berumur simpan lebih dari lima tahun, sehingga penumpukan berkas rekam medis semakin menumpuk dan tidak terkendali. Didapatkan juga banyak kardus kosong yang berserakan dan barang-barang usang yang tidak dibenahi di area kerja, selain itu para pekerja suka melakukan kebiasaan menempelkan kertas *pos it* pada dinding/rak area kerja sehingga membuat suasana area kerja tidak tertata dan tidak rapih. Keadaan ini jelas dapat mengganggu aktivitas petugas saat melakukan proses pelayanan atau aktivitas bekerjanya. Pertama, identifikasikan barang-barang yang diperlukan dan tidak perlukan. Buatlah *ceklis* barang-barang yang diperlukan di area kerja. Seluruh area tempat kerja yang dilalui oleh mobilitas pegawai harus tertata dan bersih dari barang-barang yang tidak diperlukan. Instrumen *error profing* berupa *labelling* atau penandaan pada barang atau tempat peletakan barang. Hasil dari aktivitas kegiatan ini akan membuat tempat bekerja menjadi lebih rapi, aman dan tertata dan ruang di area kerja menjadi lebih lega. Selain itu dapat membuat proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien sehingga memperpendek waktu tunggu arau waktu proses baik dari pelayanan ara. Contoh tahapan identifikasi dapat dilihat seperti gambar 1 di bawah ini :



Gambar 1 Identifikasi Budaya 5R Pada Tahap *Seiri/Ringkas*

2) *Seiton/Set-to-Order/Rapi*

Dalam budaya rapi di Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang yaitu mengklasifikasikan dan mengelompokkan *tools*/peralatan dan barang serta menandai atau membuat *visual management* lokasi penempatannya. Saat pengamatan di lapangan ditemukan waktu pencarian barang yang lama karena barang tersebut yang sulit diketemukan oleh petugas. Tidak adanya standar penempatan yang baku menjadi persoalan dalam hal ini. *Waste* atau pemborosan ini harus segera dihilangkan untuk memperbaiki proses kerja yang ada. Peletakan peralatan dan barang-barang pendukung harus diletakan pada tempat yang mudah dijangkau oleh petugas, selain itu terdapat *visual management* atau penanda untuk memudahkan petugas dalam proses pencarian barang tersebut. Usulan *error proofing* yaitu membuat kotak tempat penyimpanan khusus material atau peralatan dan *labelling*/penanda yang ditempelkan pada dinding/rak/*shelving*/laci untuk menandakan nama barang yang di simpan sehingga memudahkan proses pencarian dan terorganisir secara baik. Hasil dari kegiatan ini dapat memudahkan petugas dalam proses pencarian barang dan memperpendek *lead time* yang ada.

3) *Seiso/Shine/Resik*

Memonitoring dan melakukan inspeksi untuk mencari *waste* di area kerja mutlak dilaksanakan untuk menciptakan suasana kerja yang bersih dan terorganisir. Area kerja masing-masing pegawai merupakan tanggung jawabnya. Seluruh lingkungan area kerja harus senantiasa bersih dan rapih. Meja, kursi, ATK, peralatan komputer, area penyimpanan harus bersih dan sedap untuk di pandang. Tempat sampah pada area kerja bisa diklasifikasikan dalam 3 kategori, yaitu sampah organik, sampah non-organik ataupun sampah B3 dan setelah selesai melakukan aktivitas pekerjaan sampah harus dibuang secara rutin setiap harinya. Dokumen atau kertas-kertas dapat dioptimalkan penggunaannya sebaik mungkin. Kertas bekas dapat dikumpulkan pada suatu tempat untuk dapat digunakan kembali untuk kepentingan lain. Hasil dari kegiatan ini dapat membuat lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman dan meningkatkan moral serta kedisiplinan pegawai.

4) *Seiketsu/Standardize/Rawat*

Melakukan standarisasi implementasi 5R/5S ditempat kerja sesuai dengan arahan atau aturan management sehingga kegiatan 5R/5S ini dapat menjadi sebuah karakter dan budaya kerja dari para pegawai. Standarisasi dibuat dalam kerangka dokumentasi *standardize work* untuk setiap fungsi pekerja sedangkan dokumentasi SOP (*Standard Operating Procedure*) dibuat untuk setiap detail aktivitas. Standar pelaporan juga harus dibuat dan dibakukan, pelaporan ini diantaranya berupa *daily report*/laporan kegiatan harian, laporan *Key Performance Indicator* yang dilaporkan secara berkala setiap bulannya dan laporan kemajuan dari program *improvement*. Sebagai *error proofing*, papan pengumuman dibuat agar pelaporan dapat mudah diketahui dan diidentifikasi.

5) *Shitsuke/Sustain/Rajin*

Rajin adalah kunci terakhir dalam 5R. Kedisiplinan ditekankan untuk terus menjaga budaya kerja yang telah dilaksanakan tetap efektif berjalan dan terus berkesinambungan diperbaiki. Audit 5R dapat dilakukan secara berkala untuk memastikan program ini berjalan dengan baik dan efektif. Program *learning organization* seperti *idea suggestion*, *QCC* dan *OJT*, dilakukan untuk menjaga perbaikan berkesinambungan program 5R di RSU Kabupaten Tangerang.

Membentuk Budaya *Learning Organization* dan Program Kaderisasi

Kaizen adalah budaya jepang yang berprinsip untuk terus-menerus melakukan perbaikan secara berkesinambungan. Berhenti memperbaiki sama saja mematikan roda organisasi. Di dalam konsep *lean* prinsip perubahan manajemen/organisasi dapat dilakukan dengan tiga program. Karakter dan budaya *learning organization*, yaitu organisasi yang selalu ingin belajar dan memperbaiki diri baik itu secara perorangan maupun sebagai kelompok/team organisasi akan dibentuk melalui ketiga program tersebut. Program ini dapat meningkatkan kemampuan inovasi dan pembelajaran bagi pegawai semakin sering para pegawai diikutkan pada program ini, komunikasi, kemampuan *analytical thinking*, *problem*

solving akan semakin meningkat. Sehingga motivasi, kemampuan pengambilan keputusan dan sumber daya inovasi dapat banyak tercipta di organisasi. Tahapan tiap program dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2 Metode *Learning Organization* Program

Program	Pelaksana	Periode Pelaksanaan
<i>Idea Suggestion</i>	Pegawai level staff	Minimum 1 ide/pegawai/bulan
<i>Quality Control Circle</i> (QCC)	Kelompok (3-10 pegawai)	Minimum 1 program QCC/semester
On The Job Training (OJT)	Pegawai baru	Presentasi proposal proyek <i>improvement</i> di semester pertama dan laporan implementasi proyek <i>improvement</i> di semester kedua

Sumber : Data Olahan



Gambar 2 Tahapan-Tahapan Pada *Learning Organization* Program

Sumber : Data Olahan

Ketiga program tersebut adalah tata cara dalam membentuk budaya *learning organization* dan program kaderisasi sehingga setiap pegawai dapat diberikan kesempatan dan keleluasaan untuk menyampaikan idenya dan berkompetisi untuk menyalurkan inovasinya. Selain itu juga pelaporan OJT dapat menjadi saran evaluasi yang baik untuk manajemen dalam menilai kinerja para pegawainya (khususnya para pegawai baru). Sehingga perbaikan kinerja organisasi terus meningkat dan inovasi dari para pegawai juga terus bertumbuh seiring kemajuan zaman. Kader-kader yang unggul dan kompeten dapat terus tercipta dari program ini yang semuanya diciptakan untuk kemajuan dari RSU Kabupaten Tangerang.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari pelaksanaan penelitian pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang dapat disimpulkan bahwa implementasi budaya 5R seperti ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin belum diterapkan secara optimal, karena budaya 5R merupakan suatu keharusan yang harus dilakukan dan wajib diadakan secara optimal dan berkesinambungan maka peneliti memberikan beberapa usulan implementasi budaya 5R dan mengimplementasikan error proofing yang diantaranya:

- 1) Aktivitas Ringkas: mengidentifikasi barang-barang yang diperlukan dan tidak diperlukan. Buatlah *ceklis* barang-barang yang diperlukan di area kerja. Seluruh area tempat kerja yang dilalui oleh mobilitas pegawai harus tertata dan bersih dari barang-barang yang tidak diperlukan.
- 2) Aktivitas Rapi: mengklasifikasikan dan mengelompokkan *tools*/peralatan dan barang serta menandai atau membuat *visual management* lokasi penempatannya.
- 3) Aktivitas Resik: memonitoring dan melakukan inspeksi untuk mencari *waste* di area kerja untuk menciptakan suasana kerja yang bersih dan terorganisir
- 4) Aktivitas Rawat: melakukan standarisasi pelaksanaan 5R/5S ditempat kerja sesuai dengan kesepakatan atau aturan management sehingga kegiatan 5R/5S ini dapat menjadi sebuah karakter dan budaya kerja dari para pegawai.

5) Aktivitas Rajin: kedisiplinan ditekankan untuk terus menjaga budaya kerja yang telah dilaksanakan tetap efektif berjalan dan terus berkesinambungan diperbaiki. RSUD Kabupaten Tangerang harus lebih memperhatikan sistem 5R/5S bagi setiap elemen yang ada di rumah sakit. Kinerja 5R/5S harus diimplementasikan secara konsisten dan berkesinambungan agar terciptanya kinerja organisasi yang optimal dan perbaikan secara terus menerus menuju kesempurnaan pelayanan.

Daftar Pustaka

- <https://dewey.petra.ac.id/repository/jiunkpe/jiunkpe/s1/tmi/2019/jiunkpe-is-s1-2019-25415067-44538-improvement-chapter2.pdf>
- <https://dinkesjatengprov.go.id/v2018/2019/05/06/5-r-ringkas-rapi-resik-rawat-rajin-antara-slogan-dan-pelaksanaan/>
- <https://rsud-tangerangkab.id/sejarah-rsu-kabupaten-tangerang/>
- <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4454961/jumlah-kecelakaan-kerja-meningkat-di-2020-capai-177000-kasus>
- Kartika, H. Hastuti, T. (2011). *Analisa Pengaruh Sikap Kerja 5S dan Faktor Penghambat Penerapan 5S Terhadap Efektivitas Kerja Departemen Produksi di Perusahaan Sepatu*. Jurnal Ilmiah PASTI. Vol V, Edisi 1. Halaman 47 sampai dengan Halaman 54
- Moleong, L. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muharromah, I. A, Siswanto. (2012). *Implementasi Budaya 5R Sebagai Budaya Kerja di PKTN*, Jurnal Teknoekonomi ISSN 1978-2918, Pusat Kemitraan Teknologi Nuklir
- Purwanto, A, F. (2018). *Penerapan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) di PT. Pertamina DPPU Adi Sumarmo Boyolali*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta
- Rantung, Pinontoa, Suoth. (2018). *Analisis Penerapan Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Pada Pembangunan Gedung Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi oleh PT Adhi Karya (Persero), Tbk*. Jurnal KESMAS, Vol. 7 No. 5, 2018. Universitas Sam Ratulangi:Manado
- Solihin, D., Ahyani, A., & Setiawan, R. (2021). The Influence of Brand Image and Atmosphere Store on Purchase Decision for Samsung Brand Smartphone with Buying Intervention as Intervening Variables. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 262-270. doi:<http://dx.doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.30847>
- Solihin, D., Ahyani, Karolina, Pricilla, L., Octaviani, I.R. (2021). Pelatihan Pemasaran Online Berbasis Digital Untuk Meningkatkan Penjualan Bisnis Online Pada UMKM Di Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *DEDIKASI PKM*. 2(3). 307-311.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi& Bisnis*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Widiatama, Yulizar. (2018). *Simulasi Perbaikan Alur Pelayanan Pasien Rawat Jalan Dengan Pendekatan Lean Hospital Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri Vol 1 No. 1, 2018. Universitas Pamulang: Tangerang