

Manajemen Sumber Daya Insani Pada Usaha Rumah Makan Torani Berdasarkan Perspektif Khadijah binti Khuwailid

Aufa Khairima Nur Rahmah¹, Isna Yuningsih¹

¹Universitas Mulawarman, Samarinda

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen sumber daya insani pada usaha Rumah Makan Torani berdasarkan perspektif Khadijah binti Khuwailid. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan historis dan kepustakaan. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya insani yang diterapkan oleh Rumah Makan Torani telah sesuai berdasarkan perspektif Khadijah binti Khuwailid yaitu memilih karyawan yang jujur dan amanah. Kejujuran karyawan dilihat dari jawaban karyawan saat wawancara kemudian di konfirmasi dengan CV calon karyawan yang bersangkutan atau di konfirmasi ke tempat karyawan bekerja sebelumnya. Karyawan yang amanah dilihat saat penempatan posisi, karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan jika karyawan memiliki kinerja yang baik, Rumah Makan Torani memberikan bonus baik secara individu maupun tim.

Kata Kunci: Rumah Makan Torani; Manajemen Sumber Daya Insani; Khadijah binti Khuwailid

Human Resource Management in a Torani Restaurant Business Based on the Perspective of Khadijah bint Khuwailid

Abstract

This research aims to determine the management of human resources in the Torani Restaurant business based on the perspective of Khadijah bint Khuwailid. This type of research uses descriptive qualitative research with a historical approach and literature. Data collection techniques in the form of interviews, observations and documentation, then analyzed by means of data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this study indicate that the human resource management applied by Torani Restaurant is appropriate based on the perspective of Khadijah bint Khuwailid, which is choose honest and trustworthy employees. The honesty of the employee is seen from the employee's answers during the interview and then confirmed with the CV of the prospective employee in question or confirmed to his previous workplace. Trustworthy employees are seen when placing positions, employees are able to carry out the assigned tasks and responsibilities and if employees have good performance, Torani Restaurant provides bonuses both individually and in teams.

Keywords: Torani Restoran; Human Resource Management; Khadijah bint Khuwailid

Copyright © 2023 Aufa Khairima Nur Rahmah, Isna Yuningsih

✉Corresponding Author Email: khairimaaufaa@gmail.com

DOI : -

PENDAHULUAN

Setiap tanggal 8 Maret diperingati sebagai Hari Perempuan Internasional (DPR RI, 2021). Hari tersebut diperingati untuk mengingatkan hak-hak kaum perempuan. Salah satunya menyampaikan kesetaraan gender dalam dunia bisnis. Saat ini, perempuan masih dihadapkan pada dua pilihan, yakni antara mengurus keluarga atau mengurus bisnis. Perempuan juga dianggap sebelah mata melalui stigma tradisional yang berkembang luas, yaitu 'perempuan ujung-ujungnya di dapur dan mengurus anak'. Sebuah stigma yang dinilai menghambat ruang gerak perempuan untuk berkembang dan berinovasi.

Namun pada masa Rasulullah, perempuan memiliki kesetaraan berupa hak dan kewajiban dengan manusia lainnya dihadapan Allah (Abror, 2020). Tokoh Pembaharu Mesir Al-Thahthawi dan Tokoh Muslim Qasim Amin juga memiliki pemikiran yang sama mengenai hak dan kedudukan kaum perempuan adalah setara serta adanya emansipasi wanita. Qasim Amin berpendapat bahwa yang memberikan persamaan hak dan kedudukan antara laki-laki dan perempuan adalah Islam karena Islam telah menjanjikan kebersamaan dan kemuliaan bagi umatnya (Urahma, 2016).

Oleh karena itu, Rasulullah tidak melarang perempuan untuk beraktivitas dan bekerja di luar rumah. Pekerjaan perempuan pada masa Rasulullah yaitu perias pengantin, perawat, bidan dan pedagang (Abror, 2020). Adapun ulama yang membolehkan perempuan bekerja pada sektor swasta ialah Ulama Yusuf Qardhawi karena beliau beranggapan bahwa perempuan memiliki kemampuan yang sama dengan syarat, antara lain pekerjaan tersebut tidak larang oleh Islam; pekerjaan tersebut tidak melalaikan tugas utama sebagai istri bagi suaminya dan ibu bagi anak-anaknya; serta berpegang teguh pada etika Islam (Abror, 2020).

Dengan adanya kontribusi perempuan ketika bekerja (berbisnis) dapat diakui sebagai peningkatan pertumbuhan perekonomian dan

menciptakan lapangan kerja (Ningrum, Latifah, Pawaka, & Husna, 2020). Pada tahun 2020, Indonesia menempati posisi ke-68 tentang keterlibatan perempuan dalam sektor ekonomi (Efendi, 2020).

Pebisnis perempuan di Indonesia berjumlah 14,3 juta orang, jumlah ini meningkat sebanyak 1,6 juta dari 12,7 juta dengan persentase 48,87% menjadi 55,04% pada tahun 2018. Ketua MPR RI Oesman Sapta Odang menyatakan bahwa perempuan juga mampu berkontribusi dan berperan dalam pembangunan bangsa. Alasannya, perempuan memiliki motivasi agar mandiri secara finansial (Irawati & Sudarsono, 2018).

Bisnis yang dijalankan perempuan dan dipimpin langsung mampu mengubah pola pikir bahwa posisi perempuan juga dapat menjadi pemimpin dalam berwirausaha walaupun perempuan lebih cenderung memilih berbisnis yang masih berada dilingkup lingkungannya (Urahma, 2016).

Secara global dari segi kepemimpinan berbisnis, 29% perempuan memegang posisi kepemimpinan senior, 26% menduduki posisi sebagai CEO dan direktur pelaksana dalam bidang sumber daya manusia (Grant Thornton International Ltd, 2021). Hal ini memperkuat indikasi kesetaraan gender yang serius dalam dunia bisnis.

Pemimpin perempuan memiliki gaya pemimpin yang komunikatif (Urahma, 2016). Artinya lebih mementingkan hubungan interpersonal seperti memberikan contoh pertama bagi karyawannya dan mendampingi pekerjaan karyawannya agar terjalin hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawannya sehingga perempuan dapat membuktikan dirinya bahwa mereka bisa memimpin dalam berbisnis.

Salah satu pemimpin dalam dunia bisnis pada masa Rasulullah adalah Khadijah. Khadijah memiliki sifat profesional dan berani dalam menjalankan bisnis. Salah satunya dengan mempekerjakan tenaga-tenaga ahli laki-laki untuk membantu kelancaran usahanya. Khadijah memiliki gaya kepemimpinan yang

tegas dan komunikatif. Hal ini dapat dilihat saat Khadijah berkomunikasi dengan karyawannya untuk mempersiapkan barang dagangan untuk dibawa ke Syam (Arlina, 2010).

Gaya kepemimpinan yang dipraktikkan oleh pemilik Rumah Makan Torani dari segi feminisnya adalah komunikatif dan dari segi maskulinnya adalah tegas. Hal ini diperoleh ketika karyawan memberitahukan bahwa pemilik Rumah Makan Torani rutin mengadakan rapat, *briefing* bersama dan memberitahukan kepada karyawan seputar operasional di Rumah Makan Torani.

Pemilik Rumah Makan Torani juga kerap kali memberikan teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Di sisi lain, pemilik Rumah Makan Torani tidak membedakan antar karyawan dan menganggap semua karyawannya keluarga kedua. Hal ini dilakukan agar hubungan kerja tetap terjalin dan karyawan merasa nyaman bekerja di Torani.

Namun demikian, dalam hal manajemen karyawan, ada faktor kegagalan yang dihadapi disebabkan perempuan lebih mengedepankan perasaan dibandingkan pikiran (Pardi, 2019), dan kurang memperhatikan proses dalam mengelola sumber daya manusia (Krisnaldy et al., 2021). Contohnya tidak selektif dalam memilih karyawan sehingga karyawan yang direkrut tidak sesuai keinginan, seperti kurang mengenal karakter karyawan sehingga banyak kecurangan maupun kesempatan negatif yang dimanfaatkan karyawan ketika pemilik bisnis tidak sedang mengawasi pekerjaannya sehingga modal utama sumber daya manusia haruslah memiliki sifat jujur (Tuhfa, 2019).

Tidak hanya itu, terkadang banyak karyawan yang datang ketempat kerja hanya untuk absen, namun tidak menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, sehingga karyawan dapat dikatakan tidak amanah terhadap tanggung jawab yang diberikan, hal tersebut tidak sesuai dengan Islam (Tuhfa, 2019). Oleh karena itu, ilmu dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi penting agar bisnisnya dapat berjalan dan bertahan lama.

Islam mewujudkan hal tersebut dengan melihat pengelolaan sumber daya manusia dalam bisnis yang sudah dibuktikan kesuksesannya oleh seorang perempuan yang agung pada masanya bernama Khadijah binti Khuwailid. Khadijah sukses dalam bisnisnya

dan seluruh hartanya diberikan untuk memperjuangkan Islam.

Khadijah dikenal sebagai seorang pebisnis kaya, sukses, giat, memiliki jiwa kewirausahaan, dan pandai mengelola modal usaha. Naluri berdagang Khadijah diwarisi dari ayahnya Khuwailid, beliau seorang pengusaha besar dan pandai memanfaatkan peluang perdagangan. Tak heran kecerdasan berdagang ayahnya menurun kepada Khadijah (Syarbini, 2017). Perjalanan berbisnis yang dialami Khadijah ditiru oleh pemilik Rumah Makan Torani dimana modal usaha berasal dari hak istimewa yang diperoleh dari ibunya.

Salah satu cara Khadijah dalam manajemen sumber daya manusia adalah dengan melihat karakteristik beretika dalam menjalankan bisnis. Salah satu karyawan yang diangkat menjadi pemimpin kafilah dagang Khadijah yaitu Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam (Arlina, 2010). Beliau dikenal dengan empat karakter yaitu jujur, amanah, fathanah dan tabligh. Sifat mulia inilah yang membawa keuntungan melimpah pada bisnis Khadijah (Yahya, 2020).

Cara tersebut diteladani oleh pemilik bisnis Rumah Makan Torani. Beliau memiliki beberapa karyawan dengan karakteristik yang berbeda-beda dan dipekerjakan sesuai keahlian pada bidangnya masing-masing. Ada bagian pelayanan, bagian dapur dan bagian keuangan. Manajemen sumber daya insani di Rumah Makan Torani menimbulkan dampak terhadap pelanggan Rumah Makan Torani itu sendiri.

Peneliti melihat beberapa pelanggan perempuan sedang makan di Rumah Makan Torani menyatakan bahwa makanan di Rumah Makan Torani nikmat dan segar. Tempatnya nyaman, serta pelayanan yang diberikan standar pada umumnya yaitu ramah dan cepat. Namun, ketika pelanggan banyak yang berdatangan dalam satu waktu, makanan yang dipesan cukup lama untuk disajikan.

Rumah Makan Torani adalah sebuah bisnis yang berkecimpung di bidang kuliner. Rumah makan ini masuk dalam kategori bisnis kuliner yang menyumbang 41 persen dari total pendapatan sektor pariwisata dan ekonomi kreatif (Universitas Gadjah Mada, 2019). Fenomena pertumbuhan industri kuliner yang semakin semarak itu juga terjadi di Kalimantan Timur.

Berdasarkan wawancara pra survey yang dilakukan peneliti, Rumah Makan Torani menjadi pelopor pengolah ikan Bandeng tanpa duri. Sebagai menu andalan di karenakan ikan Bandeng dikenal memiliki banyak duri kecil dan belum banyak diminati mayoritas masyarakat. Bisnis kuliner yang berdiri tahun 2007 ini juga memanfaatkan sumber daya alam laut lainnya, yakni dengan menyediakan beraneka macam menu makanan laut seperti cumi, udang, kepiting, lobster, dengan harga yang terjangkau, serta disuguhkan dengan nuansa lesehan.

Awal mula usaha Rumah Makan Torani berdiri dimulai ketika ada festival makanan yang diadakan oleh Mal Fantasi Balikpapan Baru pada bulan November tahun 2006. Saat festival tersebut rumah makan ini bernama Toranifood. Tanggal 5 April 2007, atau tepat lima bulan setelahnya, bermodalkan ikan beku sebanyak 200 kg, pemilik Rumah Makan Torani memberanikan diri membuka Rumah Makan Torani di bilangan Stall Kuda Balikpapan, dengan modal sepuluh juta, 12 orang karyawan, enam meja makan dan tiga meja lesehan (Rumah Makan Torani, 2013).

Usaha Rumah Makan Torani semakin berkembang hingga pada tahun 2013, memiliki 80 karyawan dan memiliki cabang di Makassar, Banjar Baru, Batulicin, Sampit dan Samarinda (Rumah Makan Torani, 2013). Pada tahun 2015, Rumah Makan Torani membuka cabang di Samarinda. Perkembangan Rumah Makan Torani yang pesat disebabkan karena dikelola dengan sistem waralaba sehingga dikenal oleh banyak orang dan peminatnya menyarankan untuk membuka cabang di beberapa kota tersebut.

Selain itu, proses ekspansi Rumah Makan Torani juga dapat berkembang dan bercabang hingga sekarang tidak lepas dari peranan dalam memanfaatkan dan manajemen sumber daya manusia dengan memilih tenaga kerja yang ahli di bidangnya, memiliki rasa tanggung jawab, jujur, rajin dan profesional.

Dalam hal manajemen sumber daya insani, beberapa kasus di lapangan saat proses perekrutan karyawan, pemilik usaha merekrut karyawan secara eksternal tanpa mengetahui etika profesionalnya, terkadang terburu-buru dalam merekrut karyawan karena kebutuhan

tenaga kerja sedang meningkat sehingga proses seleksi tidak optimal (Rommalla, 2020).

Salah satunya yang dikemukakan saat wawancara pra survey, pihak Rumah Makan Torani mengatakan bahwa dalam proses perekrutan karyawan, ketika perayaan hari-hari besar, banyak karyawan yang direkrut secara kontrak untuk membantu Rumah Makan Torani karena kebutuhan karyawan sedang meningkat.

Kemudian, ketika peneliti melakukan observasi di Rumah Makan Torani, peneliti melihat adanya ketidaksiapan karyawan dalam bekerja dan melayani pelanggan. Hal ini dibuktikan dengan keterlambatan hadir di saat jam kerja sudah masuk sehingga posisi pelayan digantikan oleh rekannya.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui mengenai manajemen sumber daya insani yang dilakukan oleh Rumah Makan Torani di Samarinda menurut sudut pandang Khadijah binti Khuwailid. Penelitian ini dibatasi pada empat tahapan manajemen sumber daya insani yaitu perencanaan karyawan, rekrutmen dan seleksi karyawan, penempatan posisi karyawan serta penilaian kinerja karyawan.

Oleh karena itu dari penjabaran latar belakang, penelitian ini berjudul "Manajemen Sumber Daya Insani Pada Usaha Rumah Makan Torani Berdasarkan Perspektif Khadijah binti Khuwailid".

METODE

Jenis penelitian ini bersifat penelitian kualitatif deskriptif melalui pendekatan historis. Penelitian kualitatif deskriptif dilakukan untuk menjelaskan fenomena yang sedang terjadi dengan menghubungkan kejadian pada masa lampau, yaitu pada masa Khadijah binti Khuwailid. Pendekatan historis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat kejadian manajemen sumber daya insani yang diterapkan Khadijah binti Khuwailid untuk melihat kejadian yang sama pada Rumah Makan Torani.

Waktu penelitian dimulai dari bulan Agustus tahun 2021 hingga bulan Januari tahun 2022 di lokasi Rumah Makan Torani jalan Ir. Juanda nomor 158 Samarinda Ulu, Samarinda, Kalimantan Timur.

Target/ sasaran penelitian ini akan diperoleh dari pemilik Rumah Makan Torani

dan manajer operasional sebagai informan utama. Karyawan sebagai informan pelengkap yaitu karyawan bagian *supervisor*, karyawan bagian *accounting*, dan karyawan bagian *leader kitchen*.

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan dengan tiga cara yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini ada data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung oleh peneliti berupa data yang berkaitan dengan tahapan manajemen sumber daya insani di Rumah Makan Torani meliputi pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan dalam bentuk wawancara kepada narasumber yang terkait.

Metode analisis data kualitatif menurut (Siyoto & Sodik, 2015) meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Analisis data pada penelitian ini untuk mengaitkan dan meninjau persamaan atau tidaknya antara manajemen sumber daya insani pada bisnis Khadijah binti Khuwailid dengan manajemen sumber daya insani di Rumah Makan Torani. Perspektif Khadijah binti Khuwailid digunakan sebagai pisau analisis dalam manajemen sumber daya insani di Rumah Makan Torani yaitu memilih karyawan yang jujur dan amanah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahapan manajemen sumber daya insani berdasarkan perspektif Khadijah binti Khuwailid pada penelitian terdapat empat tahapan yaitu perencanaan karyawan, rekrutmen dan seleksi karyawan, penempatan posisi karyawan dan penilaian kinerja karyawan.

Tahap perencanaan karyawan, Khadijah berencana memilih karyawan yang memiliki sifat jujur dan amanah sebagai kriteria utama. Sifat tersebut ditentukan karena karyawan yang akan direkrut oleh Khadijah, akan dipilih untuk memimpin kafilah dagangnya ke Syam.

Tahap rekrutmen dan seleksi, Khadijah mendengar sifat mulia Nabi Muhammad yang menjadikannya ingin merekrut sebagai karyawan. Melalui wawancara, Khadijah menawarkan Nabi Muhammad untuk berdagang ke Negeri Syam bersama Maisaroh dan Nabi Muhammad menyetujui tawaran Khadijah.

Didukung dengan pengalaman yang dimiliki Nabi Muhammad dalam bidang perdagangan membuatnya berani mengambil amanah sebagai pemimpin kafilah dagang Khadijah.

Tahap penempatan posisi karyawan, Khadijah yakin dengan akhlak Nabi Muhammad sehingga mempercayakannya untuk menempati posisi sebagai pemimpin kafilah dagang Khadijah yang jumlahnya tidak sedikit. Kafilah dagang Khadijah yang berangkat ke Syam setara dengan seribu hingga dua ribu lima ratus unta yang dijaga oleh seratus hingga tiga ratus orang.

Tahap penilaian kinerja karyawan, Nabi Muhammad memiliki kinerja yang memuaskan. Hal ini dibuktikan ketika Nabi Muhammad kembali dari Syam dengan melaporkan tanggung jawabnya sebagai kafilah dagang kepada Khadijah bahwa keuntungan yang diperoleh dua kali lipat yaitu ketika barang dagangannya habis terjual di Syam dan membeli barang di Syam untuk dijual kembali ke Mekkah.

Khadijah menilai pekerjaan karyawannya bagus dan jujur sehingga Khadijah memberikan upah tetap kepada karyawannya atas pekerjaannya, juga memberikan bonus tambahan yang tidak sedikit jumlahnya. Oleh karena itu, Khadijah memberi Nabi Muhammad kompensasi/insentif dua kali lipat lebih besar dari karyawan Khadijah yang lain.

Tahapan dalam manajemen sumber daya insani di Rumah Makan Torani dinilai telah sesuai dengan perspektif Khadijah binti Khuwailid. Pada tahap perencanaan karyawan serta pada tahap rekrutmen dan seleksi karyawan, sifat kejujuran dilihat dari wawancara mengenai minat dan kesesuaian jawaban yang diberikan dengan pengalaman kerja pada CV yang dilampirkan. Kejujuran juga dapat dilihat dari seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebagai kasir sehingga dipercaya menjadi *accounting*. Tidak hanya itu, kejujuran juga dilihat dari karyawan yang diterima bekeja sebagai koki karena telah dikenal oleh manajer Rumah Makan Torani dan di konfirmasi oleh manajernya langsung bahwa tidak ada riwayat yang buruk mengenai karyawan yang keluar dari tempat kerja sebelumnya.

Hal tersebut telah sesuai dengan proses rekrutmen dan seleksi berdasarkan perspektif

Khadijah binti Khuwailid, Nabi Muhammad direkrut karena terkenal dengan kejujurannya dalam perkataan maupun perbuatan sehingga dijuluki al-amin dan dapat dipercaya. Nabi Muhammad juga direkrut karena memiliki pengalaman sebagai seorang pedagang bersama pamannya.

Pada tahap penempatan posisi karyawan dan tahap penilaian kinerja karyawan, sifat amanah karyawan dapat dilihat dari kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam menerima tugas dan tanggung jawab yang disampaikan saat karyawan diterima bekerja di Rumah Makan Torani setelah proses wawancara. Posisi yang ditempatkan berdasarkan minat, keahlian dan pengalaman kerja karyawan sehingga karyawan akan melakukan pekerjaan tersebut dengan senang hati dan penuh tanggung jawab. Amanah juga dapat dilihat dari kenaikan jabatan karena dengan kenaikan jabatan, artinya karyawan melakukan tugasnya dengan baik, amanah, jujur dan profesional.

Sifat amanah juga dapat dilihat saat penilaian kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya secara individu akan diberikan bonus secara individu dan tunjangan kinerja. Karyawan yang secara tim mampu mencapai target omset yang ditentukan, akan mendapat bonus tambahan secara tim.

Hal tersebut telah sesuai dengan proses penempatan posisi dan penilaian kinerja berdasarkan perspektif Khadijah binti Khuwailid dimana Nabi Muhammad menyanggupi bekerja sebagai pemimpin kafilah membawa dagangan Khadijah ke negeri Syam dan kembali dengan melaporkan keuntungan yang didapatkan sehingga Khadijah memberikan bonus tambahan yang tidak sedikit jumlahnya.

Penjabaran di atas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Rumah Makan Torani dapat dikatakan jujur dan amanah mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan posisi hingga proses penilaian kinerja karyawan.

SIMPULAN

Manajemen sumber daya insani di Rumah Makan Torani dinilai jujur dan amanah dalam bekerja. Konsep kejujuran dilihat dari

proses seleksi karyawan berupa jawaban wawancara karyawan. Karyawan sebagai kasir direkrut dari karyawan lama yang sudah dipercaya. Koki diterima bekerja karena manajer telah mengenalnya dan manajer mengkonfirmasi kepada manajer tempat karyawan bekerja sebelumnya bahwa tidak ada riwayat kerja karyawan yang buruk.

Konsep amanah dapat dilihat dari proses penempatan posisi karyawan berupa kesanggupan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang disampaikan pada saat wawancara, dan dibuktikan dengan kinerja yang dinilai baik pada proses penilaian kinerja karyawan, sehingga karyawan mengalami kenaikan jabatan, mendapatkan tunjangan dan mendapatkan bonus baik secara individu maupun secara kelompok. Namun, jika karyawan memiliki kinerja yang buruk dengan melakukan kesalahan, maka karyawan akan diberikan sanksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abror, M. (2020). Kepemimpinan Wanita Perspektif Hukum Islam. *Teraju*, 2(01), 53–63. <https://doi.org/10.35961/teraju.v2i01.89>
- Arlina, A. (2010). *Belajar Bisnis Kepada Khadijah; Menyelami Kiat-Kiat Sukses Enterpreneurship Dari Sang Istri Rasulullah Saw*. Jakarta: PT Mizan Pustaka.
- DPR RI. (2021). Perempuan Penentu Masa Depan Bangsa. *Parlementaria*, 3.
- Efendi, S. (2020). Implementasi Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Wanita Dalam Proses Rekrutmen Karyawan. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(1), 93.
- Grant Thornton International Ltd. (2021). Women in Business 2021 A window of opportunity. *Report*, 3.
- Irawati, S. A., & Sudarsono, B. (2018).

- Analisa Faktor-Faktor Yang Memotivasi Perempuan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–14.
- Krisnaldy, Saepudin, A., Wibowo, T., Ainaink, N., Ridwan, N. A., & Hidayat, L. (2021). Pelatihan Menjadi Wirausaha di Masa Pandemi Covid 19 Bagi Ibu PKK. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 322.
- Ningrum, M., Latifah, A. I., Pawaka, A. F., & Husna, A. N. (2020). *Motivasi Wirausaha Wanita: Studi Literatur Sistematis*. 105–110.
- Pardi. (2019). Citra perempuan Jawa dalam novel merantau ke Deli Karya Hamka. *Wahana Inovasi*, 8(1), 229–238.
- Rommalla, S. (2020). 10 Kesalahan Umum Rekruter.
- Rumah Makan Torani. (2013). Pusat Seafood Balikpapan & Samarinda, Pelopor Bandeng Tanpa Duri, Kepiting Saos; Pepes Kepiting. Satu dari 10 Alasan Datang Ke Kalimantan Timur.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup, Ed.). Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Syarbini, A. (2017). *Doa-Doa Khusus Wanita; Agar Sukses, Sehat, Kaya, Bahagia Dunia dan Akhirat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Tuhfa, N. (2019). Rekrutmen, seleksi dan penempatan syariah. *Iqtishadiyah*, 5(1), 87–102.
- Universitas Gadjah Mada. (2019). Industri Kuliner Jadi Penopang Terbesar Perekonomian Kreatif Indonesia.
- Urahma, A. A. (2016). Perjalanan Karir Perempuan Entrepreneur (Kepemimpinan Perempuan dalam Bisnis Keluarga Toserba Safaat di Magelang). *Universitas Islam Indonesia*, 5–33.
- Yahya, A. B. (2020). Etika Bisnis (Perilaku) Bisnis Rasulullah Muhammad Saw Sebagai Pedoman Berwirausaha. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 5(1), 91–100.