



# PROCEEDING

**International Conference of Afro-Asian  
University Forum (AAUF) on the Role of Afro-  
Asian Universities in Building Civilizations**

**22-23 July 2018**

**University of Darussalam Gontor Indonesia**





International Conference on “The Role of Afro-Asian Universities  
in Building Civilization”

Main Campus of University of Darussalam Gontor Ponorogo -  
Indonesia

## **PROCEEDING AFRO-ASIAN UNIVERSITY FORUM**

*International Conference on the Role of Afro-Asian Universities in Building  
Civilization*

**22-23 July 2018 / 9-10 Dzulqo’dah 1439**

**Editor** : Prof. Dr. Amal Fathullah Zarkasyi, M.A.  
Prof. Dr. Ahmad Yousif Ahmed El-Draiwish  
Prof. Dr. Abdallah Bakhit Saleh  
Dr. Hamid Fahmy Zarkasyi, M.A., M.Phil.  
Dr. Abdul Hafidz Zaid, M.A.  
Dr. M. Kholid Muslih, M.A.  
Khoirul Umam, M.Ec.

**Publisher** : Universitas Darussalam Gontor Press

**First Publishing** : July, 2018

**ISBN** : 978-602-5620-10-2

**Address:**

**Jl. Raya Siman, Km. 6**

**Kampus Pusat Universitas Darussalam Gontor**

**Demangan – Siman – Ponorogo – 63471**

**East Java, Indonesia**

**Email:** [rektorat@unida.gontor.ac.id](mailto:rektorat@unida.gontor.ac.id)

**Web** : [unida.gontor.ac.id](http://unida.gontor.ac.id)

## PREFACE

*Afro-Asian University Forum (AAUF)* merupakan sebuah forum yang didirikan pada 15 Desember 2016 di International Islamic University Islamabad, Pakistan. Forum yang didirikan oleh dua puluh Perguruan Tinggi di Asia dan Afrika ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di negara-negara Asia dan Afrika, menggalakkan kerjasama antar Perguruan Tinggi di Asia dan Afrika dalam bidang penelitian, pengembangan sains, dan pengabdian masyarakat sebagai upaya untuk berpartisipasi dalam pembangunan peradaban dunia.

Didasari semangat kerjasama dan kesamaan visi menjadikan Asia dan Afrika sebagai masa depan peradaban dunia, Perguruan Tinggi anggota AAUF telah berupaya semaksimal mungkin dalam memberikan kontribusi positif untuk pembangunan negaranya masing-masing. Lebih dari itu, universitas anggota AAUF juga terus melakukan kerjasama lintas negara dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebagai upaya nyata dalam menjadikan pendidikan tinggi sebagai ruh dan garda terdepan pengawal peradaban dunia.

AAUF telah melaksanakan beberapa program kolaboratif yang melibatkan seluruh anggotanya dan beberapa Perguruan Tinggi di Asia dan Afrika. Selain program riset kolaboratif, pertukaran mahasiswa, *visiting professor*, dan program pengabdian masyarakat lintas negara, AAUF juga secara rutin mengadakan konferensi internasional. Tahun ini, Universitas Darussalam Gontor (UNIDA Gontor) menjadi tuan rumah konferensi internasional. Sebagai tuan rumah sekaligus panitia pelaksana, UNIDA Gontor telah menetapkan *rationale* yang menjadi titik tolak penentuan tema konferensi sebagaimana dijelaskan berikut ini.

UNIDA Gontor melihat bahwa peradaban dunia yang berkembang saat ini identik dengan Barat yang mengalami kemajuan pesat sejak abad pencerahan. Namun demikian, apa yang terjadi di Barat sebenarnya tidak bisa dipisahkan dari peradaban Timur yakni Asia dan Afrika yang telah mengalami kemajuan pesat

sebelumnya. Fakta ini mengindikasikan bahwa Asia dan Afrika bisa menjadi pusat peradaban di masa yang akan datang. Dalam konteks sumbangsih peradaban saat ini, kajian terkait peranan lembaga pendidikan terutama universitas Asia dan Afrika belum banyak dilakukan. Untuk itu, Universitas Darussalam Gontor bekerjasama dengan Afro-Asian University Forum (AAUF) mengadakan konferensi internasional tentang peran universitas di Asia dan Afrika dalam membangun peradaban saat ini. Konferensi internasional ini merupakan kali ketiga yang pernah dilaksanakan oleh AAUF. Konferensi pertama dilaksanakan pada bulan Desember di International Islamic University Islamabad, Pakistan. Sedangkan konferensi kedua dilaksanakan pada bulan Maret 2017 di Universitas Sultan Syarif Ali, Brunei Darussalam.

Tahun ini, tema konferensi difokuskan pada peran Perguruan Tinggi di Asia dan Afrika dalam pembangunan peradaban. Adapun sub tema pada konferensi ini adalah sebagai berikut:

1. Pencetakan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan daya saing.
2. Pengembangan literatur-literatur dalam bidang ekonomi, politik, social budaya dan sains.
3. Pengembangan system pendidikan, politik, dan ekonomi yang berkelanjutan.
4. Pengembangan sains dan teknologi inovatif untuk kesejahteraan manusia.

Gontor, 15 Juli 2018

## CONTENTS

**Keynote Speech** ..... 21

### CLUSTER I: HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

نظام الأخوة الإسلامية وأسسها العقديّة ودورها في بناء وحدة الأمة والسلام الإنساني

الدكتور محمد خالد مصلح

تحسين جودة الموارد الفكرية لدى الشباب من خلال كتابة المقالات على الإنترنت

.....70.....Majidatun Ahmala, M.Pd.I

**Promoting English Teachers' Competence: A Challenge In Indonesian English  
Teacher Education**

Issy Yuliasri, Muhammad Rifqi .....

**Spiritual Healing Dalam Tradisi Sufi: Reaktualisasi Terapi Psikologis**

**Perspektif Ahli Tasawuf**

Jarman Arroisi ..... 89

**Disain Pengembangan Bahan Ajar Matakuliah Kepemimpinan Pendidikan Berbasis  
Tauhid**

Fachrur Razi Amir, Berliana Kartakusumah .....

**UṢūl Al-Syar’i Konsep Al-Tsawābit Wal Mutaghayyirāt Dan Hukum-Hukumnya  
Dalam Permasalahan Akidah (Studi Analisis Kritis)**

M. Abdul Malik Al Furqon ..... 113

**Kontribusi IRRS dalam Proses Rekrutmen Pegawai: Solusi Bagi**

**Problematika Sumber Daya Manusia**

Syafriyadi Miftahul Munir Lubis, Mohamad Deny Irawan ..... 135

**Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Melalui Kerajinan Tradisional**

**Kain Tenun Ikat**

Tryas Titi Sari .....

**Social Entrepreneurship, Entrepreneurial Leadership, And Competitiveness Of  
Young Muslim Entrepreneurs**

M. Kurnia Rahman Abadi, S.E., M.M..... 154

**The Education Of Anti-Corruption Values In Gontor; Empirical Effort To Build  
Civilized Generation**

Ahmad Muqorrobin, Usamah Abdurrahman ..... 172

**Membangun Karakter Positif Mahasiswa Melalui Pembelajaran Sejarah Tokoh  
Matematikawan Muslim**

Triana Harmini, Siti Suprihatiningsih, Ika Wulandari ..... 205

**CLUSTER II: DEVELOPMENT OF LITERATURE IN THE FIELD OF  
ECONOMICS, POLITICS, SOCIAL, CULTURES, AND SCIENCES.**

معاني السعادة عند الصوفية

.....217.....

محمد الهادي وناس

منهجية القرآن في تأصيل مصادر المعرفة: دراسة نقدية في الفلسفات المعاصرة

.....245.....

د/ سوجيات زيدي صالح

الثواب والمتغيرات في العقيدة عند أبي حامد الغزالي وأهميتها في بناء مجتمع رُحَمَاءَ بينهم

.....273.....

محمد صاحب المجتبي

الاتجاه الحضاري في القرآن

.....

رحمت

شهود الأحدية في فكرة ابن عطاء الله السكندري

.....296.....

محمد عصام الدين

الحوالة في منظور الإمام الشافعي والإمام أبي حنيفة

خير الأكمل ، سيتياوان بن لاهوري

.....3.19.....

**Understanding The Majority-Minority : Social Network Processes And The Effect Of  
Utilitarianism And Discrimination**

Fahman Mumtazi ..... 337

**Phenomenological Approach In Inter-Faiths And Inter-Cultures Communication**

Yuangga Kurnia Y..... 349

**Urban Core (City Centre) Planning in Islamic Civilization**

Taufiqurrahman ..... 367

**Islamic Microfinance And Maqasid Shariah: An Oeverview Of Selected Experts**

Hartomi Maulana and Khoirul Umam..... 391

**The Economics of Islamic Microfinance; Advantage and Challenge**

Muchammad Taufiq Affandi ..... 419

**Model Of Waqf Investment In Financing Affordable House In A Capital City**

Syahrudin, Indra Fajar Alamsyah..... 432

**Menangani Narasi Ekstremis Brutal di Asia Tenggara Mengikuti**

**Perspektif *Maqashid Syari'ah***

Badria Nur Lailina Ulfa..... 452

**Islam Dan Bina Damai: Jawaban Atas Tuduhan Islam Sebagai Agama Teror**

Harda Armayanto, Maria Ulfa.....

**Pancasila Dan Pembentukan Hukum Islam Di Indonesia**

Syaifullahil Maslul ..... 474

**Peran Tassawuf Dalam Restorasi Peradaban Ummat Islam Menurut Imam Al-  
Ghozali**

Ussisa ‘alattaqwa.....

**Membongkar Hakikat Bahasa Perspektif Linguistik Fungsional**

Miftahulkhairah Anwar.....

**Hegemoni Sekulerisme Barat dan Tantangan Islamisasi Ilmu**

**Dalam Membangun Peradaban**

Winda Roini and Raudhah..... 485

**Distorsi Terhadap Pemaknaan Jihad Sayyid Quṭb**

Muhammad Rasyid Ridlo.....

**Trust Financing As An Instrument Of Islamic Economics Development And Human  
Resource**

Sabila Rosyida ..... 501

**Politik Ekonomi Islam Dalam Hegemoni Kapitalisme Dan Sosialisme**

Dr. Mohammad Ghozali, M.A..... 517

**The Role Of State On Social Justice: An Analysis From Ibn Sina’s Point Of View**

Eko Nur Cahyo, Nurizal Ismail ..... 537

**An Exploratory Study On Islamic Economics As A Science**

Nabila Zatadini, A’yun Nadhira ..... 557

**Philanthropy Islam dan Ideologi Ekonomi Pemersatu Umat Melalui Masjid: Sebuah  
Pendekatan Konseptual**

Syamsuri, Mufti Afif ..... 575

**Perilaku *Tabzir* dan *Israf* dalam Kajian Ekonomi Syari’ah**

Daud Sukoco ..... 593

**Pandangan Maqashid Syariah Terhadap Multi Akad Dalam Transaksi Syariah  
Kontemporer**

Novan Fatchu Alafianta, Imam Kamaluddin Suratman ..... 593

**CLUSTER III: DEVELOPMENT OF EDUCATION SYSTEM, POLITICAL  
SYSTEM, AND SUSTAINABLE ECONOMY**

**The Influences of Education Quality and Implementation of Pondok Values on  
Intention of Graduate Student Forusing Word of Mouth (Surveys of Graduates  
Student Kulliyatul Mu'alliminal Al-Islamiyah Darussalam Gontor Ponorogo)**

Dhika Amalia Kurniawan, SE,MM ..... 613

**Wajah Baru Pendidikan Islam: Sekolah Islam Ber-Asrama (Boarding School)**

Abudzar Al Ghifari, Lc, M.A ..... 625

**The Implementation Of Total Quality Management In Character Education (The  
Case Of Gontor)**



Ahmad Saifulloh ..... 645

**Usaha Qatar University Dalam Membekali Para Pengajar Bahasa Arab *Lighoiri'n***

***Naatiqiin Bihaa***

Dedi Mulyanto..... 667

**Toleransi Bermadzhab dalam Peradaban Islam di Asia (Studi Kasus Negara  
Kesultanan Oman)**

Asep Awaludin, Mohammad Syam'un Salim .....

**Tela'ah Ulang Akad Mudharabah Musytarakah Pada Asuransi Syariah Menurut  
Fatwa Dewan Syari'ah Nasional No: 51/DSN-MUI/III/2006**

Annas Syams Rizal Fahmi,. S.E.I.,M.E, Dzul Fadli,.S.Kom ..... 689

تجربة جامعة دار السلام كونتور في بناء منهج تعليم اللغة العربية في البرنامج اللغوي المكثف

ياندونجيسلي (نموذجاً: لجماعة المركز الإسلامي "عبد الله غانم الشمائل" فونوروكو جاوى الشرقية

الإندونيسيا)

.....699. الدكتور عبد الحافظ بن زبي، MA، يوكي سورياراما، M.Pd.I، ألف تجهيا سيتادي، MA،

تفعيل دور الأنشطة المدرسية لتنمية المهارات اللغوية (معهد دار السلام كونتور للتربية الإسلامية

الحديثة نموذجاً)

.....712..... الدكتور عبد الحافظ بن زبي، MA

**Peran Syariat Islam Dalam Pembaharuan Hukum Keluarga Di Negara Muslim  
Modern**

Lia Noviana, M.HI ..... 722

**Kontribusi Hukum Pidana Islam? Realita Dalam Pembaharuan Hukum Pidana**

**Nasional**

Muhammad Rusydianta, MH ..... 741

**Pemberdayaan Dana Zakat Infaq Dan Shodaqoh Dalam Meningkatkan Usaha Mikro  
Kecil Menengah (UMKM)**

Nia Puji Agustin ..... 760

**Palemahan in the Light of Postmodernism: Contemplating Whitehead's Analysis for  
Balinese Hinduism Eco-Theological System**

Abdullah Muslich Rizal Maulana.....

**Potret Konflik Antar Umat Beragama di Indonesia Dalam Tinjauan Sosiologi Agama**

Dr. M. Fajar Pramono, Dzakiyyah Fauziyah Rif'at. .... 772

**Pengaruh Penyebaran Islam Di Timur Tengah Dan Afrika Utara: Studi Geopolitik  
Dan Geobudaya**

Tutik Nurul Fadhilah, Nurul Istiqomah, Linda Sari H ..... 786

**Analisis Perdagangan Bilateral Indonesia Dan Thailand Periode 2008-2017**

Andi Triyawan, MA. .... 803

**Kedekatan Hubungan Indonesia-Qatar Dalam Perspektif Hubungan Antar Negara  
Dan Hubungan Internasional**

Aprilia Restuning Tunggal, M.A.....

**States Violence And Human Rights Issues In Afro – Asia Countries**

Dini Septyana Rahayu, S.IP., M.Hub.Int.....

**Analisis Perdagangan Bilateral Indonesia Dengan Brunei Periode 2008-2017**

Hafizul Ilmi ..... 828

**Peran Indonesia Dalam Diplomasi Publik Untuk Palestina**

Indra Ari Fajari ..... 847

**Understanding Foreign Policy of Indonesia in Capacity Building between Asian and  
African Countries**

Muhammad Akbar Rahmadi .....

**Recruitment Model Of Waqf Board Member As Ummah Assets Manager (Case  
Study At Indonesia Waqf Board, Jakarta)**

Adib Susilo, Arie Rahmat Soenjoto, Mufti Afif..... 862

**Global Awareness And Entrepreneurial Spirit Of Asian And African Universities In  
Building Civilization : How It Is Possible?**

Fajar Surya Ari Anggara ..... 908

**The Development Of Economy Asia Africa In Contribution Of World Civilization**

Intan Muthoharoh. .... 926

**Faktor Pengaruh Keputusan Berbelanja Warga Nahdliyin di Minimarket Buana  
(Study Komitmen Organisasi dan Faktor Ekonomis)**

Intan Puspitasari ..... 942

**Perkembangan dan Tantangan Bank Syariah di Timur Tengah**

Rachmatullah Oky Raharjo, Mulyono Jamal ..... 959

**Alternatif Sistem Bagi Hasil Dalam Pertanian Sebagai Instrumen**

**Kesejahteraan Manusia**

Ruchhima, Nur Azizah Latifa..... 983

**Analysis Of Capital Shopping Allocation In Indonesia**

Tri Yulaeli, Hendi Prihanto, Verliani Dasmaran ..... 1002

**CLUSTER IV: DEVELOPMENT OF SCIENCES AND INNOVATIVE  
TECHNOLOGY**

**Uji Efektivitas Ekstrak Kulit Apel Manalagi Terhadap Bakteri E. Coli**

Yulia Rahma ..... 1028

**Potential Of *Trichoderma* sp. And Arbuscular Mycorrhiza As Biocontrol Agents To  
Fusarium Wilt**

Ihsan Ramadhan, Alfu Laila ..... 1036

**Uji Efektivitas Cakram Edukasi Gizi Seimbang**

Amilia Yuni Damayanti, Fathimah, Inma Yunita Setyorini..... 1046

**Kajian Faktor Risiko Dermatitis Untuk Meningkatkan Status Kesehatan Tenaga  
Kerja Di Pabrik Gondorukem Dan Terpentin**

Eka Rosanti, Edwina Rudyarti..... 1052

**Measurement Accuracy Of Paimin Formula To Landslide Prediction In Ponorogo  
East Java**

Sisca Mayang Phuspa, Dihin Muriyatmoko ..... 1063

**Potential For Using Sunn Hemp (*Crotalaria Juncea*) As A Source Of Green Manure  
And Soil Organic Matter**

Lutfy Ditya Cahyanti..... 1083

**Peran Islamic-Human Development Index (I-HDI) Dalam Mengurangi  
Tingkat Kemiskinan**

Rahmah Fauziah dan Khurun'in Zahro' .....	1089
<b>The Role Of Human Resources In Dealing Global Competition</b>	
Yunita Wulandari, Syamsuri .....	1115
<b>Analisis Risiko Kesehatan Akibat Penggunaan Pestisida Pada Petani Hortikultura Di Ponorogo</b>	
Yulia Dwi Andarini, Eka Rosanti.....	1133
<b>Entrepreneurship Development Program Through Gontor Agrotech Training Centre In University Of Darussalam Gontor, Ponorogo, Indonesia</b>	
Alfu Laila, Lutfy Ditya Cahyanti, NikenTrisnaningrum, Use Etica .....	
<b>Social Enterprise Applications In An Educational Institution</b>	
Daniar, Royyan Ramdhani Djayusman .....	1143
<b>Halal Awareness As A Key Factor To Encourage Indonesian Global Competitiveness</b>	
Tian Nur Ma'rifat, Arief Rahmawan, .....	
<b>Konsep Islamic Green Economy Untuk Pembangunan Berkelanjutan Dengan Pendekatan Masalah Dalam Ekonomi Islam</b>	
Tesa Mellina, Ria Khoirunnisa.....	1166
<b>Prilaku Konsumsi Kosmetik Halal dalam Membangun Peradaban</b>	
Fadhila Tianti Mudi Awalia .....	1178
<b>Virtual Market Sebuah Solusi Pemersatu Ekonomi Mandiri Pesantren Di Indonesia</b>	
Syamsuri, Lukman Effendi, Setiawan bin Lahuri .....	1200
<b>Economic Development Strategy in Kampung Tunagrahita Using Five Spirit Concepts Approach (Case Study in Kampung Tunagrahita Karangpatihan Village, Balong District, Ponorogo Regency, East Java Indonesia)</b>	
Syamsuri, Yuwan Ebit Saputro .....	1208
<b>Analysis Of Islamic Economics Reviewing The Transparency Practices Of Banking Installment System</b>	
Rahma Yudi Astuti .....	1239



**International Conference on “The Role of Afro-Asian Universities  
in Building Civilization”**

**Main Campus of University of Darussalam Gontor Ponorogo -  
Indonesia**

**STATEMENT BY**

**H.E. RETNO L.P. MARSUDI**

**MINISTER FOR FOREIGN AFFAIRS**

**REPUBLIC OF INDONESIA**

**AT THE OPENING OF**

**THE INTERNATIONAL CONFERENCE ON**

**THE ROLE OF AFRO-ASIAN UNIVERSITIES IN BUILDING CIVILIZATIONS**

**GONTOR, 22 JULY 2018**

**MODEL REKRUTMEN ANGGOTA BADAN WAKAF SEBAGAI PENGELOLA HARTA UMAT  
(Studi Kasus Badan Wakaf Indonesia Jakarta)**

**Adib Susilo, Arie Rahmat Soenjoto, Mufti Afif**

Universitas Darussalam Gontor

**Abstrak**

Karya ini bertujuan untuk mengidentifikasi model dan bentuk rekrutmen anggota Badan Wakaf Indonesia (BWI) Pusat. Sehingga diharapkan dari hasil penulisan ini dapat menjadi bahan atau dasar rujukan bagi lembaga-lembaga wakaf khususnya dalam strategi rekrutmen karyawan atau anggotanya, khususnya lembaga wakaf dan zakat yang ada di daerah-daerah pelosok provinsi dalam pengelolaan harta umat. Dengan identifikasi terkait model rekrutmen sangat penting melihat begitu maraknya lembaga keuangan Islam seperti wakaf yang dilakukan oleh sekelompok masyarakat yang belum optimal dalam pengelolaan harta tersebut. Dalam mencapai tujuan yang dimaksud, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan wawancara sebagai cara untuk memperoleh data. Metode penelitian ini dipilih karena untuk melihat realita yang terbangun secara sosial, hubungan erat antara peneliti dengan subjek yang diteliti dan tekanan situasi yang membentuk penyelidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model rekrutmen pada BWI Pusat telah tertuang dalam UU Perwakafan tahun 2010 tentang penerimaan dan pemberhentian anggota badan wakaf, dimana juga disebutkan bahwa anggota badan wakaf harus memiliki kriteria-kriteria khusus seperti ahli hukum, ahli perwakafan dan ahli kelola keuangan maupun investasi.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Model Rekrutmen, BWI

## PENDAHULUAN

Wakaf merupakan salah satu kegiatan yang sangat dianjurkan dalam ajaran Islam, yaitu sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah SWT yang berbentuk pemberian manfaat harta yang ditujukan kemaslahatan umum.<sup>1309</sup> Islam mengajarkan bahwa sesama umat adalah bersaudara dan digambarkan sebagai satu bangunan yang saling menguatkan dan tolong-menolong. Persaudaraan itu tidak hanya semata-mata dalam bentuk pertolongan tenaga, namun juga dalam bentuk harta.<sup>1310</sup>

Aset wakaf di Indonesia sudah terbilang sangat besar. Menurut data dari Kementerian Agama RI saat ini Indonesia telah memiliki aset wakaf yang mencapai lebih dari 3,9 miliar meter persegi. Sebuah aset yang fantastis yang tersebar di 428.000 lokasi di seluruh Indonesia. Namun sangat disayangkan lahan yang sangat luas dan menyimpan potensi (ekonomi) sangat besar tersebut belum diberdayakan secara optimal. Dari keseluruhan aset wakaf tersebut masih sekitar 33% belum disertifikatkan yang tersebar di sekitar 141.509 lokasi.<sup>1311</sup>

Mengingat sejarah wakaf Indonesia zaman dahulu, pengelolaan wakaf hanya dilakukan melalui *nadzir-nadzir* yang tidak profesional, sehingga wakaf tidak dapat dijadikan sebagai sumber penghasilan negara<sup>1312</sup> hal ini karena pengelolaan harta wakaf hanya sebatas pada benda tidak bergerak saja; seperti tanah dan bangunan. Sedangkan era modern saat ini pengelolaan dan pengembangan aset wakaf dituntut untuk mengikuti pola paradigma produktif dalam arti yang berasaskan keabadian manfaat, *responsibility*, profesionalitas manajemen dan keadilan sosial. Yang mana semua itu meliputi pemenuhan aspek reformis dalam pemahaman wakaf, profesional dalam pengelolaan, manajemen *nazhir*, dan sistem rekrutmen wakif.<sup>1313</sup>

Proses rekrutmen merupakan fungsi operasional yang sangat vital dalam penyediaan Sumber Daya Insani (SDI). Kekurangan SDI yang cakap akan menjadi persoalan serius bagi suatu perusahaan dan hal ini terkadang memiliki tingkat kesulitan tersendiri. Kondisi ini terjadi karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi serta efektif tidaklah mudah.

---

<sup>1309</sup> Badan Pembinaan Hukum Nasional, *Aspek Hukum Wakaf Uang*, (Jakarta: Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI, 2011), p.1

<sup>1310</sup> Asmak Ab Rahman, *Peranan Wakaf Dalam Pembangunan Ekonomi Umat Islam Dan Aplikasinya Di Malaysia*, Vol.17, No.1, Jurnal Syariah, 2009, p.114

<sup>1311</sup> Ahmad Hidayat, *Wakaf Produktif (Implementasi UU No.41 Tahun 2004 Tentang Wakaf)*, Vol.1, No.1, Januari-Juni 2016, Bil Dalil

<sup>1312</sup> Abdul Rahman Hidayat, *Peran Wakaf Dalam Perekonomian (Studi Wakaf Tunai Terhadap Pembangunan Ekonomi)*, artikel tidak diterbitkan, Sidoarjo: Perbankan Syariah, Universitas Muhammadiyah

<sup>1313</sup> Nawawi, *Implementasi Wakaf Produktif Di Indonesia Pasca Berlakunya UU No.41 Tahun 2004 Tentang Wakaf*, Vol. 13, No. 2, November 2013, Al-Tahrir

Rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional.<sup>1314</sup> Manfaat rekrutmen ialah mempunyai fungsi “*The Right Man on The Right Place*”, yang mana harus jadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan SDI didalam perusahaannya. Rekrutmen dapat diartikan sebagai serentetan kegiatan dan proses yang digunakan untuk mendapatkan SDI yang sah, tepat dan dalam jumlah yang cukup, pada tempat dan waktu yang tepat, sehingga orang dan organisasi dapat memilih satu dengan lainnya sesuai dengan keinginan mereka dalam jangka waktu yang pendek maupun panjang.<sup>1315</sup>

Tenaga kerja adalah aset utama perusahaan yang menjadi visioner dan juga pelaku aktif dari setiap aktivitas dalam organisasinya. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang *heterogen*, dibawa kedalam organisasi perusahaan; bukan seperti mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya guna mendukung tercapainya yaitu tujuan perusahaan.<sup>1316</sup>

Masing-masing perusahaan tentu memiliki cara, model ataupun ragam perekrutan karyawan. Banyak sekali model yang dapat dilakukan dalam menjalankan hal tersebut. Begitu juga proses rekrutmen yang dilakukan oleh Badan Wakaf Indonesia (BWI) selaku organisasi yang bergerak dalam pengelolaan harta wakaf milik masyarakat Indonesia.

Badan Wakaf Indonesia (BWI) adalah lembaga negara independen yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2004 tentang Wakaf. Badan ini dibentuk dalam rangka mengembangkan dan memajukan perwakafan di Indonesia. Pembentukan BWI bukan untuk mengambil alih aset-aset wakaf yang selama ini dikelola oleh *nazhir* (pengelola aset wakaf) yang sudah ada, tapi justru membina *nazhir* agar aset wakaf dikelola lebih baik dan lebih produktif sehingga bisa memberikan manfaat lebih besar kepada masyarakat, baik dalam bentuk pelayanan sosial, pemberdayaan ekonomi, maupun pembangunan infrastruktur publik.<sup>1317</sup>

Dan bertepatan dengan tanggal 30 Maret 2017, BWI secara resmi mensosialisasikan pengumuman terkait dengan rekrutmen anggota BWI kepada masyarakat luas dengan ketentuan serta persyaratan tertentu. Hal ini memicu respon masyarakat untuk turut bergabung di BWI yang bisa jadi jumlah pelamarnya melebihi kuota yang dibutuhkan. Oleh sebab itulah peneliti menganggap perlu diadakan penelitian ini dalam rangka mengetahui model rekrutmen anggota/ *nadzir* BWI.

<sup>1314</sup> Mathis Robert. L, *Human Resource Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), Edisi 10, hal 227

<sup>1315</sup> Umi Sikamti, *Manajemen Personalia/SDM*, (Jakarta: P2LPTK Dikti Depdikbud, 1989), hal 133

<sup>1316</sup> <http://literatur.ekonomi.blogspot.co.id>, (08.00 WIB / 15-09-2016)

<sup>1317</sup> <http://bwi.or.id/index.php/in/tentang-bwi/sekilas-bwi.html>, diakses 18-4-2017, jam 08.45.



Perekrutan *nadzir* yang dilakukan oleh BWI tentunya menggunakan model dan metode tersendiri untuk mendapatkan SDI yang sesuai dengan apa yang telah digariskan pada visi dan misi BWI. Sehingga BWI melakukan penyaringan atau seleksi kepada calon anggota atau nadzir Wakaf dengan model dan metode yang khusus yang dipandang memenuhi syarat.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui bagaimana model rekrutmen anggota yang diterapkan BWI Pusat karena kinerja organisasi BWI yang unggul ditentukan oleh kinerja anggota/ karyawannya yang tinggi dalam berinteraksi dan mengelola sumber daya lainnya.

### A. Tinjauan Pustaka

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ishom (2016) menemukan hambatan dalam pengembangan wakaf produktif terutama yang bersifat sosial. Untuk menciptakan wakaf produktif maka yang perlu dibangun adalah aspek sosial yang meliputi suatu kepercayaan (*trust*), saling pengertian (*mutual understanding*) dan nilai-nilai bersama (*shared value*) untuk menghasilkan kontribusi besar terhadap keberlanjutan produktivitas wakaf. Adapun metode kualitatif yang menggunakan pendekatan *juridical, sosiological, philosophical*. Alat ukur yang digunakan meliputi profesionalitas nadzir, produktivitas, pencapaian tujuan dan modal sosial.

Penelitian oleh Suryani (2014), *Wakaf Produktif Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Maqashid Al-Shari'ah* memberikan hasil bahwa wakaf tunai dapat bersinergi dengan program-program pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat. Fatwa MUI juga menetapkan bahwa wakaf adalah gerakan yang sesuai dengan prinsip agama yaitu membawa kesejahteraan untuk manusia baik untuk dunia maupun akhirat mereka. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan merujuk beberapa sumber primer dan sekunder berupa buku atau kitab yang relevan dengan kajian. Alat ukur yang digunakan adalah pengembangan potensi kegiatan, kesesuaian hukum syariat, sosialisasi, dan efektifitas.

Fahme Medias (2010), *Wakaf Produktif Dalam Perspektif Ekonomi*, Penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) wakaf tunai atau wakaf produktif di Indonesia dapat digunakan sebagai program untuk mengurangi kemiskinan. 2) untuk meningkatkan wakaf yang produktif dibutuhkan orang-orang profesional, berkomitmen, dan memahami bahwa wakaf tunai memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan ekonomi. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan merujuk beberapa sumber primer dan sekunder berupa buku atau kitab yang relevan dengan kajian. Alat ukur penelitian ini adalah produktivitas, eksistensi instrumen syariah, fleksibilitas uang, serta profesionalitas *nazhir*.

Rahmat Dahlan (2014), berjudul *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Nazhir Terhadap Wakaf Uang*. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi

persepsi para *nadzir* mengenai wakaf uang. Dalam pengambilan sampel digunakan teknik *non probability sampling* dengan teknik *adjusted sampling*. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah analisis deskriptif dan regresi logistik. Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi *nadzir* dipengaruhi oleh akses terhadap media informasi dan pemahaman atas aturan mengenai wakaf. *Nadzir* yang menyatakan setuju terhadap wakaf uang dan paham terhadap regulasi wakaf sebanyak 0,94 kali dibandingkan dengan *nadzir* yang tidak paham regulasi wakaf. Latar belakang pendidikan akan berpengaruh terhadap terbentuknya persepsi atau pemahaman *nadzir*. Hasil olahan data mempunyai komposisi untuk *nadzir* yang setuju wakaf uang sebanyak 81,7 %, kemudian untuk *nadzir* yang tidak setuju wakaf uang sebanyak 18,3 %. Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas *nadzir* setuju wakaf uang. Latar belakang pendidikan akan berpengaruh terhadap terbentuknya persepsi atau pemahaman *nadzir*, karena *nadzir* yang berpendidikan akan memiliki sikap terbuka terhadap informasi baru dan memandangnya secara obyektif.

Ahmad Nizar (2014), berjudul *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Wakif Tentang Wakaf Uang*. Tujuan penelitian Melihat karakteristik responden yang merupakan wakif pada *nadzir* BWI berdasarkan demografi dan sosial ekonominya<sup>dan</sup> melihat hubungan antara faktor pendidikan, pendapatan, mazhab yang diikuti dan media informasi dengan persepsi wakif tentang wakaf uang. dalam tesis ini metode yang digunakan adalah regresi logistik. Regresi logistik adalah bentuk regresi yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, ketika variabel dependen adalah sebuah data dengan ukuran biner/dikotomi (misal: ya atau tidak, sukses atau gagal, bagus atau rusak, mati atau hidup). Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel pendidikan memiliki peluang yang lebih besar dan signifikan dalam menjelaskan persepsi wakif tentang wakaf uang.

Penelitian dilakukan oleh Widya Tri Wahyuni (2007) Mahasiswi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul “Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syariah pada AJB Bumi Putra Syariah Malang”. Kesimpulannya bahwa rekrutmen di AJB Bumi Putra sebagian sudah memenuhi kriteria manajemen syariah, akan tetapi dalam materi tes seleksi tidak memasukkan pengetahuan agama misal Baca Tulis Al-Qur’an dan sebagainya.<sup>1318</sup>

Penelitian dilakukan oleh Muhammad Nasir (2007), dalam skripsinya “Manajemen Sumber Daya Manusia di BMT AL-IKHLAS Yogyakarta. Secara keseluruhan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh BMT

---

<sup>1318</sup>Widya T. W., “Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syariah” (Studi Kasus pada AJB Bumi Putra Syariah Malang), 2007

AL-Ikhlas Yogyakarta sudah berkualitas, dengan alasan metode yang digunakan sudah sesuai dengan metode yang terdapat pada buku-buku manajemen sumber daya manusia yang menjadi rujukan.<sup>1319</sup>

Penelitian dilakukan oleh Ahmad Munadi(2011) dalam skripsinya “Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan tenaga kerja dalam perspektif Manajemen Syariah pada Rumah Sakit Islam Kendal” Hasil penelitian menunjukkan dalam proses rekrutmen, seleksi dan penempatan di Rumah Sakit Islam Kendal dilakukan secara baik dan cukup lengkap. Dalam proses, rekrutmen, seleksi, penempatan tenaga kerja di RSI Kendal sudah memenuhi kriteria manajemen syariah.<sup>1320</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh RetnoSetiyosari (2013) Mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Walisongo Semarang yang berjudul “Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam (Studi kasus pada KJKS BinamaTlogosari Semarang). Hasil yang didapat dari penelitian tersebut adalah pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja pada KJKS BINAMA sebagian besar sudah sesuai dengan pelaksanaan rekrutmen yang dimaksud yaitu rekrutmen dalam perspektif Islam. Terbukti bahwa KJKS Binama telah memasukkan karakteristik keislaman yang sesuai dengan Al-Qur’an dan Hadist yaitu tenaga kerja yang berkualitas dan bersifat jujur. Akan tetapi KJKS Binama juga belum sepenuhnya menerapkan rekrutmen dalam perspektif Islam karena dalam kenyataannya di lapangan masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan keahliannya.<sup>1321</sup>

Penelitian dilakukan oleh UswatunKasanah (2014) Mahasiswi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Salatiga dengan judul “Analisis Proses Rekrutmen Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Arta Amanah Umat Ungaran.Kesimpulannya bahwa dalam proses perencanaan rekrutmen tenaga kerja lebih mengutamakan nilai-nilai moral, ketaatan terhadap prinsip syariah, kompensasi syariah dan kurang mis dalam jumlah pelamar yang masih sedikit.<sup>1322</sup>

Adapun penelitian dilakukan peneliti kali ini adalah penekanan pada model proses rekrutmen, mulai dari awal perekrutan pada BWI Pusat hingga pengaruhnya terhadap kinerja anggota BWI pusat.

---

<sup>1319</sup>Muhammad. N, “Manajemen Sumber Daya Manusia BMT AL-Ikhlas Yogyakarta”, Skripsi, Yogyakarta, 2007

<sup>1320</sup>Ahmad Munadi, “Rekrutmen Seleksidan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syari’ah Pada Rumah Sakit Islam Kendal”, Skripsi, Semarang, 2011

<sup>1321</sup>RetnoSetiyosari, “Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam (Studi kasus pada KJKS BINAMA Tlogosari Semarang)”, Skripsi, Semarang, 2013

<sup>1322</sup>UswatunKasanah, “Analisis Proses Rekrutmen Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Arta Amanah Umat Ungaran”, 2014

## B. Landasan Teori

### 1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu.<sup>1323</sup>

Sumber daya manusia (SDM), merupakan modal dasar dalam proses pembangunan Nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia haruslah di perhatikan, dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.<sup>1324</sup>

Pembinaan dan pengembangan profesionalitas SDM menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan strategis. Sebagai upaya untuk mewujudkan tuntutan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil (PNS), Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 telah menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen PNS. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus memiliki Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (untuk selanjutnya digunakan istilah pegawai) yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.<sup>1325</sup>

### 2. Rekrutmen

Rekrutmen menurut Hasibuan rekrutmen merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menambah karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, hal ini dilakukan karena perusahaan yang terus berkembang, maka dibutuhkan karyawan baru untuk dapat mengikuti perkembangan yang dilakukan perusahaan.<sup>1326</sup>

---

<sup>1323</sup>[https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber\\_daya\\_manusia](https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia)

<sup>1324</sup>Hartoko, M. Setiadi. “Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu)”. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol. 4, No. 2, Desember 2016. ISSN: 2337-7887. Hal.1

<sup>1325</sup>Yullyanti, Ellyta. “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai”. Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Sept–Des 2009, Volume 16, Nomor 3 ISSN 0854-3844

<sup>1326</sup>Wulandari, Ristiana. “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 4, April 2016, ISSN : 2461-0593. Hal.2

Definisi rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan tenaga kerja, melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan karyawan yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.

Dalam proses rekrutmen perusahaan akan menghadapi kendala, agar proses rekrutmen dapat berjalan perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana rekrutmen dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan berbeda-beda namun yang umum terjadi sebagai berikut kendala-kendala dalam rekrutmen adalah kebijakan-kebijakan organisasi, persyaratan-persyaratan jabatan, metode pelaksanaan rekrutmen, kondisi pasar tenaga kerja, soliditas perusahaan, kondisi-kondisi lingkungan eksternal.<sup>1327</sup>

Definisi yang serupa juga dikemukakan oleh Nurmansyah yang mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan.

Sementara Simamora mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan-karyawan baru di perusahaan.<sup>1328</sup>

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson (2001) adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Irawan dkk. (1997) bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi. Sedangkan menurut ahli lain menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM (Samsudin, 2006). Ivancevich (2001) menambahkan bahwa rekrutmen berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan. Proses seleksi merupakan rangkaian tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar

<sup>1327</sup>Soesanto. “Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Berkat Sejati Jaya”. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015). Hal.2

<sup>1328</sup>Kurniawan, Budi. “Pengaruh Penerapan Prinsip Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Sikap Calon Karyawan Outsourcing Pada PT. Shield On Service (SOS) Indonesia Cabang Pekanbaru”.. Hal.7

melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Menurut Mondy (1996) *Selection is the process of choosing from a group of applicants the individual best suited for a particular position*. Proses seleksi yang dapat dikatakan sebagai tahap awal yang menentukan bagi organisasi untuk memperoleh calon pegawai yang mempunyai kemampuan yang handal dan profesional. Gatewood dan Field (2001) menyatakan bahwa seleksi adalah proses pengumpulan dan evaluasi informasi terkini dan akurat tentang individu yang memperoleh tawaran pekerjaan. Selanjutnya Siagian (1994) menyebutkan bahwa seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.<sup>1329</sup>

Menurut Schermerhorn (1997): Rekrutmen (Recruitment) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi atau perusahaan.<sup>1330</sup>

Menurut Hariandja dalam Subekhi dan Jauhar, rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon.<sup>1331</sup>

Menurut T. Hani Handoko dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia” edisi kedua menyatakan bahwa penarikan (*recruitment*) adalah proses pencarian dan ‘pemikatan’ para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran

---

<sup>1329</sup>Yullyanti, Ellyta. “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai”. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Sept–Des 2009, Volume 16, Nomor 3, ISSN 0854-3844. Hal.2

<sup>1330</sup>Setiani, Baiq. “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan”. Jurnal Ilmiah WIDYA, Volume 1 Nomor 1 Mei-Juni 2013, ISSN 2338-3321. Hal.2

<sup>1331</sup>Pahlevi, Rizal. “Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia PT. Teknologi Riset Global Investama Jakarta”. Hal.3

(aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja di mana para karyawan baru diseleksi.

Menurut Marwansyah dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” edisi kedua menyatakan bahwa penarikan (recruitment) adalah serangkaian aktifitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Proses ini dimulai dengan upaya menemukan calon karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi dan mencocokkannya dengan tugas-tugas yang harus dikerjakan.<sup>1332</sup>

Sedangkan menurut ahli lain menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM.<sup>1333</sup>

### 3. Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan, proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan, hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan untuk diseleksi dan dipilih. Menurut Riva’i ada enam indikator rekrutmen karyawan yakni: Mutu karyawan, Analisis pekerjaan, Spesifikasi pekerjaan, Jumlah kebutuhan karyawan, Biaya, Pertimbangan hukum.<sup>1334</sup>

Proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan prosedur sangat dibutuhkan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Proses rekrutmen dan seleksi yang memenuhi prosedur adalah di mana proses tersebut berjalan secara prosedural dan bersifat objektif serta dapat membawa implikasi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Budiantoro menyatakan, bahwa rekrutmen dapat dinyatakan efektif apabila dapat memperoleh pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari

---

<sup>1332</sup>Hartoko, M. Setiadi. “Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu). Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 2, Desember 2016, ISSN: 2337-7887. Hal.2

<sup>1333</sup>Rahman, Atep Aulia. Sany Sandiyana. “Perancangan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Menggunakan Metode Weighted Product Pada Media Cetak Harian Umum Pikiran Rakyat”. Hal.2

<sup>1334</sup>Rafii, Muhammad. Seno Andri. “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Riau Kepri Pekanbaru”. Jom FISIP Vol. 2 No. 1 Februari 2015. Hal.7

berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.<sup>1335</sup>

#### 4. Tujuan Rekrutmen

Tujuan diadakannya rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber pelamar, sehingga akan memungkinkan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik. Rekrutmen dan seleksi termasuk fungsi-fungsi MSDM yang mempunyai peranan strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sebagaimana ditetapkan dalam analisis pekerjaan, khususnya deskripsi dan spesifikasi pekerjaan. Sebagai bagian dari penerapan kebijakan perusahaan, maka penerapan prinsip rekrutmen dan seleksi menjadi faktor stimulus (pendorong) yang dapat mempengaruhi perubahan.<sup>1336</sup>

Selain menerima pelamar tujuan utama rekrutmen adalah untuk menemukan seorang pelamar yang berkualitas. Tujuan pasca pengangkatan perlu dipikirkan, proses rekrutmen harus menghasilkan karyawan yang merupakan pelaksanaan yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang ditetapkan atau sesuai perjanjian.<sup>1337</sup>

Menurut Henry Simamora, tujuan rekrutmen antara lain:

- a) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- b) Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap Bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- c) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

---

<sup>1335</sup>Pahlevi, Rizal. “Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia PT. Teknologi Riset Global Investama Jakarta”. Hal.2

<sup>1336</sup>Kurniawan, Budi. “Pengaruh Penerapan Prinsip Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Sikap Calon Karyawan Outsourcing Pada PT. Shield On Service (SOS) Indonesia Cabang Pekanbaru”. Hal.8

<sup>1337</sup>Hartoko, M. Setiadi. “Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu). Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 2, December 2016, ISSN: 2337-7887. Hal.2



Henry juga mengatakan bahwa tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.<sup>1338</sup>

## 5. Model (Metode) Rekrutmen

Menurut Hasibuan, metode penarikan calon karyawan baru adalah “metode tertutup dan metode terbuka”

- a) Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.
- b) Metode terbuka adalah ketika penarikan hanya diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat.<sup>1339</sup>

## 6. Poin Penting Dalam Rekrutmen

Simamora menjabarkan beberapa poin penting yang harus diperhatikan dalam melakukan rekrutmen antara lain:

- a) Penyusunan strategi untuk merekrut
- b) Pencarian pelamar-pelamar kerja
- c) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan
- d) Pembuatan kumpulan pelamar<sup>1340</sup>

---

<sup>1338</sup>Setiani, Baiq. “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan”. Jurnal Ilmiah WIDYA, Volume 1 Nomor 1 Mei-Juni 2013, ISSN 2338-3321. Hal.3

<sup>1339</sup>Pahlevi, Rizal. “Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia PT. Teknologi Riset Global Investama Jakarta”. Hal.3

<sup>1340</sup>Aziz, Tengku Ariefanda. M. Syamsul Maarif dan Anggraini Sukmawati. “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja”. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 2, Mei 2017, ISSN: 2528-5149. Hal.1

## 7. Tahapan atau Proses Rekrutmen

Terdapat empat tahapan yang harus dilalui perusahaan dalam proses rekrutmen menurut Suwatno dan Priansa, antara lain:

- a) Tahapan pertama: Memperjelas posisi yang harus diisi melalui perekrutan
- b) Tahapan kedua: Review dan memperbarui uraian pekerjaan, dan spesifikasi untuk posisi tersebut
- c) Tahapan ketiga: Mengidentifikasi kemungkinan sumber pelamar yang memenuhi syarat
- d) Tahapan keempat: Memilih cara komunikasi yang paling efektif agar menarik pelamar yang memenuhi syarat.<sup>1341</sup>

Menurut pandangan lain, terdapat tahapan-tahapan dalam rekrutmen calon karyawan dalam perusahaan. Berikut tahapan-tahapan tersebut:

- 1) Permintaan penggunaan
- 2) Pemasangan iklan
- 3) Seleksi surat lamaran
- 4) Menghubungi calon kandidat via telepon
- 5) Wawancara
- 6) Tes penerimaan kandidat
- 7) Perjanjian kerja

Berdasarkan Undang-undang No 13 tahun 2003 yakni: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan berikut:

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d) Tempat pekerjaan
- e) Besarnya upah dan cara pembayaran.
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh.

---

<sup>1341</sup>Pahlevi, Rizal. “Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia PT. Teknologi Riset Global Investama Jakarta”. Hal.3

- g) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh.
- h) Tempat dan tanggal perjanjian dibuat.
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.<sup>1342</sup>

Dalam penelitian Baiq Setiani dijelaskan beberapa langkah atau tahapan dalam proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi antara lain:

- 1) Mengidentifikasi jabatan yang lowong dan berapajumlah tenaga yang diperlukan
- 2) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
- 3) Menentukan sumber kandidat yang tepat
- 4) Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat untuk jabatan
- 5) Memanggil kandidat-kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan
- 6) Menyaring/menyeleksi kandidat
- 7) Membuat penawaran kerja
- 8) Mulai bekerja<sup>1343</sup>

Menurut Samsudin, langkah-langkah yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen antara lain:

- a) Mengidentifikasi jabatan yang lowong
- b) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
- c) Menentukan calon yang tepat
- d) Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat
- e) Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan
- f) Menyaring atau menyeleksi kandidat
- g) Membuat penawaran kerja
- h) Mulai bekerja<sup>1344</sup>

Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya

---

<sup>1342</sup>Hartoko, M. Setiadi. “Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu). Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 2, December 2016, ISSN: 2337-7887. Hal.3

<sup>1343</sup>Setiani, Baiq. “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan”. Jurnal Ilmiah WIDYA, Volume 1 Nomor 1 Mei-Juni 2013, ISSN 2338-3321. Hal.4

<sup>1344</sup>Bellionardi, Alpius Rama Kusuma. Emiliana Sri Pujiarti. “Model Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan Di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (Sami)”. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1 No. 1 April 2013, ISSN : 2337-6082. Hal.6

manusia tidak dapat dilepaskankaitannya dengan kegiatan yang lain seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan.

Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan, setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan.

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai berbagai informasi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Sedangkan perusahaan atau organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar-pelamar tersebut sebelum diangkat menjadi karyawan.<sup>1345</sup>

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen kerja bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas dan berprestasi.<sup>1346</sup>

Proses rekrutmen dan seleksi akan berdampak pada kemajuan perusahaan, proses rekrutmen dan seleksi yang tidak tepat dapat membawa kerugian dalam perusahaan ada potensi bahaya yang dapat terjadi bila perusahaan tidak melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang benar pada calon sumber daya manusia yang akan bekerja di perusahaan, sehingga merekrut orang-orang yang salah untuk organisasi dapat menghasilkan efek negatif jangka panjang seperti biaya tinggi pelatihan, biaya perekrutan, kehilangan reputasi, meningkatkan pergantian buruh dan hilangnya profitabilitas.<sup>1347</sup>

## 8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen

Ada banyak hal yang mempengaruhi perekrutan atau rekrutmen karyawan. Beberapa faktor, yang mempengaruhi apabila pencarian kebutuhan tenaga baru dari luar perusahaan akan dipengaruhi yaitu:

---

<sup>1345</sup>Setiani, Baiq. “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan”. Jurnal Ilmiah WIDYA, Volume 1 Nomor 1 Mei-Juni 2013, ISSN 2338-3321. Hal.2

<sup>1346</sup>Zulianti. “Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang)”. Hal.4

<sup>1347</sup>Soesanto, Heru. “Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Berkat Sejati Jaya”. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015). Hal.1

- a) Kondisi ekonomi negara secara umum yang relative sulit, maka biasanya akan terjadi oversupply atau calon pekerja jauh lebih besar dibanding jumlah permintaan. Jika hal ini terjadi, maka perusahaan relatif lebih mudah untuk mencari karyawan baru, sebab para pelamar kerja melimpah.
- b) Ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari. Jika bidang yang dicari merupakan bidang yang tergolong langka, maka perusahaan akan lebih sulit dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Misal, bidang teknologi komputer, atau bidang cellular engineering.
- c) Reputasi perusahaan; Suatu perusahaan cenderung akan lebih mudah mencari dan merekrut the best people, jika perusahaan itu memiliki reputasi bagus, sehingga the best graduates akan berlomba-lomba bekerja dip perusahaan tersebut. Contoh: Astra atau Microsoft.<sup>1348</sup>

Adapun faktor yang mempengaruhi timbulnya proses rekrutmen calon karyawan baru antara lain:

- i. Adanya karyawan lama yang mengajukan pengunduran diri.
- ii. Adanya penyesuaian jumlah karyawan dengan jumlah mahasiswa/i, Karena itulah yang menyebabkan adanya permintaan penambahan calon karyawan baru dari user.<sup>1349</sup>

## **9. Kendala-kendala Dalam Proses Rekrutmen**

Perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen tidak selamanya berjalan dengan lancar, dalam pelaksanaan ternyata perusahaan mengalami kendala-kendala sebagai berikut:

- a) Penumpukan surat lamaran
- b) Seleksi interview
- c) Titipan
- d) Psikotes dan tes kesehatan<sup>1350</sup>

---

<sup>1348</sup>Setiani, Baiq. “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan”. Jurnal Ilmiah WIDYA, Volume 1 Nomor 1 Mei-Juni 2013, ISSN 2338-3321. Hal.4

<sup>1349</sup>Hartoko, M. Setiadi. “Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu). Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 2, December 2016, ISSN: 2337-7887. Hal.4

Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan pun tidak sama, tetapi pada umumnya adalah:

1. Kebijakan-kebijaksanaan organisasi
  - a. Kebijakan Kompensasi dan Kesejahteraan
  - b. Kebijakan Promosi
  - c. Kebijakan Status Karyawan
  - d. Kebijakan Sumber Tenaga Kerja
2. Persyaratan-persyaratan jabatan
3. Metode pelaksanaan perekrutan
4. Kondisi pasar tenaga kerja
5. Soliditas perusahaan
6. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal<sup>1351</sup>

## 10. Definisi Kinerja

Menurut Simamora, kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Mathis dan Jackson menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Selain itu Mathis dan Jackson menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Menurut Porter-Lawler dalam Mulyadi kinerja personel ditentukan oleh tiga faktor yaitu bakat dan kemampuan, persepsi tentang peran, usaha. Dimana kinerja tinggi dihasilkan oleh personel yang memiliki bakat dan kemampuan serta memiliki peran yang jelas dalam organisasi. Namun bakat dan kemampuan serta peran saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, personel harus dimotivasi untuk berusaha.<sup>1352</sup>

Menurut Robbins berpendapat bahwa “kinerja merupakan suatu fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja = f (Ax M). Jika ada yang tidak layak kinerja akan berpengaruh secara negatif, disamping motivasi juga perlu

---

<sup>1350</sup>Hartoko, M. Setiadi. “Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu). Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 2, December 2016, ISSN: 2337-7887. Hal.5

<sup>1351</sup>Setiani, Baiq. “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan”. Jurnal Ilmiah WIDYA, Volume 1 Nomor 1 Mei-Juni 2013, ISSN 2338-3321. Hal.6

<sup>1352</sup>Wijaya, Andree. Suhaji. “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Semarang. Hal. 4-5

dipertimbangkan kemampuan dan kapabilitas untuk menilai kinerja seorang karyawan”. Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi dan begitu juga sebaliknya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan memiliki hubungan yang bersifat positif.<sup>1353</sup>

Menurut Bernardin kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sementara itu, Bangun mendefinisikan kinerja sebagai sebuah pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan (*job requirement*).<sup>1354</sup>

Menurut Hani Handoko, mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dari penjelasan yang tertuang di atas bahwa kinerja adalah suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang didalam terdapat suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/ output yang menjadi suatu hasil evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan. Selain itu, kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Dalam hal ini kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>1355</sup>

Sedangkan, kinerja menurut Supratikno “Kinerja ialah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, yang memiliki banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana mengevaluasinya, dan aspek apa yang dievaluasi”. Rivai juga memberikan pengertian “Kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau *output* atau hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

---

<sup>1353</sup> Anggriawan, Koko Happy. Djahur Hamid. M. Djudi Mukzam. “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 28 No. 1 November 2015. Hal. 3

<sup>1354</sup> Febriyana, Wanda. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepa Chakra 2015”. e-Proceeding of Management: Vol.2, No.3 ISSN: 2355-9357 Desember 2015. Hal. 4

<sup>1355</sup> Mulyadi. “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Pustaka”. Hal. 14

## 11. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama.<sup>1356</sup>

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah masalah utama dalam sebuah perusahaan. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya dan secara instan namun dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik.

Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja adalah sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya.<sup>1357</sup>

Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari penilaian itu dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan telah memenuhi standar atau tidak. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, pihak badan usaha

---

<sup>1356</sup> Anggriawan, Koko Happy. Djahur Hamid. M. Djudi Mukzam. “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 28 No. 1 November 2015. Hal. 2-3

<sup>1357</sup> Rani, Indria Hangga. Mega Mayasari. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi”. Hal. 1-2



dapat memperoleh informasi tentang kinerja karyawan yang dapat digunakan oleh badan usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan, untuk lebih memotivasi karyawan agar mau mengembangkan diri, serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.<sup>1358</sup>

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indicator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.<sup>1359</sup>

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dalam periode tertentu.<sup>1360</sup>

Kinerja karyawan secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan. Banyak hal yang menjadi faktor akan baik buruknya kinerja karyawan. Hal-hal atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itulah yang akan kita bahas kali ini.

## 12. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak hal. Diantaranya adalah sebagai berikut:

### a) Pengaruh Kepemimpinan

Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggungjawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.<sup>1361</sup>

Kalangan perbankan mengakui, masih banyak usaha perbankan yang masih tertatih-tatih menghadapi perubahan global yang cepat dan terus-menerus. Hal ini ditengarai sebagai akibat dari minimnya keahlian sumberdaya manusia yang dimiliki, serta masih seringkali menerapkan sistem kontrak kepada pihak lain dalam mengelola

<sup>1358</sup>Setiawan, Joko. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa”. Jurnal AKMENBIS Akademi Akuntansi Permata Harapan Vol. II, No. 01 ISSN: 2302-6847 Hal. 55-70 Maret 2013. Hal. 6

<sup>1359</sup>Rahmayanti. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda”. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, ISSN 2355-5408 2 (2): 215-229. Hal. 4

<sup>1360</sup>Dewi, Ni Luh Putu Ariesta Angga. I Wayan Mudiarta Utama. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery”. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, ISSN : 2302-8912 2016:5494-5523. Hal. 10

<sup>1361</sup>Mulyadi. “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Pustaka”. Hal. 16

berbagai unit-unitnya yang vital. Kondisi ini juga berdampak pada tidak optimalnya pencapaian kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dengan kata lain, dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, peran manajemen sumberdaya manusia dalam perusahaan, sangat dibutuhkan, antara lain melalui dukungan pola kepemimpinan yang tepat dan motivasi kerja karyawan yang tinggi, diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Kebutuhan akan penerapan kepemimpinan yang tepat dalam mempengaruhi karyawan untuk bekerja, dan motivasi kerja karyawan yang tinggi, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Namun disadari, banyak tantangan yang harus dihadapi dalam implementasinya.

Maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi. Selain itu, pemimpin sebagai orang yang memiliki kemampuan, kompetensi, distribusi kekuasaan, serta melibatkan pihak lain, memberikan peranan besar bagi kelangsungan hidup organisasi dengan mengimplementasikan budaya organisasi yang diseimbangkan dengan nilai-nilai karyawan sebagai perekat sosial bagi seluruh anggota organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan dalam pencapaian kinerja karyawan.<sup>1362</sup>

#### **b) Pengaruh Kemampuan**

Mitchell berpandangan, sebuah organisasi bisa sukses, anggotanya harus mau dan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan mereka. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja anggota organisasi secara bersama-sama ditentukan oleh Motivasi Anggota dan kemampuan mereka. Feldman dan Daniel menyatakan bahwa kinerja bersama-sama ditentukan oleh kemampuan dan motivasi. Hal ini penting karena dalam tingkatan tingkat tertentu, kurangnya kemampuan tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya motivasi dan sebaliknya.

Menurut Ivancevich M. John kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan

---

<sup>1362</sup>Muizu, Wa Ode Zusnita. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. *Pekbis Jurnal*, Vol.6, No.1, Maret 2014. Hal. 3

yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.<sup>1363</sup>

Robbins, S.P. mendefinisikan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan Tes IQ. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan. Arfida BR menyatakan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins SP). Menurut Robbins, S.P. dan Judge, TA, kemampuan dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual (kecerdasan kognitif, sosial, emosional, kultural) dan kemampuan fisik artinya bila karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi dan didukung kondisi fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semakin mudah mengerjakan tugas-tugasnya sehingga akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dari definisi diatas jika kemampuan karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.<sup>1364</sup>

### c) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan

Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Harulah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung

<sup>1363</sup>Wijaya, Andree. Suhaji. “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Semarang. Hal. 2

<sup>1364</sup>Wijaya, Andree. Suhaji. “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Semarang. Hal. 13

jawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Dengan adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, akan lebih mampu menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tentunya akan mengurangi resiko kecelakaan kerja yang bisa berakibat merugikan karyawan maupun perusahaan. Karyawan dengan ketrampilan yang dapat dipertanggung jawabkan akan mampu menyelesaikan segala hal, dengan memperhitungkan apa yang dia hasilkan dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab.<sup>1365</sup>

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.<sup>1366</sup>

Pendidikan dan pelatihan menurut Simamora adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawannya dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga program pendidikan dan pelatihan yang dimiliki para karyawan dalam bentuk peningkatan ketrampilan kerja melalui program pendidikan dan pelatihan, peningkatan pengetahuan dan efektifitas kerja, rasa percaya diri dalam bekerja dan kesesuaian program diklat dengan kondisi kerja perlu ditingkatkan.<sup>1367</sup>

#### d) Pengaruh Motivasi

Menurut Hasibuan yang dimaksud dengan Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan efisien dan terinteraksi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

<sup>1365</sup>Suprihati. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan SariJati di Sragen”. Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, ISSN :1693-0827 Februari–Juli 2014.Hal. 2

<sup>1366</sup>Agusta, Leonardo. Eddy Madiono Sutanto. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya”. AGORA Vol. 1, No. 3, (2013).Hal. 2

<sup>1367</sup>Suprihati. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan SariJati di Sragen”. Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, ISSN :1693-0827 Februari–Juli 2014.Hal. 19

Menurut Rachmawati mengemukakan bahwa "Motivasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi diri dalam mengarahkan dan menggerakkan individu untuk menciptakan tujuan tertentu".<sup>1368</sup>

Zameer menemukan bahwa peran motivasi kerja sangat vital untuk meningkatkan kinerja karyawan..Pimpinan wajib memperhatikan karyawan, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.Motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.<sup>1369</sup>

Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi para pegawainya karena jika tidak ada dorongan maka para pegawainya tidak bisa memacu dirinya sendiri untuk lebih meningkatkan kinerjanya.<sup>1370</sup>

Pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan di lingkungan sebuah perusahaan pada dasarnya berlangsung dalam kondisikaryawan sebagai manusia. Suasana batin atau psikologis seorang karyawan sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya.Hal itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnisperusahaan tempatnya bekerja.Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap karyawan memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi.

Adapun teori yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang sangat ditentukan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan dapat melalui harapan yang ingin dicapai pegawai antara lain:

1. Gaji yang sesuai
2. Keamanan kerja yang terjamin
3. Kehormatan dan pengakuan
4. Perlakuan yang adil

<sup>1368</sup>Rahmayanti. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda”. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, ISSN 2355-5408. Hal. 3

<sup>1369</sup>Dewi, Ni Luh Putu Ariesta Angga. I Wayan Mudiarta Utama. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery”. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, ISSN : 2302-8912 2016:5494-5523.Hal. 3

<sup>1370</sup>Mandasari, Widha. “Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan OperasionalMelalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan LingkunganKerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang)”. Jurnal Manajemen UDINUS. Semarang.Hal. 2

5. Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa
6. Suasana kerja yang menarik
7. Jabatan yang menarik

Oleh karena itu, peningkatan motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang baik dari karyawan akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal.<sup>1371</sup>

**e) Pengaruh Penilaian**

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasiseberapa baikkaryawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Pathania, D. K., Nag, A. K., dan Pathak, A. D. menyatakan bahwa penilaian kinerja sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. Standar sangat diperlukan dalam penilaian kinerja untuk mengidentifikasi secara jelas apayang seharusnya karyawan ketahui dan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. Dalam implikasi penilaian kinerja menganggap bahwa karyawan memahami apa standar yang digunakan pada kinerja mereka, serta penyelia memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk mendorong karyawan yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik dan meneruskan kinerja yang baik. Dessler, G. menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi.<sup>1372</sup>

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja para karyawannya. Penilainnya hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai alat *diagnostic* dan proses penilai terhadap pengembangan individu, tim dan organisasi.<sup>1373</sup>

---

<sup>1371</sup>Rahmayanti. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda”. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, ISSN 2355-5408 2 (2): 215-229.Hal. 2

<sup>1372</sup>Rani, Indria Hangga. Mega Mayasari. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi”.Hal. 2

<sup>1373</sup>Suprihati. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan SariJati di Sragen”. Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, ISSN :1693-0827 Februari–Juli 2014.Hal. 3

Menurut Dessler ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu prestasi pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kepemimpinan yang diperlukan, kedisiplinan, dan komunikasi.<sup>1374</sup>

Dessler menyatakan bahwa penilaian kinerja memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. Sehingga penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>1375</sup>

**f) Pengaruh Insentif**

Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Simamora menyatakan bahwa “Insentif (*incentive*) merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas”. Hasibuan mengemukakan bahwa “Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi diatas prestasi standar. Insentif ini adalah alat yang menggunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”. Jadi pemberian insentif merupakan sarana yang dapat menimbulkan semangat kerja dari dalam diri seorang karyawan yang lebih besar dari sebelumnya untuk lebih berprestasi lagi bagi peningkatan kinerjanya. Insentif terbagi menjadi dua jenis, yaitu insentif materiil dan insentif nonmateriil.<sup>1376</sup>

Insentif merupakan perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan oleh perusahaan baik manajer maupun karyawan dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan manajer dan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi perusahaan dalam hal peningkatan produktivitas kerja.

---

<sup>1374</sup>Mulyadi. “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Pustaka”. Hal. 15

<sup>1375</sup>Rani, Indria Hangga. Mega Mayasari. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi”. Hal. 3

<sup>1376</sup>Anggriawan, Koko Happy. Djahur Hamid. M. Djudi Mukzam. “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 28 No. 1 November 2015. Hal. 2

Dengan demikian insentif akan merangsang peningkatan prestasi kerja karyawan, hal ini berarti sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan akhirnya insentif akan membawa manfaat bagi kedua pihak yaitu bagi karyawan akan meningkatkan prestasi kerja yang berarti peningkatan penghasilan.<sup>1377</sup>

Insentif mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan variabel Insentif yang meliputi insentif materiil yang meliputi pemberian bonus, pembagian keuntungan, dan jaminan sosial. Serta insentif non materiil yang meliputi promosi jabatan dan pujian dari atasan telah mampu mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>1378</sup>

#### g) Pengaruh Lingkungan

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Definisi lingkungan kerja menurut Stewart (dalam Presilia dan Octavia) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Ahyari (dalam Putra) menyatakan bahwa secara umum lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan ini akan merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.<sup>1379</sup>

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti yaitu: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.<sup>1380</sup>

<sup>1377</sup>Suprihati. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan SariJati di Sragen”. Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, ISSN :1693-0827 Februari–Juli 2014. Hal. 6

<sup>1378</sup>Anggriawan, Koko Happy. Djahur Hamid. M. Djudi Mukzam. “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 28 No. 1 November 2015. Hal. 5

<sup>1379</sup>Untari, Siti. Aniek Wahyuati. “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10 (2014). Hal. 3

<sup>1380</sup>Setiawan, Joko. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa”. Jurnal AKMENBIS Akademi Akuntansi Permata Harapan Vol. II, No. 01 ISSN: 2302-6847 Hal. 55-70 Maret 2013. Hal. 5



Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu Lingkungan Kerja Fisik (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan).<sup>1381</sup>

#### h) Pengaruh Kompetensi

Sutrisno menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Definisi kompetensi oleh Mc.Clelland (dalam Sedarmayanti) menyatakan bahwa *competency* (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seseorang, staf atau pimpinan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Faktor kompetensi menurut Sedarmayanti adalah sebagai berikut: “Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi”.

Dari semua pembahasan di atas menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan

---

<sup>1381</sup>Mandasari, Widha. “Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang)”. Jurnal Manajemen UDINUS. Semarang. Hal. 3

ditentukan oleh seberapa baik kompetensi atau kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.<sup>1382</sup>

#### i) Pengaruh Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam penjelasan lain, kompensasi adalah seluruh *extrinsic reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefit*). *Extrinsic reward* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya terwujud. Dalam beberapa definisi yaitu menurut Handoko, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Dalam penjelasan lain, menurut Panggabean dalam tulisan Edy Sutrisno, kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif.
2. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan services (tunjangan pelayanan).

Kompensasi memiliki beberapa tujuan utama yaitu menarik pelamar kerja potensial, mempertahankan karyawan yang baik, meraih keunggulan kompetitif, meningkatkan produktifitas, melakukan pembayaran sesuai dengan antara hukum (undang-undang ketenagakerjaan), menjamin keadilan, dan memudahkan sasaran strategis.

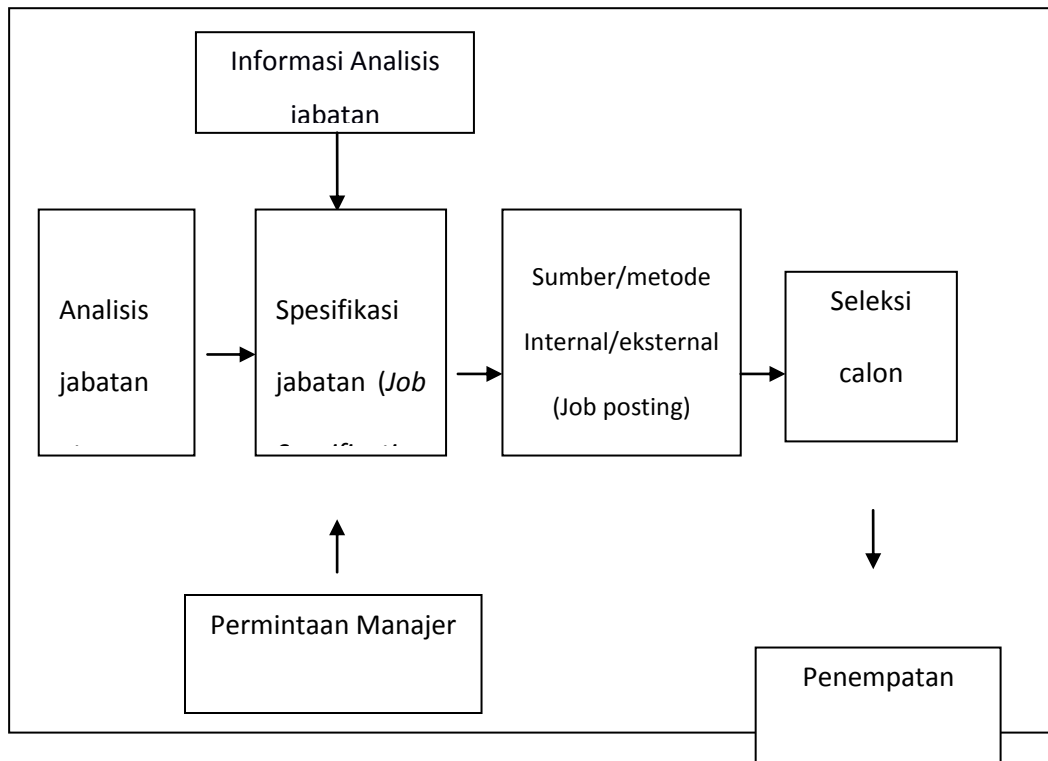
Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi yang mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan “harga” mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara

---

<sup>1382</sup>Untari, Siti. Aniek Wahyuati. “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10 (2014).Hal. 2

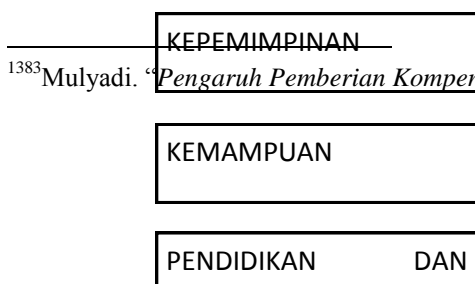
dramatis. Disamping itu, kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting.<sup>1383</sup>

### PETA KONSEP REKRUTMEN



(Gambar 1.1 Langkah-langkah Perekrutan)

### PETA KONSEP KINERJA KARYAWAN



<sup>1383</sup> Mulyadi. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Pustaka". Hal. 4-6

### BAB 3

#### METODE PENELITIAN

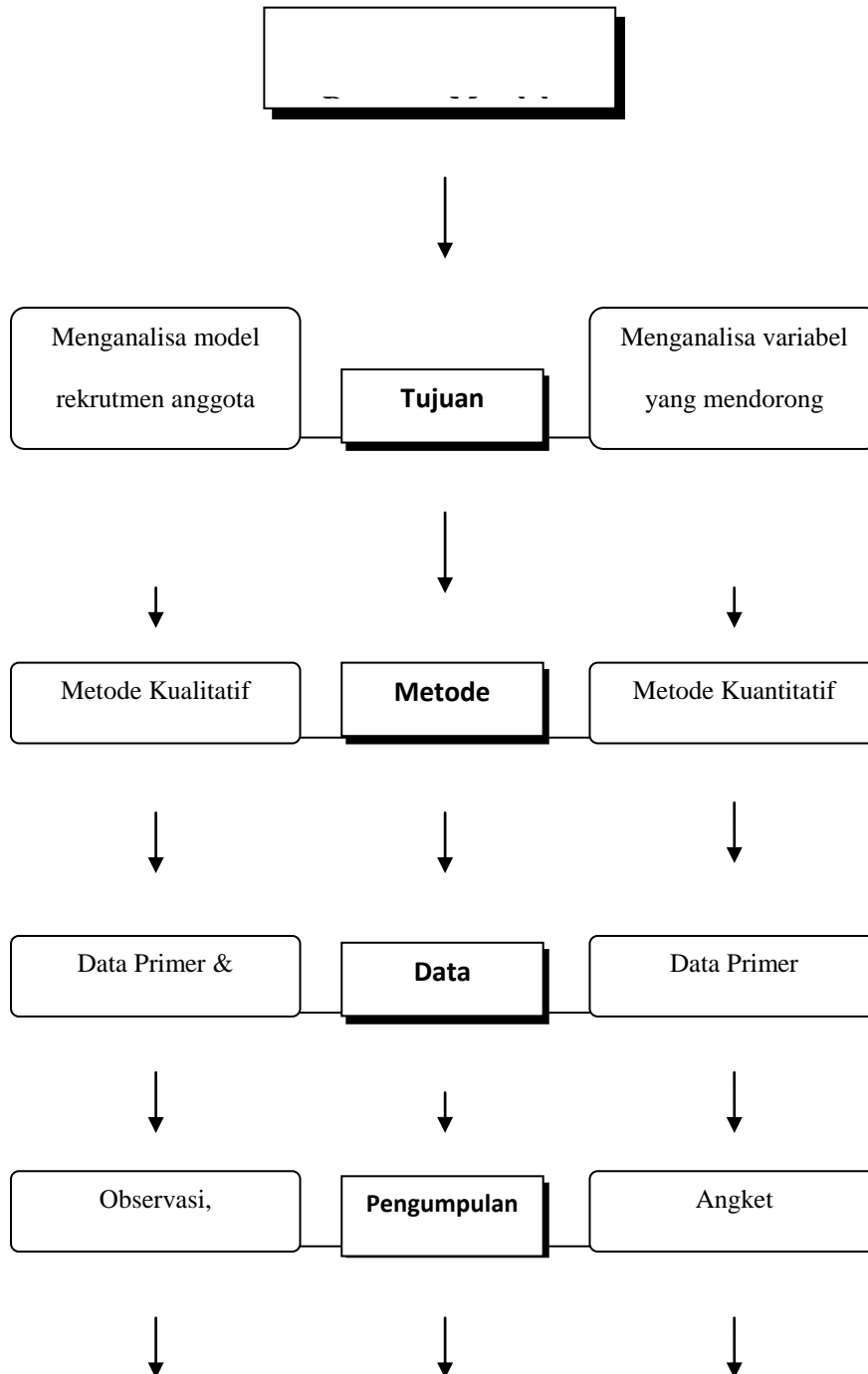
Dalam penelitian ini digunakan metode campuran (*triangulation*) yaitu perpaduan antara metode kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif digunakan untuk menganalisa tujuan pertama dari penelitian, yaitu: menganalisa model rekrutmen anggota BWI Pusat dalam bentuk deskriptif. Adapun metode kuantitatif digunakan untuk menganalisa dan mengeksplorasi tujuan kedua dari penelitian, yaitu: menganalisa hubungan model rekrutmen BWI terhadap kinerja anggota.

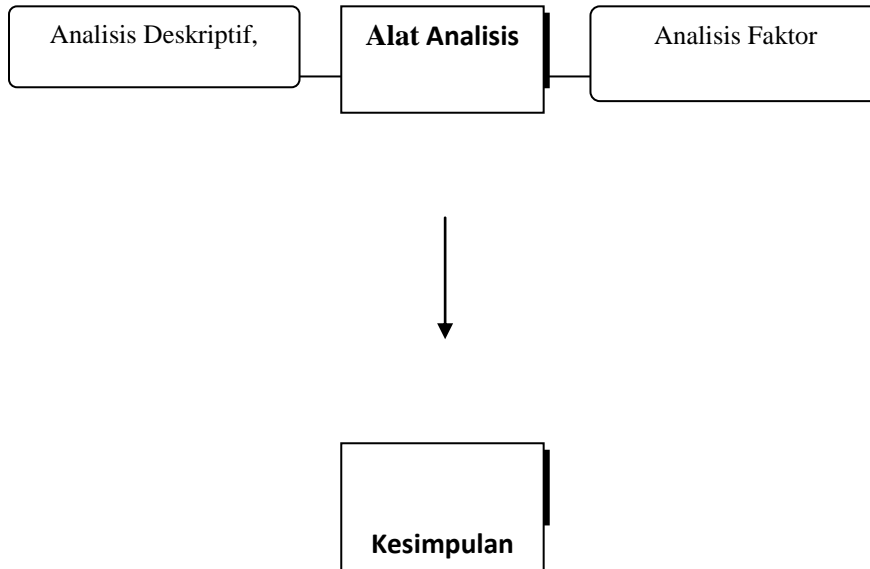
Data dikategorikan berdasarkan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam metode kualitatif lebih banyak digunakan data-data yang bersifat kualitatif baik data primer maupun data sekunder. Data-data dalam metode kualitatif dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara dan dokumenter. Adapun metode kuantitatif digunakan data-data kuantitatif atau hitungan yang mayoritas adalah hasil pengolahan data primer dan dikumpulkan dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden yaitu anggota BWI Pusat.

Data-data yang telah terkumpul dianalisa dengan beberapa alat analisa, yaitu: analisa induktif dan analisis faktor.

### Bagan 1

#### Kerangka Pemikiran Penelitian





Dalam penelitian ini digunakan perpaduan antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif yang disebut sebagai metode triangulation. Triangulation adalah penelitian yang menggunakan berbagai pendekatan, metode dan teknik dalam satu topik yang sama. Easterby-Smith, Thorpe dan Lowe (1991) menyebutkan tiga jenis pendekatan triangulation, yaitu: *data triangulation*, *investigator triangulation*, *methodological triangulation* dan *triangulation of theories*.<sup>1384</sup>

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang fokus kepada proses dan makna yang tidak dikaji secara ketat atau belum diukur (jika memang diukur) dari sisi kuantitas, jumlah, intensitas atau frekuensinya. Para peneliti kualitatif menekankan sifat realita yang terbangun secara sosial, hubungan erat antara peneliti dengan subjek yang diteliti dan tekanan situasi yang membentuk penyelidikan. Oleh karena itu penelitian kualitatif dianggap penelitian yang bersifat sarat nilai. Sebaliknya, penelitian kuantitatif

<sup>1384</sup> Jill Hussey, Roger Hussey., *Business Research: A Practical Guide for Undergraduate and Postgraduate Students*, (New York: Palgrave, 1997).

menitikberatkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara bermacam-macam variable, bukan pada prosesnya, sehingga dipandang berada dalam kerangka bebas nilai.<sup>1385</sup> Sedangkan penelitian kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang bersandar pada data yang dimanipulasi menjadi informasi dalam pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Pengolahan dan manipulasi data mentah menjadi informasi yang bermanfaat inilah yang merupakan inti dari analisis kuantitatif.<sup>1386</sup>

---

<sup>1385</sup> Norman K Denzin, Yvonna S. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research*, Cetakan Pertama, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009).

<sup>1386</sup> Mudrajat Kuncoro, *Metode Kuantitatif*, Edisi Ketiga, (Yogyakarta: UPP YKPN, 2007).

## BAB 4

### PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Badan Wakaf Indonesia (BWI)

Kelahiran Badan Wakaf Indonesia (BWI) merupakan perwujudan amanat yang digariskan dalam Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2004 tentang wakaf. Kehadiran BWI, sebagaimana dijelaskan dalam pasal 47, adalah untuk memajukan dan mengembangkan perwakafan di Indonesia. Untuk kali pertama, Keanggotaan BWI diangkat oleh Presiden Republik Indonesia, sesuai dengan Keputusan Presiden (Kepres) No. 75/M tahun 2007, yang ditetapkan di Jakarta, 13 Juli 2007.

BWI adalah lembaga independen untuk mengembangkan perwakafan di Indonesia yang dalam melaksanakan tugasnya bersifat bebas dari pengaruh kekuasaan manapun, serta bertanggung jawab kepada masyarakat. BWI dibentuk bukan untuk mengambil alih aset-aset wakaf yang selama ini dikelola oleh *nazhir* (pengelola aset wakaf) yang sudah ada. BWI hadir untuk membina *nazhir* agar aset wakaf dikelola lebih baik dan lebih produktif sehingga bisa memberikan manfaat lebih besar kepada masyarakat, baik dalam bentuk pelayanan sosial, pemberdayaan ekonomi, maupun pembangunan infrastruktur publik.

Anggota BWI pusat diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. Masa jabatannya selama 3 tahun dan dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan. Jumlah anggota BWI 20 sampai dengan 30 orang yang berasal dari unsur masyarakat. Anggota BWI pusat periode pertama diusulkan oleh Menteri Agama kepada Presiden (termaktub pada UU Perwakafan, Pasal 55, 56, 57, UU No. 41/2004). Periode berikutnya diusulkan oleh Panitia Seleksi yang dibentuk BWI. Adapun anggota perwakilan BWI diangkat dan diberhentikan oleh BWI pusat. Struktur kepengurusan BWI terdiri atas Dewan Pertimbangan dan Badan Pelaksana. Masing-masing dipimpin oleh seorang ketua yang dipilih dari dan oleh para anggota. Badan Pelaksana merupakan unsur pelaksana tugas, sedangkan Dewan Pertimbangan adalah unsur pengawas.

Jumlah anggota Badan Wakaf Indonesia pusat terdiri dari paling sedikit 20 (dua puluh) orang dan paling banyak 30 (tiga puluh) orang yang berasal dari unsur masyarakat sebagaimana diatur dalam Pasal 51-53, UU No. 41/2004. Pada periode sekarang ini (2018) jumlah anggota BWI 27 orang dan diisi 16 staff.

#### B. Tugas Dan Wewenang



Sementara itu, sesuai dengan UU No. 41/2004 Pasal 49 ayat 1 disebutkan, BWI mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:

1. Melakukan pembinaan terhadap *nazhir* dalam mengelola dan mengembangkan harta benda wakaf.
2. Melakukan pengelolaan dan pengembangan harta benda wakaf berskala nasional dan internasional.
3. Memberikan persetujuan dan atau izin atas perubahan peruntukan dan status harta benda wakaf.
4. Memberhentikan dan mengganti *nazhir*.
5. Memberikan persetujuan atas penukaran harta benda wakaf.
6. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam penyusunan kebijakan di bidang perwakafan.

Pada ayat 2 dalam pasal yang sama dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugasnya BWI dapat bekerjasama dengan instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah, organisasi masyarakat, para ahli, badan internasional, dan pihak lain yang dianggap perlu. Dalam melaksanakan tugas-tugas itu BWI memperhatikan saran dan pertimbangan Menteri dan Majelis Ulama Indonesia, seperti tercermin dalam pasal 50. Terkait dengan tugas dalam membina *nazhir*, BWI melakukan beberapa langkah strategis, sebagaimana disebutkan dalam PP No.4/2006 pasal 53, meliputi:

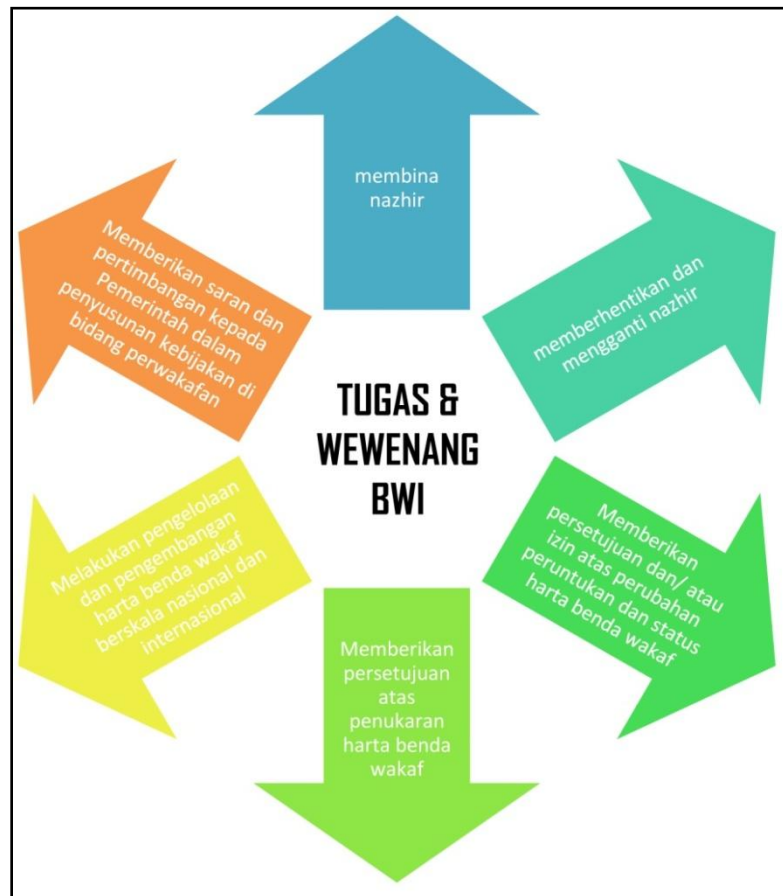
- a) Penyiapan sarana dan prasarana penunjang operasional Nazhir wakaf baik perseorangan, organisasi dan badan hukum.
- b) Penyusunan regulasi, pemberian motivasi, pemberian fasilitas, pengkoordinasian, pemberdayaan dan pengembangan terhadap harta benda wakaf.
- c) Penyediaan fasilitas proses sertifikasi Wakaf.
- d) Penyiapan dan pengadaan blanko-blanku AIW, baik wakaf benda tidak bergerak dan/atau benda bergerak.
- e) Penyiapan penyuluh penerangan di daerah untuk melakukan pembinaan dan pengembangan wakaf kepada Nazhir sesuai dengan lingkungannya.
- f) Pemberian fasilitas masuknya dana-dana wakaf dari dalam dan luar negeri dalam pengembangan dan pemberdayaan wakaf.

Tugas-tugas tersebut, tentu tak mudah diwujudkan sehingga dibutuhkan profesionalisme, perencanaan yang matang, keseriusan, kerjasama, dan tentu saja amanah dalam mengemban tanggung jawab. Untuk itu, BWI merancang visi dan misi, serta strategi implementasi.

Visi BWI adalah "Terwujudnya lembaga independen yang dipercaya masyarakat, mempunyai kemampuan dan integritas untuk mengembangkan perwakafan nasional dan internasional". Sedangkan misinya yaitu "Menjadikan Badan Wakaf Indonesia sebagai lembaga profesional yang mampu mewujudkan potensi dan manfaat ekonomi harta benda wakaf untuk kepentingan ibadah dan pemberdayaan masyarakat".

Gambar.

Tugas dan Wewenang BWI



Sumber:

### C. Kedudukan, Tugas, Dan Wewenang Perwakilan BWI

Badan Wakaf Indonesia dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2004 tentang Wakaf dan berkedudukan di ibu kota negara. Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, BWI membentuk perwakilan BWI provinsi untuk tingkat provinsi dan perwakilan BWI kabupaten/kota untuk daerah tingkat dua.

1. Kedudukan Perwakilan BWI

Perwakilan BWI provinsi berkedudukan di ibu kota provinsi dan mempunyai hubungan hierarkis dengan BWI. Sementara itu, perwakilan BWI kabupaten/kota berkedudukan di ibu kota kabupaten/kota dan mempunyai hubungan hierarkis dengan perwakilan BWI provinsi.

2. Tugas dan Wewenang Perwakilan BWI

Perwakilan BWI Provinsi mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a) Melaksanakan kebijakan dan tugas-tugas BWI di tingkat provinsi.
- b) Melakukan koordinasi dengan Kantor Wilayah Kementerian Agama dan lembaga terkait dalam pelaksanaan tugas.
- c) Membina *nazhir* dalam mengelola dan mengembangkan harta benda wakaf.
- d) Bertindak dan bertanggung jawab untuk dan atas nama Perwakilan BWI Provinsi, baik ke dalam maupun ke luar.
- e) Memberhentikan dan/ atau mengganti *nazhir* tanah wakaf yang luasnya 1.000 meter persegi sampai dengan 20.000 meter persegi.
- f) Menerbitkan tanda bukti pendaftaran *nazhir* wakaf tanah yang luasnya 1.000 meter persegi sampai dengan 20.000 meter persegi.
- g) melakukan survei atas tanah wakaf yang luasnya paling sedikit 1.000 meter persegi yang diusulkan untuk diubah peruntukannya atau ditukar dan melaporkan hasilnya kepada BWI.
- h) Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan BWI.

Perwakilan BWI Kabupaten/Kota mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a) Melaksanakan kebijakan dan tugas-tugas BWI di tingkat kabupaten/kota.
- b) Melakukan koordinasi dengan Kantor Kementerian Agama dan lembaga terkait dalam pelaksanaan tugas.
- c) Membina *nazhir* dalam mengelola dan mengembangkan harta benda wakaf.
- d) Bertindak dan bertanggung jawab untuk dan atas nama Perwakilan BWI Kabupaten/Kota, baik ke dalam maupun ke luar.
- e) Memberhentikan dan/ atau mengganti *nazhir* tanah wakaf yang luasnya kurang dari 1.000 meter persegi.
- f) Menerbitkan tanda bukti pendaftaran *nazhir* wakaf tanah yang luasnya kurang dari 1.000 meter persegi.

- g) melakukan survei atas tanah wakaf yang luasnya kurang dari 1.000 meter persegi yang diusulkan untuk diubah peruntukannya atau ditukar dan melaporkan hasilnya kepada BWI.
- h) Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan Perwakilan BWI Provinsi.

#### **D. Pembentukan Perwakilan BWI**

Sesuai dengan kewenangan yang diberikan undang-undang BWI bisa membentuk Perwakilan BWI Provinsi maupun Perwakilan BWI Kabupaten/Kota. Pembentukan ini dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan. Pembentukan perwakilan BWI sebagaimana dimaksud diusulkan kepada BWI oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama dan Kepala Kantor Kementerian Agama. Struktur organisasi Perwakilan BWI terdiri atas Dewan Pertimbangan dan Badan Pelaksana. Dewan Pelaksana merupakan unsur pengawas pelaksanaan tugas Badan Pelaksana. Anggota Perwakilan BWI terdiri atas 14 orang. Sebanyak 3 orang duduk di Dewan Pertimbangan dan 11 orang lainnya di Badan Pelaksana. Ke-14 orang itu berasal dari unsur Kementerian Agama, pemerintah daerah, Majelis Ulama Indonesia, cendekiawan, *nazhir*, ahli hukum dan wirausahawan. Keanggotaan perwakilan BWI diangkat dan diberhentikan oleh BWI.

Adapun perwakilan BWI provinsi yang sudah terbentuk adalah:

1. Nanggroe Aceh Darussalam, terbentuk pada Januari 2015
2. Bangka Belitung, terbentuk pada November 2012
3. Banten, terbentuk pada Februari 2012
4. Bengkulu, terbentuk pada Desember 2013
5. DKI Jakarta, terbentuk pada Mei 2014
6. Gorontalo, terbentuk pada Juni 2012
7. Jambi, terbentuk pada Februari 2014
8. Jawa Barat, terbentuk pada April 2012
9. Jawa Tengah, terbentuk pada Oktober 2013
10. Jawa Timur, terbentuk pada Februari 2010
11. Kalimantan Barat, terbentuk pada Desember 2013
12. Kalimantan Selatan, terbentuk pada September 2014
13. Kalimantan Tengah, terbentuk pada Januari 2014
14. Kalimantan Timur, terbentuk pada April 2010
15. Kepulauan Riau, terbentuk pada Juni 2011
16. Lampung, terbentuk pada April 2014

17. Maluku, terbentuk pada Maret 2013
18. Nusa Tenggara Barat, terbentuk pada November 2013
19. Nusa Tenggara Timur, terbentuk pada April 2014
20. Riau, terbentuk pada Juli 2014
21. Sulawesi Barat, terbentuk pada April 2014
22. Sulawesi Selatan, terbentuk pada Juni 2014
23. Sulawesi Tengah, terbentuk pada Juli 2015
24. Sulawesi Tenggara, terbentuk pada Desember 2013
25. Sulawesi Utara, terbentuk pada September 2013
26. Sumatera Barat, terbentuk pada Januari 2012
27. Sumatera Selatan, terbentuk pada April 2014
28. Sumatera Utara, terbentuk pada Juli 2011
29. DI Yogyakarta, terbentuk pada September 2013
30. Bali, terbentuk pada November 2015
31. Maluku Utara, terbentuk pada November 2015
32. Papua, terbentuk pada Mei 2016

#### **E. Rekrutmen AnggotaBWI**

Sebagai lembaga publik yang bergerak pada pengawasan dan pengelolaan harta wakaf bersekala nasional, BWI memerlukan sumber daya insani yang professional demi tercapainya tujuan BWI yang tertuang dalam visi dan misi BWI. Oleh karena itu dalam memilih anggota harus dilakukan seleksi yang ketat dan hal ini diatur dalam UU Perwakafan no 1. Tahun 2010, tertuang pada pasal 2.

Masyarakat Indonesia untuk dapat diangkat menjadi anggota BWI pusat, harus memenuhi persyaratan berikut:

- 1) warga negara Indonesia;
- 2) beragama Islam;
- 3) dewasa;
- 4) amanah;
- 5) mampu secara jasmani dan rohani;
- 6) tidak terhalang melakukan perbuatan hukum;
- 7) memiliki pengetahuan, kemampuan, dan/atau pengalaman di bidang perwakafan dan/atau ekonomi, khususnya di bidang ekonomi syariah; dan
- 8) mempunyai komitmen yang tinggi untuk mengembangkan perwakafan nasional.

Disamping syarat tersebut di atas, calon anggota BWI harus memiliki salah satu keahlian khusus, yaitu ahli di bidang hukum, atau/dan ahli dalam pengelolaan keuangan, atau/dan ahli investasi, dan/atau ahli kewirausahaan.

Dalam hal pelamaran sebagai anggota BWI, setiap calon harus melampirkan:

- a) surat lamaran;
- b) biodata;
- c) ijazah terakhir;
- d) foto kopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) yang masih berlaku;
- e) Pas foto terakhir berwarna;
- f) karya tulis tentang wakaf; dan
- g) surat pernyataan kesediaan menjadi anggota BWI.

Dalam hal calon anggota BWI diusulkan oleh organisasi, lembaga atau badan, maka selain melampirkan ketentuan yang telah disebutkan di atas.

#### **F. Panitia Seleksi Rekrutmen Anggota BWI**

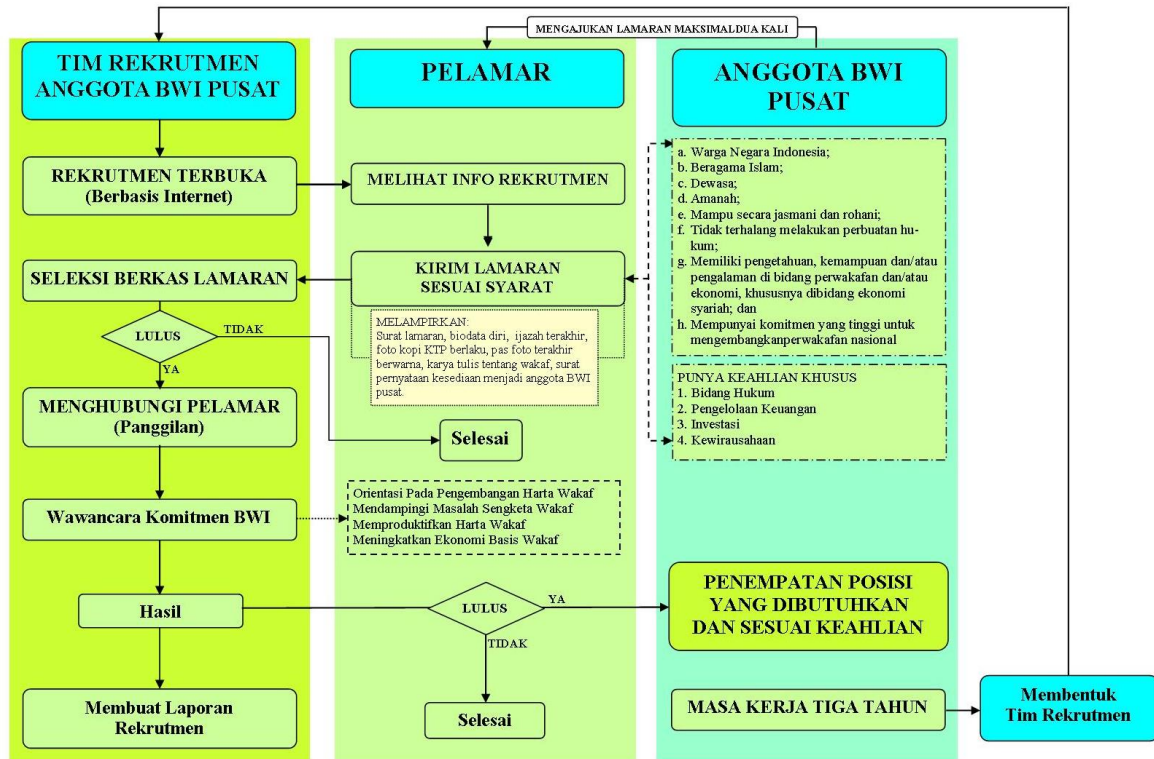
Program rekrutmen anggota BWI pusat dibuka tiap kali masa jabatan (keanggotaan) selesai, yaitu setelah mencapai tiga tahun menjabat. Segenap anggota BWI membentuk panitia seleksi yang kemudian panitia seleksi tersebut merekrut calon anggota BWI secara terbuka melalui internet. Panitia seleksi memiliki bertugas, sebagai berikut:

- 1) mengumumkan pendaftaran penerimaan calon anggota BWI dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari;
- 2) melakukan seleksi administrasi, kompetensi dan integritas calon anggota BWI dalam jangka waktu 15 (lima belas) hari terhitung sejak pengumuman pendaftaran terakhir.
- 3) membuat laporan hasil seleksi dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari dan menyampaikannya pada rapat pengurus lengkap.

Rapat pengurus lengkap maksudnya adalah memilih dan menetapkan calon anggota BWI yang berjumlah paling sedikit 20 (dua puluh) orang dan paling banyak 30 (tiga puluh) orang yang berasal dari unsur masyarakat. BWI mengusulkan calon anggota BWI yang telah ditetapkan oleh rapat pengurus lengkap kepada Presiden melalui Menteri untuk diangkat menjadi anggota BWI. Model rekrutmen anggota BWI pusat bisa dijelaskan pada gambar berikut:

Gambar. 3

MODEL REKRUTMEN ANGGOTA BWI PUSAT



Sumber: Hasil olah data sumber primer

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Hidayat, *Peran Wakaf Dalam Perekonomian* (Studi Wakaf Tunai Terhadap Pembangunan Ekonomi), artikel tidak diterbitkan, Sidoarjo: Perbankan Syariah, Universitas Muhammadiyah
- Agusta, Leonando. Eddy Madiono Sutanto. “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya*”. AGORA Vol. 1, No. 3, (2013).
- Ahmad Hidayat, *Wakaf Produktif* (Implementasi UU No.41 Tahun 2004 Tentang Wakaf), Vol.1, No.1, Januari-Juni 2016, *Jurnal Bil Dalil*
- Anggriawan, Koko Happy. Djamhur Hamid. M. Djudi Mukzam. “*Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)*”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 28 No. 1 November 2015.
- Asmak Ab Rahman, (2009), *Peranan Wakaf Dalam Pembangunan Ekonomi Umat Islam Dan Aplikasinya Di Malaysia*, Vol.17, No.1, *JURNAL SYARIAH*
- Aziz, Tengku Ariefanda. M. Syamsul Maarif dan Anggraini Sukmawati. “*Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja*”. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2, Mei 2017, ISSN: 2528-5149
- Badan Pembinaan Hukum Nasional, *Aspek Hukum Wakaf Uang*, (Jakarta: Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI, 2011)
- Badriyah, Nurul. “*Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*”. *Jurnal EKBIS* Vol. 8 No.1 Edisi Maret 2015.
- Bellionardi, Alpius Rama Kusuma. Emiliana Sri Pujiarti. “*Model Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan Di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (Sami)*”. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1 No. 1 April 2013, ISSN : 2337-6082
- Dewi, Ni Luh Putu Ariesta Angga. I Wayan Mudiarta Utama. “*Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery*”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.9, ISSN : 2302-8912 2016:5494-5523.
- Febriyana, Wanda. “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015*”. *e-Proceeding of Management: Vol.2, No.3* ISSN: 2355-9357 Desember 2015.



Hartoko, M. Setiadi. “Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 2, December 2016, ISSN: 2337-7887

<http://literatur.ekonomi.blogspot.co.id>, (08.00 WIB / 15-09-2016)

<http://bwi.or.id/index.php/in/tentang-bwi/sekilas-bwi.html>, diakses 18-4-2017, jam 08.45.

Jill Hussey, Roger Hussey., *Business Research: A Practical Guide for Undergraduate and Postgraduate Students*, (New York: Palgrave, 1997).

Kurniawan, Budi. “*Pengaruh Penerapan Prinsip Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Sikap Calon Karyawan Outsourcing Pada PT. Shield On Service (SOS) Indonesia Cabang Pekanbaru*”.

Mandasari, Widha. “*Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang)*”. *Jurnal Manajemen UDINUS*.Semarang.

Mathis Robert. L, *Human Resource Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), Edisi 10, hal 227

Mudrajat Kuncoro, *Metode Kuantitatif*, Edisi Ketiga, (Yogyakarta: UPP YKPN, 2007).

Muizu, Wa Ode Zusnita. “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*”. *Pekbis Jurnal*, Vol.6, No.1, Maret 2014: 1-13.

Mulyadi. “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Pustaka*”.

Nawawi, Implementasi Wakaf Produktif Di Indonesia Pasca Berlakunya UU No.41 Tahun 2004 Tentang Wakaf, Vol. 13, No. 2, November 2013, *Jurnal Al-Tahrir*

Norman K Denzin, Yvonna S. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research*, Cetakan Pertama, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009).

Pahlevi, Rizal. “*Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia PT. Teknologi Riset Global Investama Jakarta*”.

Potale, Billy Renaldo. Viktor Lengkong. Silcyljeova Moniharapon. “*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo*”. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16 No. 04 Tahun 2016

Rafii, Muhammad. Seno Andri. “*Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru*”. *Jom FISIP* Vol. 2 No. 1 Februari 2015

- Rahman, Atep Aulia. Sany Sandiyana. “Perancangan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Menggunakan Metode Weighted Product Pada Media Cetak Harian Umum Pikiran Rakyat”.
- Rahmayanti. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda”. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, ISSN 2355-5408 2 (2): 215-229.
- Rani, Indria Hangga. Mega Mayasari. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi”.
- Rengganis, Ines. “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung”.
- Satwika, Pratista Arya. Fathul Himam. “Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behaviordan Budaya Organisasi”. Jurnal Psikologi Volume 41, No. 2, Desember 2014: 205 – 217.
- Setiani, Baiq. “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan”. Jurnal Ilmiah WIDYA, Volume 1 Nomor 1 Mei-Juni 2013, ISSN 2338-3321
- Setiawan, Joko. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa”. Jurnal AKMENBISAKademi Akuntansi Permata Harapan Vol. II, No. 01 ISSN: 2302-6847 Hal. 55-70 Maret 2013.
- Setiyadi, Yusuf Wildan. Sri Wartini. “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Management Analysis Journal 5 (4) ISSN 2252-6552 (2016).
- Soesanto. “Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Berkat Sejati Jaya”. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)
- Suprihati. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan SariJati di Sragen”. Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, ISSN :1693-0827 Februari–Juli 2014.
- Umi Sikamti, *Manajemen Personalial/SDM*, (Jakarta: P2LPTK Dikti Depdikbud, 1989)
- Untari, Siti. Aniek Wahyuati. “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10 (2014).
- Wijaya, Andree. Suhaji. “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Semarang.

- Wulandari, Ristiana. “*Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*”. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 4, April 2016, ISSN : 2461-0593
- Yullyanti, Ellyta. “*Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai*”. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Sept–Des 2009, Volume 16, Nomor 3, ISSN 0854-3844
- Zulianti. “*Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang)*”.

## GLOBAL AWARENESS AND ENTREPRENEURIAL SPIRIT OF ASIAN AND AFRICAN

### UNIVERSITIES IN BUILDING CIVILIZATION : HOW IT IS POSSIBLE?

Fajar Surya Ari Anggara,

[fajarsurya@unida.gontor.ac.id](mailto:fajarsurya@unida.gontor.ac.id),

University of Darussalam Gontor

#### Abstract

Currently there are so many problems that Asia-Africa nation faces. Muslims in Asia Africa as must take part in recovering economic condition as a part of revitalization on civilization. In Islam poverty alleviation is not based on charity but is based on work (full employment). In this case of course that The spirit of entrepreneurship take an important role. In addition to providing jobs, as described above that entrepreneurship should be a change agent (change agent) to realize equality and equity of the people's welfare. At present, many social problems in Asia Africa that need to be concerned are sourced from social dysfunction of individual, family, or institutional and organizational dysfunction including social and public service institutions. Entrepreneurship is widely believed to be one method that can change the way people live, as a method that can change people's mind and behavior which is begin from higher education. The spirit of Muslim entrepreneurship can be established through higher education in Asia Africa such as Islamic boarding universities and their universities business unit. Islam has set some standards, based on justice and practicality, for such economic systems to be established. Therefore, there are four pillars that must be realized in building revitalization this Islamic civilization based on Muslim entrepreneurship spirit role, namely the pillars of welfare, economic independence, economic sovereignty, and economic governance. Role of playing presents an additional strategy with potential for fostering global awareness in the classroom, specifically when aiming