

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

**ANALISIS KINERJA PENGURUS DALAM MENGELOLA DANA WAKAF
PADA BADAN WAKAF INDONESIA PERWAKILAN PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam (FAI)
Universitas Islam Riau (UIR) untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.)*



Oleh :

AULIA FITRI RANGKUTI

NPM : 172310059

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 3068 /A-UIR/5-FAI/2021

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	Aulia Fitri Rangkuti
NPM	172310059
Program Studi	Ekonomi Syariah

Judul Skripsi:

Analisis Kinerja Pengurus Dalam Mengelola Dana Wakaf Pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.

Dinyatakan telah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 30% pada setiap sub bab naskah skripsi yang disusun dan dicek oleh petugas yang ditunjuk Dekan. Surat keterangan ini digunakan sebagai persyaratan untuk ujian Skripsi.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 5 Oktober 2021

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Syahraini Tambak, S.Ag., M.A.

NIDN: 1018087501

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang datanya dibawah ini:

Nama : Aulia Fitri Rangkuti

NPM : 172310059

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul : "Analisis Kinerja Pengurus Dalam Mengelola Dana Wakaf Pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau"

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya saya, dan dapat di pertanggung jawabkan bila kemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah Plagiat dari orang, saya bersedia ijazah saya dicabut oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR)

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 5 Oktober 2021

Membuat Pernyataan



Aulia Fitri Rangkuti

172310059

KATA PENGANTAR

Seperti yang kita ketahui wakaf di Indonesia sangat berkembang pesat dalam Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2004. Badan Wakaf Indonesia adalah lembaga Negara independen yang dibentuk berdasarkan Undang-undang. Dalam penulisan proposal ini peneliti mengangkat judul “*Analisis Kinerja Pengurus Dalam Mengelola Dana Wakaf Pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau*”. Penulis mengangkat judul ini karena penulis ingin mengetahui bagaimana kinerja pengurus dalam mengelola dana wakaf yang telah diberikan pihak-pihak yang mewakafkan hartanya untuk dikelola dengan baik.

Dalam penulisan ini penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan motivasi secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis ini menyampaikan rasa terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau yaitu Bapak Prof.Dr. Syafrinaldi,SH., MCL
2. Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Bapak Dr.Zulkifli, MM, ME.Sy sekaligus dosen pembimbing skripsi.
3. Ketua Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Muhammad Arif, S.E.,M.M.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan karyawan Tata Usaha yang banyak membantu dalam menyelesaikan segala urusan administrasi.
5. Pimpinan beserta Pengurus Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.

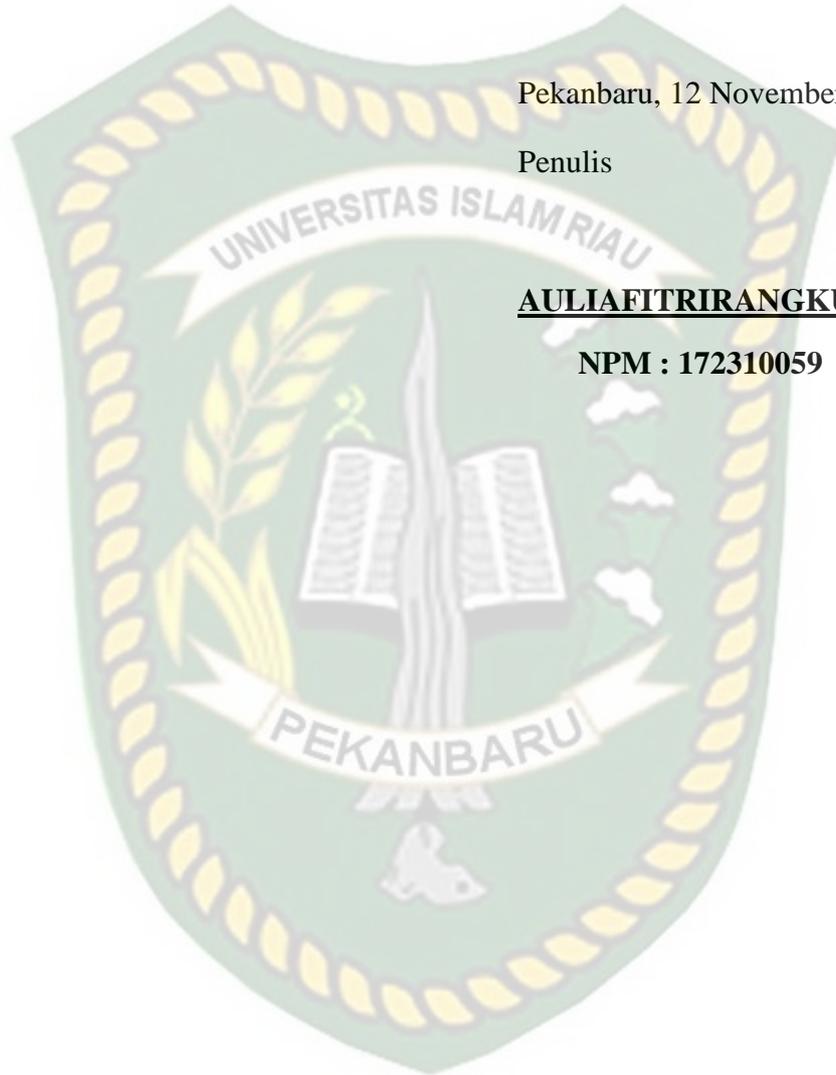
Akhir kata, yang penulis berdoa kepada Allah SWT, semoga arahan dan bimbingan yang telah diberikan menjadi amal ibadah serta mendapatkan balasan pahala yang berlipat ganda dari-Nya aminYaRabbal' Alamin

Pekanbaru, 12 November 2021

Penulis

AULIAFITRIRANGKUTI

NPM : 172310059

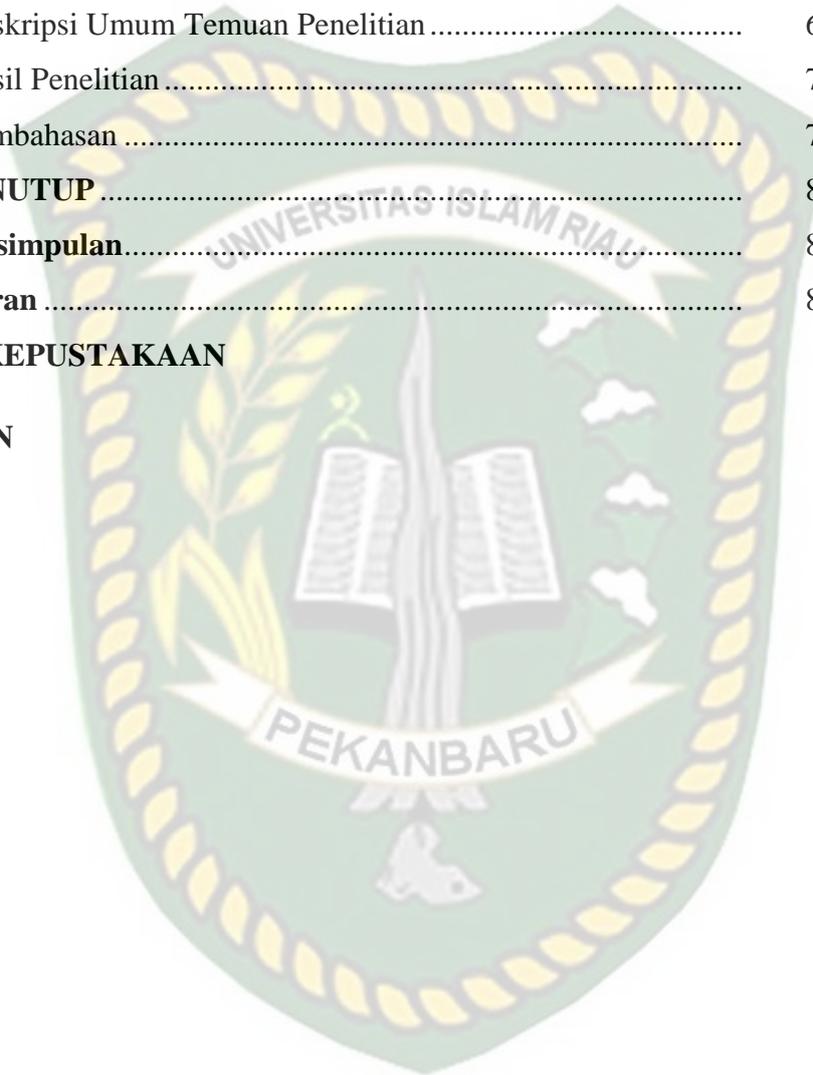


DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRAC	x
MALKHAS	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Kinerja Karyawan.....	9
1. Pengertian Kinerja	9
2. Definisi Kinerja Menurut Pakar.....	10
3. Aspek-Aspek Kinerja Menurut Perspektif Islam.....	11
4. Metode-Metode Evalusia Kinerja.....	13
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif	

Islam	20
3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
4. Perkembangan Sumber Daya Manusia.....	22
5. Tantangan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia ..	24
6. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28
7. Tujuan Dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	29
C. Pengelolaan Dana	31
D. Wakaf.....	33
1. Pengertian Wakaf.....	33
2. Pengertian Wakaf Menurut Para Ulama	34
3. Dasar Hukum Wakaf	35
4. Syarat-syarat Penerima Wakaf	39
5. Syarat Sah Wakaf	42
6. Rukun-Rukun Wakaf	43
7. Pengurus Wakaf (<i>Nadhir</i>).....	45
8. Bentuk Wakaf Indonesia.....	47
9. Perwakafan Tanah Milik Indonesia	48
E. Penelitian Relevan.....	50
F. Konsep Operasional.....	53
G. Kerangka Berpikir	53
BAB III METODE PENELITIAN.....	54
A. Jenis Penelitian	54
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	54
C. Subjek Dan Objek Penelitian	55
D. Informan Penelitian	55
E. Sumber Data Penelitian.....	55
F. Teknik Pengumpulan Data	56
G. Teknik Pengolahan Data.....	57

H. Teknik Analisis Data	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	58
B. Deskripsi Umum Temuan Penelitian	61
C. Hasil Penelitian	73
D. Pembahasan	76
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran	82
DAFTAR KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Jumlah Data Pengurus Wakaf	3
Tabel 1.2 : Jumlah Data Dana BWI.....	4
Tabel 1.3 : Program Perencanaan	5
Tabel 2.1 : Konsep Operasional	53
Tabel 3.1 : Jadwal Perencanaan Kegiatan Penelitian	54
Tabel 4.1 : Wawancara kepada Kasi Wakaf/Sekretaris Bwi.....	62
Tabel 4.2 : Wawancara kepada Pelaksana Harian (Anggota Divisi Pengelolaan dan Pendayagunaan Wakaf)	66
Tabel 4.3 : Wawancara kepada pelaksana Harian (Anggota Divisi Hubungan Masyarakat)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir	53
Gambar 4.1 : Logo Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau	60
Gambar 4.2 : Struktur Organisasi Bwi	61
Gambar 4.3 : Skema Kinerja Pengurus	75



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Dosen Pembimbing
- Lampiran 2 : Surat Pra Riset
- Lampiran 3 : Surat Balasan Pra Riset
- Lampiran 4 : Surat Riset Penelitian
- Lampiran 5 : Surat Balasan Riset Penelitian
- Lampiran 6 : Pedoman Wawancara Dan Hasil wawancara
- Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 8 : Program Perencanaan Kerja BWI Perwakilan Provinsi Riau
- Lampiran 9 : Data Dana Wakaf Tunai Tahun 2019-2020
- Lampiran 10 : Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 11 : Surat Bukti Penerjemahan Abstrak Bahasa Arab-Inggris

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA PENGURUS DALAM MENGELOLA DANA WAKAF PADA BADAN WAKAF INDONESIA PERWAKILAN PROVINSI RIAU

OLEH

AULIA FITRI RANGKUTI

172310059

Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian keberhasilan yang dilakukan pengurus dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi. Wakaf merupakan instrument ekonomi Islam yang sudah ada sejak awal kedatangan Islam. Sepanjang sejarah Islam, Wakaf telah menunjukkan peran penting dalam mengembangkan kegiatan-kegiatan sosial, ekonomi dan kebudayaan. Penelitian ini dilakukan di Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau yang mana kinerja pengurus dalam melakukan kerja pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pengurus dalam melakukan kerja pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau. Kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk kerja, ketentuan kerja, waktu kerja, upah kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, informan dalam penelitian ini berjumlah 3 orang badan pelaksana. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian data yang sudah dikumpul dianalisa menggunakan teori kualitatif, dengan menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil analisa data yang penulis lakukan terhadap hasil wawancara dengan informan penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pengurus pada Badan Wakaf Indonesia perwakilan Provinsi Riau bentuk kerja, ketentuan kerja, waktu kerja, dan upah kerja. Saran untuk pengurus Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau harus lebih meningkatkan kinerja sebagai pengurus meskipun bentuk dan ketentuan kerja sudah maksimal.

Kata kunci : Kinerja, Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.

ABSTRACT

THE ANALYSIS OF MANAGEMENT PERFORMANCE IN WAQF FUND MANAGEMENT AT INDONESIAN WAQF AGENCY RIAU PROVINCE REPRESENTATIVE

BY

AULIA FITRI RANGKUTI

172310059

Performance was a competence in executing job and achieving the target done by management that was given from institution. Waqf was an Islamic economic instrument that had been exist from beginning of Islam arrival. In Islamic history, waqf showed important role in advancing social activities, economic and culture. This research conducted at Indonesian Waqf Agency Riau Province Representative where the management performance in executing their job. Meanwhile, the purpose in this research examined to know the management performance in executing their job at Indonesian Waqf Agency Riau Province Representative. Theoretical framework used in this research explained job description, job regulation, work time, and wages. This research used qualitative research, the informant in this research consisted of 3 persons as implementation division. Data collection technique in this research used observation, interview and documentation. Then, collected data analyzed by using qualitative theories such as data reduction, data presentation, and drawing conclusion. Based on data analysis from interview result with informant could be concluded that management performance at Indonesian Waqf Agency Riau Province Representative according to job description, job regulation, work time, and wages. The suggestion to the management at Indonesian Waqf Agency Riau Province Representative that should increase their performance even the description and role of work had been maximal.

Keywords: Performance, Indonesian Waqf Agency Riau Province Representative

الملخص

تحليل أداء إدارة صندوق الوقف في وكالة مجلس الوقف الإندونيسي بمحافظة رياو

أولياء فطري رانجكوتي

١٧٢٣١٠٠٥٩

الأداء هو القدرة على تنفيذ المهام وتحقيق نجاح الإدارة في تنفيذ المهام الموكلة إليها من قبل الوكالة. الوقف أداة اقتصادية إسلامية وجدت منذ ظهور الإسلام. عبر التاريخ الإسلامي، لعب الوقف دورًا مهمًا في تطوير الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. تم إجراء هذا البحث في وكالة مجلس الوقف الإندونيسي بمحافظة رياو حيث كان أداء الإدارة في القيام بالعمل في وكالة مجلس الوقف الإندونيسي بمحافظة رياو. بينما كان الغرض من هذا البحث هو تحديد أداء الإدارة في القيام بالعمل في وكالة مجلس إدارة الوقف الإندونيسي بمحافظة رياو. الإطار المستخدم في هذا البحث هو شكل العمل وشروط العمل ووقت العمل والأجور. هذا النوع من البحث هو بحث نوعي، بلغ عدد المخبرين في هذا البحث ٤ وكالات منفذة. تقنيات جمع البيانات في هذا البحث من خلال الملاحظة والمقابلات والتوثيق. ثم يتم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام النظرية النوعية، باستخدام تحليل البيانات، وعرض البيانات، واستخلاص النتائج. بناءً على نتائج تحليل البيانات التي أجرتها الباحثة على نتائج المقابلات مع المخبرين الباحثين، يمكن استنتاج أن أداء الإدارة في مجلس الوقف الإندونيسي الذي يمثل محافظة رياو هو شكل العمل، وشروط العمل، والعمل، الوقت والأجور. الاقتراحات المقدمة لمديري مجلس الوقف الإندونيسي لممثل محافظة رياو يجب أن تحسن من أدائهم كمسؤولين على الرغم من تعظيم شكل وظروف العمل.

الكلمات الرئيسية: الأداء، وكالة مجلس الوقف الإندونيسي لمحافظة رياو.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sebuah instansi dalam besar kecilnya bentuk instansi tersebut tidak terlepas dari dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya pada tempat mereka bekerja. Sumber daya manusia dengan prioritas kerja yang tinggi memungkinkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi tersebut dari awal berdiri.

Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat lah penting bagi lembaga pendidikan atau instansi lainnya, pengurus/karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap instansi untuk mendapatkan kesempatan kerja atau melihat keterampilan pengurus. Sehubungan dengan adanya peran serta Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja, maka hasil kinerja tersebut dapat dirasakan oleh organisasi atau instansi tersebut. (Ratnasari, et.al, Vol.4 No.2:2021).

Menurut Hasibuan (2009:9) dalam Nyoto (2019:35) Manajemen Sumber Daya Manusia Adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu dan mewujudkan tujuan perusahaan/instansi, pengurus/karyawan, dan masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu dan seni yang menggunakan manusia sebagai pelaku utama dalam menjalankan proses manajemen dalam suatu sistem organisasi yang terstruktur guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi,

dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah fokus pada peraturannya.

Menurut Kartono (1992:32) dalam Nuraini (2013:107) Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada pengurus sesuai dengan *job* yang diberikan kepada masing-masing pengurus.

Kinerja pengurus adalah pekerjaan yang diberikan pihak instansi kepada pengurus/karyawan untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh instansi, setiap instansi mengharapkan kerja yang baik untuk mendapatkan prestasi, karena dengan memiliki pengurus/karyawan yang berprestasi akan memberikan dampak yang baik untuk instansi tersebut, selain itu dengan mendapatkan pengurus/karyawan yang berprestasi disitulah akan meningkatkan kinerja instansi tersebut karena seringkali instansi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia.

Kinerja pengurus dalam suatu instansi sangat lah penting, pada kantor wakaf Indonesia kinerja pengurus yang melakukan pengelolaan dana, kemana dana itu akan disalurkan, dan bagaimana kinerja pengurus pada kantor wakaf tersebut mengelolanya. Kinerja pengurus yang tinggi sangatlah diharapkan oleh kantor Badan Wakaf Indonesia karena semakin banyak kinerja pengurus yang tinggi maka akan semakin bagus pula organisasi yang di dirikan. (Rusby, Z, et.al. Vol.3 No.2:2020)

Wakaf merupakan instrument ekonomi Islam yang sudah ada semenjak awal kedatangan Islam.Sepanjang sejarah Islam, Wakaf telah menunjukkan

peran penting dalam mengembangkan kegiatan-kegiatan sosial, ekonomi dan kebudayaan. Menurut Ali (1988:148) Wakaf adalah menahan sesuatu benda yang diambil manfaatnya sesuai dengan ajaran Islam. Perkembangan wakaf cukup kondusif, pada saat ini wakaf telah dikelola dengan sangat baik sehingga meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat, khususnya umat Muslim.

Pengurus pada BWI Perwakilan Provinsi Riau dibagi kedalam beberapa tugas pokok yang diberikan oleh pemerintah untuk menjalankan tugas masing-masing. Beberapa tugas tersebut dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 1.1 jumlah data Pengurus yang bekerja pada BWI Perwakilan Provinsi Riau

No	Jabatan	Jumlah
1.	Dewan Pertimbangan	3
2.	Badan Pelaksana	2
3.	Sekretaris	1
4.	Bendahara	1
5.	Divisi Pembinaan Nazhir	2
6.	Divisi Pengelolaan Dan Pemberdayaan	2
7.	Hubungan Masyarakat	1
8.	Kelembagaan Dan Bantuan Hukum	1
9.	Penelitian Dan Pengembangan	1
10.	Staff	3

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel 1 diatas dilihat para pengurus yang bekerja pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Setiap pengurus memiliki bakat atau potensi yang disesuaikan dengan tugas masing-masing. Pelaksanaan kerja yang di lakukan karyawan Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau sangat lah

penting terhadap hasil kerja yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Anggota atau pengurus diangkat dan diberhentikan oleh presiden. Masa jabatannya selama 3 tahun dan dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan. Anggota BWI berasal dari unsur masyarakat. Pengurus yang bekerja di kantor BWI harus bekerja secara maksimal untuk mengelola dana tersebut.

Berikut data pengumpulan dana yang terkumpul dana Wakaf tunai/uang pada Badan Wakaf Indonesia (BWI) Perwakilan Provinsi Riau selama 2 tahun terakhir yaitu dari tahun 2019 sampai 2020 :

Tabel 1.2 Data Dana Wakaf Tunai/Uang pada Badan Wakaf Indonesia (BWI) Perwakilan Provinsi Riau Tahun 2019-2020

No	Tahun	Perorangan/Instansi	Dana Terkumpul
1	2019	1	Rp.3.185.000,00
2	2020	44	Rp.274.972.739,00

Sumber : *Badan Wakaf Indonesia (BWI) Perwakilan Provinsi Riau, 2021*

Berdasarkan tabel diatas, dana Wakaf yang sudah terkumpul pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau dana yang telah diterima sebanyak dari 44 instansi dan 1 perorangan. Dana yang terkumpul pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau selama 2 tahun terakhir pada tahun 2019-2020 adalah sebesar Rp. 278.157.739,00.

Berdasarkan surat tugas ketua BWI Nomor 26/ST/BWI/IX/2020 tanggal 7 September 2020 perihal arahan untuk melakukan pengumpulan data dan analisis mengenai perancangan Program Kerja BWI ke berbagai pihak/instansi terkait, maka setelah mengkaji/menganalisa serta mengkomunikasikannya ke berbagai Praktisi dan Akademisi dibidangnya.

Bersama ini, kami menyampaikan hasil/program yang direncanakan pengurus BWI yaitu :

Table 1.3 Program Perencanaan Kerja BWI

No	Nama Program
1	Beasiswa anak-anak SMA putus sekolah
2	Kerja sama pembuatan outlet Bersama Rotte
3	Investasi Tabungan Emas Bersama Pegadaian Syariah
4	Wakaf Kebun Sawit
5	Pinjaman Modal Usaha Produktif/Bisnis
6	Peminjaman <i>Qardhu Hasan</i> Modal Usaha
7	Pembentuka forum Wakaf se-Riau
8	Pembinaan dan Pelatihan-pelatihan
9	Pembangunan SPBU Wakaf

Sumber : *Badan Wakaf Indonesia (BWI) Perwakilan Provinsi Riau*

Dari data jumlah penduduk Provinsi Riau yang hampir mencapai 6 juta jiwa. Dari dana yang terkumpul 2 tahun terakhir, pihak pengurus yang bekerja pada Badan Wakaf Indonesia sampai saat ini belum menyalurkan dana yang sudah diterima dari pihak-pihak yang memberi dana diduga belum dimaksimalkan atau belum disalurkan oleh pihak pengurus Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau masih merencanakan program yang akan dilakukan. karena belum adanya izin dari pihak pemerintah Provinsi Riau kemana dana tersebut akan disalurkan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti tertarik untuk mempelajari dan mengkaji kinerja karyawan kantor Badan Wakaf Indonesia tentang kinerja karyawan BWI Perwakilan Provinsi Riau. dengan judul **“Analisis Kinerja Pengurus Dalam Mengelola Dana Wakaf Pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.”**

B. Perumusan Masalah

Untuk memudahkan penelitian ini nantinya, dan agar peneliti memilih arah yang jelas, maka terlebih dahulu dilakukan perumusan masalah. Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana Kinerja Pengurus Dalam Mengelola Dana Wakaf Pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau”**.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah **untuk mengetahui Kinerja Pengurus Dalam Mengelola Dana Wakaf Pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.**”

D. Manfaat Penelitian

1. Dapat dijadikan sebagai masukan untuk pengurus pada Badan Wakaf Indonesia untuk meningkatkan kinerja pengurus.
2. Dapat dijadikan bahan untuk rujukan untuk mahasiswa apabila memiliki judul yang sama dan tempat penelitian yang berbeda.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gagasan singkat yang ditulis penulis mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menguraikannya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada Bab ini akan dibahas mengenai kajian teori/konsep yang mencakup kajian teori yang dijadikan patokan dan pedoman dalam penelitian. Teori-teori ini diantaranya pengertian kinerja, pengertian MSDM, pengertian pengelolaan Dana, pengertian Wakaf, faktor yang mempengaruhi kinerja, Dasar hukum Wakaf, tantangan MSDM.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan penjelasan mengenai lokasi penelitian, waktu dan tempat penelitian, sumber data penelitian, populasi dan sampel, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja pengurus/karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Sudaryo,dkk (2018:203) Kinerja adalah aspek penting dalam upaya pencapai suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Menurut Mangkunegara (2006) dalam Sudaryo,dkk (2018:203) Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pengurus dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2007) dalam Sudaryo,dkk (2018:203) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Kinerja pengurus dapat dijadikan ukuran-ukuran apakah saran dan tujuan telah sesuai dengan rencana organisasi/institusi, selain itu juga dapat menjadi dasar tolak ukur sejauh mana keberhasilan suatu organisasi/institusi. Bagi karyawan, kinerja dipandang

sebagai usaha untuk menggali kemampuan yang dimilikinya, untuk kemudian dikembangkan semaksimal mungkin.

Menurut Sudaryo,dkk (2018:204) Kinerja pengurus sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi atau nonmateri, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang atau tidak. Sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi, maka segala apa yang diprogramkan dan direncanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terealisasi. Meskipun demikian, tetapi tidak semua pengurus memiliki kinerja yang tinggi, terdapat berbagai tingkat kinerja yang dimiliki pengurus.

2. Definisi Kinerja Menurut Pakar

Menurut Simanjuntak dalam Sudaryo,dkk (2018:204) banyaknya pakar yang mendefinisikan tentang pengertian kinerja, tetapi tetap terdapat kesamaan secara umum. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengetahui proses kinerja yang diharapkan baik atau belum. Akan tetapi dalam kenyataan bahwa banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut Tika dalam Sudaryo,dkk (2018:204) Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam

periode waktu tertentu. Menurut Prawira (2009) dalam Sudaryo (2018:204) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Ruki (2006) dalam Sudaryo (2018:205) Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Menurut Hasibuan (2003) dalam Sudaryo (2018:205) Kinerja, secara umum, merupakan wajah dan citra pengurus yang tercermin dari suatu organisasi, tetapi untuk mengaplikasikannya dengan benar, tidaklah mudah. Hal ini disebabkan sifat manusia yang terdiri dari berbagai macam karakteristik dan memiliki perasaan, watak dan kemampuan yang berbeda-beda pengertian.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak berkontribusi pada tempat mereka bekerja. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. Aspek Aspek Kinerja Menurut Perspektif Islam

Aspek-aspek kinerja dalam islam menurut islam adalah sebagai berikut :
(Suryani, E, et.al. Vol.6 No.1:2018)

a. Ketentuan kerja

Merupakan dari satu paradigma bahwa ijarah merupakan pengambilan manfaat suatu benda yang dimanfaatkan tenaga seorang pekerja yang dijelaskan secara rinci jenis pekerjaan yang meski dilaksanakan oleh seorang pekerja, sehingga tidak lari dari pekerjaan yang menimbulkan perselisihan kedua belah pihak.

Disamping itu perlu dirincikan tentang upah yang berhak diterima oleh seorang pekerja. Itu didasarkan pada sabda Rasulullah :

لِي الْوَأَجِدُ يُجَلُّ عِرْضُهُ وَعُقُوبَتُهُ

Artinya: “Orang yang menunda kewajiban, halal kehormatan dan pantas mendapatkan hukuman” (HR. Abu Daud no. 3628, An Nasa-i no. 4689, Ibnu Majah no. 2427, *hasan*).

Pada perspektif inilah sebenarnya letak keunggulan syari’at Islam, dimana ketika ia mempertimbangkan suatu bentuk sistem transaksi ijarah, islam melengkapinya dengan satu kerangka acuan yang memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan.

b. Bentuk kerja

Ketika memperkerjakan seorang pekerja maka pengaturan bentuk atau jenis pekerjaan meski ada. Aspek ini diperlukan guna meminimalisir kesamaran (*man’a min al jubalah*) yang akan memicu konflik pekerja antar pekerja dan atasan. Kesamaran yang terdapat dalam kontrak kerja ini pada akhirnya akan berujung pada rusaknya kontrak kerja.

c. Penjelasan waktu kerja

Dalam praktek transaksi ijarah ada sebagian jurnal hukum islam yang menyebutkan bahwa yang perlu dijelaskan adalah pekerjaan yang dikontrakkan saja. Ada juga yang harus menyebutkan waktunya saja, tanpa harus menyebutkan takaran pekerjaan tersebut.

Selanjutnya ada juga yang memahami bahwa dalam transaksi ijarah tersebut mesti disebutkan waktu dan pekerjaannya. Dalam transaksi ijarah tersebut meski bersifat jelas dan meski dihindarkan segala sesuatu yang akan menimbulkan pengertian macam-macam yang pada akhirnya berimplikasi pada perselisihan kerja.

d. Penentuan gaji atau upah

Sebagai konsekuensi hukum atas kontrak kerja yang telah disepakati maka seorang pekerja berhak untuk mendapatkan upah ataupun honor dari jasa yang telah diberikannya. Artinya, upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasa yang diberikannya dalam membantu produktifitas. Dengan kata lain upah adalah harga yang dibayarkan atas tenaga yang diberikan oleh seorang pekerja dalam proses bekerjanya.

4. Metode-Metode Evaluasi Kinerja

Menurut Sudaryo,dkk (2018:209-2013) Metode evaluasi kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam prakteknya tidak ada teknik yang paling sempurna, tentu ada kelebihan dan kekurangan yang jauh lebih penting dan bagaimana

meminimalkan masalah yang dapat dihadapi dalam setiap teknik yang digunakan:

a. Metode berorientasi masa lalu

Tujuan dan sasaran umum dari metode ini adalah menilai prestasi kerja para karyawan untuk kurun waktu tertentu dimasa lalu, yang dihasilkan bermanfaat bagi organisasi. Teknik penilaian yang termasuk dalam metode ini adalah :

- 1) Skala penilaian. Skala ini adalah syarat dengan evaluasi subjektif atas kinerja individual dengan skala terendah sampai tertinggi. Penilaian banyak didasarkan pada opini penilai, dan pada banyak kasus, kriteria tidak langsung terkait pada kinerja pengurus. Kelemahan dari teknik ini, antara lain terdapat bias penilaian yang berpeluang direfleksikan dalam instrument subjek tipe ini.
- 2) Metode daftar periksa. Metode ini dibuat sedemikian rupa dengan memberikan bobot tertentu pada setiap hal (*item*) yang terkait dengan dengan derajat kepentingan dari *item* tersebut. Metode ini relatif praktis dan terstandar. Keunggulan metode ini adalah murah, meringankan keruwetan adminitrasi, pelatihan bagi penilai berkurang, dan terstandarisasi. Kelemahannya meliputi bias dari penilai dalam bentuk hal efek, selain itu pendekatan ini tidak membenarkan penilai memberi penilaian relatif.
- 3) Metode pilihan yang tepat. Metode ini memasyarakatkan penilai untuk memilih pernyataan paling umum dalam setiap pasangan pernyataan tentang

karyawan yang dinilai, dimana kedua pernyataan itu sering mengandung unsur-unsur positif dan negatif. Keunggulan metode ini adalah mengurangi bias penilai, karena beberapa pengurus harus dinilai.

- 4) Metode kejadian kritis. Metode ini memasyarakatkan penilai untuk mencatat pernyataan-pernyataan yang menggambarkan perilaku bagus dan buruk yang terkait dengan kinerja pekerjaan. Biasanya pernyataan tentang kejadian kritis tersebut dicatat oleh para penilai selama periode evaluasi untuk setiap bawahan. Kejadian yang dicatat meliputi penjelasan singkat tentang apa yang telah dan kapan itu terjadi.
 - 5) Metode pencatatan prestasi. Metode ini mirip dengan metode kejadian kritis dengan mencatat prestasi yang digunakan, terutama oleh kalangan profesional. Informasi biasanya digunakan untuk mengembangkan laporan tahunan yang berisi rincian tentang sumbangan pada profesional sepanjang tahun. Penafsiran setiap *item* bisa jadi subjektif dan bias, karena mereka cenderung hanya melihat kebaikan.
- b. Metode berorientasi masa depan

Metode ini fokus pada kinerja masa depan dengan mengevaluasi potensi karyawan dalam merumuskan tujuan kinerja masa depan. Pendekatan yang bisa digunakan untuk mengevaluasi kinerja masa depan yaitu :

- 1) Penilaian diri. Apa yang dilakukan para pengurus untuk mengevaluasi diri dapat menjadi teknik evaluasi yang bermanfaat jika tujuan dari

penilaian adalah untuk mengembangkan diri lebih lanjut dan untuk perbaikan.

- 2) Pengelolaan berdasarkan tujuan. Harapannya adalah pengurus menjadi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan juga untuk membantu para pengurus dan penyelia untuk membahas kebutuhan pengembangan spesifik bagi pengurus.
- 3) Penilaian psikologis. Penilaian meliputi proses wawancara, test psikologi, diskusi dengan penyelia, dan telah ulang dari evaluasi sebelumnya. Hasil test akan dituangkan dalam bentuk laporan tentang kemampuan intelektual pengurus, emosi, motivasi, dan karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 4) Pusat-pusat penilaian. Merupakan bentuk penilaian terhadap pengurus yang standarnya mengandalkan beragam tipe evaluasi dan penilai yang ganda. Tipe ini biasanya digunakan untuk manajer dengan potensi untuk melakukan pekerjaan yang lebih bertanggung jawab.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189-193) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pengurus dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pengurus memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pengurus akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku atau dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum yang harus dipatuhi.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pengurus untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan pengurus untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga di artikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha pengurus untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalutepat waktu.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun Menurut Samsuddin (2018:2) sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibangun atas dasar visi yang berbeda untuk kepentingan manusia, serta dalam pelaksanaan misinya dikelola dan dikelola oleh manusia. Manusia merupakan faktor yang sangat terkait dalam semua kegiatan organisasi. Untuk dapat mengatur dan mempelajari sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Artinya, manajemen sumber daya

manusia juga merupakan bagian dari ilmu manajemen yang mengacu pada fungsi manajerial yang dalam melakukannya melalui proses perencanaan, pengorganisasian.

Menurut Hasibuan Dalam Rusby (2016:1) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi/perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam

Menurut Rusby (2017:3) sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam mengolah semua sumber daya yang ada di bumi, karena pada dasarnya semua ciptaan Tuhan yang ada di bumi ini sengaja diciptakan Tuhan untuk kebaikan umat manusia.

a. Surah Al Jatsiahayat 13 :

إِنَّا لِلّٰهِ لَٰئِعِيْرٌ مَّا يَقُوْمُ مَحْتَسِبِيْنَ ۗ وَ اَمَّا اِنْفُسِهِمْ ۗ

Artinya : “ dan dia menundukkan untuk mu apa yang ada dilangit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) dari pada-nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekusaan Allah) bagi kaum yangberfikir”.(Departemen Agama RI,2017).)

Oleh Karena itu untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat

sumber daya yang ada. Oleh karena itu mempelajari semua ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan.

Manajemen sumber daya manusia dalam Islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang di emban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia Islami yang baik ialah *siddiq*, *amanah*, *fathonah*, dan *tabliq*. Keempat sifat ini merupakan tolak ukur yang nyata untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia yang islami.

Semua sifat dan keadaan yang ideal tersebut tentunya tidak akan ada dengan sendirinya melainkan harus dengan usaha yang sungguh-sungguh dan kesabaran yang luar biasa, sebagaimana firman-Nya yaitu :

b. Surah Ar-Raad Ayat 11

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

artinya : “*sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.*” (Departemen Agama RI, 2017).

3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rusby (2017:5) Pentingnya pengelolaan SDM dapat dinilai dan dilihat dari beberapa pendekatan, yaitu:

- a. Pendekatan politik. Menggunakan pendekatan politik untuk memahami gejala berkembangnya fokus pengelolaan sumber daya manusia, antara lain, berarti mengaitkannya dengan *raison d'être* suatu negara bangsa.

Artinya mendekatkan politik dengan visi pengelolaan sumber daya manusia secara makro yang tentunya dapat berdampak pada pengelolaan sumber daya manusia.

- b. Pendekatan ekonomi. Ini adalah pendekatan yang paling erat kaitannya dengan memahami perhatian yang semakin meningkat dari semakin banyak orang dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikatakan karena sumber daya manusia sering dipandang sebagai salah satu fakto
- c. Produksi dalam upaya menghasilkan barang atau jasa per unit ekonomi. pendekatan hukum. Warga masyarakat tentang pentingnya keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing, tumbuhnya kesadaran biasanya dilihat sebagai salah satu konsekuensi posesif dari tingkat pendidikan masyarakat. Dalam kehidupan berorganisasi, keseimbangan antara hak dan kewajiban juga harus dijaga agar senantiasa terpelihara dengan baik, karena jika keseimbangan tersebut terganggu maka akan merugikan dua pihak yaitu organisasi dan anggotanya. Di sinilah peran sangat penting yang dimainkan oleh manajemen sumber daya manusia muncul.

4. Perkembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Rusby (2017:6) Manajemen sumber daya manusia atau yang dikenal dengan istilah manajemen personalia jika dilihat dalam perkembangannya sudah dikenal sejak zaman dahulu, walaupun pada saat itu disebut “Manajemen Sumber Daya Manusia” atau “Manajemen Personalia” belum digunakan tetapi prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia telah telah diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Pengembangan sumber daya manusia mulai mendapat perhatian ketika Robert Owen pada awal 1800-an melakukan penelitian di sebuah pabrik pemintalan kapas di New Lanark, Skotlandia, di mana ia bekerja sebagai

manajernya. Dalam penelitiannya, ia menilai manusia memiliki banyak kesamaan dengan mesin, jika manusia dirawat dengan baik dalam arti menerima kompensasi, tunjangan dan insentif lainnya secara berkesinambungan, maka produktivitas para pegawai tersebut dapat meningkat dan memberikan manfaat bagi perusahaan. masyarakat. Atas hasil penelitiannya tersebut, ia dijuluki sebagai bapak manajemen personalia.

Pengembangan manajemen sumber daya manusia didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing barang dan jasa yang dihasilkan. Para ahli abad ke-20 mengembangkan manajemen sumber daya manusia dalam bidang kajian yang secara khusus mempelajari peran dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Perkembangan manajemen sumber daya manusia telah didorong oleh ekonomi, politik dan sosial. Pengelolaan sumber daya manusia akan terus berkembang sesuai dengan kemajuan peradaban, teknologi dan perundang-undangan negara di seluruh dunia.

perkembangan Manajemen sumber daya manusia terbagi dalam beberapa generasi Menurut Rusby (2017:6) yaitu :

- a. Generasi pertama (1800-1940): manajemen pra-pribadi. Manusia masih dipandang sebagai faktor produksi, sebagai mesin manusia. Pemilik Manajer pemilik sekaligus manajer, manajer sumber daya manusia masih dalam krisis.

- b. Generasi kedua (1945-1960): Manajemen personalia. Manusia dipandang sebagai mesin dengan perasaan, kelahiran serikat dan analisis pekerjaan, serta manajemen sumber daya manusia yang lebih baik.
- c. Generasi ketiga (1965-1970): manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia. Manusia sebagai subjek dengan pengenalan manajemen sumber daya manusia. Dan motivasi kerja serta perilaku kerja menjadi isu penting.
- d. Generasi keempat (1975-1999): strategi manajemen sumber daya manusia. Sejak penerapan model strategis dalam manajemen orang, perkembangan perusahaan tergantung pada daya saing orang-orangnya dan orang-orang dianggap sebagai aset perusahaan.
- e. Generasi Kelima (2000-sekarang): BrainwareManagement. Di Indonesia, masalah sumber daya manusia baru mulai ditangani lebih serius pada tahun 1970-an. Hal ini dibuktikan dengan munculnya undang-undang ketenagakerjaan, peraturan penggajian dan kesejahteraan karyawan.

5. Tantangan Dalam Mnajemen Sumber Daya Manusia

Adapun Menurut Rusby (2017:7) tantangan manajemen sumber daya manusia yaitu :

a. Tantangan Eksternal

- 1)Perubahan Lingkungan Bisnis yang cepat. Untuk perusahaan dapat menetapkan kebijakan dalam perubahan lingkungan dengan menetapkan kebijakan sebagai berikut :

- Menghindari pengaruh negatif berupa perasaan tidak puas pada kondisi yang telah dicapai perusahaan.
- Dalam menghadapi perubahan yang mengharuskan penambahan pembiayaan, perusahaan harus berusaha mengatasinya, agar dapat mempertahankan/keuntungan yang sudahdiraih.
- Memberikan imbalan yang cukup tinggi pada pekerja yang mampu melakukan improvisasi yang kreatif.

2) Globalisasi. Dari sudut manajemen sumber daya manusia berarti mengharuskan dilakukannya usaha mengantisipasi sebagai berikut menurut Rusby (2017:7) :

-Perusahaan harus berusaha memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu mengatasi dampak perkembangan ekonomi/bisnis internasional menurut tinjauan, penurunan/peningkatan nilai moneter pekerja.

-Perusahaan harus berusaha untuk memiliki sumber daya manusia dengan kemampuan untuk berpartisipasi dalam urusan global / internasional dan perdagangan bebas.

3) Peraturan Pemerintah. Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mampu mengambil keputusan dan kebijakan, bahkan menjalankan operasi bisnis, sesuai dengan peraturan perundang-undangan pemerintah. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk membimbing perusahaan

agar terhindar dari situasi konflik, kecemasan, keluhan dan lain-lain, terutama dari pihak pekerja dengan atau tanpa partisipasi serikat pekerja.

4) Pengembangan peran pekerjaan dan keluarga. Semakin banyak pasangan suami istri yang bekerja, sehingga seringkali sulit untuk bertanggung jawab secara optimal, karena sebagian waktu digunakan untuk melaksanakan tanggung jawabnya di dalam keluarga masing-masing,

5) Kurangnya tenaga kerja terampil. Semakin banyak pekerja yang memenuhi syarat dibutuhkan, baik untuk melaksanakan pekerjaan teknis maupun untuk pekerjaan manajerial dan pelayanan, yang tidak mudah untuk bersaing di antara mereka yang tersedia di pasar tenaga kerja.

b. Fenomena dan Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Fenomena manajemen sumber daya manusia

Fenomena sumber daya manusia saat ini adalah perkembangan terakhir melihat sumber daya manusia bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan sebagai modal atau aset bagi lembaga atau organisasi. Sumber daya manusia saat ini dipandang tidak hanya sebagai aset utama, tetapi sebagai aset berharga yang dapat dilipatgandakan dan kemudian dikembangkan. Sumber daya manusia juga dapat dijadikan sebagai investasi atau sumber daya dalam suatu organisasi.

Kita harus ingat konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) bahwa manusia bukanlah mesin atau alat. Karena dalam manajemen sumber daya manusia ini kita tahu bagaimana mengelola hubungan dan peran sumber daya manusia, sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang diinginkan dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

2. Paradigma manajemen sumber daya manusia

Secara historis, refleksi paradigma manajemen sumber daya manusia dimulai sekitar pertengahan abad ke-19, anggapan bahwa pekerja atau pekerja dianggap sebagai komoditas. Pekerja diperlakukan sebagai salah satu faktor produksi yang dapat dipertukarkan untuk digunakan sebagai alat produksi dalam hal ini seperti perdagangan budak yang dilegalkan pada saat itu.

Asumsi ini memiliki beberapa kelemahan, antara lain pekerja tidak mungkin menjual tenaga atau tenaganya. Bahkan dalam menggunakan sumber daya manusia tersebut, pekerja harus mengalami beberapa hal yang berada di luar dirinya, perlakuan yang tidak manusiawi, seperti kedisiplinan dan kekuasaan majikannya, tindakannya, pegawai lain, penggunaan dan pengembangan pegawai, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. tujuan.

Sebagai kelanjutan dari paradigma pekerja untuk dimanusiakan, telah berkembang paradigma kemitraan, yang pada prinsipnya ingin menjembatani perbedaan dan konflik antara pengusaha dengan pekerjanya.

Karyawan memiliki hak yang sama untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi, karena kelompok ahli dan kelompok manajemen lainnya terlibat dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan organisasi yang penting. Jadi inilah paradigma sumber daya manusia dari abad ke-19 hingga sekarang yang terus berkembang sebagai akibat dari perubahan lingkungan bisnis global untuk terus menjaga eksistensi organisasi.

6. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi menurut Rusby (2017:13) dapat diklarifikasikan kedalam beberapa fungsi, yaitu:

- a. Fungsi perencanaan (*planning*). Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Fungsi pengorganisasian (*organizing*). Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
- c. Fungsi pengarahan (*directing*). Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
- d. Fungsi pengendalian (*controlling*). Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan, dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan

untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja, telah tercapai.

7. Tujuan dan Aktifitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rachmawati (2008:14) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusiaguna meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi dan mengapa organisasi harus melakukannya, berkaitan dengan kegiatan dan aktifitas manajemen sumber daya manusia, akan digambarkan secara umum sebagai berikut :

a. Persiapan dan penarikan

Kegiatan persiapan dan retret melibatkan beberapa hal. Diantaranya adalah analisis jabatan dan jabatan Analisis jabatan dan jabatan digunakan untuk mengetahui jabatan dan jabatan dalam organisasi serta persyaratan yang harus dimiliki oleh pegawai. Persyaratan yang harus dipenuhi berkaitan dengan kualifikasi pegawai yang meliputi uraian tugas dan spesifikasi.

Langkah selanjutnya adalah menentukan perencanaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memprediksi dan menentukan kebutuhan tenaga kerja saat ini dan yang akan datang. Rencana ini mencakup jenis pekerjaan. Metode yang digunakan, metode penarikan, analisis jumlah kebutuhan kerja, jenis kompetensi, hingga penarikan dilakukan

b. Seleksi

Setelah selesainya proses kegiatan penarikan untuk mendapatkan pelamar kerja yang memenuhi syarat, sejumlah pelamar akan diseleksi melalui proses seleksi. Proses ini memilih orang-orang yang memenuhi kebutuhan spesifik organisasi. Masing-masing menerapkan persyaratan yang ada dalam proses seleksi. Proses standar biasanya mencakup tes skrining, wawancara, relevansi dan penilaian kesehatan.

d. Pengembangan

Program pengembangan mengajarkan berbagai keterampilan baru kepada karyawan agar tidak menjadi orang asing dan untuk memenuhi keinginan karir akibat perubahan lingkungan kerja. Kemudian dilakukan penilaian prestasi kerja yang bertujuan untuk melihat apakah kinerja karyawan sesuai dengan harapan Pengembangan selanjutnya dilakukan dengan bimbingan tuntunan, disiplin dan terus mengembangkan organisasi.

e. Kegiatan Pemeliharaan

Pemeliharaan ini dilakukan dengan cara memeriksa prestasi kerja pengurus. Tidak hanya dievaluasi, tetapi juga menunjukkan seberapa baik berbagai kegiatan staf telah dilakukan. Ketika pengurus melakukan pekerjaan dengan baik, mereka harus menerima kompensasi yang memadai dan adil.

C. Pengelolaan Dana

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:657) kata pengelolaan mempunyai beberapa pengertian, yaitu :

- a. Pengelolaan merupakan proses, cara, perbuatan mengelola
- b. Pengelolaan merupakan proses melakukan kegiatan tertentu dengan menggerakkan tenaga orang lain
- c. Pengelolaan merupakan proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan organisasi

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengelolaan merupakan proses yang memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan.

Menurut Marsono (2019:23) Pengelolaan adalah kegiatan dan pengendalian atas semua sumber daya yang diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan tujuan tertentu. Pengelolaan sama dengan manajemen yaitu pergerakan, pengorganisasian dan pengarahan usaha manusia untuk memanfaatkan secara efektif material dan fasilitas untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Dalimunthe (2007:17) Seperti yang diketahui, ilmu kelola-mengelola berkembang terus hingga saat ini. Ilmu manajemen memberikan pemahaman kepada kita tentang pendekatan ataupun tatacara penting dalam meneliti, menganalisis dan memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan hal pengelolaan terhadap sesuatu.

Dalam mempelajari dan memahami teori manajemen menjadi penting dan urgen. Ada beberapa alasan untuk mengetahui dan mempelajari perkembangan ilmu manajemen, yaitu :

- a. Membentuk pandangan kita mengenai organisasi. Mempelajari teori manajemen juga member petunjuk kepada kita dimana kita mendapatkan beberapa ide mengenai organisasi dan manusia didalamnya.
- b. Membuat kita sadar mengenai lingkungan usaha. Mempelajari berbagai teori manajemen berdasarkan perkembangannya, kita dapat memahami bahwa setiap teori adalah karena berdasarkan lingkungan yaitu ekonomi, sosial, politik dan pengaruh teknologi yang dirasakan pada waktu dan tempat terjadinya peristiwa tertentu.
- c. Mengarahkan terhadap keputusan manajemen. Mempelajari evolusi manajemen membantu memahami proses dasar sehingga dapat memilih suatu tindakan yang efektif.
- d. Merupakan sumber ide baru. Mempelajari perkembangan teori manajemen memungkinkan kita pada suatu kesempatan mengambil pandangan yang berbeda dari situasi sehari-hari.

Pengelolaan Wakaf membahas bahwa wakaf merupakan salah satu lembaga Islam yang dapat digunakan untuk menyalurkan sebagian harta seseorang bagi kepentingan sosial.

Pengelolaan dana wakaf dapat mengatasi kemiskinan melalui pengelolaan berbagai investasi Islam. Keuntungan dari investasi ini akan

dialokasikan terutama untuk pengembangan pendidikan, kesehatan, pelayanan sosial, dan modal produktif. (Rusdiana, Vol.10 No.115-133)

D. Wakaf

1. Pengertian Wakaf

Wakaf menurut bahasa arab berarti “*al-habsu*”, yang berasal dari kata kerja *habasa-yahbisu-habsan*, menjauhkan orang dari sesuatu atau memenjarakan. Kemudian kata ini berkembang menjadi “*habasa*” dan berarti mewakafkan harta karena Allah.

Kata wakaf sendiri berasal dari kata kerja *waqawa* (*fillmadi-yaqifu* (*fiilmudari*)-*waqfan* (*masdar*) yang berarti berhenti atau berdiri. Sedangkan wakaf menurut istilah *syarak* adalah “menahan harta yang mungkin diambil manfaatnya tanpa menghabiskan atau merusakkan bendanya (*ainnya*) dan digunakan untuk kebaikan”.

Sedangkan wakaf menurut apa yang dirumuskan dalam pasal 1 ayat (1) PP No. 28 Tahun 1977 tentang perwakafan tanah milik adalah : pembuatan hukum seseorang atau badan hukum yang memisahkan sebagian dari harta kekayaannya yang berupa tanah milik dan melembagakannya untuk selamanya untuk kepentingan kepribadatan atau keperluan umum lainnya sesuai dengan ajaran agama Islam.

2. Pengertian Wakaf Menurut Para Ulama

Menurut Suhrawardi (2010:4-7) Wakaf yang dikemukakan Mazhab Hanafi, yaitu menahan benda *Waqif* (orang yang berwaqaf) dan menyedekahkan manfaatnya untuk kebaikan. Hal ini dikemukakan Wahbah Al-Zuhaili seperti dikutip Departemen Agama RI. Diketahui pula bahwa menurut Mazhab Hanafi mewakafkan harta bukan berarti meninggalkan harta secara mutlak. Dengan demikian, *waqif* boleh saja menarik wakafnya kembali kapan saja dikehendakinya dan boleh diperjualbelikannya. Selain itu, dijelaskannya pula bahwa kepemilikan harta yang diwakafkan berpindah menjadi hak ahli waris apabila *waqif* meninggal dunia. Namun demikian, Mazhab Hanafi mengakui eksistensi harta wakaf yang tidak dapat ditarik kembali, dan harta wakaf dipergunakan untuk pengembangan mesjid.

Mazhab Maliki mengemukakan Wakaf yaitu menjadikan manfaat harta *waqif*, baik berupa sewa atau hasilnya untuk diberikan kepada yang berhak secara berjangka waktu sesuai kehendak *waqif*. Memerlihatkan pendapat Mazhab Maliki disebutkan bahwa kepemilikan harta tetap pada *waqif* dan masa berlakunya wakaf tidak untuk selama-lamanya kecuali untuk waktu tertentu menurut keinginan *waqif* yang telah ditentukan sendiri.

Mazhab Syafi'i mengemukakan Wakaf adalah menahan harta yang dapat di ambil manfaatnya dengan tetap utuhnya barang dan barang tersebut hilang kepemilikannya dari *waqif*, serta dimanfaatkan pada suatu yang dibolehkan. Definisi dari Mazhab Syafi'i yang dikemukakan di atas

menampakkan ketegasan terhadap status kepemilikan harta wakaf. Apabila wakaf dinyatakan sah, maka kepemilikan pun beralih dari pemilik harta semula kepada Allah SWT. Dengan pemahaman bahwa harta yang diwakafkan menjadi milik umat, bukan lagi milik orang yang mewakafkan.

Definisi wakaf yang dikemukakan oleh Mazhab Hambali, yaitu menahan secara mutlak kebebasan pemilik harta dalam menjalankan hartanya yang bermanfaat dengan tetap utuhnya harta dan memutuskan seluruh hak penguasaan terhadap harta, sedangkan manfaat harta adalah untuk kebaikan dalam mendekati diri kepada Allah. Definisi yang dikemukakan oleh Mazhab Hambali di atas tampak bahwa apabila suatu wakaf sudah sah, berarti hilanglah kepemilikan *waqif* terhadap harta yang diwakafkannya. Hal ini berarti sama dengan pendapat Mazhab Syafi'i dan Mazhab Hambali ini berpendapat bahwa harta wakaf tidak boleh dijual (*la yuba'*), tidak boleh dihibahkan (*la yuhab*), tidak boleh diwariskan (*la yurats*) kepada siapa pun.

3. Dasar Hukum Wakaf

Menurut Suhrawardi (2010:7) Para ulama menjadikan dalil atau dasar hukum wakaf dalam Alquran dengan menjadikan maksud umum dari wakaf kemudian mencocokkannya dengan ayat-ayat Al Quran yang berarti harus ditunaikan (wajib hukumnya) sesuai dengan hal yang berkaitan dengannya, sementara wakaf bukan salah satu rukun Islam yang harus dipenuhi melainkan suatu kebajikan yang sangat perlu untuk diperhatikan untuk terbantunya para fakir miskin dan kepentingan lainnya. Dalam berbuat baik ini (wakaf) tidak saja ditujukan orang kaya (*min al-aghniya, the fuqara wa al-masakin, the have not*)

terutama dalam hal wakaf benda bergerak atau wakaf uang yang sekarang ini banyak di kampanyekan agar umat Islam dapat merealisasikannya dalam kehidupan nyata, sehingga bukan hanya milik orang-orang kaya.

Menurut Suhrawardi (2010:10-17) ayat Al Quran tentang waqaf telah dirumuskan oleh para ulama sebagai berikut.

a. Al-Qur'an

1. Surah Al-Baqarah ayat 261

مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلٍ فِي كُلِّ سُنْبُلَةٍ مِائَةٌ حَبَّةٌ ۗ وَاللَّهُ يُضَاعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ ۗ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

“perumpamaan (nafkah yang dikeluarkan oleh orang-orang yang mewakafkan hartanya di jalan Allah) adalah serupa dengan sebutir benih yang menumbuhkan tujuh butir, pada tiap-tiap butir seratus biji. Allah melipatgandakan (ganjaran) bagi siapa yang dia kehendaki. Dan Allah maha luas (kurnia-Nya) lagi maha mengetahui (Departemen Agama RI, 2017).

Dari penjelasan dia, tampak bahwa peruntukan infak dan wakaf itu sangat luas. Berwakaf yang dimaksud tidaklah asal (*fi sabilillah*). Apabila demikian, maka wakaf yang dilakukan itu serupa dengan sebutir benih yang menumbuhkan tujuh butir, pada tiap-tiap butir 100 biji.

2. Surah Al-Baqarah ayat 267

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ ۗ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِآخِذِيهِ إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ ۗ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ عَنِّي حَمِيدٌ

“Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah (di jalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang kami keluarkan dari bumi untuk kamu. Dan janganlah kamu memilih yang buruk-buruk lalu kamu menafkahkan dari padanya, padahal kamu sendiri tidak mengambilnya melainkan dengan memicingkan mata terhadapnya, dan ketahuilah, bahwa Allah maha kaya lagi maha terpuji”. (Departemen Agama RI, 2017).

3. Surah Ali Imran ayat 92

لَنْ تَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّى تُنْفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ ۚ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ

“kamu sesekali tidak sampai kepada kebajikan (yang sempurna) sebelum kamu menafkahkan bagian harta yang kamu cintai. Dan apa saja yang kamu nafkahkan, maka sesungguhnya Allah mengetahuinya.” (Departemen Agama RI, 2017).

Ayat diatas menunjukkan bahwa untuk sampai kepada kebajikan yang sempurna adalah dengan cara menafkahkan sebagian harta yang dicintai.

4. Surah Al-Hajj ayat 77

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, ruku’lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan.” (Departemen Agama RI, 2017).

Dalam hal untuk mendapatkan kemenangan (*al-falah*), allah memerintahkan dalam ayat diatas kepada orang-orang yang beriman agar mereka sholat dan allah mengkhususkan ruku’ dan sujud karena keutamaan keduanya, kemudian menyembah allah. Selanjutnya allah memerintahkan untuk berbuat baik secara umum (*waya ‘muruhum bifi’li al-khayr ‘umuman*). Apabila dalam tafsir terdahulu disebutkan bahwa *al-khayr* itu adalah seperti silaturrahim dan akhlak yang mulia (*ka-shilah al-rahmi wa makarim al-akhlak*). Atau seperti dikatakan A. Yusuf Ali bahwa *waf’alu al-khayr* bermakna *and do good.*”

Memperhatikan penafsiran di atas yang menyebutkan bahwa *al-khayr* itu adalah perbuatan baik secara umum, antara lain adalah berwakaf. Dalam berwakaf ini hendaknya dilakukan dengan profesional, sehingga pengelolaannya

dan peruntukannya dapat di atur dengan sebaik-baiknya. Menurut Undang-Undang wakaf, harta wakaf dapat digunakan untuk :

- Sarana dan kegiatan ibadah
- Sarana dan kegiatan pendidikan, beasiswa dan kesehatan
- Bantuan untuk fakir miskin, anak terlantar dan yatim piatu
- Peningkatan ekonomi umat
- Kemajuan kesejahteraan umum

b. Hadist

Rasulullah bersabda, dari Abu Huroiroh :

إِذَا مَاتَ الْإِنْسَانُ انْقَطَعَ عَمَلُهُ إِلَّا مِنْ ثَلَاثَةٍ مِنْ صَدَقَةٍ جَارِيَةٍ وَعِلْمٍ يُنْتَفَعُ بِهِ وَوَلَدٍ صَالِحٍ يَدْعُو لَهُ
 "Jika seseorang meninggal dunia, maka terputuslah amalannya kecuali tiga perkara (yaitu): sedekah jariyah, ilmu yang dimanfaatkan, atau do'a anak yang shalih" (HR. Muslim no. 1631)

c. Peraturan pemerintah

Di Indonesia sampai sekarang terdapat berbagai perangkat pengaturan yang masih berlaku yang mengatur masalah perwakafan tanah milik. Seperti dimuat dalam buku himpunan peraturan perundang-undangan Perwakafan Tanah diterbitkan oleh Departemen Agama RI, maka dapat dilakukan inventarisasi sebagai berikut :

- 1) UU No. 5 tahun 1960 tanggal 24 September 1960 tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria. Pasal 49 ayat (1) member isyarat bahwa "Perwakafan Tanah Milik dilindungi dan di atur dengan Peraturan Pemerintah".

- 2) Peraturan Pemerintah No. 10 tahun 1961 tanggal 23 maret 1961 tentang Pendaftaran Tanah. Karena peraturan ini berlaku umum, maka terkena di dalamnya mengenai pendaftaran tanah wakaf.
- 3) Peraturan pemerintah No. 38 tahun 1963 tanggal 19 juni 1963 tentang penunjukan badan-badan hukum yang mempunyai hak milik atas tanah. Dikeluarkan PP No. 38 tahun 1963 ini adalah sebagai satu realisasi dari apa yang dimaksud oleh pasal 21 ayat (2) UUPA yang berbunyi : “oleh Pemerintah ditetapkan badan-badan hukum yang dapat mempunyai hak milik dan syarat-syaratnya. Pasal 1 PP No. 38 tahun 1963 selain menyebutkan bank-bank negara.

4. Syarat-syarat Penerima Wakaf (*mauquf'alaih*)

Menurut Rozalinda (2015:29) Bahwa wakaf ditujukan untuk *taqarrub ila allah*. Secara umum syarat-syarat *mauquf'alaih* menurut adalah :

- a. Pihak yang diberi wakaf adalah pihak yang berorientasi pada kebaikan dan tidak bertujuan untuk maksiat. Asal mula disyariatkan wakaf adalah menjadi sedekah yang diniatkan untuk mendekatkan diri kepada Allah. Wakaf bisa dikatakan memenuhi aspek *taqarrub* menurut ulama hanafiyah jika memenuhi ketentuan *syariah* dan ketentuan *waqif*. Kedua ketentuan ini menimbulkan berbagai kondisi.

- 1) Wakaf seorang muslim atau nonmuslim sah hukumnya jika disumbangkan untuk rumah sakit, sekolah, kaum fakir miskin dari agama, atau suku apapun. Seiring dengan itu, tindakan apapun yang bisa memberi manfaat kemanusiaan, maka wakafnya dianggap sah.

- 2) Tidak sah wakaf seorang muslim maupun nonmuslim yang ditujukan kepada tindakan *mungkar* dan *haram* yang ditentang oleh ajaran agama, seperti perjudian, dan tempat hiburan.
 - 3) Wakaf untuk mesjid atau sejenisnya sah hukumnya jika berasal dari orang muslim. Namun, wakaf dari nonmuslim tidak sah karena mengeluarkan dana untuk mesjid adalah perbuatan sedekah yang dikhususkan bagi muslim saja.
 - 4) Wakaf yang berasal dari muslim maupun non muslim tidak sah hukumnya jika ditujukan untuk membangun gereja dan berbagai kegiatan keagamaan diluar Islam. Untuk itu, bentuk sedekah ini ditunjukkan pada misi-misi kebaikan dalam bentuk sedekah *jariah*.
- b. Sasaran tersebut diarahkan pada aktifitas kebaikan yang *continue*. Maksudnya, pihak penerima wakaf tidak terputus dalam pengelolaan harta wakaf. Wakaf diberikan kepada kaum muslimin atau kelompok tertentu yang menurut kebiasaan tidak mungkin mengalami keterputusan dalam pemanfaatan harta wakaf.
 - c. Peruntukan wakaf tidak dikembalikan kepada *waqif*. Dalam arti, *waqif* tidak mewakafkan harta untuk dirinya. Pihak penerima wakaf adalah orang yang berhak memilikinya. Para ulama sepakat, bahwa wakaf harus diserahkan kepada pihak yang berhak memiliki wakaf.

Wakaf dapat dibedakan menjadi wakaf keluarga atau wakaf ahli yang disebut juga wakaf khusus dan wakaf umum atau wakaf *khairi*.

a. Wakaf keluarga atau wakaf ahli

Yang dimaksud dengan wakaf keluarga atau wakaf ahli (disebut juga wakaf khusus) adalah wakaf yang khusus diperuntukkan bagi orang-orang tertentu, seseorang atau lebih, baik ia keluarga *wakif* maupun orang lain.

Dibeberapa mayoritas penduduknya beragama muslim, seperti di Negara timur tengah misalnya, wakaf ahli ini setelah berlangsung puluhan tahun lamanya, menimbulkan masalah, terutama kalau wakaf keluarga itu berupa tanah pertanian. Maksud semula sama dengan wakaf umum, untuk berbuat baik pada orang lain dalam pelaksanaan amal kebajikan menurut ajaran Islam. Namun, terjadilah penyalahgunaan. Penyalahgunaan itu misalnya : 1. Menjadikan wakaf keluarga itu sebagai alat untuk menghindari pembagian atau pemecahan harta kekayaan pada ahli waris yang berhak menerimanya, setelah wakif meninggal dunia. 2. Wakaf keluarga itu dijadikan alat untuk mengelakkan tuntutan kreditor terhadap hutang-hutang yang dibuat oleh seseorang, sebelum ia mewakafkan tanahnya itu. Oleh karena itu, di beberapa negara, karena penyalahgunaan tersebut, wakaf keluarga ini kemudian dibatasi dan bahkan dihapuskan, sebab praktek-praktek menyimpang yang demikian tidak sesuai dengan ajaran Islam.

Terkait dengan wakaf keluarga, perlu diperhatikan bahwa harta warisan yang tinggi di Minang Kabau, misalnya, memiliki karakteristik

yang sama dengan wakaf keluarga. Merupakan harta keluarga yang dipelihara tidak dibagi-bagi atau diwariskan kepada keturunan individu, karena ditujukan untuk kepentingan keluarga, memenuhi kebutuhan baik dalam keadaan biasa maupun dalam keadaan tidak terduga (darurat).

b. Wakaf umum

Yang dimaksud dengan wakaf umum adalah wakaf yang ditujukan untuk kepentingan atau kemaslahatan umum. Wakaf jenis ini jelas merupakan lembaga keagamaan dan lembaga sosial berupa masjid, madrasah, pesantren, asrama, rumah sakit, panti asuhan, kuburan dan sebagainya. Wakaf umum ini lebih sesuai dengan ajaran Islam dan dianjurkan bagi orang yang memiliki harta untuk mendapatkan pahala yang terus mengalir bagi yang terkena walaupun sudah meninggal, selama wakaf tersebut masih dapat dimanfaatkan. Dari bentuk-bentuk tersebut di atas, wakaf umum ini jelas merupakan wakaf yang efektif digunakan oleh masyarakat dan merupakan salah satu sarana untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat baik dalam bidang agama, ekonomi, sosial, budaya dan pendidikan.

5. Syarat Sah Wakaf

Menurut Rozalinda (2015:21) Disamping rukun-rukun wakaf adapula syarat-syarat sahnya suatu wakaf menurut yaitu:

- a. Perwakafan benda itu tidak dibatasi untuk jangka waktu tertentu saja, tetapi untuk selamanya. Wakaf yang dibatasi waktunya untuk lima tahun saja misalnya, adalah tidak sah.

- b. Tujuannya seperti disebutkan diatas, harus jelas. Tanpa menyebutkan tujuannya secara jelas perwakafan tidak sah. Namun demikian, apabila seorang *wakif* menyerahkan tanahnya kepada suatu badan hukum tertentu yang sudah jelas tujuan dan usahanya, wewenang untuk penentuan tujuan wakaf itu berada pada badan hukum yang bersangkutan sesuai dengan tujuan badan hukum itu.
- c. Wakaf harus segera dilaksanakan setelah *ikhrar* wakaf dinyatakan oleh *wakif* tanpa mengganggu pelaksanaannya pada suatu peristiwa yang akan terjadi dimasa yang akan datang. Sebabnya adalah *ikhrar* wakaf itu menyebabkan lepasnya hubungan pemilikan seketika itu juga, antara *wakif* dengan wakaf yang bersangkutan. Bila digantungkan pada kematian seseorang, seperti telah disebut diatas, yang berlaku adalah hukum wasiat. Dalam hal ini tidak boleh lebih dari sepertiga harta peninggalan. Bila wasiat wakaf itu melebihi sepertiga harta peninggalan, selebihnya baru dapat dilaksanakan kalau disetujui oleh para ahli waris. Bila semua ahli waris menyetujuinya, semua harta yang diwakafkan itu dapat diolah atau dikerjakan. Bila semua tidak menyetujuinya, hanya sepertiga yang dapat dilaksanakan, selebihnya menjadi batal karena hukum. Kalau ada yang setuju adapula yang tidak, yang dapat dilaksanakan hanyalah bagian mereka yang setuju saja.
- d. Wakaf yang sah wajib dilaksanakan, karena *ikrar* wakaf yang dinyatakan oleh *wakif* berlaku seketika dan untuk selama-lamanya.

6. Rukun-Rukun Wakaf

Menurut Usman (2009:66) Dalam perspektif *fiqh* Islam, untuk adanya wakaf harus dipenuhi 4 rukun atau unsur dari wakaf tersebut menurut yaitu :

- a. Adanya orang yang berwakaf (*wakif*).

Orang yang mewakafkan hartanya, dalam istilah hukum Islam disebut *wakif*. Seorang *wakif* haruslah memenuhi syarat untuk mewakafkan hartanya, diantaranya adalah kecakapan bertindak, telah dapat mempertimbangkan baik buruknya perbuatan yang dilakukannya dan benar-benar pemilik harta yang diwakafkan itu. Mengenai kecakapan bertindak, dalam hukum *fiqh* Islam ada 2 istilah yang perlu dipahami perbedaannya yaitu *baligh* dan *rasyid*. Pengertian *baligh* menitikberatkan pada usia, sedangkan *rasyid* pada kematangan pertimbangan akal. Kalau ada, beban itu harus diangkat lebih dahulu supaya dengan tindakannya itu *wakif* tidak merugikan orang lain.

Apabila seorang wakif dalam keadaan sakit payah ketika mewakafkan hartanya, perbuatannya itu dapat dikiyaskan pada wasiat yang akan berlaku setelah ia meninggal dunia dan jumlahnya tidak boleh melebihi sepertiga dari jumlah harta kekayaannya, kecuali kalau perwakafan itu disetujui sepenuhnya oleh ahli warisnya.

- b. Adanya benda yang diwakafkan (*mauquf bih*).

Barang atau barang yang dihibahkan (*mauquf*) harus memenuhi syarat sebagai berikut. Pertama, harus digunakan kembali dalam jangka waktu yang lama, tidak digunakan sekali, penggunaannya harus untuk hal-hal yang

bermanfaat, halal dan halal. Kedua, harta wakaf harus jelas bentuknya dan terikat (jika berupa tanah misalnya). Ketiga, benda sebagaimana tersebut di atas, harus benar-benar milik wakif dan membatasi serta bebas dari segala beban. Keempat, harta wakaf dapat berupa benda atau benda bergerak seperti buku, saham, titel, dan sebagainya. Jika dalam bentuk saham atau modal, harus diusahakan agar penggunaan modal tersebut tidak digunakan untuk kegiatan yang bertentangan dengan ketentuan syariat Islam, misalnya untuk mendirikan atau membiayai tempat perjudian atau kegiatan maksiat lainnya.

- c. Adanya penerima wakaf (*nadzir*).
- d. Adanya *'aqad* atau lafaz atau pernyataan penyerahan wakaf dari tangan *wakif* kepada orang atau tempat berwakaf (*simauqufalaih*).

Merupakan tanda penyerahan barang atau benda yang bersifat wakaf, yang dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis. Dengan pernyataan ini maka hak wakif tetap pada benda yang diwakafkan. Benda itu kembali menjadi milik mutlak Allah, yang digunakan oleh orang atau orang-orang yang disebutkan dalam komitmen wakaf. Karena perbuatan wakaf sesuatu dipandang sebagai perbuatan hukum sepihak, maka dengan pernyataan wakif bahwa itu adalah ijab, maka terjadilah wakaf. Pernyataan qabul dari mauquf"alaih tidak perlu, yaitu orang atau orang-orang yang berhak menikmati hasil wakaf, dalam wakaf hanya ada ijab dan qabul.

7. Pengurus Wakaf (Nadzir)

Menurut Ali (1988: 92) Nadzir wakaf adalah orang yang memegang amanah untuk memelihara dan mengelola harta wakaf dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bentuk dan tujuannya. Pada dasarnya, siapa saja bisa menjadi nadzir selama memiliki hak untuk menempuh jalur hukum. Namun, jika nadzirnya adalah perseorangan, para ahli menentukan beberapa syarat yang harus dipenuhi. Persyaratan tersebut adalah (1) matang, (2) wajar, (3) dapat diandalkan, dan (4) mampu menangani semua urusan kepemilikan wakaf.

Nadzir berwenang melakukan segala perbuatan yang bermanfaat bagi wakaf yang bersangkutan, dengan selalu memperhatikan syarat-syarat yang ditentukan oleh wakif. Misalnya, jika harta itu berupa tanah, Nadzir berhak menanaminya dengan tanaman yang dianggapnya baik dan memberi hasil. Ia juga berhak menyewakan tanah itu kepada orang lain dan membagi hasil yang diperolehnya dengan mereka yang berhak menerimanya. Akan tetapi, ia tidak berhak menggadaikan tanah wakaf atau menjadikannya sebagai jaminan utang, baik itu untuk kepentingan harta benda wakaf itu sendiri maupun untuk menjadi jaminan utang orang atau orang-orang yang berhak menerima hasil harta wakaf yang bersangkutan. Pasalnya, jika dibenarkan melakukan perbuatan tersebut, dikhawatirkan *amalan wakaf tersebut harus dijual atau disita untuk melunasi utang*.

Nadzir berhak mendapatkan upah untuk jerih payahnya mengurus harta wakaf, selama ia melaksanakan tugasnya dengan baik. Besarnya sesuai dengan ketentuan *wakif*, bisa sepersepuluh, seperdelapan, dari hasil tanah yang

diwakafkannya, atau berapa saja yang pantas menurut pertimbangan *wakif*. Bila *wakif* tidak menentukan besarnya upah *nadzir*, hakim dapat menentukan besarnya upah perbulan atau pertahun sesuai dengan berat ringannya tugas yang dibebankan kepadanya. *Nadzir* wakaf adalah orang yang memegang amanat pemeliharaan dan pengurusan wakaf sesuai dengan wujud dan tujuannya. Sebagai pemegang amanat, pada dasarnya, *nadzir* tidak dibebani risiko yang terjadi atas harta wakaf, kecuali kalau dapat dibuktikan bahwa kerusakan atau kerugian yang terdadi itu karena kelalaian bahkan karena kesengajaannya. Besarnya kerugian karena kelalaian bahkan kesengajaan *nadzir*, ditetapkan oleh pengadilan.

berbagai peraturan mengenai perwakafan, termasuk menentukan nadzirnya.

8. Bentuk Wakaf di Indonesia

Adapun Menurut Ali (1988:96) selain bentuk wakaf yang diberikan oleh perorangan, diIndonesia terdapat juga wakaf gotong-royong berupa mesjid, madrasah, musholla, panti asuhan, rumah sakit, jembatan, dan sebagainya. Caranya adalah dengan membentuk panitia mengumpulkan dana dan setelah dana terkumpul anggota masyarakat sama sama bergotong-royong menyumbangkan tenaga untuk pembangunan wakaf yang dimaksud dalam pembangunan mesjid atau rumah sakit misalnya, harta yang diwakafkan itu terlihat pula pada sumbangan bahan, atau kalau berupa uang, uang itu oleh panitia dibelikan padabahan bangunan untuk membangun mesjid atau rumah sakit yang dimaksud. Di Indonesia, wakaf pada umumnya berupa benda-benda

konsumtif, bukan barang-barang yang produktif. Ini dapat dilihat pada mesjid, sekolah-sekolah, panti asuhan, rumah sakit dan sebagainya.

Menurut Ali (1988:97) Di negara-negara muslim yang lembaga perwakafannya telah mapan, masalah perwakafan telah lama diatur dengan peraturan perundang-undangan. Di Mesir misalnya, perwakafan telah diatur dengan peraturan perundang-undangan wakaf dan administrasinya telah pula berjalan baik dilakukan oleh kementerian tersendiri yaitu kementerian urusan wakaf. Di Negara itu, banyak harta wakaf berbentuk gedung-gedung yang disewakan, tanah-tanah pertanian yang disewakan atau dibagi-bagi pengelolaannya pada orang yang bersedia mengerjakannya dengan sistem bagi hasil, saham-saham diberbagai badan usaha dan sebagainya, yang mendatangkan hasil. Dengan wakaf yang demikian bentuknya, banyak yang dapat dikerjakan melalui hasilnya, termasuk diantaranya kegiatan ilmiah dan pendidikan.

9. Perwakafan Tanah Milik Indonesia

Menurut Ali (1988:98) Pasal 29 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dengan jelas menyebutkan bahwa Negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadah menurut agama dan kepercayaan itu. Menurut ajaran islam salah satu bentuk ibadah itu adalah *ibadah maliyah* yaitu ibadah berupa penyerahan harta (*mal*) yang dipunyai seseorang menurut cara-cara yang ditentukan. Salah satu diantaranya adalah ibadah wakaf. Ibadah ini menyangkut hak dan kepentingan orang lain, tertib administrasi dan aspek-aspek lain dalam kehidupan masyarakat. Dan agar hak dan kepentingan masyarakat itu dapat berjalan serta terjalin

bersama, pemerintah perlu mengaturnya dengan peraturan perundang-undangan. Dilihat dari wujud wakaf di Indonesia dan kepentingan masyarakat di tanah air kita, perwakafan tanah nampaknya mendapat perhatian utama. Oleh karena itu pula dalam Undang-Undang pokok Agraria (UU No. 5:1960) diletakkan dasar-dasar umum pengaturan tanah wakaf di Indonesia. Dalam pasal 49 ayat (1) undang-undang tersebut disebutkan dengan jelas bahwa hak milik tanah badan-badan keagamaan dan sosial diakui dan dilindungi oleh negara. Badan-badan tersebut dijamin dan memperoleh tanah yang cukup untuk bangunan dan usahanya kalau perlu (2) dapat diberikan tanah yang dikuasai langsung oleh Negara dengan hak pakai kepadanya. Dinyatakan lebih lanjut dalam pasal itu bahwa (3) perwakafan tanah milik dilindungi dan diatur dengan peraturan pemerintah. Peraturan pemerintah tentang perwakafan tanah milik yang disebutkan dalam pasal yang disebutkan dalam pasal 49 Undang-Undang Pokok Agraria itu ditetapkan 17 Mei 1977, dan dimuat dalam Lembaran Negara Tahun 1977 Nomor 38.

Latar belakang dikeluarkannya peraturan pemerintah no. 28 Tahun 1977 itu adalah (1) dahulu bahwa pengaturan wakaf tanah selain tidak memenuhi kebutuhan, juga belum diatur secara lengkap dalam suatu peraturan perundang-undangan, yang menyimpang dari sifat dan tujuan perwakafan itu sendiri yang difasilitasi. Hal ini disebabkan oleh perbedaan bentuk wakaf (wakaf keluarga, wakaf umum, dll) dan tidak ada kewajiban untuk mendaftarkan objek wakaf. Akibatnya, banyak objek wakaf yang tidak diketahui statusnya; beberapa

di antaranya sebenarnya adalah milik ahli waris pengelola wakaf (nadzir) yang bersangkutan. Hal-hal tersebut (2) menimbulkan keresahan di kalangan umat Islam yang berujung pada perasaan antisipasi terhadap lembaga wakaf, padahal lembaga-lembaga tersebut dapat digunakan sebagai sarana untuk mengembangkan kehidupan beragama, khususnya bagi umat Islam. Selain itu (3) banyak terjadi perselisihan di masyarakat mengenai tanah wakaf karena ketidakjelasan tanah wakaf yang bersangkutan.

Adapun Menurut Ali (1988: 99), yang diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 28 tahun 1977 hanyalah wakaf sosial (untuk umum) di atas tanah milik orang atau badan hukum. Bentuk wakaf lainnya, seperti wakaf keluarga, tidak diatur dalam peraturan pemerintah. Pembatasan ini dilakukan untuk menghindari kebingungan (di masa depan); Undang-undang dasar pertanian juga menyatakan bahwa hanya hak milik yang bersifat kepemilikan penuh dan lengkap, sedangkan hak guna usaha lainnya seperti hak guna usaha, hak guna bangunan dan hak pakai, tidak utuh dan bulat.

E. Penelitian Relevan

Penelitian yang dilengkapi dengan beberapa pendapat dari sumber pemahaman penelitian tentang Kinerja Pengurus, Pengelolaan Dana Wakaf pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau. Maka penulis sampaikan penelitian yang sudah atau selesai dilakukan yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan.

Penelitian oleh Irva Elfita (2020) dengan judul : “*Analisis Manajemen Pengelolaan dan Pengembangan Wakaf Di Laznas Dompot Dhuafa Riau*”. Adapun tujuan dari penulis ini adalah untuk mengetahui manajemen pengelolaan dan pengembangan wakaf di Laznas Dompot Dhuafa Riau. Peneliti ini menggunakan metode Penelitian kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa manajemen pengelolaan wakaf diawali dengan penghimpunan dana di Laznas Dompot Dhuafa Riau bahwasannya penghimpunan wakaf mempunyai nilai yang besar pertahunnya dan memiliki berbagai donatur yang berasal dari luar provinsi riau dan memiliki keberagaman dari masing masi donatur.

Adapun persamaan dan perbedaan dengan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah :

1. Persamaan penelitian Irva Elvita dengan penulis adalah yang diteliti yaitu sama-sama wakaf, hanya saja penelitian diatas tempat penelitiannya di Laznas Dompot Dhuafa Riau, dan sama-sama menggunakan metode kualitatif, kemudian sama- sama menggunakan intrumen wawancara dan dokumentasi pada objek yang diteliti.
2. Perbedaan penelitian tersebut adalah penelitian Irva Elvita tempat penelitiannya di Laznas Dompot Dhuafa Riau, sedangkan penelitian penulis pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.

Penelitian oleh Rahma Febriani Ali (2019) dengan judul : “*Persepsi Nashir dikecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru Terhadap Wakaf Produktif*”. Adapun tujuan dari penulis ini adalah untuk mengetahui Persepsi Nadzir di Kecamatan

Sukajadi Pekanbaru Tentang Wakaf Produktif. Peneliti ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Persepsi Nadzir Di Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru Terhadap Wakaf Produktif adalah “setuju”

Adapun persamaan dan perbedaan dengan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah :

1. Persamaan penelitian Rahma Febriani Ali dengan penulis adalah yang diteliti yaitu sama sama Wakaf.
2. Perbedaan penelitian ini adalah peneliti menggunakan metode kuantitatif sedangkan penulis menggunakan metode kualitatif. hanya saja penelitian diatas di Kecamatan Sukajadi sedangkan penulis meneliti di Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.

Penelitian oleh Daharmi Astuti, Boy Syamsul Bakhri, Masrayanti (2019), dengan judul :”*Pemetaan Potensi Wakaf Produktif di Kota Pekanbaru*”. Adapun tujuan dari penulis ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pemetaan wakaf produktif dipekanbaru. Kerangka kerja teoritis yang digunakan adalah teori pemetaan dengan indikator tahapan pengumpulan data, tahap presentasi data dan tahap presentasi data dan tahap penggunaan data.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti adalah sama sama meneliti wakaf, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan peneliti adalah penelitian ini meneliti pemetaan potensi wakaf, sedangkan peneliti adalah meneliti kinerja pengurus pada Badan Wakaf Indonesia

F. Konsep Operasional

Adapun indikator analisis kinerja pengurus dalam mengelola dana wakaf pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau sebagai berikut :

Tabel 2.1 Konsep Operasioanal

Konsep	Dimensi	Indikator
Aspek-aspek kinerja sesuai perspektif islam	Ketentuan Kerja	Kesesuaian dalam melakukan kerja dengan yang diperintahkan.
	Bentuk Kerja	Kesesuaian pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
	Waktu Kerja	Kesesuaian jadwal dalam mengerjakan tugas.
	Penentuan gaji atau upah	Kesesuaian dalam upah saat bekerja.

Sumber : Data Olahan, 2021

G. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber :Data Olahan, 2021

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Pada umumnya, penelitian terbagi atas penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah *field research* (kualitatif), menurut yaitu penelitian lapangan yang dilakukan dengan metode wawancara, observasi serta menggambarkan fakta-fakta yang terjadi dilapangan. Sugiyono (2014:1)

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau yang berada di Jl. Bintang (Simpangjl. Kundur) No.1 Pekanbaru. Adapun Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2021 sampai bulan November 2021, dimana selama empat bulan dengan perencanaan seperti dibawah ini :

Tabel 3.1 Jadwal Perencanaan Kegiatan Penelitian

No	JENIS KEGIATAN	TAHUN/BULAN/MINGGU															
		Agustus				September				Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Proposal	■	■	■	■												
2	Pengumpulan Data					■	■	■	■								
3	Pengolahan Data									■	■	■	■				
4	Persiapan Skripsi															■	■

Sumber : Data Olahan 2021

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah pengurus pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau, dan sebagai objek penelitian ini adalah Kinerja pengurus dalam mengelola dana wakaf pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.

D. Informan Penelitian

Informan Penelitian adalah orang yang memberikan informasi baik tentang dirinya ataupun orang lain atau suatu kejadian atau suatu hal kepada peneliti atau pewawancara mendalam. Dan yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Sekretaris Pelaksanaan, Divisi Pengelolaan dan Pemberdayaan 1 orang, dan Divisi Hubungan Masyarakat 1 orang, jadi total dari informan penelitian ini berjumlah 3 orang pengurus Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau (Afrizal, 2014:139).

E. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data-data yang yang dapat dilihat yaitu data primer dan data sekunder yang benar-benar mendukung dalam mengumpulkan data sebagai berikut :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli data tersebut, dalam proses pengumpulan data yang diambil dari sampel atau objek

penelitian. Data primer disini adalah keterangan atau jawaban dari pengurus Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.

2. Data sekunder merupakan data yang digunakan untuk mendukung perumusan masalah dalam penelitian, berupa catatan atau dokumen dan sebagainya mengenai kinerja pengurus dalam mengelola dana wakaf (Sanusi, 2017:104).

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menurut (Sanusi,2017:105) dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan lisan kepada subjek penelitian. Wawancara ini merupakan keterangan atau jawaban dari pengurus Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Povinsi Riau.
2. Observasi adalah cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Observasi ini berupa pengamatan aktifitas atau kondisi perilaku ataupun nonprilaku dari pengurus Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.
3. Dokumentasi adalah pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan. Data dokumentasi seperti data penelitian, profil lembaga, dan sebagainya dari Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.

G. Teknik Pengolahan Data

Data yang dikumpulkan dari wawancara dan observasi selanjutnya di sajikan secara sistematis sehingga mudah dibaca oleh orang lain. Data yang disajikan harus merujuk pada fokus penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat kegiatan penelitian berlangsung dan dilakukan setelah data-data pengumpulan selesai. Data tersebut dianalisis secara cermat dan teliti sebelum disajikan dalam bentuk laporan yang utuh dan sempurna. Analisis data kualitatif diantaranya sebagai berikut (Sugiyono, 2014:91).

1. *Data reduction* (Reduksi Data). Data yang diperoleh dari lapangan yang jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci.
2. *Data Display* (Penyajian Data). Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.
3. *Conclision Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan). Langkah yang ketiga adalah analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan di awal hanya bersifat seentara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung data pada tahap berikutnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Badan Wakaf Indonesia (BWI)

Badan Wakaf Indonesia (BWI) adalah lembaga negara independen yang dibentuk dalam rangka pembinaan dan pemajuan perwakafan di Indonesia. BWI tidak dibentuk untuk mengambil alih aset wakaf yang ada yang selama ini dikelola oleh Nazhir (pengelola aset wakaf). BWI hadir untuk mempromosikan nazhir agar sumber daya wakaf dikelola dengan baik dan lebih produktif sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih besar kepada masyarakat, baik dalam bentuk pelayanan sosial, peningkatan ekonomi dan pembangunan infrastruktur publik

Majelis Wakaf Indonesia berkedudukan di ibukota negara dan dapat membentuk perwakilan di provinsi, kabupaten, dan kota sesuai kebutuhan. Anggota BWI diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. Masa jabatan adalah 3 tahun dan dapat ditegaskan kembali untuk masa jabatan berikutnya. Jumlah anggota Majelis Wakaf Indonesia sebanyak 20-30 orang yang berasal dari unsur masyarakat. Anggota Badan Wakaf Indonesia untuk periode pertama diusulkan oleh Menteri Agama kepada Presiden. Periode berikutnya diusulkan oleh panitia seleksi yang dibentuk oleh Badan Wakaf Indonesia. Anggota Dewan Wakaf Indonesia diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Wakaf Indonesia.

Struktur kepengurusan BWI terdiri dari dewan penasehat dan badan pelaksana. Masing-masing dipimpin oleh seorang presiden yang dipilih dari antara dan oleh anggota. Badan eksekutif merupakan unsur pelaksana tugas, sedangkan dewan penasihat merupakan unsur pengawas.

2. Visi dan Misi Badan Wakaf Indonesia (BWI)

A. Penglihatan

Membangun lembaga mandiri yang dipercaya masyarakat, memiliki kemampuan dan integritas untuk mengembangkan perwakafan nasional dan internasional.

B. Misi

Menjadikan Badan Wakaf Indonesia sebagai lembaga profesional yang mampu mewujudkan potensi dan manfaat ekonomi dari kepemilikan wakaf untuk kepentingan ibadah dan pemberdayaan masyarakat

3. Tugas dan wewenang Badan Wakaf Indonesia (BWI)

A. Memberikan bimbingan kepada nazhir dalam pengelolaan dan pengembangan harta wakaf.

B. Mengelola dan mengembangkan aset wakaf dalam skala nasional dan internasional.

C. Memberikan persetujuan atau izin atas perubahan peruntukan dan status harta wakaf.

D. Pemberhentian dan penggantian Nazhir.

Dan. Memberikan persetujuan untuk pertukaran kepemilikan wakaf.

F. Memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam merumuskan kebijakan wakaf.

4. Logo Badan Wakaf Indonesia (BWI)

Logo merupakan suatu bentuk gambar dengan arti tertentu, mewakili suatu arti dari instansi yang dianggap membutuhkan hal yang singkat dan mudah sebagai pengganti dari nama sebenarnya. Sehingga Badan Wakaf Indonesia membentuk logo sebagai berikut :

Gambar 4.1 Logo Badan Wakaf Indonesia (BWI)



Sumber : Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau

5. Struktur Pengurus Badan Wakaf Indonesia (BWI)

Struktur pengurus adalah suatu sistem yang digunakan untuk mendefinisikan suatu bagaimana pekerjaan diberikan, dikelompokkan dan dikoordinasi secara formal. Dan setiap pekerjaan dalam suatu instansi dengan mengerjakan tugas yang telah ditetapkan, sehingga dibentuklah sebagai gambar struktur pengurus sebagai berikut :

Gambar 4.2 Struktur Pengurus Badan Wakaf Indonesia (BWI) Perwakilan Provinsi Riau



B. Dekripsi Umum Temuan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan, oleh karena itu data yang disajikan dalam bab ini merupakan data yang dikumpulkan dari lapangan, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data tersebut adalah dengan menggunakan wawancara.

Hasil wawancara peneliti ini adalah menunjukkan bagaimana proses kinerja pengurus pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau. Kemudian data akan disajikan dalam bentuk penjelasan singkat kedalam masing masing dan disimpulkan secara kualitatif. Adapun penyajian dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti tentang kinerja pengurus pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau, berkaitan dengan kinerja pengurus pada Badan Wakaf

Indonesia, peneliti melakukan wawancara kepada beberapa responden yang berjumlah adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Wawancara Kepada Kasi Wakaf/Sekretaris BWI Provinsi Riau

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban Responden
Bentuk Kinerja Pengurus		
1.	Bagaimana bentuk kerja Bapak/ibu pengurus terima saat ini apakah sesuai dengan yang Bapak/ibu kerjakan?	Pengurus menyatakan bahwa Bentuk kerjanya seperti mengadminitrasikan laporan wakaf uang setiap bulannya, tiap- tiap pekerjaan yang sudah diberikan kepada pengurus berjalan sesuai tugas pokok dan fungsi yang ada di lingkungan BWI, masing-masing pengurus harus mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang diberikan oleh atasan. Serta mengikuti aturan yang berlaku di kepengurusan BWI.
2.	Apakah bentuk kerja Bapak/ibu pengurus saat ini sesuai dengan kemampuan atau bakat Bapak/ibu pengurus?	Pengurus menyatakan bahwa telah sesuai sesuai dengan kemampuan karena dijabat yang Bapak emban pada saat ini yaitu dipercaya

		<p>sebagai pengurus BWI di bidang sekretaris berjalan dengan lancar dan <i>insyallah</i> tidak ada kendala apapun. Dan Bapak diamanahkan untuk mengelola wakaf uang.</p>
Ketentuan Kinerja Pengurus		
3.	<p>Apakah pekerjaan yang Bapak/ibu pengurus lakukan saat ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang diberikan oleh atasan kepada Bapak/ibu pengurus?</p>	<p>Pengurus menyatakan Tentu sudah sesuai dengan ketentuan, karena pekerjaan yang diterima harus dikerjakan dengan baik. Dan harus mengikuti aturan yang berlaku dan sesuai dengan apa yang telah di interuksikan oleh atasan. Ini semua dilakukan agar terciptanya kepengurusan yang taat akan aturan agar tidak ada kesalahan yang terjadi dalam kegiatan administrasi maupun kegiatan kepengurusan lainnya. Kepengurusan di BWI tentunya masih harus ditingkatkan lagi. Oleh karena itu, agar berjalan dengan maksimal semua aturan dan</p>

		ketentuan yang berlaku di BWI harus dilaksanakan.
4.	Bagaimana dengan kinerja Bapak/ibuk pengurus saat ini sesuai dengan SOP yang sudah ada?	Pengurus menyatakan bahwa Disetiap pekerjaan yang kami lakukan atau kerjakan pasti ada peraturan dan poin-poin yang sudah ada di Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau yang harus di patuhi dan tidak boleh dilanggar. SOP sangat perlu diterapkan dalam keseharian kerja. Sebab SOP merupakan tiang dalam setiap tujuan. Berhasil tidaknya suatu instansi itu dapat dipengaruhi dari SOP yang ada dalam suatu instansi. Jadi penerapan SOP sangat penting.
Waktu Kinerja Pengurus		
5.	Bagaimana Tingkat Kesesuaian Jadwal Bapak/ibu pengurus dalam saat mengerjakan tugas yang diberikan?	Para pengurus menyatakan bahwa bekerja begitu fleksibel adapun pekerjaan yang seharusnya diselesaikan dalam kurun waktu

		seharian dapat diselesaikan dalam hitungan jam, pengurus harus segera menyelesaikannya dengan waktu yang cepat, karena tugas yang penting harus yang diselesaikan dalam waktu tertentu.
Upah Kinerja Pengurus		
6.	Bagaimana pendapat Bapak/ibu pengurus mengenai kesesuaian upah dalam bekerja pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau?	Gaji yang diterima pengurus Standar, berpola dalam anggaran sekitar Rp.2.000.000, karena Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau baru berdiri sekitar 3 tahun dan masa jabatan periode ini akan berakhir. Jadi masalah upah yang diberikan belum maksimal di Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau. Ini mungkin akan jadi pertimbangan bagi kepengurusan BWI selanjutnya dalam mengelola upah bagi para pengurus BWI.
7.	Berdasarkan Pandangan Bapak/ibu	Berdasarkan hasil wawancara,

	<p>pengurus Bagaimana dampak pemberian gaji/upah dalam meningkatkan kinerja?</p>	<p>dampak pemberian Gaji serendah rendahnya gaji yang diterima Bapak harus meningkatkan kinerja sebagai sekretaris pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau. Karena gaji yang tinggi belum tentu mendapatkan kinerja yang baik. Gaji merupakan tolak ukur seorang pengurus dalam bekerja. Namun ini harus disesuaikan juga dengan keuangan yang ada dalam suatu instansi. Jadi setiap apa yang dikerjakan harus dilaksanakan dengan ikhlas agar dapat dinilai ibadah oleh Allah SWT.</p>
--	--	---

Tabel 4.2 Wawancara kepada Pelaksana Harian (anggota Divisi Pengelolaan dan pemberdayaan wakaf)

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban Responden
Bentuk Kinerja Pengurus		
1.	Bagaimana bentuk kerja Bapak/ibu	Pekerjaan yang diterima selama

	<p>pengurus terima saat ini apakah sesuai dengan yang Bapak/ibu kerjakan?</p>	<p>bekerja di Badan Wakaf Indonesia Tentunya sesuai dengan apa yang dikerjakan selama ini. Apapun yang ditugaskan untuk dikerjakan harus dilakukan. Setiap pekerjaan sudah menjadi tanggung jawab dari setiap divisi- divisi yang ada. Tentunya dengan ada pembagian tersebut akan mempermudah pekerjaan tiap pengurus.</p>
2.	<p>Apakah bentuk kerja Bapak/ibu pengurus saat ini sesuai dengan kemampuan atau bakat Bapak/ibu pengurus?</p>	<p>Bentuk pekerjaan yang diterima dari awal bekerja tentunya sudah sesuai dengan kemampuan yang ada pada diri masing-masing pengurus. Bagi saya pribadi saya merasa posisi saya saat ini sesuai dengan kemampuan dan bakat yang saya miliki. Ini menjadi penilaian tersendiri bagi saya dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan kemampuan dan bakat saya sehingga apa yang saya kerjakan</p>

		bisa lebih maksimal.
Ketentuan Kinerja Pengurus		
3.	Apakah pekerjaan yang Bapak/ibu pengurus lakukan saat ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang diberikan oleh atasan kepada Bapak/ibu pengurus?	Ketentuan yang berlaku sudah diterapkan dalam bekerja. Karena selalu ada evaluasi dari ketentuan-ketentuan yang berlaku. Dengan adanya evaluasi tersebut menjadikan kepengurusan lebih terarah lagi kedepannya.
4.	Bagaimana dengan kinerja Bapak/ibu pengurus saat ini sesuai dengan SOP yang sudah ada?	Dalam sebuah kantor memiliki peraturan yang ada, pada Badan Wakaf Indonesia sendiri tidak memiliki SOP karyawan melainkan hanya tertera dalam sebuah Surat Keputusan dimana ada peraturan kerja yang harus di patuhi dan dijalankan saat kerja. Karna peraturan yang ada dalam suatu pekerjaan akan meningkatkan kerja yang baik. Kinerja seseorang dalam dilihat dari keseharian kerjanya apakah sudah maksimal dan nyata

		atau belum. Maka dari itu perlu diadakannya evaluasi dalam setiap pekerjaan yang ada di lingkungan BWI.
Waktu Kinerja Pengurus		
5.	Bagaimana Tingkat Kesesuaian Jadwal Bapak/ibu pengurus dalam saat mengerjakan tugas yang diberikan?	Waktu untuk mengerjakan tugas yang diberikan atasan di saat bekerja selalu tepat waktu diselesaikan, karena selesainya tugas pertama dengan cepat akan bisa mengerjakan tugas selanjutnya yang akan diberikan atasan.
Upah Kinerja Pengurus		
6.	Bagaimana pendapat Bapak/ibu pengurus mengenai kesesuaian upah dalam bekerja pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau?	Gaji yang diterima belum maksimal karena gaji yang diterima masih standar ukuran berdirinya kantor Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau yang masih berdiri sekitar 3 tahun. Akan tetapi berapapun gaji yang diberikan tetap di syukuri. Gaji memang menjadi tolak ukur dalam bekerja, namun

		gaji tidak juga menjadi penghambat saya dalam menjalankan pekerjaan.
7.	Berdasarkan Pandangan Bapak/ibu pengurus Bagaimana dampak pemberian gaji/upah dalam meningkatkan kinerja?	Berapapun gaji yang kita terima telah bekerja pada kantor Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau menjadikan semangat untuk bekerja lebih baik dan bisa mengerjakan tugas yang diberikan dengan lebih semangat.

Tabel 4.3 Wawancara kepada Pelaksana Harian (Anggota Divisi Hubungan Masyarakat)

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban Responden
Bentuk Kinerja Pengurus		
1.	Bagaimana bentuk kerja Bapak/ibu pengurus terima saat ini apakah sesuai dengan yang Bapak/ibu kerjakan?	Bentuk kerja di lingkup BWI terbilang sudah maksimal, sebab dari apa yang saya kerjakan selama ini sudah sesuai dengan interuksi yang diberikan.
2.	Apakah bentuk kerja Bapak/ibu pengurus saat ini sesuai dengan kemampuan atau bakat Bapak/ibu	Dari pengalaman saya alami selama bekerja di Kantor BWI apa yang ditugaskan kepada saya sudah

	pengurus?	sesuai dengan kemampuan dan bakat yang saya miliki. Ini semua berdampak baik bagi saya, karena saya bisa menyelesaikan tupoksi dengan baik.
Ketentuan Kinerja Pengurus		
3.	Apakah pekerjaan yang Bapak/ibu pengurus lakukan saat ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang diberikan oleh atasan kepada Bapak/ibu pengurus?	Berdasarkan hasil kerja saya, menurut saya pribadi apa yang telah ditugaskan kepada saya, saya terima dengan baik dan saya kerjakan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Dengan adanya ketentuan-ketentuan tersebut pekerjaan lebih terkontrol karena adanya sebuah panduan.
4.	Bagaimana dengan kinerja Bapak/ibu pengurus saat ini sesuai dengan SOP yang sudah ada?	Kepengurusan BWI sudah berjalan berdasarkan SOP walaupun ada beberapa point yang masih kurang maksimal. Namun ini semua bukan menjadi masalah. Ini merupakan suatu pertimbangan bagi pengurus untuk melakukan evaluasi agar

		semua tujuan dari BWI dapat tercapai dan berjalan sesuai dengan SOP yang berlaku.
Waktu Kinerja Pengurus		
5.	Bagaimana Tingkat Kesuaian Jadwal Bapak/ibu pengurus dalam saat mengerjakan tugas yang diberikan?	Untuk jadwal menurut saya sudah bagus, sesuai dengan aturan kerja dari pemerintah. Dan mengenai jadwal memang harus diterapkan sesuai ketentuan yang berlaku. Agar terciptanya kondisi yang tenteram dan nyaman di lingkungan kantor. Jadwal kerja memang harus diperhatikan sebab dari situlah proses administrasi dapat dilakukan dengan maksimal.
Upah Kinerja Pengurus		
6.	Bagaimana pendapat Bapak/ibu pengurus mengenai kesesuaian upah dalam bekerja pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau?	Untuk upah menurut saya masih kurang maksimal. Namun dengan apa yang telah diberikan kepada saya akan saya terima dengan baik. Namun, upah yang terbilang kurang maksimal tidak menjadikan saya

		pesimis dalam bekerja. Tentunya itu menjadi acuan saya agar bekerja lebih giat lagi.
7.	Berdasarkan Pandangan Bapak/ibu pengurus Bagaimana dampak pemberian gaji/upah dalam meningkatkan kinerja?	Tentunya memiliki dampak yang sangat berpengaruh. Gaji/ upah merupakan tujuan dari seseorang melakukan suatu pekerjaan. Nah dari gaji/ upah pula seseorang akan semangat bekerja. Gaji/ upah menjadikan seseorang semangat dan teliti dalam bekerja.

C. Hasil Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian lapangan yang dilakukan dengan metode wawancara, observasi, serta menggambarkan fakta-fakta yang terjadi di lapangan. (sugiyono, 2014:1)

Penelitian tentang kinerja pengurus Badan Wakaf Indonesia yang terdapat pada konsep operasional yang terdiri dari bentuk kerja, ketentuan kerja, waktu kerja dan upah kerja pada pengurus Badan Wakaf Indonesia yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Bentuk kerja Pengurus Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau

Berdasarkan penyajian data yang di uraikan sebelumnya tentang bentuk kerja pengurus Badan Wakaf Indonesia, pengurus mengerjakan tugas kerja yang diberikan sesuai dengan bentuk kerja yang telah ditetapkan oleh atasan, dengan mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada pengurus, supaya tidak adanya perselisihan saat mengerjakan pekerjaan dan bentuk kerja yang diberikan kepada pengurus sesuai dengan kemampuan atau bakat yang telah ada pada diri pengurus yang telah bekerja beberapa tahun pada Badan Wakaf Indonesia.

2. Ketentuan kerja Pengurus Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau

Berdasarkan penyajian data yang diuraikan sebelumnya tentang ketentuan kerja pengurus, ketentuan yang berlaku pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau tentunya pengurus menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ada pada SK yang diterima sebagai pengurus, ketentuan kerja sebelumnya harus memberikan evaluasi agar pengurus mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dan harus dipatuhi dengan baik supaya mendapatkan peningkatan kinerja pengurus pada kantor Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.

3. Jadwal Kerja Pengurus Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau

Berdasarkan penyajian data yang diuraikan sebelumnya tentang waktu kerja pengurus, berdasarkan waktu yang ditetapkan untuk melakukan tugas yang

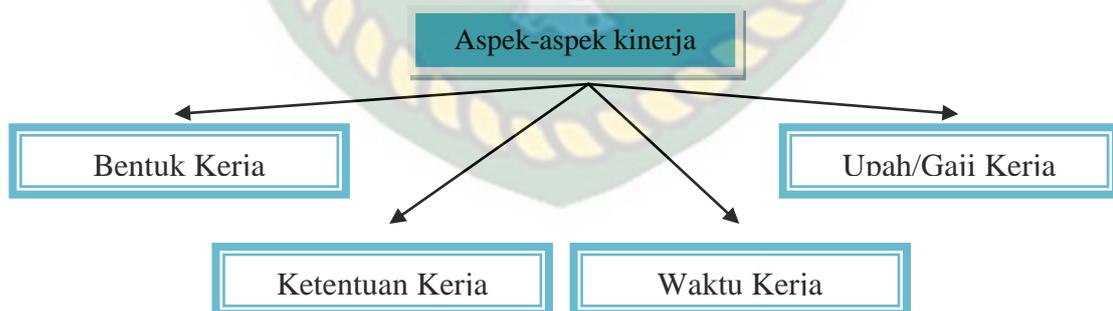
diberikan pengurus harus melakukan tugas dengan cepat sesuai dengan waktu yang diperintahkan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

4. Upah/Gaji Pengurus Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau

Berdasarkan penyajian data yang diuraikan sebelumnya tentang upah kerja pengurus, upah yang diberikan belum maksimal anggaran RP. 2.000.000, akan tetapi pengurus tetap menerima gaji yang telah diberikan karena kantor Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau yang masi berdiri hampir 3 tahun. Upah yang ditetapkan oleh atasan oleh pengurus sudah disepakati diawal pekerjaan, dan tidak adanya permasalahan yang besar terhadap gaji yang diterima karna standar pada kantor Badan Wakaf Indonesia masi proses yang panjang untuk kedepannya.

Berdasarkan skema kinerja pengurus pada Badan Wakaf Indonesia dari teori yang digunakan adalah sebagai berikut :

Gambar 4.3 Skema Kinerja Pengurus



Sumber : Data olahan 2021

D. Pembahasan

Kinerja adalah aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan oleh penulis maka hasil dari penelitian Kinerja Pengurus Pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

1. Bentuk kerja

Adapun bentuk kerja yang dilakukan pengurus pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau atasan sudah mengatur bentuk dan jenis pekerjaan yang sudah ditentukan dan diberikan kepada pengurus untuk mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang di perintahkan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada pada lingkungan BWI.

bentuk kerja yang diterima atau yang telah diberikan kepada pengurus sesuai dengan kemampuan karena di jabatan yang telah diterima pengurus BWI dipercaya untuk menjalankan tugas yang telah diberikan dengan maksimal tidak adanya kendala apapun. Tugas yang diberikan kepada pengurus menjadi tanggung jawab dari setiap divis-divisi yang ada. Tentunya dengan adanya pembagian tugas-tugas yang telah diberikan akan mempermudah pekerjaan di tiap-tiap pengurus.

2. ketentuan kerja

Adapun Ketentuan Kerja pada pengurus Badan Wakaf Indonesia, tentunya pengurus sudah melakukan kerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan, karena pekerjaan yang diterima oleh pengurus harus dikerjakan dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku dan sesuai dengan yang telah diinstruksikan oleh atasan.

Dalam ketentuan kerja dengan melakukan evaluasi karena adanya evaluasi dari ketentuan-ketentuan yang berlaku, dengan adanya evaluasi menjadikan kepengurusan yang lebih terarah lagi kedepannya, agar terciptanya kepengurusan yang taat akan aturan agar tidak ada kesalahan yang terjadi dalam melakukan pekerjaan, dalam konteks Islam tidak dibenarkan memperkerjakan seorang pekerja diluar batas kemampuannya, atau keluar dari ketentuan kerja yang telah disepakati.

Pada Badan Wakaf Indonesia sendiri tidak memiliki SOP pengurus melainkan hanya tertera dalam sebuah Surat Keputusan dimana dalam adanya peraturan yang tercantum didalamnya yang harus dipatuhi dan ditaati saat menjalankan tugas kerja. Karena peraturan yang ada dalam Surat Keputusan akan meningkatkan suatu pekerjaan dengan baik.

3. Waktu kerja

Adapun waktu kerja pada pengurus Badan Wakaf Indonesia pekerjaan yang dikerjakan dalam jangka waktu yang ditetapkan dan disepakati harus memenuhi kewajiban sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat saat

melaksanakan tugas memiliki takaran yang harus disesuaikan dengan waktu untuk melakukan tugas dengan yang diperintahkan.

Waktu kerja suatu pekerjaan harus diselesaikan dalam kurun waktu seminggu, pengurus mengerjakan kurang dari waktu yang ditetapkan, karna pekerjaan yang bersifat jelas dan pengerjaan yang cepat dan diselesaikan tepat waktu agar tidak menimbulkan perselisihan antara pengurus saat bekerja.

4. Upah/Gaji kerja

Dalam konsekuensi hukum Islam pekerjaan yang telah diterima oleh pengurus, pengurus berhak untuk mendapatkan upah atau honor atas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Dampak dari pemberian gaji yang sangat luas bagi pekerja setiap umumnya. Pemberian gaji harus disebutkan sejelas-jelasnya supaya tidak ada kekeliruan, perselisihan, dan permusuhan.

Dapat dilihat dari hasil wawancara upah atau gaji kerja pengurus BWI diketahui belum maksimal dikarenakan kantor Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau baru berdiri sekitar 3 tahun. Namun tidak membuat pengurus-pengurus yang bekerja pada kantor Badan Wakaf Indonesia untuk tidak maksimal, namun pekerjaan yang dilakukan setiap harinya selalu di maksimalkan dalam bekerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Daharmi Astuti, Boy Syamsul Bakhri dan Masrayanti (2019), penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana untuk mengetahui dan menganalisis pemetaan wakaf produktif di pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan produktif di kota

pekanbaru belum dilaksanakan kurang baik karena kurangnya orang dalam representasi produktif dan partisipasi pemerintah untuk lebih mengoptimalkan pemberdayaan wakaf dikota pekanbaru secara umum. Kendala dan hambatan kementerian agama dalam proses pengawasan lembaga wakaf di pekanbaru adalah kurangnya sosialisasi anggaran untuk wakaf produktif, kekurangan kedua sumber daya manusia untuk mengelola wakaf produktif, orang masih berpikir konsumtif untuk mewakili, dan tidak ada contoh wakaf produktif yang dirujuk di kota pekanbaru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahma Febriani Ali (2019), penelitian ini bertujuan maraknya pembahasan mengenai wakaf produktif yang diangkat oleh praktisi ekonomi maupun non ekonomi dan dari data yang diperoleh bahwa masyarakat Indonesia khususnya kota pekanbaru memiliki jumlah tanah wakaf yang sangat luas dan tidak dikelola secara produktif. *Nazhir* yang ada dipekanbaru belum memahami bagaimana tatacara mengelola harta wakaf tersebut secara produktif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Nadzir* “setuju” dengan wakaf produktif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian irva Elfita (2020), penelitian ini bertujuan mengetahui manajemen pengelolaan dan pengembangan wakaf di laznas Dompot Dhuafa Riau. Hasil penelitian ini adalah bahwa manajemen pengelola wakaf dilakukan dengan cara penghimpunan dana wakaf yang semua indikator berjalan dengan baik seperti laporan penghimpunan, pelayanan yang baik, keberagaman donator, produk wakaf, dan strategi promosi untuk menarik

perhatian calon donator. Sedangkan manajemen pengembangan wakaf melalui pendistribusian atau penyaluran wakaf kepada penerima manfaat wakaf dimana penentuan penerima manfaat sesuai dengan kebijakan lembaga wakaf, strategi dalam menyiapkan lokasi sasaran wakaf, mekanisme program pemberdayaan wakaf dan pengawasan serta evaluasi dari pihak lembaga dan masyarakat.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ini penulis dapat mengambil kesimpulan dan saran sebagai hasil penelitian sebagai berikut :

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan beberapa kesimpulan terhadap kinerja pengurus Pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau sebagai berikut :

1. Bentuk kerja

Pada bentuk kerja yang diterima pengurus sesuai dengan yang dilakukan atau dikerjakan oleh pengurus secara maksimal dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pengurus.

2. Ketentuan kerja

Pada ketentuan kerja yang diterima pengurus mengerjakan tugas sesuai dengan ketentuan- ketentuan yang berlaku. Dengan adanya evaluasi tersebut menjadikan kepengurusan lebih terarah lagi kedepannya.

3. Waktu kerja

Pada waktu kerja yang diterima pengurus mengerjakan tugas dengan memaksimalkan waktu supaya tugas yang diberikan atasan dikerjakan dengan cepat dan tepat waktu agar terciptanya lingkungan yang tentram dan nyaman di lingkungan kantor.

4. Upah/gaji kerja

Pada upah/gaji kerja yang diterima pengurus, upah yang diterima masing-masing pengurus belum maksimal, akan tetapi upah yang terbilang kurang maksimal tidak menjadikan saya pesimis dalam bekerja. Gaji/ upah merupakan tujuan dari seseorang melakukan suatu pekerjaan.

B. Saran

Setelah melihat hasil penelitian yang telah penulis lakukan tentang Analisis Kinerja Pengurus Dalam Mengelola Dana Pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau, maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Memaksimalkan Upah/Gaji pengurus untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik untuk masa yang akan datang karena gaji berpengaruh besar terhadap kinerja seorang pekerja yang bekerja di suatu kantor.
2. Cepatnya Tersalurkan Dana-Dana yang telah diberikan oleh pihak-pihak yang mewakafkan untuk dikelola oleh kantor Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau untuk menyalurkan Dana.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku

- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Anwar , Sanusi. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kencana, Ulya. (2017). *Hukum Wakaf Indonesia*. Malang: Setara Press.
- Moeheriono. (2012). *Indikator Kinerja Utama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Narbuko, Cholid. (2008). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nyoto. (2019). *Manajemen Transpormasi Budaya Konfusianisme Kinerja Perusahaan*. Bandung: Lembaga Ladang Kata.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rozalinda. (2015). *Manajemen Wakaf Produktif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rusby, Zulkifli. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rusby, Zulkifli. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Samsuddin, Harun. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Suhrawardi. (2010). *Wakaf & Pemberdayaan Umat*. Malang: Sinar Grafika.

Usman, Rachmadi. (2009). *Hukum Perwakafan Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

Yoyo, Sudaryo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.

Laporan Penelitian

Astuti, D., Bakhri, B, S,. & Masrayanti. (2019). Pemetaan Potensi Wakaf Produktif Di Kota Pekanbaru. LPPM UIR, 10.

Skripsi

Elfita, Irva. Analisis Manajemen pengelolaan dan Pengembangan Wakaf di Laznas Dompot Dhuafa Riau. *Skripsi*. Universitas Islam Riau.

Febriani, Ali, Rahma. Persepsi Nadzir Di Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru Terhadap Wakaf Produktif. *Skripsi*. Universitas Islam Riau.

Jurnal

Suryadi, N., & Yusnelly, A. (2019). Pengelolaan Wakaf Uang di Indonesia. *Syarikat* : Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah, 2(1), 27-36.

Rusydiana, A.S., & Devi, A. (2017). Analisis Pengelolaan Dana Wakaf Uang di Indonesia. *Al-Awqaf* : Jurnal Wakaf dan Ekonomi Islam, 10(2), 115-133.

Rusby, Z., Purwati, A., Arif., M., & Hamzah, Z. (2020). Analisa kompetensi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *COSTING : journal of economic, Business and Accounting*, 3(2), 248-256.

Arif, M., (2018). Analisa Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oese. *Al-Hikmah : Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42-63.

Ratnasari, S, L., Tanjung, R., (2021). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jenius : jurnal ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(2), 153-163.

Suryani, E., (2018). Aspek-aspek Kinerja Dalam Islam. *Al Hurriyah : Jurnal Hukum Islam*. 6(1), 29-49.