

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disama artikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya.¹⁴

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja sendiri adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁵

Job performance/kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja/non-kerja. (Babin & Boles, 1998), sementara Robbins (1996: 259) mengatakan bahwa kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.¹⁶

¹⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Lok. Cit*, Hln. 5.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Lok. Cit*, hln. 67.

¹⁶ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Masa Kini*, (Yogyakarta: Edisi Pertama, 2013), Hln. 61.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011: 136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.¹⁷

Kinerja menurut Maier (1965) yang dikutip oleh Asad (1991) adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya. Gilbert (1977) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.¹⁸

Sedangkan kinerja menurut Prawiro Suntoro (1999), dalam buku Merry Dandian Panji mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁹

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang

¹⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Lok. Cit*, Hln. 5.

¹⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), Cet-4, Hln. 124.

¹⁹ Henni Indrayani, DKK, *Lok. Cit*, Hln. 96.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dipengaruhi beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.²⁰

B. Penilaian Kinerja

Salah satu usaha untuk mengembangkan karir seseorang adalah melalui peningkatan prestasi kerja. Disamping itu prestasi kerja akan memberikan keuntungan lainnya seperti dalam rangka untuk menentukan kompensasi yang akan diterima atau guna perbaikan kualitas kerja karyawan.²¹

Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang akurat tentang kinerja para anggotanya.²² Penilaian kinerja juga bisa di artikan sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.²³

Dengan adanya penilaian kinerja ini, karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar yang baik dari mitra kerja, tetapi penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada

²⁰ Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), Hln. 121.

²¹ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), Hln. 154).

²² Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), Hln. 168.

²³ Robert I, Mathis & Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2006), Hln. 382.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.²⁴

Adapun penilaian kinerja yang dilakukan terhadap perseorangan ataupun perkelompok atau divisi usaha dengan maksud untuk mencapai target kinerja perusahaan secara bersama-sama. Penilaian kinerja perorangan biasanya berkaitan dengan kenaikan gaji, bonus, ataupun promosi jabatan bagi karyawan itu sendiri, sedangkan penilaian kinerja dari suatu kelompok atau divi usaha berkaitan dengan penghargaan atas target bersama. Penilaian kinerja biasanya dilakukan dalam jangka waktu satu tahun. Ada pula penilaian kinerja baru dilakukan ketika suatu proyek dari divisi usaha itu telah terselesaikan.²⁵

Adapun tujuan dari penilaian prestasi kerja karyawan antara lain :²⁶

1. Peningkatan prestasi kerja

Membantu manajer untuk menetapkan cara-cara agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan bagi karyawan dapat memperbaiki prestasi kerja mereka untuk masa yang akan datang.

2. Kesempatan kerja yang adil

Dengan penilaian prestasi ini dapat menjamin keputusan dalam penempatan karyawan dalam menduduki posisi kerja sesuai dengan kemampuannya.

²⁴ Randall S. Schuler & Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga, 1999), Edisi-6, Hln. 3.

²⁵ Asri Laksmi Riani, *Op. Cit*, Hln. 55.

²⁶ Henni Indrayani, DKK, *Op. Cit*, Hln. 98.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Dapat menentukan kebutuhan pelatihan karyawan yang dilihat dari rendahnya prestasi kerja karyawan yang diperoleh dari penilaian prestasi kerja.

4. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian prestasi ini dapat menentukan kompensasi seperti kenaikan gaji/upah, bonus, dan bentuk kompensasi yang lainnya.

5. Keputusan promosi, mutasi, dan demosi

Dapat digunakan untuk mengambil keputusan tentang karyawan yang dapat di promosikan.

6. Kesalahan-kesalahan desain kerja

Dapat membantu manajer dalam mendiagnosis kesalahan-kesalahan dalam desain pekerjaan.

7. Menentukan perencanaan dan pengembangan karir

Melalui penilaian prestasi kerja dapat mengarahkan dan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam perencanaan karir.

Dengan adanya penilaian kinerja ini dapat mengetahui seberapa tepat karyawan dalam menjalankan fungsinya. Ketepatan karyawan dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.²⁷

²⁷ T Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Edisi Pertama, 2013), Cet-1, Hln. 149.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun tiga indikator yang perlu dimasukkan ke dalam penilaian kinerja, yaitu:²⁸

1. Tingkat kedisiplinan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk menahan orang-orang di dalam organisasi, yang dijabarkan dalam penilaian terhadap ketidakhadiran, keterlambatan, dan lama waktu kerja.
2. Tingkat kemampuan karyawan dalam memperoleh hasil penyelesaian tugas yang terandalkan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas kinerja yang harus dicapai oleh karyawan.
3. Perilaku-perilaku inovatif dan spontan diluar dari persyaratan tugas formal untuk meningkatkan efektivitas organisasi, antara lain dalam bentuk kerja sama, tindakan protektif, gagasan-gagasan yang konstruktif dan kreatif, pelatihan diri, serta sikap lain yang menguntungkan organisasi.

Sedangkan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini didasari karena setiap orang dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dari kinerja yang telah dilakukannya.

Dalam kehidupan sumber daya manusia di suatu organisasi ada beberapa asumsi yang mendasari pentingnya penilaian kinerja, yaitu :²⁹

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untung mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat maksimal.

²⁸ Asri Laksmi Riani, *Op. Cit*, Hln. 58.

²⁹ Soekidjo Notoatmodjo, *Op. Cit*, Hln. 133.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai mampu melaksanakan tugas dengan baik.
3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dinaiki apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya.
5. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
6. Setiap orang pada umumnya tidak ingin melakukan kegiatan yang rutin tanpa informasi tentang hasil kerjanya tersebut.

C. Pelaku Penilai Kinerja

Yang melakukan penilaian kinerja adalah yang mengetahui dengan baik kinerja karyawan secara individual, yaitu :³⁰

1. Para supervisor yang menilai karyawan mereka.
2. Para karyawan yang menilai atasan mereka.
3. Anggota tim yang menilai sesamanya.
4. Sumber-sumber dari luar.
5. Karyawan menilai diri sendiri.
6. Penilaian dan multi sumber (umpan balik 360 derajat).

D. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi kerja memberikan suatu gambaran yang akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian harus memiliki hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai

³⁰ Asri Laksmi Riani, *Op. Cit*, Hln. 57.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

standar, dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. (Handdoko, 2000).³¹

Agar penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara maksimal maka diperlukan pengumpulan data, yaitu salah satunya dengan melakukan observasi. Ini sebagaimana yang dikatakan oleh Wirawan, “Dalam rangka mengobservasi, penilai mengumpulkan data kinerja ternilai dan melakukan dokumentasi yang akurat, yaitu mencatat dalam buku kerjanya atau dalam instrumen khusus untuk mencatat hasil observasi”.

Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Menurut Ricky W. Griffin bahwa ada dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

1. Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.
2. Metode pertimbangan (*judgemental methods*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki seorang karyawan, jika ia

³¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), Cet-1, Hh. 155.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian ini dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki rangking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok dengan rangking buruk maka otomatis rangkingnya juga tidak bagus.

Adapun menurut Wirawan, "Penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif. Penilaian kinerja secara formatif adalah penilaian ketika karyawan sedang melakukan tugasnya". dan selanjutnya Wirawan mengatakan, "Penilaian kinerja secara sumatif adalah penilaian yang dilakukan pada akhir periode penilaian".³²

E. Standar Penilaian Kinerja

Sistem penilaian memerlukan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Agar efektif, standar harus berhubungan dengan hasil yang diinginkan dari tiap pekerjaan.³³ Standar kinerja (*performance standards*) mendefinisikan tingkat yang diharapkan dari kinerja, dan merupakan pembandingan kinerja (*benchmarks*), atau tujuan, atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang realistis dapat diukur dan dipahami dengan jelas akan sangat bermanfaat bagi organisasi maupun karyawananya. Adapun

³² Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, (Bandung : Alfabeta, 2013), Hln. 67-68.

³³ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta : Rajawali Perss, 2009), Edisi-1, Hln.

istilah yang mendefinisikan standar kerja pada suatu perusahaan berikut ini ialah :³⁴

1. **Menonjol**, orang tersebut sangat berhasil dalam kriteria pekerjaan ini sehingga harus diberi catatan khusus. Dibandingkan terhadap standar biasa dan seluruh departemen, kinerja ini berada di peringkat 10% teratas.
2. **Sangat Baik**, tingkat kinerja ini adalah diatas rata-ratadalam unit, dibandingkan dengan standar dan hasil unit yang umum.
3. **Memuaskan**, kinerja ini ada atau lebih dari standar minimum. Tingkat kinerja ini merupakan apa yang diharapkan dari kebanyakan karyawan yang berpengalaman dan kompeten.
4. **Marginal**, kinerja yang berada dibawah standar tingkat minimum, tetapi karyawan ini memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja dalam waktu yang pantas.
5. **Tidak Memuaskan**, kinerja dalam hal ini jauh dibawah standar pekerjaan yang telah ditetapkan dan perlu dipertanyakan kembali apakah orang ini dapat meningkatkan kinerjanya sesuai standar minimum.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus mampu meningkatkan

³⁴ Robert I, Mathis & Jhon H. Jackson, *Op. Cit*, Hln. 380-381.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya sangat rendah, sudah barang tentu kinerjanya akan rendah.³⁵

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Kheit Davies (1964) yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} - \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} - \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pekerja harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya.³⁶

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Menurut Fillmore H. Stanford (1969: 173), bahwa, “ Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan

³⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Op. Cit*, Hln. 20.

³⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Lok. Cit*, hln. 67.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tertentu”. Motivasi juga dapat diartikan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).³⁷

Seorang karyawan harus siap secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Menurut David C. McClelland (1987) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”.

Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji. Agar motif berprestasi timbul dalam diri karyawan, maka harus memiliki keinginan yang kuat serta lingkungan yang menunjang terbentuknya motif berprestasi tersebut. Dengan adanya motif berprestasi yang timbul dari diri sendiri dan didorong dengan keadaan lingkungan kerja yang baik, maka tujuan dari organisasi/tujuan kerja akan dapat tercapai lebih mudah.³⁸

Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut :³⁹

1. Faktor Internal
 - a) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
 - b) Struktur dan desain pekerjaan.

³⁷ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), Hln. 93.

³⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit*, hln. 68.

³⁹ Tjutju Yuniarsih & Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2013), Hln. 159-160.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
 - d) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
 - e) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (*tringger*) kreativitas dan inovasi.
 - f) Perlakuan menyenangkan yang diberikan pimpinan dan/atau rekan kerja.
 - g) Praktek manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
 - h) Lingkungan kerja yang ergonomis.
 - i) Kesesuaian antara tugas dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
 - j) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.
2. Faktor Eksternal
- a) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
 - b) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.
 - c) Kultur dan *mindset* lingkungan disekitar organisasi.
 - d) Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan.
 - e) Tingkat persaingan.
 - f) Dampak organisasi.

6. Kinerja Karyawan Dalam Islam

Alquran dan sunnah Rasulullah saw merupakan sumber tuntutan hidup bagi kaum muslimin untuk menapaki kehidupan fana di dunia ini dalam

rangka menuju kehidupan kekal di akhirat nanti. Alquran dan sunnah Rasulullah saw sebagai panutan memiliki daya jangkau dan daya atur yang universal. Artinya, meliputi segenap aspek kehidupan umat manusia dan selalu ideal untuk masa lalu, sekarang, dan yang akan datang.

Perintah untuk melakukan aktivitas yang produktif bagi pemenuhan kebutuhan manusia juga telah di jelaskan oleh Allah SWT dalam firman-NYA yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyakk-banyak supaya kamu beruntung”(Q.S Al-Jumu’ah : 10)

Berdasarkan ungkapan Alquran tersebut jelas menunjukkan bahwa harta (kekayaan materi) merupakan bagian yang sangat penting bagi kehidupan umat muslim. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa islam tidak menghendaki ummatnya hidup dalam ketertinggalan dan keterbelakangan ekonomi.

Islam sebagai agama Allah yang telah disempurnakan, memberi pedoman bagi kehidupan manusia baik spritual-materialisme, individu-sosial, jasmanirohani, duniawi-ukhrawi muaranya hidup dalam keseimbangan dan kesebandingan. Hal itu dimaksudkan untuk memberi peluang bagi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perkembangan kegiatan perekonomian di kemudian hari sebab, syariah Islam tidak terbatas pada ruang dan waktu.⁴⁰

Manusia adalah makhluk Tuhan paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya. Allah SWT telah menganugerahkan berbagai kenikmatan bagi manusia dengan tujuan untuk memuliakan mereka. Manusia dianjurkan untuk mendayagunakan jika ia memang seorang yang berakal dan berilmu.⁴¹

Secara umum tugas manusia di muka bumi ini adalah mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan dalam hidup dan kehidupan serta tugas pengabdian atau ibadah.⁴² Manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan ridha Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rezeki dan berkah dari hasil pekerjaan yang baik dan penuh tanggung jawab sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.⁴³ Dan yang perlu diperhatikan bahwa pengertian dari bekerja bukan hanya melakukan aktivitas didalam industri, pemerintah, maupun perusahaan. Akan tetapi melakukan aktivitas bisnis juga termasuk dalam bekerja.⁴⁴

⁴⁰ Suhrawardi K. Lubis & Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), Hln. 1-4.

⁴¹ Sholahuddin, *Asas-Asas Ekonomi Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), Hln. 57.

⁴² Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syari'ah*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), Cet. 1, Hln. 7.

⁴³ Henni Indrayani, DKK, *Op. Cit*, Hln. 104.

⁴⁴ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Hln. 124.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Islam menganjurkan untuk bekerja atau berniaga, dan menghindari kegiatan meminta-minta dalam mencari harta kekayaan. Manusia memerlukan harta untuk memenuhi kehidupan sehari-hari termasuk untuk memenuhi sebagian perintah Allah untuk berinfak, zakat, pergi haji, perang (jihad), dan sebagainya.⁴⁵

Al Qur'an tidak memberikan peluang bagi seorang muslim untuk menganggur sepanjang saat dalam kehidupan dunia. Dalam kehidupan di dunia ini, adapun prinsip dasar yang ditekankan oleh Al Qur'an adalah kerja dan kerja.⁴⁶ Kerjanya adalah ibadahnya. Terhadap mereka yang enggan bekerja tidak mungkin menjadi muslim yang baik. Apa lagi kalau dikaitkan dengan iman, perbuatan atau kerja Islami justru merupakan manifestasi dan bagian dari padanya.⁴⁷

Menurut Imam Syaibani, kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja adalah sebagai unsur produksi didasari konsep *istikhlaf*, dimana manusia bertanggung jawab memakmurkan dunia dan bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamankan Allah untuk memenuhi kebutuhan manusia. Bentuk kerja dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuan sendiri dan bermanfaat.⁴⁸

⁴⁵ Sri Nurhayati & Wasilah, *Akuntansi Syariah di Indonesia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), Cet-3, Hln. 52.

⁴⁶ Muhandis Natadiwirya, *Etika Bisnis Islam*, (Jakarta: Granada Press, 2007), Cet-1, Hln. 47.

⁴⁷ Damingun, "KINERJA DAN ETOS KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM", <http://www.stiem-samarinda.ac.id>. Artikel diakses pada tanggal 12 Februari 2018.

⁴⁸ Nurul Huda, *Loc. Cit*, Hln. 227.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H. Aspek Pekerjaan Dalam Islam

Adapun aspek-aspek pekerjaan dalam Islam yakni :

1. Memenuhi kebutuhan diri sendiri

Islam sangat menekankan kemandirian bagi pengikutnya. Seorang muslim harus mampu hidup dari hasil keringatnya sendiri, tidak bergantung pada orang lain.

2. Memenuhi kebutuhan keluarga

Bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang menjadi tanggungannya adalah kewajiban bagi seorang muslim.

3. Kepentingan seluruh mahluk

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang bisa menjadi amal *jariyah* baginya.

4. Bekerja sebagai wujud penghargaan terhadap pekerjaan itu sendiri

Islam sangat menghargai pekerjaan, bahkan seandainya kiamat sudah dekat dan kita yakin tidak akan pernah menikmati hasil dari pekerjaan kita, kita tetap diperintahkan untuk bekerja sebagai wujud penghargaan terhadap pekerjaan itu sendiri.⁴⁹

I. Pengertian Penghimpunan Dana (*Fund Raising*)

Fund raising dapat diartikan sebagai kegiatan menghimpun atau menggalang dana zakat, infaq, dan sadaqah serta sumber daya lainnya dari masyarakat baik individu, kelompok, organisasi dan perusahaan yang akan disalurkan dan didayagunakan untuk mustahik. Kegiatan *fund raising*

⁴⁹ Damingun, "KINERJA DAN ETOS KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM", <http://www.stiem-samarinda.ac.id>. Artikel diakses pada tanggal 12 Februari 2018.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

setidaknya memiliki lima (5) tujuan pokok, yaitu menghimpun dana, menghimpun donatur, menghimpun simpatisan atau pendukung, membangun citra lembaga (*brand image*), dan memberikan kepuasan pada donatur.⁵⁰

Sedangkan *fund raising* juga bisa disebut sebagai kerangka konsep tentang suatu kegiatan dalam rangka penggalangan dana dan daya lainnya dari masyarakat yang akan digunakan untuk membiayai program dan kegiatan operasional lembaga sehingga mencapai tujuan (Juwaini, 2005: 4; Klein, 2001: 13). *Fund raising* juga dapat diartikan sebagai konsep dalam upaya untuk mengembangkan usaha-usaha sosial (*social enterprise*) (Suparman, 2009).

Fund raising tidak hanya dipahami dalam konteks mengumpulkan dana saja sebagaimana makna bahasanya. Hal ini dapat dimengerti karna bentuk kedermawanan dan kepedulian masyarakat tidak harus dalam bentuk dana saja, sehingga sangat dimungkinkan *fund raising* berupa sumber-sumber daya lain selain dana segar (Juwaini, 2005: 4).

Pada sisi yang serupa, aktivitas *fund raising* adalah serangkaian kegiatan penggalangan dana/daya, baik dari individu, organisasi, maupun badan hukum. *Fund raising* juga merupakan proses mempengaruhi masyarakat atau calon donatur agar mau melakukan amal kebajikan dalam bentuk penyerahan sebagian hartanya. Hal ini penting sebab sumber dana/daya berasal dari donasi masyarakat. Agar target dapat terpenuhi dan program bisa terwujud,

⁵⁰ Atik Abidah, "ANALISIS STRATEGI FUNDRAISING TERHADAP PENINGKATAN PENGELOLAAN ZIS PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT KABUPATEN PONOROGO", <http://www.Jurnal.stainponorogo.ac.id.Artikel> diakses pada tanggal 12 FEBRUARI 2018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperlukan langkah-langkah strategis dalam menghimpun aset, yang selanjutnya akan dikelola dan dikembangkan (Norton, 2002: 20-25).

Fund raising sangat berhubungan dengan kemampuan perseorangan, organisasi dan, badan hukum untuk mengajak dan mempengaruhi orang lain sehingga menimbulkan kesadaran, kepedulian, dan motivasi untuk pemberian donasi. Dalam konteks itulah, manajemen *fund raising* bagi lembaga menjadi penting dan butuh analisis pengelolaan yang tepat. Dengan ihtiar seperti inilah, lembaga mempunyai bangunan kapasitas khususnya pengembangan harta/dana yang profesional sehingga lembaga mampu menjalankan misi utamanya untuk meyalurkan hasil secara berkelanjutan.⁵¹

J. Tujuan Penghimpunan Dana

Adapun dalam konteks yang lebih rinci, aktivitas *fund raising* yaitu, penggalangan dana/daya akan dilakukan dengan telaah manajemen pemasaran (*marketing*), motivasi dan relasi. Dalam konteks ini, penggalangan dana/daya tidak hanya sifat pemberian semata yang sangat dipengaruhi oleh pertimbangan calon donatur. Norton (2001: 23-26), menyampaikan bahwa dalam manajemen penggalangan dana/daya, komunikasi dan saling empati serta adanya *trust* diantara lembaga pengelolaan dan calon donatur harus ditingkatkan agar memudahkan calon donatur dalam menjalankan niatan baiknya.

Adapun tujuan *fund raising* menurut Juawaini (2005:5-7) adalah sebagai berikut:

⁵¹ Miftahul Huda, *Pengelolaan Wakaf Dalam Perspektif Fundraising*, (Jakarta: Kementrian Agama RI, 2012), Hln. 27-28.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Tujuan menghimpun dana adalah hal yang paling mendasar dalam tujuan *fund raising*. Dana yang dimaksud adalah, dana maupun daya operasi pengelolaan lembaga. Termasuk didalamnya barang atau jasa yang memiliki nilai material.
2. Tujuan yang kedua dari *fund raising* adalah menambah calon donatur atau menambah populasi donatur. Agar tujuan lembaga bisa dilaksanakan dan dapat dikembangkan, ada dua cara yang dapat ditempuh, yaitu, (1) menambah jumlah donatur baru atau (2) menambah jumlah donasi dari setiap donatur.
3. Dengan melakukan aktivitas *fund raising* yang terbukti memberikan dampak positif, secara tidak langsung lembaga tersebut telah meningkatkan atau membangun citra lembaga yang baik dimata masyarakat luas. Dengan mendapatkan dukungan dan simpati tersebut, maka lembaga tidak akan kesulitan untuk mencari donatur penyumbang dana.
4. Kadangkala ada seseorang atau kelompok yang telah berinteraksi dengan aktivitas *fund raising* yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga swadaya masyarakat. Mereka mempunyai kesan yang positif dari kegiatan lembaga tersebut. Akan tetapi, pada saat itu mereka juga tidak memiliki kemampuan untuk memberikan sesuatu kepada lembaga penghimpun dana. Kelompok ini bisa menjadi simpatisan dan pendukung dari kegiatan lembaga. Kelompok seperti ini harus diperhitungkan dalam aktivitas *fund raising*, karena secara natural mereka akan membantu

melalui dukungan juga informasi penting bagi orang-orang yang memerlukan. Dengan demikian, maka lembaga akan mendapatkan jaringan informal yang tentunya sangat menguntungkan dalam aktivitas *fund raising*.

5. Tujuan kelima dari *fund raising* yaitu memuaskan donatur. Karena dengan kepuasan yang didapat, itu sangat mempengaruhi jumlah donasi yang akan diberikan kembali oleh donatur tersebut. Dengan demikian, mereka akan bisa menjadi donatur tetap atau mendonasikan dananya berulang-ulang kali, bahkan menginformasikan kepuasannya terhadap lembaga secara positif kepada orang lain.

K. Ruang Lingkup Penghimpunan Dana

Pada dasarnya *fund raising* tidak hanya semata tentang uang, ruang lingkup dari *fund raising* cukup luas. guna memahami lebih dalam, maka dibutuhkan pengetahuan tentang substansi *fund raising* itu sendiri.

Adapun substansi dari *fund raising* secara ringkas menurut Miftahul Huda, yaitu :

1. Motivasi

Subtansi *fund raising* motivasi dapat diartikan sebagai serangkaian pengetahuan, nilai-nilai, keyakinan, dan alasan-alasan yang mendorong calon donatur untuk mengeluarkan sebagian hartanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Program

Subtansi *fund raising* program yaitu kegiatan dari implementasi visi dan misi lembaga yang jelas sehingga masyarakat mampu tergerak hatinya untuk melakukan penggalangan dana/daya untuk kegiatan sosial.

3. Metode

Subtansi *fund raising* berupa metode dapat diartikan sebagai pola, bentuk atau cara-cara yang dilakukan oleh sebuah lembaga dalam rangka penggalangan dana/daya dari masyarakat dengan penuh kepercayaan, kemudahan, kebanggaan, dan manfaat lebih bagi masyarakat penerima dan donatur (Juwaini, 2005: 5).⁵²

L. Metode Penghimpunan Dana

Dalam melaksanakan kegiatan *fund raising*, banyak metode dan tehnik yang dapat dilakukan. Adapun yang dimaksud dari metode ini adalah suatu bentuk kegiatan yang khas yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam rangka menghimpun dana dari masyarakat. Metode ini pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Metode *fund raising* langsung (*Direct Fund Raising*)

Yang dimaksud metode ini adalah metode yang menggunakan tehnik atau cara yang melibatkan partisipasi wakif (Donatur) secara langsung. Yaitu bentuk-bentuk *fund raising* dimana proses interaksi dan daya akomodasi terhadap respon donatur bisa seketitika langsung

⁵²*Ibid*, Hln. 33-36.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan. Sebagai contoh dari metode ini adalah: *Direct Mail*, *Direct Advertising*, *Tele fund raising*, dan presentasi langsung.

2. Metode *fund raising* tidak langsung (*Indirect Fund Raising*)

Metode ini adalah suatu metode yang menggunakan teknik-teknik atau cara-cara yang tidak melibatkan partisipasi donatur secara langsung. Yaitu bentuk-bentuk *fund raising* dimana tidak dilakukan dengan memberikan akomodasi langsung terhadap respon donatur seketika. Metode ini misalnya dilakukan dengan promosi yang mengarah kepada pembentukan citra lembaga. Sebagai contoh dalam metode ini adalah: *Advertorial*, *Image campaign* dan penyelenggaraan *event*, melalui perantara, menjalin relasi, melalui referensi, dan mediasi para tokoh, dll.⁵³

M. Unsur-Unsur Penghimpunan Dana

Adapun unsur-unsur *fund raising*, sebagaimana dijelaskan Purwanto (2009: 80-110) yaitu berupa analisis kebutuhan, segmentasi, identitas profil donatur, produk, harga biaya transaksi, dan promosi. Dengan penjelasan sebagai berikut :⁵⁴

1. Analisi kebutuhan

Analisis kebutuhan yaitu berisi tentang kesesuaian dengan syariah, laporan dan pertanggung jawaban, manfaat bagi kesejahteraan ummat, pelayanan yang berkualitas, silaturahmi dan komunikasi.

⁵³ Suparman IA, Bendahara Badan Wakaf Indonesia, "Manajemn Fundraising Dalam Penghimpunan Harta Wakaf"(Bagian 1), (<http://bwi.or.id>).Artikel diakses pada tanggal 06 Maret 2009.

⁵⁴ Miftahul Huda, *Lok. Cit*, Hln. 37-38.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Segmentasi Donatur

Segmentasi donatur adalah perorangan, organisasi, dan lembaga berbadan hukum. Meskipun demikian, dilihat dari sudut pandang geografis, segmentasi calon donatur juga dapat dilakukan dengan segmentasi lokal, regional, nasional, dan internasional. Disamping itu, hal ini juga dapat dilihat dari sudut pandang demografis misalnya jenis kelamin, kelompok usia, status perkawinan, dan ukuran keluarga. Selanjutnya secara psikologis dapat dilihat dari status ekonomi, pekerjaan, gaya hidup, hobi, dan sebagainya.

3. Profil calon donatur

Difungsikan untuk mengetahui lebih awal identitas calon donatur itu sendiri. Profil calon donatur perorangan dapat berbentuk biodata atau CV, sedangkan untuk calon donatur organisasi atau lembaga hukum dalam bentuk *company* profil lembaga (Purwanto, 2009: 80-85).

4. Produk

Positioning, atau sering dijelaskan sebagai strategi untuk memenangkan dan menguasai benak donatur dan masyarakat umum melalui program-program yang ditawarkan. Dengan kata lain *positioning* juga untuk membangun dan mendapatkan kepercayaan dari para donatur dan masyarakat umum. Seyogyanya lembaga mempunyai satu atau lebih produk program yang akan ditawarkan kepada para calon donatur.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Harga biaya transaksi

Jumlah donasi atau aset yang disumbangkan maksudnya adalah berapa jumlah aset atau donasi yang disumbangkan sesuai dengan program apa yang dikembangkan oleh lembaga. Penentuan jumlah donasi atau aset merupakan strategi kunci dalam sebuah lembaga sebagai konsekuensi dari regulasi, persaingan, dan rendahnya minat masyarakat untuk menyalurkan sebagian dari hartanya.

6. Promosi

Promosi dari lembaga kepada masyarakat luas sebagai calon donatur digunakan untuk menginformasikan kepada donatur maupun masyarakat umum mengenai produk atau program yang ditawarkan. Promosi ini juga untuk meyakinkan kepada mereka agar bersimpati dan mendukung terhadap kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga. Dalam promosi sudah barang tentu menggunakan metode untuk memenangkan suatu persaingan. *Maintenance* atau upaya lembaga untuk senantiasa menjalin hubungan dengan donatur dan masyarakat luas. Tujuan dari metode ini adalah untuk membangun loyalitas dalam rangka meningkatkan perkembangan lembaga.