Pengaruh model rekrutment karyawan badan wakaf pada kinerja pengelolaan aset umat (Studi kasus Badan Wakaf Indonesia)

by Arie Rachmat Soenjoto

Submission date: 27-Aug-2022 07:38AM (UTC-0400)
Submission ID: 1887838679
File name: Pengaruh_model_rekrutment_karyawan.pdf (594.36K)
Word count: 4444
Character count: 28021

Al Tijarah: Vol. 4 No. 2, Desember 2018 (25-35)
p-ISSN: 2460-4089 e-ISSN: 2528-2948
Available at: http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah

Pengaruh model rekrutment karyawan badan wakaf pada kinerja pengelolaan aset umat (Studi kasus Badan Wakaf Indonesia)

Arie Rachmat Soenjoto
Program Studi Ekonomi Islam,
Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Universitas Darussalam Gontor
Email: arierachmatsunjoto79@unida.gontor.ac.id

Adib Susilo
Program Studi Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Universitas Darussalam Gontor
Email: adibsusilo@unida.gontor.ac.id

Mufti Afif
Program Studi Ekonomi Islam,
Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Universitas Darussalam Gontor
Email: alamjagatraya12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk mengidentifikasi proses rekrutmen karyawan Badan Wakaf Indonesia (BWI) Pusat Jakarta. Diharapkan dari hasil temuan ini dapat dijadikan bahan rujukan bagi lembaga-lembaga wakaf secara khusus mengenai strategi rekutmen karyawan atau anggota pengelolanya, sehingga bermanfaat bagi organisasi-organisasi pengelola wakaf yang baru berdiri di daerah-daerah pelosok provinsi. Asset wakaf dapat terus berkembang dan nantinya dapat dimanfaatkan secara berkelanjutan. Dengan mengidentifikasi model rekrutmen ini, hasil penelitian ini sangat penting karena akhir-akhir ini banyak kajian tentang keuangan Islam khususnya lembaga wakaf dan pengelolaannya yang dilakukan oleh sekelompok masyarakat yang secara praktik di lapangan belum optimal dalam mengelola serta memanfaatkannya. Dalam mencapai tujuan yang dimaksud, penulis menggunakan pendekatan metode kualitatif deskriptif melalui wawancara sebagai cara untuk memperoleh data model rekrutmen. Kemudian menggukan metode kuantitatif dalam rangka menemukan hasil pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan BWI sebagai sumber daya insani yang mengelola asset umat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model rekrutmen pada BWI Pusat telah tertuang dalam UU Perwakafan tahun 2010 tentang penerimaan dan pemberhentian anggota badan wakaf dengan tambahan menguasai hukum, ilmu perwakafan dan tata kelola keuangan maupun investasi. Adapun faktor yang dianggap paling mempengaruhi kinerja karyawan di BWI adalah faktor kepribadian.

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

Abstract

This research is intended to identify the recruitment process of employees of the Indonesian Waqf Agency (BWI) Jakarta Center. It is expected that these findings can be used as reference material for waqf institutions specifically regarding the strategy of employee recruitment or management members, so that it is useful for new waqf management organizations established in remote areas of the province. Endowment assets can continue to grow and later can be utilized sustainably. By identifying this recruitment model, the results of this study are very important because lately there have been many studies on Islamic finance, especially waqf institutions and their management carried out by a group of people who practically in the field have not been optimal in managing and utilizing them. In achieving the intended purpose, the author uses a qualitative descriptive method approach through interviews as a way to obtain recruitment model data. Then using a quantitative method in order to find the results of the effect of recruitment on the performance of BWI employees as human resources that manage people's assets. The results of this study indicate that the recruitment model at BWI Center has been contained in the 2010 Perwakafan Law regarding the acceptance and dismissal of members of waqf bodies in addition to mastering the law, knowledge of representation and financial and investment governance. The factors that most influence employee performance at BWI are personality factors.

Keywords: *Rekrutmen, Model Rekrutmen, BWI Center.*

A. PENDAHULUAN

Wakaf merupakan suatu kegiatan *amal shalih* yang dianjurkan dalam Islam, yaitu sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah SWT yang berbentuk pemberian manfaat harta yang ditujukan kemaslahatan umum.[1] Islam mengajarkan bahwa sesama umat adalah bersaudara dan digambarkan sebagai satu bangunan yang kuat dan saling menguatkan dengan cara tolong-menolong. Persaudaraan itu tidak hanya berbentuk pertolongan tenaga semata, namun juga dalam bentuk harta.[2] Aset wakaf di Indonesia sudah terbilang sangat besar. Menurut data 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 seluruh Indonesia.[3]

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. 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[4], hal ini karena pengelolaan harta wakaf hanya sebatas pada benda tidak bergerak saja; seperti tanah dan bangunan. Sedangkan di era modern seperti sekarang 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 anggota

---

[1] Badan Pembinaan Hukum Nasional, *Aspek Hukum Wakaf Uang*, (Jakarta: Kementrian Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI, 2011), p.1

[2] Asmak Ab Rahman, *Peranan Wakaf Dalam Pembangunan Ekonomi Umat Islam Dan Aplikasinya Di Malaysia*, Vol.17, No.1, Jurnal Syariah, 2009, p.114

[3] Ahmad Hidayat, *Wakaf Produktif (Implementasi UU No.41 Tahun 2004 Tentang Wakaf)*, Vol.1, No.1, Januari-Juni 2016, Bil Dalil

[4] Abdul Rahman Hidayat, *Peran Wakaf Dalam Perekonomian (Studi Wakaf Tunai Terhadap Pembangunan Ekonomi)*, artikel tidak diterbitkan, Sidoarjo: Perbankan Syariah, Universitas Muhammadiyah

pengelola (karyawan).[5]

Proses rekrutmen adalah fungsi operasional yang sangat fital dalam penyediaan Sumber Daya Insani (SDI) dalam organisasi. Kekurangan SDI yang cakap akan menjadi persoalan serius bagi suatu organisasi/perusahaan dan hal ini terkadang memiliki tingkat kesulitan tersendiri. Kondisi ini terjadi karena tidak mudah untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, sesuai dengan bidangnya (secara efektif).

Rekutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar (calon karyawan) yang memenuhi syarat pada tingkat pekerjaan organisasional.[6] Manfaat rekrutmen karyawan adalah berfungsi *"The Right Man on The Right Place"*, yang mana harus dikuasai oleh para manajer dalam menempatkan SDI didalam perusahaannya. Rekrutmen dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan dan tindakan guna memperoleh SDI yang sah, tepat, dan dengan jumlah yang cukup, pada posisi dan waktu yang tepat, dengan demikian orang dan organisasi dapat memilih sesuai dengan keinginan mereka dalam jangka waktu yang pendek paupun panjang.[7]

Perekrutan dilakukan oleh seluruh perusahaan yang bertujuan 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.[8] Definisi rekrutmen adalah suatu kegiatan atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan tenaga kerja berupa manusia, melalui proses 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 beberapa kendala, dengan demikian agar perusahaan dapat menjalankan proses rekrutmen dengan baik maka perusahaan perlu menyadari kendala apa saja yang akan dihadapi oleh perusahaan. Adapun kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan berbeda-beda. Namun pada umumnya terjadi yaitu kebijakan-kebujakan organisasi, persyaratan-persyaratan jabatan, metode pelaksanaan rekrutmen, kondisi pasar tenaga kerja, soliditas perusahaan, kondisi-kondisi lingkungan eksternal.

Tenaga kerja adalah aset bagi perusahaan yang menjadi visioner bagi pelaku aktif dari setiap aktivitas didalam organisasinya. Mereka mempunyai perasaan, pikiran, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, jenis kelamin yang heterogen, usia, yang dibutuhkan dalam organisasi perusahaan, yang mana bukan seperti mesin, barang berharga dan uang yang sifatnya pasif dan diatur serta dapat dikuasai sepenuhnya guna mendukung tercapainya yaitu tujuan perusahaan.[9]

B. LANDASAN TEORI

Nurmansyah mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan-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 pegawaian.[10]

Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi

---

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

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

[7] Umi Sikamti, *Manajemen Personalia/SDM*,(Jakarta:P2LPTK Dikti Depdikbud, 1989), hal 133

[8] 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

[9] http: //literatur ekonomi.blogspot.co.id, (08.00 WIB / 15-09-2016)

[10] Soesanto, Heru. "*Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Berkat Sejati Jaya*". AGORA Vol. 3, No. 2, (2015). Hal.1

menjadi karyawan-karyawan baru di perusahaan.[11] Menurut Mathis dan Jakson (2001) adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Irawan, dkk. (1997) yang menyatan bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi.

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 tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar 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) mengartikan seleksi sebagai langkah spesifik yang diambil guna memutuskan siapa pelamar yang akan diambil ataupun siaya yang akan ditolak. proses seleksi ini diawali dari seleksi penerimaan lamaran hingga penetapan keputusan penerimaan atau penolakan tersebut. Proses seleksi tidak hanya dilakukan pada proses rekrutmen saja, tapi juga proses penempatan jabatan atau pengangkatan jabatan. Karena untuk memperoleh peluang jabatan tersebut dibutuhkan SDI yang sesuai kriteria sehingga nantinya mengisi posisi yang pas dan memang dibutuhkan.[12] Menurut Schermerhorn (1997): proses pengambilan calon tenaga SDI yang akan menempati posisi yang kosong. Perekrutan yang efektif akan mengantarkan pada peluang pekerjaan yang fokus, penuh perhatian dari orang-orang yang berkompenten dan terampil di bidangnya. Tujuan rekrutmen adalan untuk mendapatkan calon-calon pelamar sebanyak mungkin, sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga kerja yang dicari perusahaan sesuai dengan keinginan perusahaan. 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.[13] Menurut T. Hani Handoko dalam buku 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 berkas lamaran-lamaran 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 diunakan 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 karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi dan mencocokkannya dengan tugas-tugas yang harus

---

[11] Kurniawan, Budi. "*Pengaruh Penerapan Prinsip Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Sikap Calon Karyawan Outsourcing Pada PT. Shield On Service (SOS) Indonesia Cabang Pekanbaru*".. Hal.7

[12] Yullyanti, Ellyta. "*Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai*". Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Sept 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–Des 2009, Volume 16, Nomor 3, ISSN 0854-3844. Hal.2

[13] 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

dikerjakan.[14] 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.

Model (Metode) Rekrutmen Menurut Hasibuan, metode penarikan calon karyawan baru adalah "metode tertutup dan metode terbuka" Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

Metode terbuka adalah ketika penarikan hanya diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat.[15] Simamora menjabarkan beberapa poin penting yang harus diperhatikan dalam melakukan rekrutmen antara lain: Penyusunan strategi untuk merekrut Pencarian pelamar-pelamar kerja Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan Pembuatan kumpulan pelamar[16] Proses Rekrutmen Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.

Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan 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 mencari, menemukan, 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 diperoleh dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga yang hendak memasuki proses seleksi akan berjumlah banyak, kemudian akan dicari dan ditentukan kandidat yang paling layak untuk memenuhi posisi yang kosong setelah dilaksanakan perencanaan, analisis dan klasifikasi jenis pekerjaan. Calon kandidat pun menghendaki berbagai informasi akurat tentang berbagai informasi organisasi/perusahaan yang bersangkutan. Begitu juga pihak organisasi/perusahaan yang sangat ingin memperoleh informasi akurat tentang para pelamarnya sebelum mereka diangkat menjadi karyawannya. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen bagi perusahaan, diharapkan dari proses seleksi ini memiliki dampak positif pada perkembangan organisasi/perusahaan karena telah nantinya memperolah SDI yang berkualitas dan berprestasi.

Proses rekrutmen dan seleksi akan berdampak pada kemajuan perusahaan itu sendiri, serta proses rekrutmen dan seleksi yang tidak tepat akan membawa kerugian kepada perusahaan itu sendiri, serta memiliki potensi bahaya yang dapat terjadi apabila sebuah perusahaan tidak melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang benar pada calon sumber daya manusia yang akan bekerja diperusahaan, sehingga merekrut orang-orang yang salah untuk sebuah organisai dapat menghasilkan efek negatif untuk jangka panjang, seperti biaya pelatihan yang tinggi, biaya perekrutan, kehilangan reputasi, meningkatkan pergantian buruh dan hilangnya profitabilitas.[17]

---

[14] 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

[15] Pahlevi, Rizal. "*Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia PT. Teknologi Riset Global Investama Jakarta*". Hal.3

[16] 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

[17] *Op.cit*., Soesanto, Heru. "*Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Berkat Sejati Jaya*", hal. 1

C. METODE PENELITIAN

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. Penelitian ini Menggunakan metode kualitatif yang digunakan untuk menganalisa model rekrutmen anggota BWI Pusat dalam bentuk deskiptif.

Data dalam penelitian ini menggunakan data-data primer maupun data sekunder. Data-data dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara dan dokumenter. Data yang sudah terkumpul dianalisa dengan dengan analisa induktif dan analisis faktor. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang fokus kepada proses yang tidak dikaji secara ketat atau belum diukur (jika memang diukur) dari sisi kuantitas, intensitas atau frekuensinya.

D. PEMBAHASAN

BWI dibentuk oleh negara dengan tujuan untuk mengembangkan dan memajukan aktifitas perwakafan di Indonesia. Pembentukan BWI tidak dimaskudkan untuk mengambil alih aset-aset wakaf yang sudah dikelola oleh nadzir-nadzir yang sudah ada, tapi justru keberadaan BWI adalah sebagai pembina nadzir (yang ada) agar aset wakaf yang mereka kelola tetap ada dan bahkan berproduktif dalam arti semakin meningkat asetnya sehingga mendatangkan manfaat lebih besar bagi masyarakat, baik dalam bentuk pemberdayaan ekonomi, pelayanan sosial, maupun pembangunan infrastruktur publik.[18]

Dan bertepatan dengan tanggal 30 Maret 2017, BWI secara resmi mensosialisasikan pengumuman terkait dengan rekrutmen anggota BWI kepada masyarakat luas dengan ketentuan serta persayratan 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 karyawan/anggota BWI.

Perekrutan karyawan 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 karyawan atau anggota Badan Wakaf dengan model dan metode yang khusus yang dipandang memenuhi syarat.

Badan Wakaf Indonesia (BWI) lahir sebagai wujud amanat yang digariskan dalam undang-Undang Nomor 41 Tahun 2004 tentang wakaf. BWI didirikan dengan tujuan yang dijelaskan dalam pasal 47, yaitu untuk memajukan dan mengembangkan perwakafan di Indonesia. Keanggotan BWI pertama kali diangkat oleh Presiden RI sesuai dengan KEPRES No. 75/M tahun 2007 ditetapkan di Jakarta 13 Juli 2007. BWI adalah lembaga independen yang mengontrol perkembangan wakaf di Indonesia yang sifatnya tugasnya tidak terpengaruhi oleh kekuasaan apapun, dan bertanggungjawab pada masyarakat.

BWI dibentuk bukan untuk tujuan mengambil alih aset-aset wakaf yang selama ini dikelola oleh nazhir (pengelola aset wakaf) yang sudah ada. Melainkan BWI hadir untuk membina nazhir agar aset wakaf yang dikelola lebih baik dan lebih produktif, sehingga bisa memberikan manfaat yang lebih besar kepada masyarakat, baik dalam bentuk pelayanan sosial, pemberdayaan ekonomi, maupun pembangunan infrasturktur publik. Anggota dan selanjutnya adalah karyawan BWI pusat diangkat, dilantik, dan diberhentikan oleh Presiden

Masa jabatan karyawan BWI selama 3 tahun, dan dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan selanjutnya. Jumlah karyawan/anggota BWI adalah 20 sampai dengan 30 orang yang berasal dari unsur masyarakat. Karyawan BWI pusat pada periode pertama diusulkan oleh Menteri Agama kepada Presiden (termaktub pada UU Perwakafan Pasal 55, 56, 57, UU No.41/2004). Periode selajutnya diusulkan oleh Panitia Seleksi yang dibentuk oleh BWI. Adapun karyawan perwakilan BWI cabang diangkat dan diberhentikan oleh BWI pusat.

Struktur organisasi kepengurusan BWI terdiri atas Dewan Pertimbangan dan Badan

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

Pelaksana. Masing-masing akan dipimpin oleh seorang Ketua yang telah dipilih dari dan oleh para karyawan BWI itu sendiri. Badan Pelaksana merupakan unsur pelaksana tugas, sedangkan Dewan Pertimbangan adalah unsur pengawas. Jumlah karyawan/anggota Badan Wakaf Indonesia terdiri dari minimal 20 (dua puluh) orang dan maksimal 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.

Dalam menjalankan tugas-tugasnya, BWI memperhatikan saran dan masukan dari Menteri dan Majelis Ulama Indonesia, seperti yang tertulis dalam pasal 50. Terkait dengan tugas dalam membina nazhir, BWI melakukan beberapa langkah strategis sebagaimana telah disebutkan dalam PP No. 4/2006 pasal 53 yang meliputi: Penyiapan sarana dan prasarana penunjang operasional Nazhir wakaf, baik perseorangan, organisasi, dan atau badan hukum.

Penyusunan sebuah regulasi, pemberian motivasi dan fasilitas, pengkoordinasian, pemberdayaan serta pengembangan terhadap harta benda wakaf. Penyediaan fasilitas terhadap proses sertifikasi Wakaf. Penyiapan dan pengadaan blanko-blanko AIW, baik wakaf benda yang tidak bergerak dan/atau benda bergerak. Serta penyiapan penyuluh penerangan di daerah untuk melakukan pembinaan dan pengembangan wakaf kepada Nazhir sesuai dengan lingkupnya.

Pemberian sebuah fasilitas untuk masuknya dana-dana wakaf dari dalam dan luar negeri dalam pengembangan dan pemberdayaan wakaf. Tugas tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan, sehingga dibutuhkan sebuah profesionalisma, perencanaan yag matang, keseriusan, kerjasama, dan tentu saja sebuah rasa amanah dalam mengemban tanggung jawab. Maka dari 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 Misi dari BWI adalah "Menjadikan Badan Wakaf Indonesia sebagai lembaga professional yang mampu mewujudkan potensi dan manfaat ekonomi harta benda wakaf untuk kepentingan ibadah dan pemberdayaan masyarakat.

Rekrutmen karyawan BWI 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 karyawan harus dilakukan seleksi yang ketat dan hal ini diatur dalam UU Perwakafan no 1. Tahun 2010, tertuang pada pasal 2.

Agar dapat diangkat menjadi karyawan BWI pusat, masyarakat Indonesia, harus memenuhi persyaratan berikut: 1) warga negara Indonesia; 2) beragama Islam; 3) dewasa; 4) amanah; 5) sehat secara jasmani dan rohani; 6) tidak memiliki catatan kriminal hukum; 7) memiliki pengetahuan, kemampuan, dan/atau memiliki pengalaman dalam bidang perwakafan dan/atau perekonomian, khususnya dalam bidang ekonomi syariah; dan 8) memiliki komitmen yang tinggi untuk mengembangkan perwakafan nasional di Indonesia.

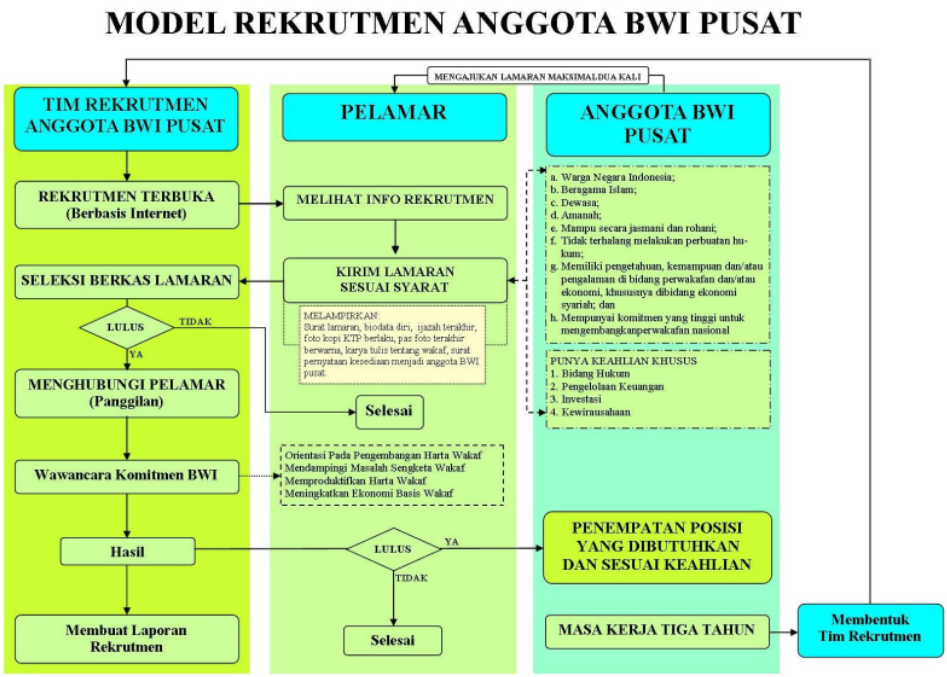
Disamping syarat tersebut di atas, calon karyawan BWI harus memiliki salah satu keahlian khusus, yaitu ahli di bidang hukum, atau/dan ahli dalam pengelolaan keuangan, atau/dan ahli investasi, dan/atau ahli kewirausahaan. Dalam hal pelamaran sebagai anggota BWI, setiap calon harus melampirkan; 1) surat lamaran; 2) biodata; 3) ijazah terakhir; 4) Kartu Tanda Penduduk yang masih berlaku (fotocopy); 5) Pas foto terakhir berwarna; 6) Karya tulis artikel yang memuat tentang wakaf; serta 7) surat pernyataan kesediaan untuk menjadi karyawan BWI.

Proses seleksi Rekrutmen karyawan BWI pusat dibuka tiap kali masa jabatan (keanggotaan) selesai, yaitu setelah mencapai tiga tahun menjabat, segenap karyawan BWI membentuk panitia seleksi yang kemudian panitia seleksi tersebut merekrut calon karyawan BWI baru secara terbuka melalui media internet, media visual, media cetak dan media sosial.

Panitia seleksi memiliki tugas sebagai berikut; 1)mengumumkan terkait pendaftaran penerimaan calon karyawan BWI dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari; 2)melakukan penyeleksian administrasi, 3)menyeleksi kompetensi dan integritas yang dimiliki oleh calon karyawan BWI dalam jangka waktu 15 (lima belas) hari, terhitung sejak pengumuman pendaftaran terakhir.

Serta 7)membuat laporan hasil seleksi dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari dan menyampaikannya pada waktu rapat pengurus BWI lengkap.

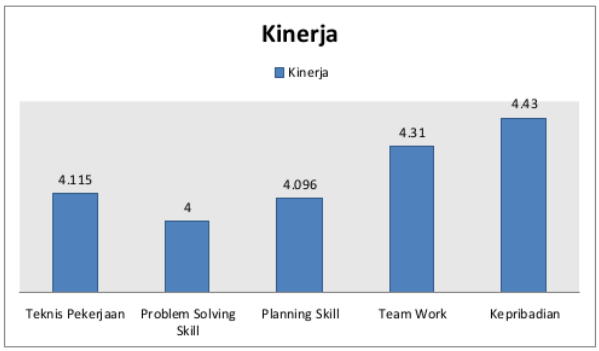
Rapat pengurus lengkap maksudnya adalah menyeleksi dan menetapkan calon karyawan BWI yang berjumlah minimal 20 (dua puluh) orang dan maksimal 30 (tiga puluh) orang yang berasal dari unsur masyarakat. BWI mengusulkan calon karyawan BWI yang telah ditetapkan oleh rapat pengurus lengkap kepada Presiden melalui Menteri untuk kemudian diangkat menjadi karyawan BWI. Model rekrutmen ini bisa dijelaskan pada gambar berikut:



Sumber: Hasil olah data sumber primer

Gambar 1. Model Rekrutmen

Pengaruh rekrutmen karyawan BWI terhadap kinerja pengelolaan dan pengmbangan aset wakaf nasional dapat di klasifikasikan menjadi 5 sub variabel, untuk mengukur bahwa model rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Indikator kinerja yang diukur dalam penelitian ini adalah 1)Teknis pekerjaan yang dilakukan atau dijalani karyawan, 2)*problem solving skill*, 3)Plannig skill, 4)*teamwork*, dan 5)kepribadian. Dari kelima indikator tersebut dilakukan olah data secara kuantitaf melalui aplikasi *microsoft office excel* 2007 sebagai berikut:



Gambar 2. Model Rekrutmen

Dari grafik di atas, dapat dinyatakan bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja anggota BWI. Dimana anggota memang berkomitmen untuk melaksanakan tugasnya dengan baik walaupun pada aspek *problem solving* masih memiliki kelemahan.

Jika dilakukan analisis regresi dengan variabel Y adalah Rekrutmen dan X adalah kinerja serta dengan sub variabel yang sama dengan di atas. Maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut: Y = aX + b dan dapat dianalisis apabila variabel diberi skala likert dan skala binominal, yang hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = -2{,}348432723\ 10^{-3}X + 3{,}965042904$$

Dari hasil persamaan di atas dapat dihitung dengan regresi sederhana untuk melihat apakah model rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh BWI memiliki dampak terhadap kinerja karyawannya. Uji tersebut dilakukan dengan penghitungan regresi melalui aplikasi analisis data aplikasi *microsoft office excel* 2007 sebagai berikut:

Tabel 1. Summary Output

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0,169446
R Square	0,028712
Adjusted R Square	0,000145

Dari Tabel diatas R Square menunjukan angka 0,028712 yang artinya rekrutmen berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Setiap model rekrutmen digunakan maka berkontribusi sebesar 0,028712 terhadap kinerja khususnya pada sisi kepribadian.

Tabel 2. Anova

ANOVA

	df	*SS*	*MS*	*F*	*Significance F*
Regression	1	0,25761	0,25761	1,005064	0,32317
Residual	34	8,714612	0,256312		
Total	35	8,972222			

Berdasarkan uji anova seperti tabel di atas dapat dilihat bawah siginfikan F menunjukan hasil di atas 0,32317 yang berarti model rekrutmen secara keseluruhan tidak mempunyai pengaruh yang terlalu signifikan terhadap kinerja karyawan BWI.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa model rekrutmen angota pada BWI telah diatur dalam Pasal 51-53, UU No.41/2004. Pada periode sekarang ini (2018) jumlah anggota BWI 27 orang dan diisi 16 staff.

Terkait dengan pengaruh kinerja anggotanya, dinyatakan bahwa kepribadian seorang anggota BWI menjadi hal utama pada kinerjanya, di mana komitmen anggota akan berpengaruh pelaksanaan tugas pengelola wakaf yang penuh amanah dan tanggungjawab.

DAFTAR PUSTAKA

Rahman, A. A. (2009). Peranan Wakaf Dalam Pembangunan Ekonomi Umat Islam Dan Aplikasinya Di Malaysia, *Jurnal Syariah*, Vol.17 No.1, p.114

Ahmad Hidayat, A. (2016). Wakaf Produktif (Implementasi UU No.41 Tahun 2004 Tentang Wakaf), *Jurnal Bill Dalil*, Vol.1, No.1

Aziz, T.A., Maarif, M. S., & Sukmawati, S. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2, hal.1

Badan Pembinaan Hukum Nasional. (2011). *Aspek Hukum Wakaf Uang*, (Jakarta: Kementrian Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI), p.1

Hartoko, M. Setiadi. (2016). Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 2, hal. 1

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

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

Pahlevi, R. (2014). Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia PT. Teknologi Riset Global Investama Jakarta, Skripsi

Universitas Telkom Bandung, di akses pada http://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/65315/analisis-efektifitas-pelaksanaan-rekrutmen-dan-seleksi-dalam-memenuhi-kebutuhan-sumber-daya-manusia-pt-trg-investama-jakarta-periode-januari-2013-desember-2013-.html

Soesanto, H. (2015). Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Berkat Sejati Jaya. *AGORA*, Vol. 3, No. 2, hal.1

Nawawi. (2013). Implementasi Wakaf Produktif Di Indonesia Pasca Berlakunya UU No.41 Tahun 2004 Tentang Wakaf, *Al Tahrir*, Vol. 13 No. 2, hal.391-413

Setiani, B. (2013). *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*". *Jurnal Ilmiah WIDYA*, Vol.1 No. 1, hal.2

Sikamti, U. (1989). *Manajemen Personalia/SDM*,(Jakarta:P2LPTK Dikti Depdikbud), hal 133

Wulandari, R. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen,* Vol. 5, No. 4, hal. 2

Yullyanti, Ellyta. (2011). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi,* Vol. 16 N0.3, hal.131-139

INTERNET SOURCES:
http://bwi.or.id/index.php/in/tentang-bwi/sekilas-bwi.html, diakses 18-4-2017, jam 08.45.
http: //literatur ekonomi.blogspot.co.id, (08.00 WIB / 15-09-2016)
https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia

Pengaruh model rekrutment karyawan badan wakaf pada kinerja pengelolaan aset umat (Studi kasus Badan Wakaf Indonesia)

ORIGINALITY REPORT

6%	6%	5%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	doaj.org Internet Source	6%

Exclude quotes	Off	Exclude matches	< 5%
Exclude bibliography	Off		