

## **TURNOVER KARYAWAN PADA PT. LINGGUNTERA**

Palahudin<sup>1</sup>, Rizky Titis Agustianto<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Universitas Djuanda, Program Studi Manajemen, Indonesia

[palahudin@unida.ac.id](mailto:palahudin@unida.ac.id), [rizky.titis2020@unida.ac.id](mailto:rizky.titis2020@unida.ac.id)

---

---

### **ABSTRAK**

Keberhasilan ataupun kegagalan sebuah perusahaan dalam mencapai target sangatlah bergantung pada pengelolaan dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai keluar masuknya tenaga kerja atau *labour turnover (LTO)*. LTO dapat mempengaruhi kontinuitas kegiatan perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. PT. Lingguntera adalah suatu perusahaan produk dan jasa yang bergerak dibidang pariwisata dan kuliner. Eksistensi PT. Lingguntera dalam perjalanannya menunjukkan konsistensi dan kelasnya sebagai salah satu penyedia *café & resort* yang terbaik. Namun, setelah diperhatikan, terdapat permasalahan yaitu tingginya angka *labour turnover* pada tahun 2020 hingga 2022 sehingga menyebabkan kurang optimalnya produktivitas operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana permasalahan terutama *labour turnover* pada PT. Lingguntera. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif.

**Kata Kunci:** *Turnover*

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor pertama dan utama dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan maupun kegagalan sebuah perusahaan dalam mencapai target sangatlah bergantung pada pengelolaan dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sebuah perusahaan dapat dikatakan perusahaan yang baik apabila perusahaan menganggap karyawannya sebagai aset yang paling berharga. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai keluar masuknya tenaga kerja atau *labour*

*turnover* (LTO). LTO dapat mempengaruhi kontinuitas kegiatan perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut (Robbins, 2018) *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Keluar masuknya karyawan atau *turnover* dapat memberikan dampak kelangsungan operasional perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. *Turnover* menunjukkan kestabilan tenaga kerja, jika perusahaan tidak segera bertindak menyelesaikan permasalahan angka *turnover* yang tinggi maka perusahaan akan mengalami penurunan produktivitas operasional perusahaan

Seperti halnya yang terjadi pada PT. Lingguntera. Perusahaan ini berbisnis di bidang pariwisata kreatif. PT. Lingguntera tentunya memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi serta berpengalaman dalam mencapai target perusahaan. Berdasarkan observasi, penulis mendapatkan sebuah fenomena yaitu terjadinya *turnover* (karyawan keluar dari perusahaan) di PT. Lingguntera.

Besarnya *labour turnover* menurut Hasibuan (2012) dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Tingkat LTO} = \frac{\text{Jumlah Karyawan Diterima} - \text{Jumlah Karyawan Keluar}}{\frac{1}{2} (\text{Jumlah Karyawan Awal} + \text{Jumlah Karyawan Akhir})} \times 100\%$$

Berdasarkan cara perhitungan persentase tingkat *labour turnover* diatas, berikut merupakan hasil kalkulasi tingkat perputaran karyawan baik yang masuk ataupun keluar Pada PT. Lingguntera tahun 2020-2022.

**Tabel 1.1 Data LTO PT. Lingguntera 2020-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Rata - Rata Karyawan	Tingkat LTO (%)
		Keluar	Diterima			
2020	30	6	10	34	32	12,5
2021	34	3	9	40	37	16,2
2022	40	8	4	36	38	10,5

<b>Total</b>	104	17	23	110	107	39,2
<b>Rata-Rata</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>13,06</b>

Sumber: Departemen HR PT.Lingguntera, 2023

Menurut Gallup (2004) tingkat *labour turn over* dikatakan tinggi jika mencapai angka 10% atau bahkan lebih. Berdasarkan hasil persentase tingkat *labour turnover* karyawan yang terjadi di PT. Lingguntera pada tahun 2020 hingga tahun 2022 sebesar 13,06%, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *labour turn over* di PT. Lingguntera masuk dalam kategori tinggi sehingga mempengaruhi pelaksanaan operasional kegiatan di PT. Lingguntera. Tingginya angka persentase LTO pada perusahaan tersebut mengakibatkan ketidakstabilan kinerja seperti tenaga kerja yang mengalami kesulitan dengan *jobdesk* tambahan, tenaga kerja lain terpaksa menanggung beban rekan kerja yang *resign* dan dibutuhkan waktu yang relatif lama untuk mendapatkan tenaga kerja baru.

Tingkat *turnover* karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut Hasibuan (2017), alasan sesungguhnya yang mempengaruhi *turnover* karyawan adalah balas jasa terlalu rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, kesempatan promosi yang tidak ada, perlakuan yang tidak adil, dan sebagainya. Menurut Mobley (2016), terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi Turnover Intention, yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kerja. Karakteristik individu mencakup faktor-faktor seperti usia, pendidikan, dan status perkawinan yang dapat mempengaruhi keinginan seseorang untuk pindah kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki peran penting. Lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik, seperti suhu, cuaca, dan lokasi pekerjaan, serta lingkungan sosial, seperti budaya di lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sesuai atau tidak memuaskan dapat menjadi salah satu alasan seseorang ingin meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja juga menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi Turnover Intention. Kepuasan kerja melibatkan aspek psikologis individu terhadap pekerjaan yang mereka

lakukan, seperti kepuasan terhadap gaji, promosi, hubungan dengan rekan kerja, dan isi pekerjaan itu sendiri. Jika seseorang merasa tidak puas dengan beberapa aspek tersebut, maka mereka cenderung memiliki keinginan untuk pindah kerja. Selanjutnya, komitmen kerja organisasional juga memiliki peran yang penting. Komitmen kerja mengacu pada respon emosional individu terhadap organisasi secara keseluruhan. Perbedaan antara komitmen kerja dan kepuasan kerja adalah komitmen kerja melibatkan perasaan individu terhadap keseluruhan organisasi, sementara kepuasan kerja hanya berfokus pada aspek-aspek tertentu dari pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi turnover dikelompokkan dalam tiga bagian, yaitu:

1. *Organizational-level characteristics*, terdiri dari lima bagian yaitu struktur organisasi, *job design*, stres kerja, *reward & pension plans*, dan *performance evaluation system*.
2. *Group level characteristic*, terdiri dari dua bagian yaitu kelompok demografik dan *group cohesiveness*.
3. *Individual-level characteristics*, terdiri dari lima bagian yaitu usia, masa kerja, status material, kepuasan kerja dan *personality-job fit*.

Branham (2012) dalam bukunya *The 7 Hidden Reasons Employee Leave* menyatakan salah satu alasan tersembunyi seorang karyawan keluar dari perusahaannya yaitu *work life imbalance*. Karyawan yang menghadapi beban kerja berlebihan dan terpaksa bekerja lembur menghadapi dampak negatif yang signifikan terhadap kehidupan keluarga mereka. Ketika waktu bersama keluarga terganggu secara konsisten, hubungan personal dan interaksi yang bermakna dapat terabaikan, menyebabkan konflik dan ketegangan dalam hubungan keluarga. Selain itu, kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi, kelelahan, dan bahkan masalah kesehatan fisik dan mental. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menjadi salah satu alasan yang mendorong karyawan untuk mencari kesempatan kerja lain yang memberikan perhatian yang lebih baik terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan

pribadi mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang wajar dan mendorong keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, sehingga mereka dapat menjaga hubungan harmonis dengan keluarga mereka dan tetap produktif di tempat kerja. Untuk mengetahui penyebab tingginya LTO pada PT. Lingguntera, penulis melakukan wawancara dengan Pak Rafi selaku Departemen Sumber Daya Manusia pada PT. Lingguntera pada tanggal 10 Maret 2023. Hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 1.2 Faktor Penyebab *Labour Turnover* PT. Lingguntera**

No.	Faktor-Faktor Penyebab <i>Turnover</i>	Persentase (%)	Jumlah Karyawan Keluar
1.	Lingkungan Kerja	30	5
2.	Beban Kerja	25	4
3.	Kontrak Kerja Tidak Diperpanjang	25	4
4.	Kompensasi	5	1
5.	Rekan Kerja	5	1
6.	Kedisiplinan	5	1
7.	Keamanan Kerja	5	1
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>17</b>

Sumber : PT. Lingguntera, 2023

Berdasarkan hasil wawancara dengan pak Ravie selaku departemen pengembangan SDM, dari 17 orang karyawan yang keluar menunjukkan bahwa faktor dominan penyebab *turnover* sebesar 80% adalah lingkungan kerja dengan persentase 30%, beban kerja 25%, kontrak kerja yang tidak diperpanjang 25%. Sedangkan faktor penyebab lain dari *turnover* sebesar 20% adalah rekan kerja dengan persentase 5%, kedisiplinan 5%, kompensasi 5% dan keamanan kerja 5%.

Pada Tabel 1.2, Bisa dilihat bahwa terdapat 3 faktor dominan yang mempengaruhi tingkat LTO di PT. Lingguntera yaitu:

1. Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja perusahaan tidak kondusif, terutama karena masalah pasokan air yang tergantung pada kondisi alam. Ketidakpastian pasokan

air karena fluktuasi cuaca dan ketidakmampuan mengatasi masalah tersebut dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan.

b. Lingkungan non fisik

Hubungan yang kurang harmonis antara *owner*, *manager*, dan karyawan juga menjadi faktor penting. Kesalahpahaman yang sering terjadi antara mereka mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang optimal dan penurunan pelayanan. Selain itu, karyawan merasa kurang dihargai karena aspirasi mereka sering diabaikan oleh *owner* perusahaan. Akibatnya, karyawan yang tidak merasa nyaman atau dihargai cenderung mencari peluang kerja lain yang lebih menjanjikan atau sesuai dengan keinginan dan kebutuhan mereka.

2. Beban kerja

Beban kerja berlebihan dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya karyawan, tuntutan pelanggan yang tinggi, dan pemberian tugas tambahan. Kurangnya karyawan menyebabkan beban kerja individual meningkat, sementara tuntutan pelanggan yang tinggi membuat karyawan merasa tertekan. Pemberian tugas tambahan juga meningkatkan tekanan dan stres. Semua ini berdampak pada penurunan produktivitas, motivasi, dan kesehatan karyawan, serta meningkatkan tingkat *turnover* di perusahaan. Karyawan yang terus-menerus bekerja keras dapat mengalami kelelahan fisik dan mental, meningkatkan risiko cedera atau kecelakaan kerja.

3. Kontrak kerja tidak di perpanjang

Faktor-faktor yang menyebabkan kontrak kerja karyawan tidak diperpanjang antara lain kinerja buruk dan keengganan karyawan karena lingkungan kerja yang kurang kondusif dan beban kerja yang berlebih. Kinerja yang kurang baik dapat menjadi alasan perusahaan untuk tidak memperpanjang kontrak. Selain itu, karyawan tidak ingin memperpanjang kontraknya karena

lingkungan kerja yang tidak kondusif dan beban kerja yang berlebihan. Faktor-faktor ini dapat merugikan motivasi, kesejahteraan, dan kepuasan kerja, sehingga karyawan mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang dan memungkinkan pengembangan potensi secara optimal.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini termasuk kedalam penelitian kualitatif. Pada pengumpulan data ini, terdapat beberapa data yang harus dikumpulkan dengan cara wawancara. Data yang dikumpulkan adalah data-data yang relevan terhadap permasalahan yang akan dibahas. Adapun data yang diperlukan yakni sebagai data primer meliputi wawancara dengan departemen pengembangan sumber daya manusia PT. Lingguntera dan observasi lapangan. Kemudian data sekunder meliputi profil perusahaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Terdapat beberapa teori yang dapat menjadi masukan untuk PT. Lingguntera:

1. Untuk mengatasi permasalahan lingkungan kerja, Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa strategi untuk mengatasi masalah lingkungan kerja. Pertama, mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan terkait dengan lingkungan kerja dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka. Ini dapat dilakukan melalui forum diskusi, pertemuan tim, atau program partisipasi karyawan lainnya. Kedua, membangun saluran komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan penting untuk mengatasi masalah lingkungan kerja. Komunikasi yang jelas dan teratur membantu mengurangi konflik dan membangun kepercayaan di antara anggota organisasi. Ketiga, menyediakan program kesejahteraan karyawan, seperti kebijakan fleksibilitas kerja, dukungan kesehatan mental, dan program kebugaran, dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan memperhatikan kesejahteraan individu. Dengan menerapkan strategi ini,

organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan karyawan yang lebih puas.

2. Untuk mengatasi permasalahan beban kerja, Dessler (2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi beban kerja yang berlebihan. Pertama, delegasi tugas kepada anggota tim secara efektif dapat mengurangi beban kerja individu dengan cara membagi tanggung jawab secara merata. Kedua, pengaturan prioritas yang baik membantu mengidentifikasi tugas yang penting dan mendesak, sehingga waktu dan sumber daya dapat diatur secara bijaksana. Ketiga, melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan tugas, sehingga beban kerja dapat dikelola dengan lebih baik. Terakhir, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman, seperti pencahayaan yang baik, suasana yang tenang, dan pengaturan yang ergonomis, juga dapat membantu mengurangi beban kerja yang berlebihan serta meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan.
3. Untuk mengatasi permasalahan kontrak kerja, Sidik (2012) mengatakan bahwa kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seseorang yang lain dimana mereka saling berjanji dalam suatu hal. Kontrak yang jelas menguraikan tanggung jawab, ekspektasi, dan kompensasi dengan jelas kepada karyawan, sehingga menghilangkan kebingungan atau ketidakpastian yang dapat muncul. Dengan memastikan bahwa semua pihak memahami persyaratan pekerjaan dengan jelas, kontrak yang transparan juga membantu mencegah konflik atau ketidakpuasan yang mungkin timbul di kemudian hari. Selain itu, kontrak yang jelas dan transparan mencerminkan sikap perusahaan yang peduli terhadap karyawan dan memberikan rasa dihargai serta didukung. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, serta mendorong motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Hasil dari penelitian yang dilakukan di PT. Lingguntera diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Dengan adanya penelitian ini penulis

dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia terutama tentang *labour turnover*. Selain itu penulis juga dapat membandingkan dan menerapkan konsep teori yang telah didapat dengan praktik di lapangan perlunya manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal terutama dalam hal pencegahan tingginya angka persentase *labour turnover* dan mengevaluasi faktor-faktor penyebab terjadinya *labour turnover* seperti membangun saluran komunikasi terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan, delegasi tugas secara efektif kepada karyawan guna meratakan beban kerja individu, serta memberikan kejelasan kepada karyawan mengenai hak dan kewajiban mereka, termasuk gaji, durasi kontrak, dan alasan kontrak tidak diperpanjang.

Diharapkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan evaluasi terhadap faktor-faktor yang menyebabkan tingginya persentase *labour turnover* akan memberikan kontribusi dan hasil yang optimal bagi perusahaan di masa depan. Hal ini mencakup karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan merasa nyaman dalam bekerja, karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dan mendukung visi, misi, dan tujuan perusahaan. Setiap masalah yang terjadi dalam perusahaan pada dasarnya memiliki solusi, termasuk masalah yang terjadi di PT. Lingguntera Oleh karena itu, diharapkan perusahaan mampu meningkatkan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola karyawan di perusahaan tersebut.

## **KESIMPULAN**

PT. Lingguntera memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, namun dalam 3 tahun terakhir mengalami tingkat perputaran karyawan yang tinggi, yang dikenal sebagai Labour Turnover (LTO). Penyebab tingginya tingkat LTO di PT. Lingguntera antara lain adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik dari segi fisik maupun non-fisik, beban kerja yang berlebih, dan kontrak kerja yang tidak diperpanjang. Adanya pergantian karyawan dalam sebuah perusahaan adalah

hal yang wajar dan bisa menguntungkan perusahaan karena dapat mendapatkan karyawan yang lebih baik. Namun, jika tingkat turnover karyawan terlalu tinggi dan terus meningkat, hal ini akan merugikan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) yang telah dilakukan, penulis merekomendasikan PT. Lingguntera untuk mengurangi tingkat labour turnover dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan hubungan kerja antara sesama karyawan dan pimpinan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan karyawan dengan berkomunikasi langsung dengan mereka untuk mendapatkan umpan balik yang positif bagi perusahaan. Pembuatan kontrak kerja secara tertulis untuk karyawan yang mencantumkan hak dan kewajiban kedua belah pihak juga penting. Dengan menciptakan kenyamanan dalam hal-hal tersebut, diharapkan tingkat labour turnover dapat dikurangi.

## REFERENSI

- Abd. Rohman, M. (2017). **Dasar-Dasar Manajemen**. Malang: Inteligencia Media.
- Amirullah. (2015). **Pengantar Manajemen**. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Belete, A. (2018). **Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review**. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(7), 23-31.
- Branham, L. (2005). **The 7 Hidden Reasons Employees Leave**. New York, United States of America: AMACOM.
- Dessler, G. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba 4.
- Farida, U. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Ponorogo: FE Universitas Muhammadiyah.
- Fayol, H. (2022, Desember 7). *PPM School Of Management*. Retrieved from **Prinsip Manajemen : Pengertian dan Penerapan**: <https://ppmschool.ac.id/prinsip-manajemen/>
- Firdaus, A. (2017). **Fakto-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi)**. *EKONOMIS : Journal Of Economic and Business*, 1.
- Gallup. (2004). **Employee Engagement Index Survey**. Gallup Management Journal.

- Handoko, T. H. (2014). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H. M. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristina, N. &. (2019). **MANSKILL Managerial Skill**. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- L. Mathis, R. &. (2011). **Human Resource Management (Edisi 10)**. Jakarta: Salemba 4.
- Lestari, N. A. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasional**. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marbawi Adamy, S. M. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Melky, Y. (2015). **Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda**. *eJournal Psikologi* 3, 3(3), 694-707.
- Mobley, W. H. (2016). **Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya**. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Nasution, M. I. (2017). **Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Turnover Intention Medical Representative**. *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen*, 407-428.
- Pristianti, P. (2015). **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Interwork Indonesia Kabupaten Purbalingga**. Purbalingga: <http://repository.ump.ac.id/3397/>.
- Priyono. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putranti, H. R. (2022). **Turnover Intention**. Purbalingga, Jawa Tengah, Indonesia: CV.Eureka Media Aksara.
- Robbins, S. P. (2015). **Perilaku Organisasi Buku I, Edisi 12**. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusby, Z. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Sidik, Salim. H. (2006). **Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak**. Jakarta: Sinar Grafika.

Siregar, E. (2021). **Pengantar Manajemen & Bisnis**. Penerbit Widina Bhakti Persada: Bandung.

Tsauri, S. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jember: STAIN Jember Press.