

Strategi Digitalisasi PSDM Pada Baitul Maal Muamalat Untuk Mendukung Pemberdayaan Masyarakat

Achmad Rian Agung Prayoga¹, Saqofa Nabilah Aini²

Manajemen Zakat Dan Wakaf, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Surabaya, Indonesia¹²

Email: achmadrianexecutive@gmail.com

Citation: Prayoga, A.R.A., & Aini, S.N. (2025). Strategi Digitalisasi PSDM Pada Baitul Maal Muamalat Untuk Mendukung Pemberdayaan Masyarakat. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 5(4), 318–325.
<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/399>

Received: 02 Juni 2025

Accepted: 15 Juli 2025

Published: 16 Agustus 2025

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2025 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract

This study aims to analyze the digitalization strategy of human resource development (HRD) implemented by Baitulmaal Muamalat (BMM) in supporting the effectiveness of community empowerment programs. Digital transformation in HR management is a strategic aspect to improve the internal capabilities of Islamic philanthropic institutions in responding to the challenges of the Industrial Revolution 4.0 and the Society 5.0 era. This study uses a qualitative descriptive method with data collection through in-depth interviews, direct observation, and internal documentation of the institution. The results of the study indicate that the HRD digitalization strategy at BMM is carried out through technology-based training, strengthening the role of the young generation of digital natives in program management, and utilizing internal applications (SiBam) for performance evaluation and control. The findings also show that the implementation of this digital strategy has an impact on increasing work efficiency, program target accuracy, and expanding the reach of beneficiaries. Based on these results, it can be concluded that HR digitalization not only increases the operational effectiveness of the institution but also strengthens the leverage of sustainable economic empowerment programs. This study is expected to be a reference for Islamic social and financial institutions in designing digital strategies that are adaptive and have a broad impact on society.

Keywords: Strategy; Digitalization; Human Resources Development; Baitul Maal Muamalat; Community Empowerment.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi digitalisasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan oleh Baitulmaal Muamalat (BMM) dalam mendukung efektivitas program pemberdayaan masyarakat. Transformasi digital dalam manajemen SDM menjadi aspek strategis untuk meningkatkan kapabilitas internal lembaga filantropi Islam dalam menjawab tantangan Revolusi Industri 4.0 dan era Society 5.0. Penelitian ini menggunakan

metode deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi langsung, serta dokumentasi internal lembaga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi digitalisasi PSDM di BMM dilakukan melalui pelatihan berbasis teknologi, penguatan peran generasi muda digital native dalam pengelolaan program, serta pemanfaatan aplikasi internal (SiBam) untuk evaluasi dan kontrol kinerja. Temuan juga menunjukkan bahwa penerapan strategi digital ini berdampak pada peningkatan efisiensi kerja, ketepatan sasaran program, serta perluasan jangkauan penerima manfaat. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa digitalisasi SDM bukan hanya meningkatkan efektivitas operasional lembaga, tetapi juga memperkuat daya ungkit program pemberdayaan ekonomi secara berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi lembaga sosial dan keuangan syariah dalam merancang strategi digital yang adaptif dan berdampak luas bagi masyarakat.

Kata Kunci: Strategi; Digitalisasi; PSDM; Baitul Maal Muamalat; Pemberdayaan Masyarakat.

PENDAHULUAN

Di tengah laju transformasi teknologi yang semakin dinamis, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten menjadi pondasi utama bagi lembaga untuk tetap eksis dan beradaptasi. Inovasi teknologi memberikan akses yang lebih mudah bagi pendatang baru untuk terjun dalam dunia usaha, sehingga intensitas persaingan pun meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, strategi pengembangan sumber daya manusia perlu disusun secara sistematis agar hasil yang diperoleh selaras dengan kebutuhan dan target lembaga. Sebelum memulai proses pengembangan, diperlukan kajian mendalam guna mengidentifikasi jenis peningkatan kapasitas dan pendekatan yang sesuai dengan karakteristik pegawai. Ketepatan dalam memilih metode akan sangat menentukan efektivitas implementasinya. Selain itu, evaluasi berkala terhadap proses ini penting dilakukan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan pengembangan, sehingga arah kebijakan lembaga tetap terjaga pada jalur yang diharapkan (Dipang, 2013).

Sejalan dengan hal tersebut, di era modern saat ini, sinergi lintas sektor menjadi sangat krusial, melibatkan aktor-aktor seperti pelaku industri, wirausahawan, pemerintah pusat dan daerah, serta organisasi sosial dalam menyusun langkah strategis menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0. Perkembangan teknologi yang pesat juga menjadi landasan lahirnya konsep Society 5.0, yang menitikberatkan pada integrasi teknologi dalam kehidupan sosial masyarakat. Berbeda dengan pendekatan Revolusi Industri 4.0 yang berfokus pada otomasi dan digitalisasi, Society 5.0 menekankan pemanfaatan teknologi cerdas yang mengutamakan nilai-nilai kemanusiaan untuk menjawab tantangan kehidupan sehari-hari. Teknologi seperti kecerdasan buatan diharapkan mampu mengelola data dalam skala besar dan menerjemahkannya menjadi solusi konkret bagi berbagai sektor kehidupan. Transformasi ini diproyeksikan membawa dampak positif dalam meningkatkan kualitas hidup, menciptakan masyarakat yang lebih inklusif, serta menyeimbangkan antara pertumbuhan ekonomi dan penyelesaian persoalan sosial. Sinergi antara pengembangan SDM yang adaptif dan pemanfaatan teknologi cerdas berbasis kemanusiaan akan menjadi kunci dalam menghadapi dinamika global, sehingga kesenjangan

akibat faktor wilayah, usia, gender, hingga bahasa dapat diminimalisasi melalui inovasi yang responsif terhadap kebutuhan personal dan tersembunyi setiap individu (Rahma, 2020).

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran fundamental dalam menunjang keberlangsungan dan pertumbuhan suatu organisasi, baik dalam bentuk lembaga pendidikan, institusi sosial, maupun entitas bisnis. SDM tidak hanya dilihat sebagai pelaksana kerja, melainkan sebagai aktor strategis yang menjalankan fungsi pemikiran, perencanaan, dan penggerak utama organisasi. Dalam perkembangan konsep manajemen modern, karyawan kini dipandang bukan semata sebagai 'sumber daya', melainkan telah bertransformasi menjadi 'modal manusia' atau human capital. Pandangan ini menggarisbawahi bahwa SDM merupakan aset bernilai yang dapat dikembangkan, ditingkatkan nilainya, bahkan memberikan pengembalian layaknya investasi strategis bukan dianggap sebagai beban organisasi. Sehingga orientasi pengembangan SDM semakin menekankan pentingnya peran manusia sebagai investasi jangka panjang yang akan membawa manfaat berkelanjutan bagi lembaga atau organisasi (Susan, 2019).

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dirancang secara efektif dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas karyawan. Melalui proses ini, individu dalam organisasi memiliki kesempatan untuk mengasah kemampuan, memahami lebih dalam tentang pelaksanaan tugas-tugasnya, serta memperoleh wawasan yang komprehensif mengenai arah dan tujuan lembaga. Selain itu, pelatihan juga mendorong tumbuhnya kesadaran akan pentingnya kerja sama tim, memudahkan pemahaman terhadap berbagai informasi strategis yang disampaikan lembaga, serta meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap berbagai tantangan internal maupun eksternal. Karyawan pun akan lebih siap dalam menjalin relasi dengan lingkungan sekitar, memahami dan menerapkan kebijakan serta regulasi lembaga, menguasai sistem kerja dan prosedur operasional, serta menginternalisasi perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi (Ratnasari, Ulfah, 2021). Lembaga seperti Baitulmaal Muamalat, misalnya, kini tidak lagi sekadar berfungsi sebagai penyalur dana zakat, infak, dan sedekah, melainkan telah bertransformasi menjadi penggerak utama pemberdayaan masyarakat melalui program-program yang menekankan produktivitas, penguatan kapasitas, pendidikan, dan keberlanjutan.

Dalam rangka mewujudkan pemberdayaan yang efektif, dibutuhkan kesiapan kelembagaan yang ditopang oleh SDM yang kompeten, baik dari sisi kemampuan teknis, pemahaman konteks sosial, maupun literasi terhadap teknologi digital. Penggunaan platform berbasis digital seperti sistem data yang terintegrasi, pelatihan daring (*e-learning*), serta sistem monitoring dan evaluasi digital menjadi instrumen penting dalam menunjang proses pemberdayaan agar lebih terarah dan berdampak nyata. Oleh karena itu, digitalisasi dalam pengembangan SDM tidak semata-mata sebagai tuntutan perkembangan zaman, tetapi merupakan strategi terencana untuk membentuk masyarakat yang mandiri melalui pendekatan yang terstruktur, efisien, dan partisipatif.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh urgensi peran sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan program-program filantropi Islam, terlebih di era transformasi digital yang menuntut adaptasi cepat dan tepat. Baitulmaal Muamalat, sebagai salah satu Lembaga Amil Zakat Nasional, telah menunjukkan komitmen dalam pemanfaatan teknologi digital untuk memperkuat proses penghimpunan dan penyaluran dana zakat, infak, dan sedekah. Namun, tantangan masih muncul dalam upaya mengintegrasikan strategi digital ke dalam pengembangan sumber daya manusia secara optimal. Strategi digitalisasi pengembangan SDM bukan hanya penting untuk meningkatkan efisiensi kerja internal, tetapi juga berperan strategis dalam memperkuat dampak program pemberdayaan masyarakat yang dijalankan lembaga secara berkelanjutan. Maka dari

itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis bagaimana strategi digitalisasi pengembangan SDM yang telah diterapkan oleh Baitulmaal Muamalat, dampaknya terhadap efektivitas program pemberdayaan ekonomi, serta pengaruhnya terhadap peningkatan jumlah penerima manfaat. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai transformasi pengembangan SDM yang profesional dan adaptif terhadap perkembangan teknologi, sehingga mendukung keberlanjutan dan perluasan dampak sosial lembaga.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan strategi digitalisasi pengembangan sumber daya manusia (PSDM) secara mendetail dan memberikan pemahaman menyeluruh mengenai proses serta dampaknya terhadap program pemberdayaan masyarakat di Baitulmaal Muamalat. Menurut Sugiyono, (2020), metode penelitian kualitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki objek dalam kondisi alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi atau kombinasi beberapa metode, dan analisis data bersifat induktif dengan penekanan pada makna dibandingkan generalisasi.

Dalam penelitian ini, sumber data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pihak internal lembaga, khususnya bagian pengembangan SDM dan teknologi informasi, serta observasi terhadap implementasi sistem digital di lingkungan kerja. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi Baitulmaal Muamalat seperti laporan keuangan, rekaman hasil kegiatan digitalisasi, dan data perkembangan jumlah penerima manfaat pasca digitalisasi. Objek penelitian berfokus pada strategi-strategi digitalisasi yang diterapkan dan peranannya dalam mendukung efektivitas program sosial ekonomi lembaga.

Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan dan stakeholder yang terlibat dalam proses digitalisasi PSDM, sementara sampel ditentukan secara purposive dengan mempertimbangkan posisi dan keterlibatannya langsung dalam pengambilan kebijakan maupun pelaksanaan program digitalisasi. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini mencakup tiga fokus utama yaitu jenis strategi digitalisasi PSDM yang digunakan, dampak digitalisasi terhadap efektivitas program pemberdayaan ekonomi, serta perubahan jumlah penerima manfaat pasca penerapan strategi digital tersebut.

Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif dengan cara mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan. Peneliti juga melakukan validasi data melalui teknik triangulasi sumber dan metode agar keabsahan data tetap terjaga. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat menggambarkan bagaimana strategi digitalisasi PSDM memberikan kontribusi nyata terhadap misi pemberdayaan masyarakat oleh Baitulmaal Muamalat.

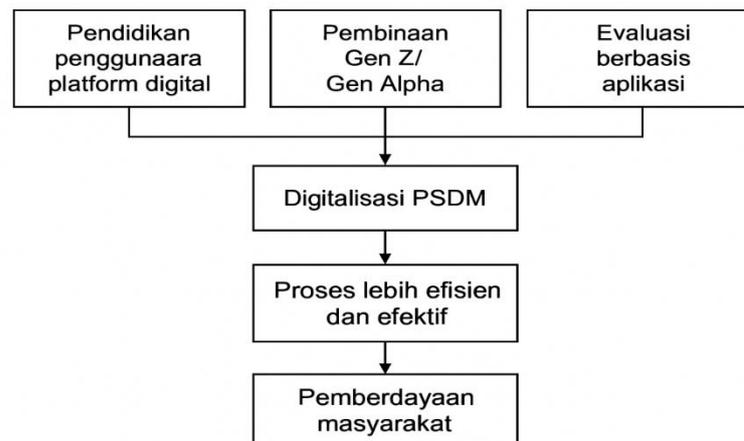
HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi digitalisasi PSDM yang diterapkan oleh Baitulmaal Muamalat mencakup tiga pendekatan utama yaitu peningkatan kapasitas amil berbasis digital, pembinaan kader muda digital native, serta penggunaan aplikasi internal SiBam untuk evaluasi dan kontrol kinerja. Hasil wawancara dengan Manajer Media dan Komunikasi mengungkapkan bahwa pelatihan berkelanjutan untuk amil mencakup penguasaan aplikasi komunikasi internal, sistem pelaporan daring, dan strategi komunikasi digital di media sosial. Temuan ini menegaskan bahwa Baitulmaal Muamalat tidak hanya mengoptimalkan kinerja internal amil, tetapi juga memperkuat citra publik lembaga melalui transparansi digital. Strategi ini selaras dengan pendekatan strategic human resource

management yang menekankan pentingnya adaptasi SDM terhadap perubahan lingkungan teknologi agar organisasi tetap kompetitif dan berdampak luas (Ulrich, 1997).

Peningkatan kapasitas SDM dijalankan dengan memberikan pelatihan digital yang bersifat praktis dan berkelanjutan. Pelatihan ini mencakup kemampuan dalam mengoperasikan perangkat lunak pelaporan, penggunaan aplikasi komunikasi internal, hingga penguasaan strategi konten berbasis media sosial untuk mendukung kegiatan filantropi. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran peran amil dari sekadar pelaksana teknis menjadi komunikator strategis yang mampu memengaruhi persepsi publik. Temuan ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya, Priyono, (2020) yang menyatakan bahwa digitalisasi dalam SDM organisasi non-profit mampu memperluas dampak sosial melalui efektivitas komunikasi dan transparansi informasi kepada publik.

Strategi kedua yang diterapkan adalah pembinaan amil dari kalangan Gen Z dan Gen Alpha. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik digital native yang sangat terbiasa dengan penggunaan teknologi dalam kesehariannya, sehingga menjadi aset penting dalam transformasi digital lembaga. Baitulmaal Muamalat memanfaatkan potensi generasi ini dengan melibatkan mereka dalam produksi konten digital berbasis nilai-nilai filantropi Islam. Strategi ini menunjukkan adanya pendekatan intergenerasional dalam pengembangan SDM yang adaptif terhadap tuntutan zaman, serta menjadi bentuk kebaruan dalam praktik pengelolaan amil zakat yang sebelumnya jarang melibatkan peran generasi muda secara langsung dalam desain dan distribusi pesan sosial melalui kanal digital.



Gambar 1. Diagram Alur Strategi Digitalisasi PSDM di Baitulmaal Muamalat *Sumber: Diolah oleh penulis berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Media dan Komunikasi (2025)*

Untuk mendukung efektivitas kontrol dan evaluasi kinerja SDM, Baitulmaal Muamalat mengembangkan aplikasi internal bernama SiBam (Sistem Informasi Baitul Maal Muamalat). Aplikasi ini digunakan untuk pencatatan kehadiran, distribusi tugas, hingga pelaporan kinerja harian para amil. Penggunaan sistem ini memperkuat temuan empirical dari Chuang & Liao (2010) bahwa integrasi teknologi dalam proses manajerial SDM akan meningkatkan efisiensi administratif serta mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan. Platform SiBam menjadi representasi konkret dari digitalisasi tata kelola yang berdampak langsung pada kelancaran pelaksanaan program-program sosial lembaga.

Dampak dari strategi digitalisasi SDM ini terlihat jelas pada pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat yang menjadi fokus utama Baitulmaal Muamalat. Penggunaan

teknologi dalam pengelolaan program, mulai dari pendataan calon penerima manfaat, proses verifikasi, hingga pelaporan kegiatan, menjadikan aktivitas lembaga lebih efektif dan efisien. Hal ini didukung oleh digitalisasi administrasi seperti penggunaan e-nota, pelaporan daring, dan sistem komunikasi berbasis aplikasi. Efektivitas ini tercermin pada kecepatan pengambilan keputusan, ketepatan sasaran program, serta peningkatan partisipasi masyarakat dalam kegiatan pemberdayaan ekonomi. Fakta ini juga mengafirmasi teori efektivitas organisasi yang dikemukakan oleh Daft (2015), bahwa integrasi teknologi dalam proses kerja organisasi dapat mendorong perwujudan tujuan sosial secara optimal.

Lebih lanjut, penerapan digitalisasi SDM berdampak signifikan terhadap peningkatan jangkauan penerima manfaat. Sebagaimana disampaikan oleh Manager Media dan Komunikasi, sejak digitalisasi dijalankan secara masif pada masa pandemi COVID-19, jumlah mustahik yang dijangkau meningkat signifikan secara nasional. Digitalisasi memungkinkan proses distribusi informasi dan seleksi calon penerima manfaat dilakukan tanpa batas geografis, membuka akses bagi masyarakat yang tinggal di wilayah yang sebelumnya sulit dijangkau secara fisik. Temuan ini menunjukkan adanya keterkaitan erat antara strategi digitalisasi SDM dan fungsi keberlanjutan sosial dari lembaga filantropi Islam. Poin ini menjadi kontribusi kebaruan dari penelitian ini karena menunjukkan bagaimana digitalisasi SDM bukan hanya meningkatkan kinerja internal lembaga, tetapi juga memperluas nilai kebermanfaatannya program secara eksternal.

Data penyaluran tahun 2018 dan 2022 mendukung temuan ini. Pada 2018, total penerimaan dana tercatat Rp29.007.157.044 dengan total penyaluran Rp50.570.151.391, sedangkan pada 2022 total penerimaan meningkat menjadi Rp73.430.457.554 dengan penyaluran Rp69.686.000.294. Peningkatan signifikan penerimaan dan penyaluran ini mengindikasikan keberhasilan strategi digitalisasi SDM dalam meningkatkan kepercayaan publik dan efektivitas distribusi program sosial.

Dampak digitalisasi SDM juga tercermin pada pertumbuhan penerima manfaat. Berdasarkan data wawancara dengan Manager Media dan Komunikasi, jumlah penerima manfaat pada 2018 adalah 8.200 jiwa. Setelah digitalisasi SDM diterapkan secara masif, pada 2022 jumlah penerima manfaat meningkat menjadi 12.500 jiwa, atau bertambah 4.300 jiwa. Kenaikan ini menunjukkan bahwa strategi digitalisasi SDM tidak hanya meningkatkan efektivitas internal, tetapi juga memperluas jangkauan sosial lembaga.

Perbandingan data penyaluran dana 2018 dan 2022 menunjukkan tren positif pada program pemberdayaan. Pada 2018, dana untuk program pemberdayaan ekonomi tercatat Rp220.575.870, sedangkan pada 2022 meningkat menjadi Rp106.290.479, yang meskipun secara nominal terlihat menurun, namun program ini telah terintegrasi dengan program berbasis digital, sehingga efisiensi penyaluran meningkat. Peningkatan jumlah mustahik menjadi bukti keberhasilan digitalisasi dalam menjangkau kelompok penerima yang lebih luas.

Tabel . Jumlah dana Baitul Maal Muamalat Tahun 2018 dan 2022

Tahun	Penerimaan Dana	Penyaluran Dana	Penerima Manfaat
2018	Rp.29.007.157.044	Rp.50.570.151.391	8.200 Jiwa
2022	Rp. 73.430.457.554	Rp.69.686.000.294	12.500 Jiwa

Sumber: Bmm.or.id

Tingkat kepercayaan donatur meningkat seiring digitalisasi. Data penerimaan dana dari masyarakat pada 2022 mencapai Rp73,4 miliar, meningkat lebih dari dua kali lipat dibandingkan tahun 2018. Hal ini memperlihatkan bahwa transparansi dan akuntabilitas yang ditunjang digitalisasi SDM berdampak pada loyalitas donatur. Penerapan sistem digital juga memudahkan monitoring penyaluran dana, sehingga kepercayaan publik terus meningkat.

Efisiensi program digitalisasi SDM mendukung keberlanjutan program. Dengan penguatan sistem pelaporan dan kontrol internal, Baitulmaal Muamalat mampu mengalokasikan dana secara lebih efektif dan menghindari penyaluran yang kurang tepat sasaran. Hal ini sejalan dengan prinsip *green economy* dalam pengelolaan lembaga filantropi Islam yang menekankan keberlanjutan sosial dan transparansi.

Melihat hal ini, bisa disimpulkan bahwa strategi digitalisasi SDM di Baitulmaal Muamalat berperan sentral dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan jangkauan program pemberdayaan masyarakat. Integrasi teknologi melalui pelatihan digital, kaderisasi digital native, dan penggunaan sistem aplikasi internal menghasilkan dampak yang signifikan terhadap penerimaan dana, penyaluran program, dan peningkatan jumlah penerima manfaat. Transformasi digital ini menjadi model inovatif bagi pengelolaan filantropi Islam berbasis teknologi yang adaptif dan inklusif.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi digitalisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang diterapkan oleh Baitulmaal Muamalat (BMM) terbukti mendukung pemberdayaan masyarakat secara lebih efektif dan berkelanjutan. Strategi ini dilakukan melalui peningkatan kapasitas digital SDM dengan pelatihan daring, pembentukan kader muda yang melek teknologi, serta penerapan sistem evaluasi berbasis aplikasi internal. Pendekatan tersebut tidak hanya mempercepat proses manajerial internal, tetapi juga berdampak langsung terhadap kualitas dan ketepatan program pemberdayaan yang dijalankan, seperti kemampuan dalam menargetkan penerima manfaat secara lebih akurat, mempercepat pengambilan keputusan, serta meningkatkan partisipasi masyarakat. Oleh karena itu, saran yang dapat diberikan adalah agar lembaga filantropi Islam lainnya dapat menjadikan digitalisasi PSDM sebagai prioritas strategis dalam tata kelola organisasi, khususnya dengan menyesuaikan teknologi terhadap kebutuhan lokal dan kapasitas sumber daya yang dimiliki. Di samping itu, dibutuhkan kolaborasi antarlembaga dan peningkatan literasi digital yang merata agar transformasi ini tidak hanya berdampak pada efisiensi internal, tetapi juga mampu menciptakan ekosistem pemberdayaan masyarakat yang inklusif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, T. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0 menuju era Society 5.0. *Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12394.
- Aminah, S. C. (2014). Perumusan manajemen strategi pemberdayaan zakat. *Jurnal Syariah dan Ekonomi Islam*, 12(1). <https://ejournal.uingusdur.ac.id/index.php/jhi/article/view/529>
- Dipang, L. (2013). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurusan Manajemen*, 1(3).
- Haryanto, R. (2021). *Manajemen sumber daya insani dalam membentuk budaya kerja Islami*. Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Latifah, L., & Ritonga, I. (2020). Systematic literature review (SLR): Kompetensi sumber daya insani bagi perkembangan perbankan syariah di Indonesia. *Jurusan Ekonomi Syari'ah*, 2(1). <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jieb/article/view/2763/1700>
- Lubis, D. S. W. (2023). Tantangan dan peran sumber daya manusia dalam menghadapi era Society 5.0. *Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1).

- Rahma, I. (2020). Tolak ukur perbandingan negara Indonesia 4.0 (Four Point Zero) dengan negara 5.0 (Five Point Zero). *Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN)*, 3(2). <http://journal.unigha.ac.id/index.php/JSH/article/view/313/334>
- Ratnasari, S. L., & Ulfah, D. (2021). Pengembangan sumber daya manusia, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Manajemen*, 10(1). <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Rosna, D. Y. (2014). Analisis kinerja perbankan: Studi komparasi antara perbankan syariah dan konvensional. *Staf Pengajar Amikom Cipta Darma Surakarta*, 18(2). <https://journal.uii.ac.id/JSB/article/view/3819/3393>
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2). <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewfile/429/354>
- Widyawati. (2019). Pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan nasabah pada Bank Sulselbar Parepare (Skripsi). Program Studi Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri Parepare.