

## **PENINGKATAN KOMPETENSI SDM MELALUI PELATIHAN MONITORING DAN EVALUASI PROGRAM PADA BAZNAS KOTA GORONTALO**

*Moh. Randi<sup>1</sup>, Robiyati Podungge<sup>2</sup>, Valentina Monoarfa<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-mail: [randipasingi@gmail.com](mailto:randipasingi@gmail.com)*

---

**Abstract:** *This study examined how monitoring and evaluation training programs could enhance the competencies of human resources (HR) at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) in Gorontalo City. The research is grounded in the importance of strengthening Amil Zakat's capacity and professionalism in managing zakat funds effectively, efficiently, and with an emphasis on community empowerment. Data for this qualitative descriptive study were collected through observation, interviews, and documentation, and analyzed using NVivo. The analysis revealed that enhancing human resource competencies at BAZNAS of Gorontalo City is a strategic process encompassing three key aspects: competency development, training monitoring, and program evaluation. These aspects are interrelated and form a professional and accountable zakat management system that supports institutional performance improvement. Thus, targeted and continuous training serves as a crucial factor in developing competent amil zakat who can enhance the effectiveness of zakat programs in Gorontalo City.*

**Keywords:** *Competence; Training; Evaluation*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelatihan monitoring dan evaluasi program dapat meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) amil zakat pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Gorontalo. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya penguatan kapasitas dan profesionalisme amil zakat dalam mengelola dana zakat agar dapat terlaksana secara efektif, efisien, serta berorientasi pada pemberdayaan masyarakat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Data diolah menggunakan alat analisis NVivo dan diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pimpinan serta amil zakat yang terlibat dalam pelaksanaan pelatihan monitoring dan evaluasi program di BAZNAS Kota Gorontalo. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) amil zakat di BAZNAS Kota Gorontalo merupakan proses strategis yang berlandaskan pada tiga aspek utama, yaitu kompetensi, pelatihan monitoring, dan evaluasi program. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan membentuk sistem pengelolaan zakat yang profesional, akuntabel, serta berorientasi pada peningkatan kinerja kelembagaan. Dengan demikian, pelatihan yang terarah dan berkelanjutan menjadi faktor penting dalam mewujudkan amil zakat yang kompeten dan mampu meningkatkan efektivitas program zakat di Kota Gorontalo.

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Pelatihan, Evaluasi*

### **PENDAHULUAN**

Islam merupakan agama sempurna dan bersifat universal yang mengatur kehidupan manusia dalam berbagai aspek kehidupan. Salah satu diantara ajaran yang terkandung dalam Islam yang memiliki dimensi sosial adalah ibadah zakat. Berdasarkan teori zakat, zakat berfungsi sebagai instrumen redistribusi kekayaan dari golongan yang mampu kepada mereka yang kurang mampu (Hikmah & Shofawati, 2020) (Adhilla & Herianingrum, 2020). Teori ini berlandaskan pada prinsip apa yang dikenal dalam ekonomi Islam, yaitu bahwa kekayaan harus beredar di antara semua lapisan masyarakat dan tidak terpusat pada beberapa individu saja (Hanafi et al., 2023). Bentuk-bentuk zakat seperti zakat maal (zakat harta) dan zakat fitrah (zakat wajib yang dikeluarkan pada bulan Ramadan) menjadi instrumen penting dalam pengelolaan ekonomi umat. (Bashori et al., 2022).

Pelatihan amil sering dilakukan oleh lembaga zakat secara independen, seperti yang dilakukan oleh Lembaga Zakat Nurul Hayat (Putranto, 2019). Lembaga ini rutin melakukan pelatihan bagi amil dalam hal pemahaman fiqih zakat dan fundrising. Pelatihan juga dilakukan oleh LAZISMU (Lembaga amil zakat, infaq, dan sedekah Muhammadiyah) (Santoso, 2021).

Dalam mengelolah zakat, amil (pengelolah zakat) membutuhkan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM pengelolah zakat agar lebih baik dalam mengatur dan mengelolah zakat. Namun uraian diatas tidak sejalan dengan apa yang terjadi dalam pengelolahan zakat di Kota Gorontalo.

Kasus Baznas Kota Gorontalo, jumlah zakat yang diterima masyarakat Kota Gorontalo pada tahun 2023 mengalami penurunan yakni sebesar 3,5 miliar rupiah, sebelumnya pada tahun 2022 total zakatnya sebesar Rp 6,1 miliar. Jika kita perhatikan dan hitung, dana zakat pada tahun 2023 sangat mengalami penurunan hampir 50% dibandingkan dana zakat pada tahun 2022. data ini menjelaskan dan mendeskripsikan kinerja dalam pengelolaan ZIS termasuk zakat di BAZNAS Kota Gorontalo dan sekitarnya yang sangat mempengaruhi implikasinya terhadap kinerja pengumpulan dan penyaluran ZIS Beberapa penelitian terkait pengelolahan zakat yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, dalam penelitian ini dapat diidentifikasi masalahnya pada peningkatan kompetensi SDM para pengelolah zakat melalui pelatihan monitoring dan evaluasi program yang terlihat dari menurunnya realisasi dana zakat pada tahun 2023. Penurunan dana zakat BAZNAS Kota Gorontalo menunjukkan adanya kendala dalam proses pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat. Kondisi ini menunjukkan permasalahan bahwa kompetensi SDM amil zakat belum optimal, untuk pengembangan dan memperdalam tentang cara mengelolah zakat bagi amil zakat khususnya di BAZNAS Kota Gorontalo.

## **METODE PENELITIAN**

### **Latar Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di BAZNAS Kota Gorontalo yang beralamat di Jl. Jamaludin Malik, Kelurahan Limba U 2, Kecamatan Kota Selatan Kota Gorontalo dengan meneliti terkait amil zakat di daerah provinsi Gorontalo terlebih khusus di Kota Gorontalo dengan menggabungkan pelatihan mentoring dan evaluasi program sebagai sarana peningkatan kompetensi amil zakat. Penelitian ini dilakukan melalui observasi dan wawancara di bulan Desember 2024.

### **Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer & data sekunder, yaitu informasi langsung mengenai BAZNAS Kota Gorontalo, meliputi pengelolaan zakat, bentuk pelatihan, proses evaluasi, serta kinerja amil zakat. Pendekatan kualitatif dipilih untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam proses serta hasil pelaksanaan pelatihan dan monitoring sebagai upaya peningkatan kompetensi amil zakat.

Data Primer, diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara dengan direksi dan anggota BAZNAS Kota Gorontalo terkait pengelolaan zakat, pelatihan, evaluasi, dan kinerja amil.

Data Sekunder, berupa dokumen pendukung seperti buku, jurnal relevan, sertifikat pelatihan, dan hasil evaluasi BAZNAS yang digunakan untuk memperkuat temuan penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

Beberapa Teknik Pengumpulan Data yang digunakan yaitu (Sugiyono, 2019):

1. Observasi

Kegiatan Observasi dilakukan untuk mengamati objek penelitian. Seperti pengamatan pada tempat, pelaku, dan kegiatan yang dilakukan. Dengan tujuan untuk mendapatkan informasi atau data terkait dengan penelitian. Observasi dalam penelitian ini bertempat di BAZNAS Kota Gorontalo yang beralamat di Jl. Jamaludin Malik, Kelurahan Limba U 2, Kecamatan Kota Selatan Kota Gorontalo. Kegiatan observasi ini telah memiliki izin berupa surat suvey awal dari fakultas ekonomi, dan diterima langsung oleh wakil ketua II BAZNAS Kota Gorontalo yaitu Bpk Riton ma'ruf.

2. Wawancara

Setelah melakukan observasi, selanjutnya teknik pengumpulan data melalui wawancara. Dalam hal ini diperlukan untuk menggali informasi lebih mendalam terkait dengan penelitian. Peneliti dapat berkomunikasi dan berusaha menciptakan hubungan emosional dengan informan agar lebih mempermudah proses wawancara. Dalam teknik wawancara, peneliti mengambil informasi terkait pelatihan-pelatihan dan evaluasi program, serta data kinerja BAZNAS melalui Bpk Franki mopoliu S.E selaku bidang administrasi dan SDM.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data ini diperoleh dalam bentuk tulisan seperti karya tulis ilmiah, peraturan ataupun kebijakan, catatan historis ataupun catatan dalam bentuk gambar. Teknik pengumpulan data ini, diperlukan untuk meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian. Dalam sesi dokumentasi, peneliti mengambil gambar terkait jenis pelatihan-pelatihan yang ada di BAZNAS dengan mendokumentasikan sertifikat-sertifikat dari hasil pelatihan dan kinerja BAZNAS untuk dijadikan penambahan data.

**Informan Penelitian**

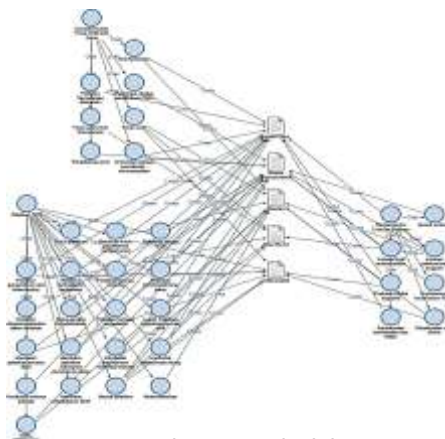
Dalam penelitian ini, tim menggunakan informan sebagai sumber data dengan menerapkan analisis kualitatif. Pendekatan ini penting untuk mengumpulkan data yang jelas, akurat, dan dapat diandalkan, yang menyoroti pentingnya informan sebagai sumber utama atau kunci dalam penelitian.

Tabel 1 Informan Penelitian

NO	NAMA	AKRONIM	JABATAN
1.	Husain dima	HD	Wakil ketua I
2.	Riton ma'ruf	RM	Wakil ketua II
3.	H. Mansur ronosumitro S.Sos	MR	Wakil ketua III
4.	Dr. H marwan S.H.,M.H	M	Wakil Ketua IV
5.	Wafiq azizah nursafitri S.E	WAN	Keuangan
6.	Franki mopoliu S.E	FM	Administrasi dan SDM

Sumber: Data Diolah, 2025

**HASIL PENELITIAN**



Gambar 1 Hasil Olahan Data

Sumber: Data Diolah, 2025

Gambar 1 menunjukkan hubungan antara informan penelitian dengan tema-tema hasil koding yang diidentifikasi menggunakan perangkat lunak NVivo. Setiap lingkaran biru merepresentasikan node (titik atau elemen dasar dalam struktur data atau jaringan yang dapat memiliki beberapa arti

tergantung pada konteksnya) atau kategori koding yang muncul dari hasil analisis wawancara, sedangkan ikon dokumen di tengah menggambarkan informan penelitian.

Dari visualisasi ini terlihat bahwa setiap informan berkontribusi pada pembentukan tema utama penelitian, yaitu (1) Kompetensi dan Peran SDM Amil Zakat, (2) Pelatihan sebagai Instrumen Peningkatan Kompetensi Amil, dan (3) Monitoring dan Evaluasi Program sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Amil. Hubungan yang padat antar node menandakan adanya konsistensi dan keterpaduan pandangan informan terhadap peran pelatihan dan evaluasi dalam meningkatkan kompetensi amil zakat di BAZNAS Kota Gorontalo.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem monitoring dan evaluasi di BAZNAS Kota Gorontalo telah berjalan secara terencana, berbasis data, dan berorientasi pada peningkatan kinerja amil serta keberlanjutan program zakat. Evaluasi tidak hanya difungsikan sebagai mekanisme pertanggungjawaban administratif, tetapi juga menjadi sarana pembelajaran organisasi dan refleksi moral bagi amil. Ke depan, penguatan sistem evaluasi yang lebih partisipatif dan terintegrasi dengan pelatihan serta peningkatan kapasitas SDM akan menjadi kunci bagi efektivitas pengelolaan zakat yang transparan, profesional, dan berdaya guna.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Kompetensi Amil Zakat sebagai Pilar Pengelolaan dan Transparansi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi amil zakat menjadi elemen fundamental dalam memastikan pengelolaan zakat yang profesional, transparan, dan akuntabel. Narasi para informan menegaskan pentingnya kompetensi amil yang tidak hanya memahami aspek teknis dan administratif, tetapi juga memiliki landasan fikih, regulasi, dan nilai spiritual. Pernyataan oleh informan menekankan bahwa profesionalisme amil tidak hanya diukur dari sertifikat formal, tetapi juga dari pemahaman terhadap prinsip-prinsip aman syar'i, aman regulasi, dan aman NKRI. Dengan kata lain, kompetensi amil mencakup integrasi antara kompetensi spiritual, pengetahuan syariah, serta kemampuan manajerial yang relevan dengan konteks pengelolaan zakat modern.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menguatkan bahwa kompetensi amil zakat merupakan pilar utama dalam membangun tata kelola yang baik (*good amil governance*) dan transparansi dalam pengelolaan dana zakat. Kombinasi antara kemampuan teknis, pengetahuan syariah, serta nilai moral yang melekat pada diri amil menjadi kunci kepercayaan publik dan efektivitas distribusi zakat. Dengan kompetensi yang mumpuni, amil zakat tidak hanya menjadi pengelola dana, tetapi juga agen transformasi sosial yang berperan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memperkuat kepercayaan terhadap lembaga zakat

### **2. Pelatihan sebagai Instrumen Peningkatan Kompetensi Amil**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan menjadi salah satu instrumen utama dalam meningkatkan kompetensi amil, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan teknis, maupun karakter kerja. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar amil mengakui bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga zakat atau mitra eksternal memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan pemahaman mereka terkait manajemen zakat, akuntabilitas pelaporan, serta strategi pemberdayaan mustahiq. Beberapa informan juga menyebutkan bahwa pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga menumbuhkan sikap profesional dan tanggung jawab sosial dalam mengelola dana zakat.

Secara keseluruhan, pelatihan terbukti menjadi pilar penting dalam membangun kompetensi amil zakat. Proses ini tidak hanya mencakup transfer pengetahuan, tetapi juga pembentukan karakter profesional yang berintegritas. Dengan demikian, pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dengan tantangan operasional lembaga zakat akan memperkuat kinerja amil sekaligus mendukung transparansi, akuntabilitas, dan kepercayaan publik terhadap lembaga zakat.

### **3. Evaluasi Program sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Amil**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi program di lembaga zakat menjadi instrumen penting dalam menjaga kualitas kerja amil serta memastikan efektivitas program

pengelolaan zakat. Berdasarkan wawancara dengan beberapa informan, evaluasi dilakukan secara rutin setelah setiap program pendistribusian dan pemberdayaan, dengan melibatkan tim pengelola dan supervisor. Evaluasi ini tidak hanya menilai keberhasilan pencapaian target, tetapi juga menjadi sarana refleksi bagi amil untuk memperbaiki kinerja, meningkatkan kompetensi teknis, serta memperkuat komitmen terhadap prinsip akuntabilitas dan transparansi lembaga.

Dengan demikian, evaluasi program bukan hanya instrumen pengawasan administratif, melainkan juga menjadi sarana pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan bagi amil. Evaluasi yang dilakukan secara sistematis dan berbasis indikator kinerja yang jelas mampu mendorong peningkatan kompetensi, profesionalitas, serta akuntabilitas lembaga zakat secara keseluruhan. Evaluasi yang terintegrasi dengan sistem pelatihan dan pembinaan berkesinambungan juga akan memastikan bahwa setiap amil tidak hanya bekerja secara efisien, tetapi juga berorientasi pada nilai-nilai keadilan, kebermanfaatn, dan amanah sosial.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) amil zakat di BAZNAS Kota Gorontalo merupakan proses strategis yang berlandaskan pada tiga aspek utama, yaitu kompetensi, pelatihan monitoring, dan evaluasi program. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan membentuk sistem pengelolaan zakat yang profesional, bertanggungjawab, dan berorientasi pada peningkatan kinerja kelembagaan.

## **SARAN**

1. Bagi BAZNAS Kota Gorontalo, diharapkan dapat memperluas akses pelatihan bagi seluruh amil secara merata dan berkelanjutan, baik melalui pelatihan luring maupun daring. Lembaga juga perlu memperkuat sistem monitoring dan evaluasi berbasis digital agar setiap kegiatan dapat diukur secara objektif dan akuntabel. Selain itu, dukungan anggaran dan kebijakan internal perlu diarahkan untuk memastikan keberlanjutan program peningkatan kompetensi SDM.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti menggunakan triangulasi metode dengan melibatkan observasi mendalam dan focus group discussion (FGD) sebagai pelengkap dari triangulasi sumber dan waktu. Pendekatan ini penting untuk memperkuat validitas dan keakuratan data kualitatif, karena dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai dinamika pelatihan dan proses monitoring di lapangan. Selain itu, pelibatan berbagai metode pengumpulan data akan membantu peneliti memahami konteks sosial, perilaku peserta, serta interaksi antaramil secara lebih komprehensif sehingga hasil penelitian menjadi lebih mendalam dan kredibel.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan membandingkan implementasi peningkatan kompetensi amil di berbagai daerah. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas pelatihan, monitoring, dan evaluasi dalam meningkatkan kinerja lembaga zakat di Indonesia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alif, M. F. D. S. P., & Ahmadi, M. arqy. (2024). Peran Evaluasi Kinerja dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 192–203.
- Alim, H. N. (2023). ANALISIS MAKNA ZAKAT DALAM AL-QURAN: Kajian Teks dan Konteks. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 3(3), 161–169. <https://doi.org/10.37481/jmh.v3i3.617>
- Aliyuddin, A. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Amil Zakat di BAZNAS Kota Depok Tahun 2021. *Repository Uin Syarif Hidayatullah Jakarta*, XI, 105–118.
- Anwar, A. R., & Aprilia, A. S. (2023). Analisis Peran Zakat sebagai Pemberdayaan Ekonomi Umat (Studi Kasus BAZNAS Kabupaten Gorontalo). *Jurnal Mahasiswa Akuntansi*, 2(2), 223–230. <https://jamak.fe.ung.ac.id/index.php/jamak/article/view/101%0Ahttps://jamak.fe.ung.ac.id/index.php/jamak/article/download/101/85>

- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615.
- Bashori, C., Putra, D. W., Huwaida, H., Jember, M., Office, S., Management, Z. M., Layanan, K., & Zakat, M. P. (2022). Zakat Management Management Training for Service Office Officers in LAZISMU Jember Pelatihan Manajemen Pengelolaan Zakat bagi Petugas Kantor Layanan di Lingkungan LAZISMU Jember. *Mujtama' Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 25–34.
- Desita, Y. A. (2021). Bab II Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Darwis, V. A., Perwira, I., & Hikmah. (2025). Nobel Management Review Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Staf Melalui Motivasi Pada Kantor Badan Amil Zakat Nasional (BANAS) Kabupaten Sidrap. *Nobel Management Review*, 6(2), 201–214. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Dr. Safriadi, M. (2023). Dinamika amil zakat di indonesia.
- Grahesti, A., Hutami, A. S., & Rohmah, J. M. (2023). Pengaruh Akuntabilitas, Kredibilitas, dan Transparansi Terhadap Minat Membayar Zakat pada Lembaga Amil Zakat di Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 9(No. 01), Hal. 1421-1429.
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015)*, 5(3), 248-253.
- Hardiansyah, A., Gamsir, Ernawati, Baheri, Rumbia, W. A., & Dali, N. (2023). Studi Fenomenologi Peran Amil Zakat di Kota Kendari. *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)*, 8(2), 228–234.
- Hidayatullah. (2019). Efektifitas Unit Pengumpulan Zakat dalam Meningkatkan Jumlah Zakat, Infak dan Sedekah di Kecamatan Curup Kota Kabupaten Rejang Lebong. *Skripsi*.
- Harefa, K. Y., Waruwu, S., Lase, H., & Telaumbanua, E. (2023). Implementasi Siste Monitoring dan Evaluasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Uumbu Kabupaten Nias. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(6), 2054–2061.
- Junjunan, M. I., Asegaf, M. M., & Takwil, M. (2020). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, Dan ICGG Terhadap Tingkat Kepercayaan Muzakki Di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat. *AKUNTANSI: Jurnal Akuntansi Integratif*, 6(2), 112–125.
- Kadim, I. M. (2023). Pemberdayaan Potensi Masyarakat Penerima Bantuan Zakat Produktif dalam Upaya Optimalisasi Pendapatan Usaha di Kota Gorontalo. 19, 295–315.
- Kelatow, C. G., Adolfini, & Trang, I. (2016). Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RS. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*, 4(5), 303–408.
- Kusuma Dewi, E., & Putri Romadhina, A. (2022). PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk AREA PLUIT SELATAN. *Jurnal Akuntansi Barelang*, 7(1), 38–49. <https://doi.org/10.33884/jab.v7i1.6514>
- Lahamade, S., Yantu, I., & Podungge, R. (2024). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Baznas Di Wilayah Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 435–444.
- Laz, D. I., Peduli, D., & Kalimantan, U. (2024). Hal. 139. 1(3), 139–145.
- MA'RIFAH, D. S. (2018). Manajemen Pendidikan Di Pondok Pesantren Mamba'Us Sholihin Lakbok. 14–56. <http://etheses.iainkediri.ac.id/id/eprint/1323>
- Malla Avila, D. E. (2022). Monitoring Dan Evaluasi Program. 8.5.2017, 2003–2005.
- Mujahidin, E., & Salamun, A. (2022). Peran Metode On Job Training untuk Meningkatkan Kompetensi Amil. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 208–221.