

***ANALYSIS OF THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN
IMPROVING THE PERFORMANCE OF STAFF EMPLOYEES OF BAZNAS
KARAWANG DISTRICT***

**ANALISIS PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA STAF PEGAWAI BAZNAS KABUPATEN
KARAWANG**

Palahudin Amarullah Taufik¹, N. Neni Triana², Thomas Nadeak³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

Mn20.palahudintaufik@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, neni.triana@ubpkarawang.ac.id²,
misterichi@yahoo.com³

ABSTRACT

This research aims to explore and recognize the role of human resource management in BAZNAS Karawang Regency. The method chosen is qualitative research with a field research approach, which aims to gain an in-depth understanding of conditions in the field. The collected data was analyzed descriptively to assess the impact of the role of human resource management on improving the performance of staff at BAZNAS Karawang Regency. The findings of this research indicate that the role of human resource management greatly influences the improvement of staff performance. In other words, human resource management has a big influence on employee performance at BAZNAS Karawang Regency. The author concludes that the role of human resource management has a positive and significant impact on employee performance. It is recommended that BAZNAS Karawang Regency increase the number of staff in the human resources section to increase the effectiveness of completing work.

Keywords: Role Of Human Resource Management, Quality Of Performance, Improving Performance, BAZNAS Karawang District

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan guna mengeksplorasi dan mengenali peran manajemen sumber daya manusia di BAZNAS Kabupaten Karawang. Metode yang dipilih ialah penelitian kualitatif dengan pendekatan field research, yang ditujukan guna memperoleh pemahaman mendalam tentang kondisi di lapangan. Pendataan yang terkumpul dianalisis dengan deskriptif untuk menilai dampak peran manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja staf pegawainya dalam BAZNAS Kabupaten Karawang. Temuan dari penelitian ini menunjukkan yakni peranan manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi peningkatan kinerjanya bagi staf pegawai. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh besar bagi kinerja pegawai di BAZNAS Kabupaten Karawang. Penulis menyimpulkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia memberikan berdampak positif juga signifikan pada kinerja pegawai. Disarankan agar BAZNAS Kabupaten Karawang menambah jumlah staf di bagian sumber daya manusia guna menaikkan tingkat efektivitas penyelesaian pekerjaan.

Kata Kunci: Peran Manajemen sumber daya manusia, kualitas kinerja, meningkatkan kinerja, BAZNAS kabupaten Karawang

PENDAHULUAN

Hasibuan (2019) Semua pekerja ingin perusahaan mereka maju. Dengan perkembangan ini, diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan mereka dan bersaing. Karena mereka memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas bisnis, karyawan berkualitas tinggi sangat penting bagi perusahaan. Maka dari itu, jelas yakni pihak karyawan yang baik harus setia

dan berhasil. Sumber daya manusia sangat pentingnya guna mendorong pertumbuhan ekonomi, dan negara yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas mau menuju negara yang sukses. Selain itu, sumber daya manusia ataupun pekerja yang berkualitas bisa menjadi keuntungan bagi perusahaannya, dan bersumber daya manusia yang kuat diperlukan.

Kekurangan ketenagakerjaan awalnya adalah masalah yang sepele, namun kini menjadi masalah serius. Dampak dari kekurangan tersebut, BAZNAS kabupaten Karawang akan meninjau dan menindak lanjuti langkah langkah apa saja yang kurang dalam BAZNAS kabupaten karawang tersebut.

Hasibuan (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur peran dan hubungan tenaga kerja sehingga mereka dapat membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan cara yang efektif dan efisien. Hasibuan (2019) Kinerja amil zakat dengan rendah dapat disebabkan oleh pegawai yang tidak disiplin, kerja tim yang tidak efektif, dan kekurangan pengawasan atau kontrol dari pimpinan. Ini menunjukkan bahwa pekerja memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pandangan yang terbatas tentang pekerjaan mereka, yang mengakibatkan penurunan kinerja sumber daya manusianya. Sumber daya manusia perusahaan sangatlah penting guna kinerjanya; kinerja yang lebih baik akan dicapai oleh sumber daya manusianya yang sangatlah termotivasi, inovatif, juga kreatif. Akibatnya, kemampuan sumber daya manusia harus ditingkatkan.

Wilson Bangun (2012) Sumber daya manusia ialah suatu hal bersumber daya organisasi dengan paling berpengaruh terhadap keberhasilan bisnis. Ini berbanding bersama sumber daya organisasi selainnya karena sumber daya manusia adalah faktor produksinya yang paling mendominan dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Setiap bisnis atau keorganisasian mau karyawannya berperilaku baik.

Wilson Bangun (2012) Untuk meningkatkan sumber daya manusianya, Badan Amil Zakat Nasional Wilayah Karawang menerapkan berbagai fungsi pengembangan, seperti pelatihan juga pengembangan,

keorganisasian, dan pengembangan kariernya, termasuk pengembangannya bagi karyawan. Strategi bisnis utama untuk Badan Amil Zakat Nasional Kota Karawang adalah pengembangan karyawan, yang membantu mengembangkan bakat manajemen dan memberi karyawan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab atas karir mereka sendiri.

Wilson Bangun (2012) Agar organisasi dapat membangun hubungan yang menguntungkan dengan setiap anggota masyarakatnya, pengembangan potensi manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi yang berkelanjutan. Maka dari itu, program pengembangannya bersumber daya manusia akan menguntungkan kedua organisasi dan karyawannya. Selain meningkatkan keterampilan kerja atau peluang karir, program ini akan meningkatkan produktivitas, stabilitas, dan fleksibilitas.

Wilson Bangun (2012) Kinerja amil zakat sangat memengaruhi keseluruhan proses pengelolaan zakat. Amil zakat yang kompeten dan profesional memiliki kemampuan untuk meningkatkan efektivitas pengumpulan dan distribusi zakat, menjamin transparansi dan akuntabilitas, dan membuat program pemberdayaan yang menguntungkan mustahik dalam jangka panjang.

Wibowo (2022) Output karyawan BAZNAS Karawang sangat dipengaruhi oleh manajemen SDM. Peran ini menunjukkan seberapa baiknya karyawan melaksanakan pekerjaannya mereka dan seberapa mahir mereka dalam bidang yang diselenggarakan BAZNAS. Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu macam aset penting yang dipunya tiap lembaga. SDM berperan dalam tiap aktivitas perusahaan, dan merupakan faktor utama dalam perkembangan perusahaan. Dengan kata

lain, SDM memainkan peran penting dalam setiap operasi dan aktivitas perusahaan.

Adam (2021) Karyawan yang unggul dan mampu menunjukkan profesionalitas mereka di tempat kerja diperlukan guna menaikkan tingkat kualitas organisasi. Pengembangan sumber daya manusianya adalah komponen dengan mempengaruhi kinerja karyawan. Singkatnya, individu harus melakukan manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Studi BAZNAS kabupaten Karawang sebelumnya menunjukkan yakni manajemen sumber daya manusianya bertanggung jawab atas banyak hal, termasuk perencanaannya, pengorganisasian, pengelolaan stafnya, kepemimpinan, juga karyawan, juga menjalankan pengoperasian bisnis.

Hingga penulis akan meneliti terkait **Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Staf Pegawai BAZNAS Kabupaten Karawang**. Studi ini ditujukan guna menentukan peran manajemen sumber daya manusianya bagi organisasi BAZNAS Kabupaten Karawang.

KAJIAN TEORI

Tri Nugroho (2021) “Manajemen adalah seni mengelola orang lain. Sangat penting untuk mencapai tujuan tertentu. Istilah manajemen ini biasanya dikaitkan dengan perkantoran dan industri bisnis. Manajemen sangat penting untuk mencapai tujuan pribadi atau organisasi. Selain itu, sangat penting untuk menghasilkan organisasi yang efektif dan efisien. Manajer mengatur, merumuskan, dan melaksanakan berbagai fungsi manajemen”.

Rony (2017) Bidang manajemen yang mempelajari bagaimana dan apa yang dilaksanakan dari manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan

disebut manajemen sumber daya manusia. Salah satu komponen manajemen sumber daya manusianya adalah individu dengan bekerja sebagai karyawan perusahaan.

Akbar (2019) Manajemen sumber daya manusia cakupan banyak hal, termasuk perencanaan, pengorganisasiannya, pengarahan, juga pengendalian pengadaan. Memerlukan pengetahuan terkait perilaku manusia juga kemampuan untuk pengelolaannya, manajemen bersumber daya manusia adalah pendekatan tradisional untuk untuk mengelolah orang secara efektif. Untuk mengatasi masalah tersebut, karyawan yang berpengalaman dalam berbagai bidang harus disiapkan.

Zamzam & Aravik (2022) Sumber daya manusia mencakup semua usaha, keterampilan, atau kemampuan yang dimiliki dari tiap karyawan dalam suatu perusahaannya. Walaupun beberapa organisasi mungkin menyebut sumber daya manusia dengan istilah lain seperti staf, tenaga kerjanya, atau karyawan, bermakna inti tetap sama: setiap individu dengan bekerja di sebuah organisasi dianggap sebagai pekerjanya. Akan tetapi, organisasi bisa membedakan antara pekerja manual dan staf, dengan menyebut pekerja manual sebagai pekerja dan mereka yang menjalankan tugas non-manual sebagai staf.

Zamzam & Aravik (2022) Pemimpin perusahaan diharuskan pengelolaan sumber daya manusia yakni cara yang terbaik efisien sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik untuk organisasi juga diri mereka sendiri. Itu dilakukan bersama mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusianya dalam keorganisasian. Kebijakan Departemen Sumber Daya Manusia akan berdampak pada seluruh tenaga kerja, baik secara kuantitas ataupun kualitas. Akibatnya, mereka

harus mempertimbangkan kepentingan semua karyawan, termasuk manajemen.

Akbar (2019) Perencanaan bersumber daya manusia adalah fungsi utama yakni harus dilaksanakan organisasi; itu membantu menjamin bahwa tenaga kerja dengan tepat tersedia guna berbagai pekerjaan dan posisi. Bagian pentingnya dari perencanaan sumber daya manusia adalah mengidentifikasi peluang, masalah, dan ancaman di lingkungan organisasi dan organisasi itu sendiri. Perencanaan tenaga kerja, juga dikenal sebagai perencanaan sumber daya manusianya ialah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja menyesuaikan prediksi, pengembangan, penerapan, juga pengendalian kebutuhannya itu. Proses ini diintegrasikan dengan perencanaan organisasi untuk memastikan penempatan dan jumlah tenaga kerja yang ekonomis dan tepat.

Sedangkan menurut pada perencanaan SDM terdapat 4 tahapan pokok :

1. Akbar (2019) Perencanaan untuk kebutuhan masa depan: Karena organisasi menghadapi masalah yang lebih kompleks, jumlah pengguna kasa, dan beban kerja yang lebih besar, sangat penting untuk mempertimbangkan kompetensi, waktu, dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.
2. Akbar (2019) Perencanaan untuk keseimbangan masa depan: Pertimbangkan jumlah karyawan yang tersedia saat ini yang harus dipertahankan perusahaan untuk masa depan, tetapi lebih mudah untuk merencanakan kebutuhan karyawan dengan melihat jumlah karyawan yang dibutuhkan, jumlah lowongan yang tersedia, usia karyawan dan kemungkinan pensiun mereka.
3. Akbar (2019) Perencanaan pemberhentian sementara dan perekrutan akan mencakup jumlah

karyawan yang diharapkan, pengumuman tentang kebutuhan karyawan, pemilihan dan penarikan karyawan.

4. Akbar (2019) Sebaliknya perencanaan pengembangan harus mempertimbangkan perpindahan, mutasi, dan pengangkatan divisi, yang membutuhkan karyawan berpengalaman dan instruksi.

KERANGKA PEMIKIRAN

Konsep kinerja sekarang sering dibahas dalam berbagai diskusi. khususnya dalam hal membantu organisasi atau sumber daya manusia berhasil. Selain itu, di era kompetisi pasar global saat ini, perusahaan menghadapi tantangan kompetisi yang tinggi. kemajuan dalam teknologi keinformasian dan tuntutan pemakai jasa layanan yang makin penting. Kinerjanya adalah kunci keberhasilan dan efektivitas suatu organisasi. Oleh karena itu, kinerja selalu menjadi masalah. Penulis mau menjelaskan secara berteoritis bagaimana variabel dengan akan ditelitinya dan berbagai faktor lainnya berhubungan satu sama lain untuk menjelaskan posisi variabel dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Peneliti menerapkan metode penelitian kualitatif untuk mengumpulkan data deskriptif yang berupa pernyataan lisan dan tertulis dari ahli atau informan yang dapat diamati. Desain penelitian ini bersifat deskriptif analitis, dengan fokus pada pengembangan langsung di lapangan terkait objek yang diteliti. Tujuan dengan penelitian kualitatifnya ini ialah guna mendapatkan tampilan yang mendalam mengenai data di lapangan, yang selanjutnya dianalisis secara deskriptif untuk memperoleh informasi mengenai peran manajemen sumber

daya manusianya saat meningkatkan kinerja staf pegawainya di BAZNAS Kabupaten Karawang. Penelitian inipun termasuk dalam kategori field research penelitiannya di lapangan yang dilaksanakan di lingkungan masyarakat tertentu, baik kelembagaan pemerintah ataupun organisasi. Penelitiannya dilaksanakan dari 25 Oktober hingga 10 November 2023 di kantor BAZNAS Kabupaten Karawang, dengan terletak di Islamic Center Al Jihad, Jl. Jenderal Ahmad Yani, Karangpawitan, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat (41315). Data dikumpulkan melalui observasi alami tanpa intervensi, dengan peneliti terlibat langsung di lingkungan atau situasi yang diteliti serta berinteraksi dengan dua pimpinan dan tiga staf BAZNAS Kabupaten Karawang. Diantaranya:

1. Drs. H. Karmin
2. H. asep Abdullah syafe'i, Amd
3. Muhammad Aslih, SE
4. Iran Yuliansyah
5. Asep Saiful Mikdar

Pengumpulan data dilakukan melalui interaksi dan percakapan yang didokumentasikan dalam bentuk tulisan, rekaman suara, atau foto dan video.

Murdiyanto (2020) Jenis analisis yang dipakai ialah penelitian lapangan yang memanfaatkan pendekatan deskriptif. Proses penelitiannya dan pemahaman dengan dikenal sebagai pendekatan kualitatif berpusat pada fenomena sosial dan masalah manusia. Metode ini memungkinkan para ilmuwan melakukan penyelidikan di dunia nyata, membuat gambar yang kompleks, memeriksa bahasa, dan mengumpulkan ringkasan mendalam dari pendapat responden. Penelitian inipun ditujukan guna berikan gambaran juga analisis terkait peran manajemen sumber daya manusia dalam menaikkan tingkat kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Karawang.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil penelitian

1. Amal-Amilah diharapkan menyelesaikan semua tugas juga tanggung jawabnya dengan sudah ditetapkan oleh Pimpinan BAZNAS Kabupaten Karawang dengan baik dan tepat waktu. Diharapkan Amal-Amilah bekerja dengan tepat, ketelitian, dan kerapian, serta disiplin terhadap waktu dan kehadiran. Selain itu, mereka harus mampu bekerja sama dengan baik dan dapat memecahkan masalah. Selain itu, Amil-Amilah harus menunjukkan rasa hormat terhadap rekan kerja dan pimpinan serta menjaga reputasi BAZNAS Kabupaten Karawang. Diharapkan mereka juga dapat berkomunikasi dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan memperluas jaringan relasi melalui komunikasi yang baik, yang akan berdampak positif pada kualitas pekerjaan dan hubungan profesional.
2. Suatu macam indikator penting yang dimanfaatkan guna menilai hasil kerja Amil-Amilah adalah kualitas pekerjaan. Indikator inipun mengukur seberapa baik Amil-Amilah melaksanakan tugasnya di tim, bagaimana mereka mengkomunikasikan bersama pimpinan, menerima juga melaksanakan perintah, dan bekerja sama dan bekerja sama dengan rekan kerja. Karakter juga menjunjung tinggi keterampilan, kecakapan, dan kompetensi Amil-Amilah dalam bekerja. Amal-Amilah harus setia dan jujur.
3. Untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan Amil-Amilah, BAZNAS Kabupaten Karawang menawarkan program pelatihan baik soft skills maupun hard

skills. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan menciptakan kemampuan yang dapat disesuaikan bagi Amil-Amilah agar tetap kompetitif dan berkualitas.

4. Saat ini, kendala yang kami hadapi adalah kurangnya pengetahuan tentang lembaga kami, BAZNAS, serta tentang zakat, infak, dan sedekah, yang merupakan bagian penting dari pengelolaan ZIS. Oleh karena itu, sangat penting dengan kami guna mensosialisasikan BAZNAS juga pengetahuan tentang ZIS kepada masyarakat sehingga masyarakat muslim lebih memahami kewajiban mereka untuk membayar zakat bagi muzaki atau individu muslim yang sudah memiliki kewajiban untuk melakukannya.
5. Kami berharap bahwa BAZNAS RI, BAZNAS Provinsi, dan BAZNAS Kokab mengadakan berbagai program pelatihan, termasuk pelatihan manajerial, SDM, keuangan, dan audit internal, sehingga Amil-Amilah BAZNAS menjadi kuat dan cerdas, sehingga peran serta Amil-Amilah tetap relevan dan berkualitas.

Pembahasan

Rony (2017) BAZNAS adalah kelembagaan pemerintahnya non-struktural, menurut Undang-Undang Bernomor 23 Tahun 2011. Baznasnya di Kabupaten Kota didirikan sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Bernomor DJ.II/568/Tahun 2014 terkait Pembentukan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten/Kota se-Indonesia. BAZNAS Kabupaten Karawang memiliki struktur kepemimpinan dengan dimandatkan juga diawasi oleh BAZNAS pusat. Zakat harus dikumpulkan, didistribusikan, diurus,

dan dilaporkan secara terbuka dan akuntabel.

Hingga pengelola zakat, infaq, juga shadaqahnya dengan kredibel dan bermanfaat adalah tujuan BAZNAS Wilayah Karawang. Misi BAZNAS Kabupaten Karawang adalah menumbuhkan kesadaran masyarakat guna berzakat, menaikkan tingkat manfaat zakat, infaq, dan shadaqah, menaikkan tingkat peran masyarakat makanya lebih banyak muzaki juga lebih sedikit mustahik, membangun kebudayaan yang berikan lebih baik daripada menerimanya, dan menerapkan manajemen amanah, transparan, dan profesionalnya dari zakat, infaq, juga shadaqah. untuk membantu pemerintah daerah memerangi kemiskinan.

Rony (2017) Fundraising adalah proses mendapatkan dananya juga sumber daya lainnya dari individu, kelompok keorganisasian, perusahaan, dan pemerintahnya untuk digunakan guna membiayai program juga kegiatan operasional organisasi. Dengan akhirnya, ini akan membantu organisasi mencapai tujuan dan misi mereka. Penggalangan dana tidak hanya dilakukan dengan sumber daya yang dikumpulkan; sumber daya lainnya juga dapat digunakan.

Rony (2017) Bab II Pasal 5 UU Bernomor 38 Tahun 1999 menetapkan pengelolaan zakat lewat amil zakat untuk mencapai tiga tujuannya pengumpulan dana yakni mengumpulkan dana, mengumpulkan simpatisan juga pendukungnya, mengumpulkan reputasi kelembagaan, juga memuaskan donatur. Selain itu, tujuan pengumpulan dana terdiri dari mengumpulkan dana, mengumpulkan donatur, mengumpulkan simpatisan dan pendukung, dan mengumpulkan reputasi lembaga.

Hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti di BAZNAS Kabupaten Karawang menampilkan yakni analisis peran manajemen sumber

daya manusia menaikkan tingkat kinerja staf BAZNAS Kabupaten Karawang dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

BAZNAS Kabupaten Karawang mengadakan seleksi calon pimpinan dengan melibatkan berbagai pihak, termasuk Kementerian Agama (Kemenag), pemerintah daerah (Pemda), dan ulama. Persyaratan umum untuk calon adalah beragama Islamnya, bertakwa ke Allah SWT, sehat secara berjasmani dan rohani, berusia minimal 40 tahun pada saat pendaftaran, dan diutamakan tidak merangkap jabatan sebagai pengurus atau pegawai pengelola zakat lainnya. Proses seleksi ini mengacu pada keputusan Bupati Karawang nomor 451/kep.422-huk/2021 tentang Tim Seleksi Calon Pimpinan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Karawang.

1. Perencanaan

Murdiyanto (2020) Perencanaan ialah rencana tenaga kerja dengan efektif juga berefisien yang memenuhi kebutuhan perusahaan guna membantu capai tujuan mereka. Penetapan program kepegawaian ialah bagian dari perencanaan. Program inipun cakupan pengorganisasian, pengarahannya, pengendalian, pengadaannya, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program yang baik dan sesuai akan membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan mencapai tujuan mereka.

2. Pengorganisasian

Akbar (2019) Pengorganisasian adalah proses mengorganisasikan semua karyawan dalam bagan organisasi dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi. Organisasi berfungsi

sebagai alat untuk mencapai tujuan. Organisasinya dengan baik akan membantu capai tujuan tersebut dengan efektif.

3. Pengarahan

Tri Nugroho (2021) Pengarahan karyawan supaya mau bekerja sama juga bekerja dengan efektif juga efisien dalam membantu capai tujuan perusahaan, karyawannya, juga masyarakat disebut sebagai pengarahan. Pimpinan melaksanakan pengarahan dengan ditugaskan bawahannya guna melaksanakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Tri Nugroho (2021) Guna memastikan dengan karyawan mematuhi peraturan juga rencana perusahaan, pengendalian dipakai. Akan diambil tindakan guna memperbaiki juga menyempurnakan rencananya jika ada kesalahan. Pengendalian karyawan cakupan kehadirannya, kedisiplinan, perilaku, kerja samanya, terlaksana pekerjaan, juga menjaga lingkungan pekerjaan.

Putra (2020) Karyawan kecenderungan merasa lebih nyaman, didukung, juga dihargai ketika kebudayaan tempat kerja mereka sesuai. Perusahaan yang mengutamakan budaya juga dapat menjadi lebih kuat saat menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan bisnis.

Zaenudin (2021) Lingkungan organisasi mengacu pada semua komponen yakni ada di dalam juga di luar suatu organisasi yang bisa memengaruhi sebagian ataupun secara menyeluruh organisasi. Lingkungan organisasi terbagi jadi dua kategori: lingkungan internalnya juga lingkungan eksternal.

Slahanti & Setyowati (2021) Mempengaruhi, memobilisasi, memotivasi, menginspirasi, juga berikan kesempatan kepada semua

anggota organisasi guna memaksimalkan potensinya mereka adalah semua bagian dari kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dengan mudah ditemukan di berbagai tingkat dan lingkup organisasi dalam dunia organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan organisasi yang paling umum. Istilah transformasi mengacu pada kemampuan yang memungkinkan seorang pemimpin untuk menyadari bahwa perubahan harus dilakukan.

Harmoko (2017) Dengan membuat visi dan misi yang menginspirasi guna masa depan keorganisasian, gaya kepemimpinan inipun ditekankan pengembangan motivasi dan kemauannya yang kuat dari tiap anggota organisasi.

Nurariansyah (2019) Semua organisasi harus memiliki teknologi informasi karena pertumbuhan pesat teknologi ini membuat dunia lebih sempit dan tanpa batas.

BAZNAS Kabupaten Karawang melaksanakan berbagai program unggulan untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif. Program-program ini mencakup peningkatan terkumpul ZIS dari PNS Muzakki lewat UPZ Dinas, perluasan pengumpulan ZIS dari karyawannya perusahaan keindustrian baik di dalam maupun di luar kawasan, serta pengumpulan dana CSR dari perusahaan. Selain itu, BAZNAS juga memberikan kupon infaq kepada karyawan perusahaan industri. Dalam rangka dukung pengelolaan zakat di Wilayah Karawang, BAZNAS melaksanakan program konsolidasi organisasi. Program ini meliputi sejumlah kegiatan, seperti penyusunan dan pengangkatan staf pelaksana serta relawannya, revitalisasi Unit Pengelola Zakat (UPZ) di berbagai dinas dan instansinya, serta berrestrukturisasi UPZ Kecamatan BAZIS jadi UPZ Kecamatan

juga Kelurahan. Program ini juga mencakup pembaruan formulir, aktivasi serta menaikkan tingkat kemampuan internetnya dan akun BAZNAS, penyusunan pendataan muzakki juga mustahik, buat Nomor Pokok Wajib Zakat untuk muzakki, serta penerapan Fatwa MUI Karawang terkait batas bagi biaya operasional amilnya. Selain itu, materi promosi seperti brosur, leaflet, spanduk, dan ID card disediakan sesuai standar BAZNAS, dan rapat berkonsolidasi rutin diadakan. Program ini juga melibatkan silaturahmi dan koordinasi dengan para pemangku kepentingan, penegasan tugasnya juga wewenang BAZNAS juga UPZ, sosialisasi pembinaan UPZ di dinas instansi ataupun kecamatan, kerja sama bersama perusahaan industri untuk penggalangan dananya CSR, serta bersertifikasi Amil.

Penelitian ini melibatkan analisis peran manajemen SDM dan kinerja karyawan. Hasilnya menampilkan yakni analisis peran manajemen SDM memiliki dampak yang signifikan bagi menaikkan tingkat kinerja karyawan di BAZNAS Kabupaten Karawang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyimpulkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia memberikan dampak positifnya juga signifikan terhadap kinerja pegawai dalam BAZNAS Kabupaten Karawang. Kesimpulan ini diperoleh dari analisis mengenai bagaimana peranan manajemen bersumber daya manusia berkontribusi dalam menaikkan tingkat kinerja staf pegawai, yang menunjukkan bahwa peran ini sangat penting bagi kelangsungan organisasi. Penilaian dilakukan dengan mengamati penerapan manajemennya bersumber daya manusia di BAZNAS Kabupaten Karawang.

Temuan dari informan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat meningkat jika peran manajemennya bersumber daya manusia relevan dan efektif dalam BAZNAS. Berdasarkan penelitian tersebut, penulis merekomendasikan agar BAZNAS Kabupaten Karawang menambah jumlah karyawan di bagian sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. Manajemen juga Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2014
- Abdullah, Ma'ruf. Manajemen juga Evaluasi Kinerja Karyawannya. Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2020
- Adam, W. N., Suryani, W., Setia, E., & Tarigan, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumbernya
- Afifuddin. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: pustaka setia, 2012.
- Aida Irmawati. "Peran Human Resource Development (HRD) Dalam meningkatkan produktifitas Karyawan Di PT. Yanasurya Bhaktipersada." STIE Indonesia Malang 18, no. 2 (Desember 2015).
- Afifuddin. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: pustaka setia, 2012.
- Aida Irmawati. "Peran Human Resource Development (HRD) Dalam meningkatkan produktifitas Karyawan Di PT. Yanasurya Bhaktipersada." STIE Indonesia Malang 18, no. 2 (Desember 2015).
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia saat Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143–148.
- Burhan Bungin. Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta, 2016
- Daryanto, B. Dan. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Gava Media.
- Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67–76.
- Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut. (2020). Jumlah Penduduk Berdasarkan Agama/Kepercayaan - Pemerintah Kabupaten Garut. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut. <https://www.garutkab.go.id/page/jumlah-penduduk-berdasarkan-agama-kepercayaan>
- Fleenor, J. W., & Prince, J. M. (2016). Using 360-degree feedback in organisations. *International Journal of Research in Management and Technology*, 6(1), 45–51.
- Grady Lolowang, M., Lumintang, G., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas
- Hamali. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pt Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/mba/article/view/12546>

[https://Repository.Telkomuniversity.Ac.Id/Pustaka/17084/Metode-Penelitian Kuantitatif.Html](https://Repository.Telkomuniversity.Ac.Id/Pustaka/17084/Metode-Penelitian-Kuantitatif.Html)

Kadar Nurjaman. Manajemen Personalia. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014. Kurniawati, Dhoni. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern.” Kementrian Agama Lampung Timur 11, No. 1 (Februari 2018).

Mathis, R. L., And J. H. J. (2016). Human Resource Management (E. 10 J. 3 (Ed.); 10th Ed.). Salemba Empat.

Nasehudin, T. S., & Gozali, N. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif. Pustaka Setia.

Parapat Toba Sumatera Utara. Jurnal mahasiswa.Uma.Ac.Id, 2(1), 41–50.
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>

Sam Ratulangi Manado, F. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Ejournal.Unsrat.Ac.Id, 177(2), 177–186.