

## IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI BAZNAS PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Oleh

Herman<sup>1</sup>, Putri Pratiwi<sup>2</sup>, Armansyah<sup>3</sup>, Betti Leindarita<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: <sup>1</sup>[hermanlawyer73@gmail.com](mailto:hermanlawyer73@gmail.com), <sup>2</sup>[Putripratiwi0811@gmail.com](mailto:Putripratiwi0811@gmail.com),

<sup>3</sup>[manchah494@gmail.com](mailto:manchah494@gmail.com)

### Article History:

Received: 19-10-2023

Revised: 12-11-2023

Accepted: 23-11-2023

### Keywords:

Implementasi,

Manajemen Sumber Daya

Manusia

**Abstract:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Objek penelitian yang dipilih adalah Baznas Provinsi Kepulauan Riau. Populasi dan Sampel berjumlah 18 Staf. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah Ketua, Kepala Sekretariat, Kepala Pelaksana, Bagian Keuangan dan 2 staf. Pengumpulan dalam penelitian ini berupa pengumpulan data bersumber dari wawancara mendalam, observasi serta dokumentasi dan Studi Pustaka. Teknik Analisis Data untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik Triangulasi sumber. Dimana peneliti mendapatkan data dari sumber peneliti jadikan sebagai Informan untuk mendapatkan informasi dengan teknik yang sama, yaitu melalui wawancara mendalam. Hasil penelitian yang pertama menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilakukan dalam implementasi MSDM kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari Sumber Daya Manusia yang ada masih banyak yang belum sesuai dengan bidang ilmu yang seharusnya. Yang kedua dalam penilaian Kinerja yang dilakukan dalam Implementasi MSDM sudah cukup baik dan harus ditingkatkan lagi. Yang ketiga dalam pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dalam implementasi MSDM sudah cukup baik. Hal ini dari hasil wawancara yang dilakukan, sehingga perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan sesuai dengan yang diinginkan instansi. Dan yang keempat dalam hal pemberian upah yang dilakukan dalam Implementasi MSDM sudah cukup baik. Dengan adanya kompensasi mampu meningkatkan semangat kerja dan memotivasi agar visi dan misi serta target kerja instansi tercapai

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu produktif yang berperan sebagai penggerak organisasi baik institusi maupun perusahaan, yang berperan sebagai aset yang bakatnya harus dilatih dan dikembangkan. Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal terpenting dalam organisasi.

Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan menghasilkan output yang baik bagi perusahaan baik berupa barang maupun jasa. Semakin profesional sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka semakin tinggi pula efisiensi, Efektivitas dan produktivitas yang akan dihasilkan. Oleh karena itu itu pengembangan dalam suatu perusahaan harus terus dilakukan secara kontinyu.

Pusat Zakat Ummah merupakan lembaga amal zakat nasional yang berada di bawah naungan pemerintah, banyak hal unik yang ada di Lembaga Pusat Zakat Ummah dalam banyak hal yang membuat penulis ingin mengkaji Pusat Zakat Ummah untuk referensi di catatan harian penulis.

Maka untuk sementara penulis menemukan beberapa hal yang harus penulis selidiki yaitu rekrutmen yang dilakukan lembaga dengan hal lain yang berbeda dari yang lain yaitu melalui relawan yang menjadi bagian. zakat pusat untuk orang-orang dengan keterampilan komunikasi dan kemampuan untuk melindungi masyarakat yang ada di luar negeri dan di dalam negeri. pelaksanaan program harus direncanakan dengan matang agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diantaranya adalah beberapa tahapan yang harus dilalui sebelum tujuan yang baik tercapai yaitu penerapan sumber daya manusia lembaga sehingga dapat dapat diartikan bahwa pelaksanaan adalah pelaksanaan rencana, untuk mencapainya lembaga itu mengorganisasikan suatu tujuan tertentu, melaksanakannya menurut koridor yang ditentukan dalam peraturan, sehingga dalam pelaksanaan yang dilakukan oleh lembaga itu benar. terorganisir dan memiliki latar belakang yang dengannya tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik dan benar.

Selain permintaan tersebut, lembaga harus memiliki tujuan yang jelas dalam pelaksanaannya, tidak hanya dalam pelaksanaan kegiatan, tetapi harus memiliki tujuan khusus yang dicapai secara sistematis sesuai dengan peraturan yang diterbitkan. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, zakat harus dikelola secara kelembagaan sesuai syariat Islam, kehandalan, relevansi, keadilan, kepastian hukum, integrasi dan akuntabilitas untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan pengelolaan zakat.

Baznas Provinsi Kepulauan Riau adalah badan yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan UU Administrasi Zakat RI No. 23 Tahun 2011 dan Perpres No. 8 Tahun 2001 tanggal 17 Januari 2001 yang telah diperbaharui dengan Keputusan Presiden No. 103 Tahun 2004 dan Pedoman No. 3 Tahun 2014. UU Penatausahaan Zakat semakin memperkuat peran BAZNAS sebagai lembaga yang diberdayakan untuk melaksanakan penatausahaan zakat nasional dengan ditetapkannya UU No. 23 Tahun 2011. Baznas Kepri ini terletak di kompleks Masjid Raya Nur Ilahi Dompok Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjung Pinang Kepulauan Riau.

Manajemen sumber daya manusia di Baznas Provinsi Kepulauan Riau ini meliputi indikator : rekrutmen, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, dan pemberian upah. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Rekrutmen adalah Langkah awal yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan mutu organisasi/perusahaan yang dijalankan. Tanpa adanya rekrutmen perusahaan tidak akan berjalan sesuai apa yang diharapkan.
2. Penilaian Kerja  
Penilaian kerja yang dilakukan pihak tertentu untuk melakukan penilaian pra tes atas beberapa hal yang harus dinilai, yaitu penilaian terhadap kerapiannya,

kesungguhannya, atau keseriusannya dalam memenuhi syarat-syarat yang diajukan.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Dilakukan untuk meningkatkan keterampilan pekerja, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri setiap pekerja.

4. Pemberian Upah

Kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa gaji atas kinerja yang sudah dilakukan pekerja untuk perusahaan atau organisasi.

Dari sesi rekrutmen, 8 Maret 2022 “YL” mengatakan bahwa rekrutmen tidak terlaksana dengan baik dan tidak sesuai kriteria, sulit bagi pimpinan untuk menempatkannya pada posisi dan bidang yang harus diberikan. Dengan sulitnya memberikan penempatan tenaga kerja, pimpinan memberikan posisi yang tidak sesuai dan mencoba untuk menyesuaikan dengan apa yang diberikan karena semua butuh proses.

Hasil wawancara 5 Desember 2022 “NH” Mengatakan bahwa dalam hal penilaian kinerja disini dinilai dari kedisiplinan, aspek teknis, pengembangan diri dan kontribusi pada kemajuan lembaga. Berdasar data yang didapat sudah terlaksana dengan baik. Hal ini didukung dengan data penilaian kinerja di bawah:

<b>EVALUATION - SELF ASSESMENT</b>	
Nama :	Tanggal Masuk :
Jabatan :	Tanggal Review :
Bidang :	Periode Review :
Jawablah sesuai dengan kinerja Anda masing-masing -----SELAMAT BEKERJA-----	
Bobot	
	Score    Act.
<b>1. KEDISIPLINAN</b>	
1. Persentase <20 pada ketepatan waktu baik kehadiran harian maupun kegiatan lembaga, serta pengumpulan tugas dan laporan kinerja sesuai jadwal	1
2. Persentase <40 pada ketepatan waktu baik kehadiran harian maupun kegiatan lembaga, serta pengumpulan tugas dan laporan kinerja sesuai jadwal	2
3. Persentase <60 pada ketepatan waktu baik kehadiran harian maupun kegiatan lembaga, serta pengumpulan tugas dan laporan kinerja sesuai jadwal	3
4. Persentase <80 pada ketepatan waktu baik kehadiran harian maupun kegiatan lembaga, serta pengumpulan tugas dan laporan kinerja sesuai jadwal	4
5. Persentase >80 - 100 pada ketepatan waktu baik kehadiran harian maupun kegiatan lembaga, serta pengumpulan tugas dan laporan kinerja sesuai jadwal	5
<b>2. ASPEK TEKNIS</b>	
1. Mengetahui sarget dan tugas pokok, tidak memiliki ilmu dalam pelaksanaannya, serta tidak memiliki ketersediaan waktu untuk penguasaan keterampilan.	1
2. Mengetahui sarget dan tugas pokok, tidak memiliki ilmu dalam pelaksanaannya, namun ada ketersediaan waktu untuk penguasaan keterampilan (dibuktikan)	2
3. Mengetahui sarget dan tugas pokok, memiliki keterampilan pelaksanaan sesuai standar yang ditetapkan, dan ada ketersediaan waktu peningkatan kapasitas	3
4. Mengetahui sarget dan tugas pokok, memiliki keterampilan pelaksanaan (dibuktikan dengan hasil evaluasi pelatihan pemahaman)	4
5. Menguasai ilmu (referensi), memenuhi sarget dan ahli melakukan tugas pokoknya (dibuktikan dengan ceklist kerja dan evaluasi pelatihan dampak kinerja ter)	5
<b>3. ASPEK TEKNIS</b>	
1. Tidak produktif, kurang komunikasi lisan dan tulisan, serta tidak siap dalam refleksi dan diskusi (sharing) dengan tim/ kolega	1
2. Tingkat produktivitas, kemampuan komunikasi lisan dan tulisan, serta kemampuan dalam refleksi dan diskusi sharing dengan tim/ kolega masih rendah	2
3. Memiliki kemampuan teknis, mampu berkomunikasi lisan dan tulisan, namun tidak tampak usaha dalam refleksi/ sharing ide dan gagasan dengan tim/ kolega	3
4. Memiliki kemampuan teknis, mampu berkomunikasi lisan dan tulisan, terlibat aktif dalam refleksi/ sharing ide dan gagasan dengan tim/ kolega	4
5. terlibat aktif dalam refleksi/ sharing ide dan gagasan serta kerjasama eksekusi dengan tim/ kolega	5
<b>4. PENGEMBANGAN DIRI</b>	
1. Tidak terlihat keinginan menjadi lebih baik	1
2. Merasa cukup dengan kinerja saat ini, keinginan menjadi lebih baik rendah	2
3. Ada keinginan berkembang lebih baik, tetapi tidak tampak usahanya	3
4. Memiliki keinginan untuk berkembang dibuktikan dengan adanya gagasan yang diajukan	4
5. Keinginan berkembang sangat baik, memiliki banyak gagasan dan kemampuan eksekusi	5
<b>5. KONTRIBUSI PADA KEMAJUAN LEMBAGA</b>	
1. Menjadi beban bagi atasan, memerlukan teguran agar bekerja lebih baik	1
2. Tidak menunjukkan kontribusi bagi lembaga dan hanya mengerjakan rutinitas, kurang tuntas dengan pekerjaan yang diberikan	2
3. Tuntas dalam mengerjakan pekerjaan rutinitas sesuai yang ditugaskan	3
4. Mau dan mampu bekerja di luar rutinitas, memberikan ide-ide bagi perkembangan lembaga	4
5. Memiliki inisiatif dan kreativitas yang bisa dieksekusi sehingga membuat lembaga lebih dinamis	5
<b>TOTAL / SCORE</b>	
0	
<b>Tingkat Persyaratan / Grade Requirements :</b>	
1 Nilai terkecil = 5 Minimum Score = 5	2 Nilai terbesar = 25 Maximum Score = 25
Dievaluasi Oleh	
<b>HASIL / RESULT</b>	

Hasil wawancara pada tanggal 18 Oktober 2022 menurut “AY” Mengatakan bahwa Pelatihan dan pengembangan disini sudah cukup baik dengan adanya pelatihan seperti salah satunya ada capacity building amil dan pelatihan berbasis kompetensi guna meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan amil dalam pengelolaan zakat. Dan dari Hasil Wawancara pada 5 Desember 2022 menurut “YL” mengatakan bahwa dalam hal pemberian Upah disini juga sudah terlaksana dengan baik dengan adanya beberapa kompensasi yang diberikan seperti tunjangan kinerja, tunjangan lembur, dan insentif capaian.

Berdasarkan identifikasi diatas permasalahan sebagaimana diuraikan dari data yang didapat, penulis menduga bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia di Baznas Provinsi Kepulauan Riau belum optimalnya dalam rekrutmen.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan terbagi yaitu, wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Baznas Provinsi Kepulauan Riau yaitu berjumlah 18 orang. Dalam penelitian ini yang dilakukan di Baznas Provinsi Kepulauan Riau, proses pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Teknik pengambilan sampel menggunakan tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Jadi sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 6 orang responden. Sampel dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 jenis, yaitu Informan kunci dan informan biasa.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Rekrutmen**

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa informan menyatakan bahwa rekrutmen yang dilakukan dalam implementasi MSDM kurang baik. Hal ini dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tenaga kerja dengan bidangnya, instansi sangat memerlukan penambahan tenaga kerja, dan mencari tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan yang dituntut dalam pekerjaan.

Dalam hal ini menurut teori dalam Ramlah & Sari (2018), menjelaskan bahwa “Rekrutmen adalah langkah awal dilakukan oleh (organisasi perusahaan dalam meningkatkan mutu organisasi /perusahaan yang dijalankan. Tanpa adanya rekrutmen yang baik perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan”. Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa untuk melakukan penambahan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria dan bidangnya masing-masing.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukam oleh Ramlah & Sari, (2018) dengan judul Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKIN). Menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perspektif Syarish Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) memang sudah Syariah dalam SOP Fakultas tetapi sistem belum diterapkan secara syariah. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam persepektif Syarish sudah diterapkkn di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), tetapi belum sepenuhnya dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Palopo. Dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen sebagai perencanaan awal untuk mendapatkan tenaga kerja yang terampil, kreatif, namun tetap

harus dilihat dari situasi dan kondisi.

### **Penilaian Kinerja**

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa informan menyatakan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan dalam implementasi MSDM sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari hasil wawancara yang dilakukan, sehingga perlu dilakukan penilaian kinerja. Dalam hal ini menurut teori dalam Ramlah & Sari (2018), menjelaskan bahwa "Penilaian Kinerja yang dilakukan pihak tertentu untuk melakukan penilaian kinerja atas beberapa hal yang harus dinilai, yaitu penilaian terhadap kerapiannya, kesungguhannya dan keseriusannya dalam memenuhi syarat-syarat yang diajukan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharismawan dan Hidayati (2016) dengan judul Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Pengembangan Bisnis CV. Kajeye Food. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia terkait pengembangan bisnis perusahaan berjalan baik dalam mendukung bisnis CV. Kajeye dengan pengelolaan yang selalu terstruktur. Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat diperlukan dalam bekerja agar dapat mengetahui secara pasti kinerja tenaga kerja sesuai dengan implementasi MSDM atau tidak.

### **Pelatihan dan Pengembangan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dalam Implementasi MSDM sudah cukup baik. Dapat dilihat dengan adanya beberapa pelatihan seperti Capacity Building bagi amil Baznas, Peningkatan kapasitas amil dan Pelatihan berbasis kompetensi. Hal ini terlihat dari hasil wawancara yang dilakukan, guna dilakukan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan kualitas kerja. Dalam hal ini, menurut teori dalam Ramlah & Sari (2018) menjelaskan bahwa Dilakukan untuk meningkatkan keterampilan pekerja, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri setiap pekerja".

Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramlah & Sari, (2018) dengan judul Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Perguruan Tinggi Islam Negeri (PTKIN). Menjelaskan bahwa Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perspektif Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) memang sudah Syariah dalam SOP Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), tetapi belum sepenuhnya dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Iian Palopo. Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan agar menjai tenaga kerja yang professional, handal dan berkompeten.

### **Pemberian Upah**

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan beberapa informan menyatakan bahwa pemberian upah yang dilakukan dalam implementasi MSDM sudah cukup baik. Dapat dilihat dari beberapa kompensasi yang ada disini seperti adanya tunjangan lembur, tunjangan pencapaian target dan tunjangan kinerja. Sehingga dengan adanya kompensasi tersebut bisa menambah motivasi dan semangat kerja staf. Dalam hal ini, menurut teori dalam Ramlah & Sari (2018) menjelaskan bahwa Kompetensi yang diterima oleh karyawan beberapa gaji atas kinerja yang sudah dilakukan pekerja untuk perusahaan".

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharismawan dan Hidayati (2016) dengan judul Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Pengembangan Bisnis CV. Kajeye Food. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi

sumber daya manusia terkait pengembangan bisnis perusahaan berjalan baik dan dalam mendukung Bisnis CV. Kajeye dengan pengelolaan yang sudah terstruktur. Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa pemberian upah tetap harus diberlakukan, hal ini dikarenakan tenaga kerja merupakan salah satu instansi yang memiliki kewajiban atas kompensasi.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di BAZNAS Provinsi Kepulauan Riau dapat disimpulkan bahwa rekrutmen yang dilakukan dalam implementasi MSDM kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari Sumber Daya Manusia yang ada masih banyak yang belum sesuai dengan bidang ilmu yang seharusnya. Hal tersebut sejalan dengan teori Ramlah & Sari (2018), menjelaskan bahwa: Rekrutmen adalah langkah awal dilakukan oleh organisasi/perusahaan dalam meningkatkan mutu organisasi/perusahaan tidak akan berjalan sesuai apa yang diharapkan”.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa informan menyatakan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan dalam Implementasi MSDM sudah cukup baik dan harus ditingkatkan lagi. Dalam hal ini, menurut teori Ramlah & Sari (2018), menjelaskan bahwa: “Penilaian Kinerja yang dilakukan pihak tertentu untuk melakukan pra tes atas beberapa hal yang harus dinilai, yaitu penilaian terhadap kerapiannya, kesungguhannya, atau keseriusannya dalam memenuhi syarat-syarat yang diajukan”.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa informan menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dalam Implementasi MSDM sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari hasil wawancara yang dilakukan, sehingga perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan sesuai dengan yang diinginkan instansi. Dikarenakan pelatihan dan pengembangan diperlukan guna menciptakan tenaga kerja yang professional, handal dan terampil serta meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa informan menyatakan bahwa pemberian upah yang dilakukan dalam Implementasi MSDM sudah cukup baik. Hal tersebut sepeham dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramlah dan Sari (2018), menjelaskan bahwa: “Kompensasi yang diterima oleh karyawan berupagaji atas kinerja yang sudah dilakukan pekerja untuk perusahaan”.

### **SARAN**

#### **Bagi Instansi**

Dalam hal ini, perlu ditingkatkan lagi MSDM. Adapun saran dan masukan dari penulis adalah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan secara rutinitas agar menjadi SDM yang terampil, siap kerja, berkualitas serta berkompeten.

#### **Bagi penelitian Selanjutnya**

Adapun beberapa saran yang harus diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di BAZNAS Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai berikut :

1. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan implementasi MSDM, seperti rekrutmen, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, dan pemberian upah.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya, sehingga penelitian dapat dilakukan dengan lebih baik.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan ditunjang pula dengan wawancara dengan sumber yang kompeten dalam kajian tentang Implementasi MSDM.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agraini Y. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Mts Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung. *J Bassicedu*. 2020;2(1):20-35.
- [2] Ahyakudin A, Abduh M. Manajemen Sumber Daya Manusia pada Amil Zakat (Studi Kasus pada Lembaga dan Badan Amil Zakat di Wilayah Provinsi Banten). *Sy'ar Iqtishadi J Islam Econ Financ Bank*. 2021;5(1):53. doi:10.35448/jiec.v5i1.9834
- [3] Alam, U. S., Solahudin, D., & Yuliani, Y. (2019). implementasi sumber daya manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Zakamplementasi Manajemen Sumber Daya Mlat Pusat Zakat Umat. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 4(2), 207–224. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v4i2.1613>
- [4] 2008:1, L. G. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- [5] Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). Performance Analysis of Employees in Kesbangpol Office Kaur District. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97–104. <https://doi.org/10.37638/bima.1.2.97-104>
- [6] Batlajery, S. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 7(2), 135–155. <https://doi.org/10.35724/jies.v7i2.507>
- [7] Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), 29–38. <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- [8] Jhuji, et. a. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 111–124. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- [8] Kharismawan, A., & Hidayati, D. R. (2016). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung. *Jurnal Pamarator*, 9(2), 66–71.
- [9] Kosanke, R. M. (2019). 濟無No Title No Title No Title. 1, 15–30.
- [10] Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak (Human Resource Development in Improving The Quality of Education at SD Negeri Inpres Angkasa Biak). *Jurnal Office*, 3(1), 43.
- [11] Makkulasse, R., & Sari, N. I. (2018). Implementasi Manajemen Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga. *Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33–44.
- [12] Riane, O. G. A. K., Pio, R. J., & Asaloei, S. I. (2017). Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberlanjutan Perusahaan PT
- [13] Manado Sejati Perkasa. *E-Journal Universitas Sam Ratulangi*, July, 1–23.
- [14] Sundiman, D. (2017). Human Resource Management in the Enhancement Processes of Knowledge Management. *Binus Business Review*, 8(3), 167. <https://doi.org/10.21512/bbr.v8i3.3708>

- [15] Styawati KA, Gorda AANES. Implementation of Human Resources Information Systems in Industrial Revolution 4.0: Case Study of Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional. *J Bus Hosp Tour*. 2020;6(2):367. doi:10.22334/jbhost.v6i2.219
- [16] Sundiman D. Human Resource Management in the Enhancement Processes of Knowledge Management. *Binus Bus Rev*. 2017;8(3):167. doi:10.21512/bbr.v8i3.3708
- [17] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Cetakan ke-23. Bandung: Alfabeta.
- [18] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Alfabeta.
- [19] Sugiyono. (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian yang bersifat :eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif*. Alfabeta.
- [20] TRIANI MEILAWATI EFENDI. (2018). pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja kota bandung. *Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung*, 53(9), 1689–1699
- [21] Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mitra Wacana Medi