



Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Klinik Kecantikan Klik Beauty Metro

Dewi Wafiq Azizah¹, Elinda Reflika², Lilis Renfiana³

¹²³ Institut Agama Islam Negeri Metro, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Nov 28th, 2023

Revised Aug 19th, 2024

Accepted Aug 23th, 2024

Keyword:

Manajemen
Sumber daya insani
Klinik kecantikan

ABSTRAK

Manajemen sumber daya insani sangat penting karena itu adalah modal manusia yang mendorong semua operasi perusahaan, termasuk yang mengarah pada pencapaian semua tujuan perusahaan, SDI adalah sumber daya yang paling berharga yang tersedia untuk sebuah organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif pendekatan diskriptif dengan sumber data primer dan sekunder, data primer di peroleh dengan cara wawancara, observasi, sedangkan sumber data sekunder melalui jurnal, buku, dan internet. Hasil dari penelitian ini melihat bahwa klinik kecantikan beauty metro telah menerapkan sumber daya insani dengan baik, seperti proses perekrutan, seleksi, penilaian, pengembangan, pelatihan. Yang dimana sudah sesuai dengan syariat islam. Seleksi dan rekrutmen yang di lakukan oleh klinik kecantikan beauty melalui beberapa tahap yaitu open rekrutmen dan media rekrutmen seperti instagram, kemudian bagian seleksi hanya menggunakan wawancara. Sedangkan pada proses penilaian, pengembangan, pelatihan klinik kecantikan beauty melihat dari kinerja karyawan. Di harapkan klinik kecantikan beauty dapat mempertahankan system-sistem sumber daya insani dengan baik agar mampu menunjang keberhasilan dari sebuah tujuan.



© 2024 The Authors. Published by UNJA.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Dewi Wafiq Azizah
Institut Agama Islam Negeri Metro
Email: dewiwafiq@gmail.com

Pendahuluan

Di era globalisasi yang sangat intens, persaingan internal bermunculan di dunia bisnis mengakibatkan terciptanya banyak perusahaan yang berdiri di bidang yang sama, contohnya yaitu banyaknya klinik kecantikan yang tersedia saat ini yang juga menawarkan perawatan penuh dengan alat canggih di klinik agar konsumen mendapatkan hasil yang diinginkan. Oleh

karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor seperti pelayanan yang memuaskan sehingga dapat mempengaruhi keputusan konsumen menggunakan produk dan layanan yang ditawarkannya dan membuat reservasi untuknya. Dunia usaha tidak dapat berkembang karena tidak dapat menciptakan struktur dan sistem organisasi yang sesuai, pembagian kerja dan wewenang yang tidak jelas, status pegawai dan masalah gaji. Mereka juga gagal merekrut talenta profesional dan mengembangkan kebijakan SDM yang lebih baik. (Setiawan, 2018) Agar konflik tersebut tidak muncul maka perusahaan harus memahami akar permasalahan konflik tersebut, dan akar permasalahan yang sering muncul adalah ketidakmampuan memadukan nilai-nilai tujuan individu dan tujuan bersama dalam kemajuan perusahaan. Jika faktor internal penyebab kegagalan tidak diantisipasi maka akan berdampak buruk bagi perusahaan, terutama pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan aset terpenting perusahaan. (Muhammad Isa, 2016) Fungsi SDM sendiri mencakup fungsi yang berkaitan dengan rekrutmen, pengangkatan, pelatihan, pengembangan, kompensasi dan evaluasi kinerja (Dirgantoro, 2007; Omero, 2005). Menghadapi persaingan dengan menerapkan sumber daya yang tepat agar terus bertahan dalam bisnis yang dijalankannya. Klinik kecantikan merupakan sebuah produk yang menjadi tren kecantikan masa kini untuk mendapatkan wajah indah menawan yang banyak diminati dan digemari oleh semua kalangan pada saat ini. Permintaan masyarakat untuk perawatan kecantikan dan kebutuhan untuk melakukan terapi kecantikan tidak hanya pada orang dewasa tapi juga trennya bergeser kepada generasi milenial dan tak hanya bagi perempuan namun juga konsumen laki-laki.

Klinik kecantikan Klik Beauty Metro mengutamakan kepuasan konsumen ketika pelanggan masuk, mereka menyambut dengan senyuman pelayanan yang mencakup pelayanan yang memuaskan menambah atau memperbarui alat produk yang digunakan dalam pengobatan dan untuk memberikan pelayanan terbaik anda harus mempunyai kemampuan atau pengalaman dalam menangani konsumen tersebut. Oleh karena itu, terdapat inovasi dalam perawatan dan peralatan yang digunakan di klinik. Karyawan juga harus mengetahui cara menggunakan dan melakukannya benar dan benar. Sangat penting bagi karyawan untuk berkembang pelayanan kepada konsumen sehingga konsumen merasa puas dan pada akhirnya ingin kembali lagi. Sebaliknya jika karyawan jika tidak memberikan pelayanan yang baik, apa jadinya konsumen tidak ingin kembali itu sebabnya karyawan membutuhkannya pelatihan ulang progresif untuk mempertahankan keterampilan dan kemampuan memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen berdasarkan peraturan dibuat oleh Klinik kecantikan Klik Beauty Metro.

Efisiensi tenaga kerja adalah salah satu faktor terpenting dalam sebuah sepeda organisasi. Tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau karyawan hasil yang optimal diperoleh dengan Perusahaan ingin karyawannya bekerja dengan sungguh-sungguh dengan kemampuan mencapai hasil kerja yang baik. Oleh karena itu, pegawai harus memaksimalkan kinerjanya mereka karena kinerja tinggi adalah salah satu persyaratannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Rasa tanggung jawab, jadi satu Pegawai harus mencapai hasil sesuai dengan lingkup prestasi kerjanya bidang keahlian dan tanggung jawabnya.

Literature Review

Pengertian Sumber Daya Insani

Sumber daya insani adalah nama lain dari sumber daya manusia, kata insani berarti atau berkaitan dengan manusia, atau kemanusiaan. Konsep "Insani" berarti makhluk basyariyyah mengacu pada aktivitas biologis, fisiologis atau fisik. serta aktivitas manusia yang berkaitan dengan aktivitas intelektual dan spiritual. Dalam konteks ilmu manajemen syariah, sumber daya manusia harus mempunyai sifat atau sifat yang mengarah pada sifat para Nabi. Sumber daya manusia atau yang biasa dikenal dengan SDI merupakan sumber daya yang sangat penting yang ada pada suatu perusahaan, karena sumber daya manusia inilah yang akan menjalankan setiap rangkaian kegiatan bahkan sampai pada tahap pencapaian setiap tujuan

perusahaan, dengan demikian SDI merupakan sumber yang paling penting yaitu kekuasaan ada di dalam suatu perusahaan (Linda Sari, Ridan Muhtadi, Mansur, 2020).

Tujuan dari manajemen SDI adalah untuk meningkatkan pembentukan tenaga kerja yang produktif dengan menggunakan berbagai pendekatan taktis, moral, dan sosial. Tujuan ini mengarahkan penelitian ke dan penggunaan manajemen SDI, kadang-kadang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengumpulan metodis dari berbagai pengalaman dan temuan penelitian di bidang sumber daya manusia, mengingat pentingnya sumber manusia dalam mencapai tujuan bisnis. Dalam proses mencapai tujuan perusahaan, manajemen harus menangani masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (orang) serta bahan baku, peralatan, uang, dan kondisi kerja. Orang adalah orang yang mengendalikan faktor produksi (Achmad, Edi Mulyanto, Ahmadi, 2022).

Pengertian manajemen menurut Fatahullah Juhdi, adalah suatu proses dari kegiatan yang mengkoordinasikan dengan kegiatan lainnya sehingga dari kegiatan yang dimaksud memperoleh hasil (output) sebanyak-banyaknya dan dilaksanakan dengan pendekatan yang efektif dan efisien (Rahmawati, 2020). Secara umum Manajemen sumber daya insani adalah pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan khusus untuk pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu bisnis untuk mencapai tujuan (Sari Muhadi, & Mansur). Secara umum, dalam manajemen bisnis, manajemen sumber daya manusia (SDM) mengacu pada cara memaksimalkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Guest Ketika Tamu meyakini bahwa kebijakan yang diambil suatu organisasi terkait pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk menyatukan elemen-elemen yang ada dalam organisasi, keterikatan karyawan, dan fleksibilitas organisasi dalam operasional, motivasi serta mencapai kualitas hasil kerja yang maksimal (Sari Muhadi, & Mansur).

Dalam menerapkan sumber daya insani dapat di lakukan sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah program dimana menghasilkan sejumlah tenaga kerja potensial yang memenuhi syarat untuk bekerja di suatu organisasi atau industri . Rekrutmen adalah suatu proses perekrutan personel yang memenuhi syarat untuk bekerja di organisasi atau industri. Rekrutmen sebagai kegiatan bertujuan untuk mengumpulkan calon-calon posisi yang sesuai bagi yang berniat mengisi posisi tertentu pada pekerjaan.

Rekrutmen mempunyai dua metode yaitu metode rekrutmen terbuka dan metode rekrutmen tertutup, metode ini digunakan sesuai dengan kondisi organisasi metode terbuka adalah metode pencarian sumber daya manusia dengan mengiklankan lamaran kerja secara luas, misalnya dengan memasang iklan di media massa, sehingga calon potensial lebih tercakup dengan liputan di seluruh dunia. Sedangkan proses tertutup melibatkan perekrutan sumber daya manusia potensial dengan menyampaikan informasi tentang pembukaan lamaran hanya kepada orang tertentu. Oleh karena itu, informasi tidak tersebar luas sehingga jumlah calon potensial terbatas (Mina, 2020).

- a. Sumber rekrutmen

Sebagian besar pemilik bisnis menggunakan sumber daya penyewaan internal dan eksternal. Selain memupuk sumber daya internal, organisasi yang beroperasi dalam pengaturan dan situasi kompetitif yang berkembang pesat dapat memprioritaskan sumber daya eksternal.

- b. Metode rekrutmen

Jumlah orang yang diterima oleh organisasi akan sangat dipengaruhi oleh proses perekrutan.

- c. Proses perekrutan dimulai ketika kandidat dicari dan berakhir ketika aplikasi dikirim ke perusahaan. Ketika karyawan baru dipilih, hasilnya adalah

sekelompok pencari kerja. Pentingnya proses penarikan berasal dari fakta bahwa sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitasnya.

2. Seleksi

Seleksi adalah proses mengidentifikasi dan memilih sekelompok kandidat atau pertanyaan penting, karena efektivitas seleksi tergantung langsung pada ukuran dan kualitas jumlah kandidat untuk suatu posisi. Efektivitas proses rekrutmen dan seleksi akan berdampak pada kinerja dan keterlibatan karyawan serta berkontribusi terhadap peningkatan kinerja (Mina, 2020).

Sedangkan sistem seleksi yang baik dan akurat mempunyai tiga tujuan, yaitu:

- a. Akurasi, khususnya kemampuan menyeleksi dengan mempertimbangkan efek pasti terhadap kinerja calon .
- b. Kewajaran, yaitu menjamin persamaan kesempatan bagi setiap calon yang memenuhi persyaratan sistem seleksi .
- c. Keyakinan, mengacu pada sejauh mana seseorang yang mengambil keputusan yakin akan manfaat yang akan diperoleh.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Achmad S. Ruky mengutip pernyataan Bernadin dan Russell bahwa mengartikan kinerja atau prestasi sebagai catatan hasil yang diperoleh dari fungsi operasional tertentu atau pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu. Menurut Sentngono, kinerja atau prestasi kerja berkaitan dengan prestasi profesional seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab berdasarkan tugas, baik secara perseorangan maupun kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi secara khusus. Jadi penilaian kinerja dapat dianggap sebagai kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mengukur dan mengevaluasi prestasi kerja seorang karyawan terhadap perusahaan tersebut selama jangka waktu tertentu (Sari Muhadi, & Mansur).

Pengukuran kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pekerjaan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam situasi ini, sangat penting untuk memastikan apakah tujuan pengukuran adalah untuk menilai kepribadian atau hasil kinerja. Setidaknya tiga variabel signifikan harus dipertimbangkan saat mengukur kinerja: perilaku output dan hasil. Penilaian perilaku, karakter, atau kinerja seseorang yang berfungsi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan staf disebut penilaian kinerja.

- a. Meningkatkan prestasi karyawan
- b. Standar kompensasi yang layak
- c. Penempatan karyawan
- d. Pelatihan dan pengembangan
- e. Penataaf staf (Fatmawati, 2018).

4. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu metode yang digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan karyawan atau pekerja yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu pada suatu perusahaan atau organisasi. Mathis dan Jackson (2003) yang dikutip memiliki empat tahapan atau proses pelatihan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, antara lain (Shinta Devi Apriliana & Ertien Rining Nawangsari, 2021).

- a. Peringkat: Metode yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi keterampilan sumber daya manusia. Penerapannya bertujuan untuk

mengidentifikasi dan merekrut pegawai yang dinilai berpotensi, dari sudut pandang manajemen, untuk mengisi posisi tertentu di masa depan.

- b. Desain: langkah-langkah penting yang harus diambil untuk memastikan bahwa manajemen akan memiliki produk pelatihan yang dirancang secara profesional yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi,
 - c. Pengiriman: Diproduksi pada tahun , memberikan kemampuan untuk menugaskan peralatan kepada pelatih sehingga pelatih dapat melatih tentang suatu subjek. Tujuannya agar peserta diklat mempunyai kemampuan melatih.
 - d. Evaluasi: Proses penentuan kemajuan suatu program pelatihan sehubungan dengan tujuan yang ingin dicapai.
5. Pengembangan

Menurut Krismiyati, pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis, yang dirancang secara sadar untuk membekali karyawan suatu perusahaan dengan keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, baik pada tingkat saat ini maupun di masa depan. Saat ini dan di masa depan. Sedangkan menurut Tarigan & Nasution, pengembangan sumber daya manusia adalah proses mempersiapkan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi terkait dengan tugas dan fungsi mereka di perusahaan, hal ini dilakukan dengan meningkatkan kemampuan mereka. kemampuan intelektual untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang secara sadar dilakukan untuk mendorong pegawai atau karyawan agar memperoleh keterampilan atau kemampuan lebih sehingga dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan di masa depan (Shinta Devi Apriliana & Ertien Rining Nawangsari, 2021).

Metode

Penelitian yang dipilih oleh peneliti dengan menggunakan deskriptif dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif untuk bisa mengetahui suatu keadaan atau situasi bahkan proses secara terperinci dan jelas mengenai penerapan manajemen sumber daya insani di Klinik Kecantikan Klik Beauty Metro. Adapun sumber data yang digunakan peneliti yaitu data primer. Data primer dalam penelitian ini merupakan hasil wawancara peneliti dengan pemilik Klinik Kecantikan Klik Beauty Metro.

Penelitian kualitatif melibatkan mengumpulkan wawasan spesifik dari sumber informasi, melaporkan temuan dalam pengaturan alami, dan mengembangkan gambaran yang komprehensif dan kompleks yang dapat diungkapkan dalam kata-kata untuk lebih memahami fenomena manusia atau sosial (Fadli, 2021).

Sumber data

1. Data primer
Sumber data primer yang di gunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara terhadap pemilik klinik Kecantikan Klik Beauty Metro dan karyawan
2. Data sekunder
Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini melalui jurnal dan internet

Hasil dan Pembahasan

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Insani di Klinik Kecantikan Klik Beauty Metro.

Berikut hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai implementasi manajemen sumber daya insani pada aspek rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja karyawan serta kompensasi di klinik kecantikan klik beauty metro.

Rekrutmen

Proses rekrutmen adalah tahap awal dimana seseorang atau calon karyawan mengetahui tentang adanya informasi lowongan pekerjaan di sebuah perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik atau bos Klik Beauty Metro, dijelaskan bahwa proses rekrutmen yang diterapkan di klinik kecantikan Kik Beauty Metro sebagai berikut :

1. *Open Recruitmen*

Tahap untuk *open recruitmen* di Klik Beauty Metro berdasarkan hasil wawancara dengan pemiliknya yaitu mereka hanya membuka rekrutmen ketika ada karyawan yang *resign* atau membutuhkan banyak karyawan dibidang yang lumayan sulit.

2. Media Rekrutmen

Media yang digunakan oleh klinik kecantikan Klik Beauty ini yaitu melalui sosial media. Adapun sosial media yang digunakan yaitu media Instagram. Informasi yang tertera pada lowongan pekerjaan juga terdapat *job specification* dan *man specification* yang disesuaikan dengan job yang dibutuhkan.

Tahapan yang harus dilakukan oleh pelamar dalam proses seleksi yaitu harus lolos dari analisis yang dilakukan oleh pemilik nya langsung, apakah sudah sesuai dengan job yang dibutuhkan, apakah syarat-syaratnya sudah lengkap sesuai yang telah ditentukan pada *job specification* dan *man specifation* yang ada. Saat pelamar mengirimkan berkas-berkas lamaran pekerjaan pihak kantor bagian administrasi melakukan wawancara singkat terkait tujuan dan motivasi pelamar yang ingin bergabung di klinik kecantikan Kik Beauty Metro.

Seleksi

Terdapat beberapa tahapan dalam proses seleksi calon karyawan untuk dapat diterima sebagai karyawan di klinik kecantikan Klik Beauty Metro. Selain kelengkapan administratif, ada beberapa tahapan seleksi calon karyawan sebagai berikut :

1. Wawancara

Pada tahapan seleksi pada klinik kecantikan Klik Beauty hanya terdapat seleksi wawancara, menurut pemilik klinik dengan adanya wawancara sudah cukup untuk menyeleksi para pelamar. Dalam wawancara ini pemilik klinik kecantikan menanyakan tentang latar belakang keluarga, latar belakang pendidikan, latar belakang pekerjaan, pengalaman pelamar dan pastinya skill yang dimiliki apakah sudah sesuai dengan job yang dibutuhkan. Setelah seleksi wawancara dilakukan pemilik klinik kecantikan beserta tim melakukan rapat terkait pelamar mana yang cocok dan pantas untuk diterima untuk dapat bergabung dalam tim.

Pelatihan (*Training*)

Proses pelatihan (*training*) dalam meningkatkan kompetensi karyawan di klinik kecantikan Klik Beauty Metro yaitu dengan adanya *training* satu sampai tiga bulan. Dalam pelatihan ini pada karyawan akan melakukan pelatihan sesuai dengan job yang didapatkan, contoh seperti karyawan bagian pemasangan *eyelash*, karyawan yang terpilih dibidang ini akan melakukan

training selama satu sampai tiga bulan tersebut dengan cara membantu dan mempraktikkan sendiri kemampuannya. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat merasakan kinerja dari teman mereka sehingga karyawan yang lain dapat termotivasi untuk tidak mau kalah dan dapat mengasah kinerja mereka.

Pengembangan (*development*)

Pengembangan merupakan bagaimana cara perusahaan dalam mengembangkan kualitas potensi baik secara moral, kedisiplinan serta kompetensi karyawan. Dalam hal pengembangan pada klinik kecantikan Klik Beauty salah satu cara untuk mengembangkan karyawannya adalah dengan memberikan pengetahuan terus menerus sesuai dengan bidang yang dikerjakan. Sehingga setiap karyawan akan semakin kompeten dibidang yang dijalani.

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan di klinik kecantikan Klik Beauty Metro dilakukan dengan mempertimbangkan kedisiplinan karyawan dan kinerja karyawan sudah bagus atau belum. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh pemilik klinik kecantikan langsung dengan melihat keadaan nyata pada karyawan.

Sistem penilaian kinerja karyawan ini gunanya untuk bisa mempengaruhi terhadap kompensasi, karyawan yang kinerjanya sudah mencapai target tentunya nanti akan mendapat *reward* baik itu secara langsung berupa *financial* dan bonus lainnya.

Kesimpulan

Sumber daya insani merupakan sumber daya yang sangat penting yang ada pada suatu perusahaan, karena sumber daya manusia inilah yang akan menjalankan setiap rangkaian kegiatan bahkan sampai pada tahap pencapaian setiap tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dari kegiatan yang mengkoordinasikan dengan kegiatan lainnya sehingga dari kegiatan yang dimaksud memperoleh hasil (output) sebanyak-banyaknya dan dilaksanakan dengan pendekatan yang efektif dan efisien. Klinik kecantikan Klik Beauty telah menerapkan sumber daya insani dengan baik seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan, pengembangan dan penilaian kinerja karyawan. Sebab ketika dilihat dari caranya tidak ada unsur kezaliman, penipuan, intimidasi dan kecenderungan dipihak tertentu.

Referensi

- Achmad, Edi Mulyanto, Ahmadi. (2022). *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 3 (1), 45-54.
- Fadli, M. R. (2021). *Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif*. Humanika.
- Fatmawati, L. (2018). Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah KC Teluk Betung. *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 1-6.
- Linda Sari, Ridan Muhtadi, Mansur. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 1(02), 158-172.
- Muhammad Isa. (2016). Pengelolaan Sumber Daya Insani dalam Memasarkan Produk dan Jasa Lembaga Keuangan Syariah. *FITRAH: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2(2), 17–36.
<https://doi.org/10.24952/fitrah.v2i2.469>

Mina, P. (2020). Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan. *12(2)*, 57-64.

Rahmawati, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Insani (Konsep Dasar Perencanaan Dan Analisis Jabatan di Perbankan Syariah). *Jurnal Justisia Ekonomika : Magister Hukum Ekonomi Syariah*, 4(1), 1-13.

Sari Muhadi, & Mansur. (n.d.). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

Setiawan, F. (2018). Mengelola Konflik di Lembaga Pendidikan Islam. *Ta'dib : Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 410–424. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v7i1.3801>

Shinta Devi Apriliana & Ertien Rining Nawangsari. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4).