

ANALISIS GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN KINERJA KARYAWAN DALAM PENGHIMPUNAN DANA LAZISMU (STUDI KASUS LAZISMU SIDOARJO)

Fadelia Achmad

Prodi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email : fadelia.18072@mhs.unesa.ac.id

Rahma Indrarini

Prodi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email : rahmaindrarini@unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan dari adanya penelitian ini yaitu untuk melihat penerapan *Good Corporate Governance* dengan menerapkan 5 (lima) prinsip yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kesetaraan serta adanya kinerja karyawan pada lembaga amil zakat terhadap pengumpulan dana yang didapat oleh lembaga amil zakat tersebut. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif fenomenologi dengan menggunakan teknik purposive sampling dan dalam pengambilan datanya menggunakan teknik wawancara dan juga observasi. Dalam penelitian ini terdapat 3 narasumber sebagai acuan data wawancara yaitu Ketua Badan Pengurus, Kepala Kantor, dan Muzakki Lazismu Sidoarjo. Hasil penelitian ini didapat bahwa Penerapan *Good Corporate Governance* dan Kinerja Karyawan yang ada sudah diterapkan dengan baik dan benar yang dimana hal tersebut bisa dilihat dari sistem kinerja lembaga yang efektif dan efisien serta juga tingginya pencapaian target yang dilakukan oleh karyawan Lazismu Sidoarjo, namun dikarenakan adanya pandemic covid 19 ini membuat pengumpulan dana pada Lazismu Sidoarjo ini mengalami penurunan yang cukup signifikan.

Kata Kunci : GCG, Prinsip GCG, Kinerja Karyawan, Pengumpulan Dana.

Abstract

The purpose of this study is to see the implementation of Good Corporate Governance by applying 5 principles, and the principles are transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness, and also the performance of employees at the amil zakat institution on fundraising of funds obtained by the amil zakat institution. This study uses a qualitative phenomenological method using purposive sampling technique and in collecting data using interview and observation techniques. In this study, there were 3 sources as a reference for interview data, they are the Chairman of the Governing Body, Head of the Office, and Muzakki Lazismu Sidoarjo. The results of this study showed that the implementation of good corporate governance and employee performance has been implemented properly and correctly, which can be seen from the effective and efficient institutional performance system as well as the high achievement of targets made by Lazismu Sidoarjo employees, but due to a pandemic Covid 19 has caused the collection of funds at Lazismu Sidoarjo to experience a significant decline.

Keywords: GCG, GCG principles, employee performance, fundraisin

1. PENDAHULUAN

Muamalah adalah sebuah ilmu yang mempelajari tentang segala perilaku manusia dalam melengkapi kebutuhan hidupnya dengan tujuan mendapat kedamaian dan kesejahteraan hidup (Munib, 2018). Salah satu bidang dalam muamalah yaitu Ekonomi

islam yang dimana mengandung unsur keutamaan, kebahagiaan dan kesejahteraan sesama umat dan juga menghilangkan adanya jarak antara strata perekonomian pada masyarakat yaitu kaya dan miskin. Kemiskinan menjadi masalah yang tak kunjung usai, namun Islam telah memberi kemudahan dan jalan keluar untuk mengatasi masalah tersebut. Masalah kemiskinan ini bisa diselesaikan dengan zakat, dalam Islam zakat seringkali menjadi instrument untuk menyelaraskan adanya permasalahan perekonomian ini.

Zakat merupakan salah satu rukun islam yang memiliki peran dalam perekonomian umat islam, perintah untuk menunaikan zakat memiliki makna untuk membantu masalah sosial antara lain kemiskinan, kesenjangan ekonomi, kesejahteraan dan kemakmuran umat muslim (Pratama, 2015). Selain itu pemerintah juga mendukung adanya zakat ini dengan mengesahkan Undang-Undang No 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, pengelolaan zakat adalah kegiatan berupa perencanaan, pelaksanaan, dan perkoordinasian dalam pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat.

Pengelolaan zakat dan dana keagamaan lainnya di Indonesia dikelola dan di proses oleh Lembaga Pengelola Zakat (OPZ) yang dibagi menjadi dua yakni badan yang dibentuk oleh pemerintah melalui Undang-Undang yang telah tertera yaitu Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan Lembaga yang dibentuk oleh pihak swasta yakni Lembaga Amil Zakat (LAZ). Oleh karena itu penghimpunan dana berupa zakat, infaq, dan shodaqoh terkumpul pada lembaga tersebut.

Penghimpunan dana adalah sebuah proses yang mempengaruhi muzakki agar mau melakukan amal kebajikan dalam bentuk penyerahan dana atau sumber daya lainnya yang bernilai untuk diserahkan kepada masyarakat yang membutuhkan (Putra 2019). Dalam penghimpunan dana pada LAZ sendiri telah disusun dalam Undang-Undang RI No. 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, didalamnya dijabarkan tentang pengumpulan dana pada pasal 21-24.

Dalam proses penghimpunan dana, sebuah LAZ juga harus diimbangi dengan diterapkannya sebuah manajemen yang efisien dan professional yaitu *Good Corporate Governance* (GCG), GCG yaitu sebuah sistem pemberdayaan lembaga atau perusahaan yang dapat memotivasi terciptanya konsep kerja suatu manajemen yang bersih, transparan, dan professional, dalam prinsip *Good Corporate Governance* ini memiliki 5 prinsip utama yaitu *transparency, akuntability, responsibility, independent, dan fairness* (Kurniasari, 2013). Oleh karena itu pengelolaan LAZ yang sesuai dengan *Good Corporate Governance* yang dimana dapat memberikan figur LAZ yang bisa diandalkan bagi masyarakat, kepercayaan bahwa Lembaga Amil Zakat ini yang berlandas syariah dan dikelola dengan bertanggungjawab serta dapat meningkatkan penghimpunan dana pada LAZ.

Dalam penelitiannya (Nazar, 2017) mengenai penerapan GCG pada penghimpunan dana zakat di lembaga YDSF Surabaya yang menyatakan bahwa lembaga tersebut menerapkan regulasi berupa Standar Akuntansi Keuangan NO 109, dan dari hal tersebut bisa dikatakan pengimplementasian GCG belum dilakukan secara maksimal serta dalam penghimpunan dananya lembaga tersebut juga telah sesuai dengan SK Menteri Agama RI NO.524 tahun 2016 yang dimana hal tersebut digunakan untuk membangun kepercayaan kepada muzakki dalam melakukan transaksi.

Adapun menurut (Permana and Baehaqi, 2018) yang melakukan penelitian tentang manajemen pengelolaan LAZ dengan Prinsip Good Governance yang dimana pada

penelitian tersebut dikatakan bahwa perumusan pedoman good governance pada LAZ bisa mengadopsi darimana prinsip GCG dan dapat disimpulkan bahwa tata kelola yang baik sangat diperlukan oleh LAZ untuk meningkatkan kinerja secara professional.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan (Supatmi *et al.*, 2012). Adanya kinerja karyawan tersebut tergantung pada bagaimana lembaga tersebut memanfaatkan sumber daya manusia yaitu karyawan itu sendiri, dimana untuk mewujudkan hasil kinerja karyawan tersebut secara maksimal, lembaga tersebut juga harus memerhatikan berbagai keadaan yang dapat memengaruhi kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) itu sendiri. Faktor kinerja ini dilandasi oleh beberapa hal antara lain seperti jelas atau tidak jelasnya suatu manajemen pada lembaga tersebut, lembaga dengan pola manajemen yang baik akan memberikan jaminan hak kepada para karyawan.

Menurut (Amri *et al.*, 2016) dalam penelitian mereka tentang pengaruh Good Corporate Governance terhadap kinerja karyawan PT. Aditec Cakrawiyasa Semarang disimpulkan bahwasannya analisis data yang didapat yaitu adanya pengaruh positif dari variable GCG terhadap kinerja karyawan yang dimana hal tersebut mengartikan bahwa jika penerapan GCG itu bagus maka kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Lazismu Sidoarjo adalah sebuah lembaga amil zakat yang dinaungi oleh Muhammadiyah untuk memfasilitasi masyarakat dalam membayar zakat dan juga pendistribusian serta pendayagunaan zakat untuk masyarakat muslim itu sendiri. Dipilihnya Lazismu Sidoarjo karena Lazismu Sidoarjo adalah LAZ terbesar ke 2 di Sidoarjo setelah Baznas serta banyaknya program kerja yang diusung hingga bisa dirasakan masyarakat di Sidoarjo.

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengimplementasian sistem GCG dan kinerja karyawan dalam penghimpunan dana yang ada pada Lazismu Sidoarjo berupa peningkatan atau terjadi penurunan. Apabila pada penelitian sebelumnya lebih berfokus pada sistem good governance yang diterapkan pada LAZ maka pada penelitian ini peneliti menambahkan kinerja karyawan sebagai poin tambahan dalam penelitian agar bisa melihat apakah selain penerapan GCG, LAZ juga harus mampu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimana pada kinerja karyawan dapat andil dalam penghimpunan dana pada LAZ.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan berupa penelitian lapangan (*field research*) yang dimana menggunakan metode kualitatif, yaitu berupa metode penelitian yang meneliti satu kelompok, manusia, objek, suatu kondisi dalam bentuk deskriptif (Nazir, 2003). Metode kualitatif ini cenderung menggunakan analisa, proses dan makna yang ada pada penelitian ini lebih di tonjolkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode fenomenologi. Metode fenomenologi merupakan metode yang memperhatikan dan meneliti sebuah fenomena yang akan diteliti dari berbagai aspek subjektif dan objektif (Ikhwan, 2015). Fenomena disini dilihat dari apakah prinsip GCG dan kinerja karyawan ini menjadi salah satu factor akan adanya penghimpunan dana di Lazismu Sidoarjo.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *purposive sampling* yang dimana dalam teknik ini berupa pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, seperti orang tersebut adalah orang yang paham dengan data yang kita inginkan (Sugiyono, 2009). Pemilihan teknik ini dikarenakan keterbatasan waktu dan tenaga

sehingga tidak bisa menjangkau sampel yang terlalu luas. Adapun kriteria yang digunakan untuk narasumber yaitu pegawai/donatur Lazismu, sudah mengenal Lazismu Sidoarjo > 3 tahun, dan paham akan sistem kerja Lazismu Sidoarjo. Pengambilan objek penelitian ini berjumlah tiga responden yang terdiri dari Kepala Badan Pengawas, Kepala Kantor, dan Muzakki.

Dalam pengambilan data ini peneliti menggunakan teknik wawancara yaitu wawancara semi berstruktur untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, wawancara semi berstruktur ini lebih bebas dan dapat menghemat waktu karena instrument wawancara tidak formal dan bisa disesuaikan (Zuhri, 2020). Tahapan yang dilakukan yaitu dengan cara mengajukan surat izin penelitian terdahulu kepada lembaga terkait lalu akan ditentukan oleh lembaga kapan bisa melakukan wawancara. Wawancara pada narasumber ini dilakukan pada tanggal 7 Januari 2022 dan bertempat di Lazismu Sidoarjo. Selain melakukan wawancara peneliti juga menggunakan metode observasi dan dokumentasi yang dimana keduanya juga menunjang hasil data yang didapat.

Teknik pengambilan data yang digunakan adalah triangulasi sebagai validitas data. Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber data yaitu menggali menggali kebenaran informasi tertentu melalui beberapa metode dan sumber data seperti selain wawancara terdapat juga observasi, arsip, dan dokumen lainnya. Penggunaan triangulasi ini dilakukan guna untuk membandingkan hasil data antara responden satu dengan lainnya pada Lazismu Sidoarjo. Dalam analisis datanya peneliti menggunakan analisis data mengalir sebagaimana yang dikatakan Miles dan Huberman yakni reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk melihat pengimplementasian GCG yang ada di Lazismu dan adanya kinerja karyawan yang dapat memengaruhi penghimpunan dana yang ada, apakah bisa dikatakan meningkat atau mungkin mengalami penurunan. Berikut dari hasil penelitian yang didapat:

Prinsip Good Corporate Governance pada Lazismu Sidoarjo

Penerapan tatakelola yang baik pada LAZ yang bisa berpedoman pada prinsip GCG dirasa sangat baik digunakan karena bisa membangun reputai yang baik dimata publik (Permana and Baehaqi, 2018). GCG sebagai sistem yang digunakan “*board*” untuk megarahkan dan mengendalikan serta mengawasi pengelolaan sumberdaya agar efektif dan efisien (Anwar, 2012).

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan terkait GCG yang ada pada Lazismu Sidoarjo, terdapat beberapa poin atau prinsip yang digunakan oleh Lazismu Sidoarjo ini, adapun beberapa prinsip tersebut yaitu transparansi, akuntabilitas, keadilan, kepatuhan, dan kemandirian. Dalam penerapan prinsip tersebut bisa dilihat bahwasannya penerap prinsip GCG dirasa dapat menumbuhkan kepercayaan antara lembaga dan donatur serta muzakki pada LAZ yang bersangkutan. Adapun tanggapan dari narasumber terkait dengan prinsip transparansi yang ada.

Transparansi

Transparansi merupakan keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi yang relevan tentang perusahaan (Kaihatu, 2006). Adapun tanggapan responden terkait transparansi sebagai berikut:

“Transparansi yang dilakukan oleh Lazismu bisa dibilang aktif melalui berbagai media, salah satunya melalui majalah “Mata Hati” yang memang diterbitkan oleh Lazismu setiap bulannya untuk diberikan kepada donatur sebagai bukti pendayagunaan dana yang ada di Lazismu. Ada juga bentuk transparansi yaitu Audit Tahunan yang dilakukan oleh akuntan pusat di Jakarta. Dan dari transparansi itu diharapkan dapat membangun kepercayaan donatur kepada Lazismu.” (Kepala Badan Pengawas)

“Sistem transparansi yang dilakukan sangat terbuka bagi stakeholders ataupun donatur, hal tersebut terbukti dengan Lazismu selalu memberikan laporan tentang berbagai program kerjanya melalui majalah yang diterbitkan setiap bulan. Dan juga ada grup donatur guna memberikan berbagai informasi kepada donatur yang ada pada Lazismu, selain majalah dan grup whatsapp Lazismu juga memberikan keterbukaan kepada masyarakat dalam mengakses berbagai informasi melalui media sosial seperti instagram dan facebook.” (Kepala Kantor)

“Transparansi yang diberikan kepada donatur seperti saya cenderung cukup transparan karna saya bisa mengetahui alokasi dana yang dilakukan oleh Lazismu dengan cukup jelas.” (Muzakki)

Dari hasil yang didapatkan dari narasumber terkait menyatakan bahwa Lazismu Sidoarjo telah mengaplikasikan prinsip transparansi, hal tersebut bisa dilihat dengan tata kelola informasi untuk pemangku kepentingan agar membangun kepercayaan antar *stakeholders* dengan lembaga Lazismu Sidoarjo. Lazismu Sidoarjo menyajikan sistem transparansi ini dengan beberapa cara seperti online dan offline. Lazismu Sidoarjo menggunakan media online menggunakan beberapa media sosial seperti instagram dan whatsapp, selain dua aplikasi tersebut, Lazismu Sidoarjo juga mengeluarkan website resmi yang didalamnya terdapat beberapa informasi yang mudah dijangkau. Selain online Lazismu Sidoarjo juga menyediakan transparansi yang berupa offline dimana hal tersebut dapat dilihat melalui media cetak majalah “Mata Hati” yang akan dirilis oleh Lazismu setiap bulannya dan akan diberikan kepada donatur tetap.

Akuntabilitas

Akuntabilitas dalam prinsip ini yaitu sebuah kejelasan fungsi struktur dan pertanggungjawaban perusahaan sehingga pengelolaan berjalan dengan efektif (Kaihatu 2006), berikut merupakan tanggapan narasumber terkait prinsip akuntabilitas:

“Sesuai dengan fungsi awal Lazismu dimana Lazismu sebagai badan zakat dibawah naungan Muhammadiyah, akan tetapi selain bergerak dibidang zakat, Lazismu juga bergerak dibidang kemanusiaan dan sosial seperti, membantu masyarakat dalam berbagai bidang seperti ekonomi, pendidikan, dan kesehatan serta banyak lagi sehingga bisa dibiayai Lazismu adalah lembaga zakat dan pendayagunaan masyarakat.” (Kepala Bidang Pengawas)

“Lazismu daerah yang dibawah oleh wilayah sehingga ada laporan keuangan per semester, serta laporan pentasarufan (penyaluran ZIS) sehingga seragam dari wilayah, dan juga diaudit oleh akuntanpublik di Jakarta. Dan Lazismu Jawa Timur di anugrahi terbaik. Dan diakhir tahun ada juga kas opname begitu.” (Kepala Kantor)

“Saya tidak terlalu paham ya akan hal tersebut, namun saya paham bahwasannya pengelolaan yang ada di Lazismu sudah cukup baik dalam bidang pengelolaan program yang diusung.” (Muzakki)

Dengan demikian diketahui bahwasannya akuntabilitas yang diaplikasikan oleh Lazismu Sidoarjo sudah baik dan berjalan dengan sesuai ketentuan yang ada. Hal ini bisa terlihat dari bagaimana Lazismu bertanggung jawab atas kinerja yang ada kepada BAZNAS Daerah dan DEPAG serta dibuatnya aturan AD ART pada Lazismu Pusat dalam mengatur tata kelola lembaga pada Lazismu.

Pertanggungjawaban

Pertanggungjawaban yaitu kesesuaian pada pengelolaan lembaga pada prinsip peraturan perlembagaan dan perundang-undangan yang berlaku (Permana and Baehaqi 2018). Adapun hasil wawancara narasumber terkait prinsip pertanggung jawaban:

“Pertanggungjawaban Lazismu kepada pusat salah satunya adalah dengan mengadakan audit tahunan di Jakarta serta adanya pemberian laporan kepada BAZNAS dan DEPAG.” (Ketua Badan Pengurus)

“Melalui sistem akuntansi yang akuntabel dan hasil audit yang telah dicek keabsahannya dan melalui hal tersebut nantinya hasil audit tersebut akan di sebarkan melalui majalah atau laman-laman media yang digunakan Lazismu pusat.” (Kepala Kantor)

“Saya rasa sudah cukup baik ya, mulai dari bagaimana mereka mengalokasikan dana donatur hingga transparansi yang dilakukan semuanya sudah cukup jelas.” (Muzakki)

Oleh karena itu dalam pertanggungjawabannya bisa dilihat bahwasannya secara keseluruhan pertanggungjawaban Lazismu sudah baik, dari segi pertanggungjawaban kepada pimpinan pusat, pemerintah, ataupun muzakki dan donatur juga sudah baik dan sudah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada. Adapun bentuk tanggungjawab terhadap laporan akhir yaitu sistem akuntansi yang akuntabel sehingga bisa dipertanggungjawabkan keabsahannya dan kebenarannya sehingga muncul istilah WTP (Wajar Tanpa Pengecualian), selain zakat Lazismu juga ambil bagian dalam berbagai program kerja salah satunya adalah dalam bidang sosial sebagai bentuk dari tanggungjawab sesama umat islam/manusia.

Kemandirian

Kemandirian dimana sebuah keadaan perusahaan dikelola secara profesional tanpa adanya kepentingan dan pengaruh dari pihak manajemen yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang tidak sesuai (Kaihatu 2006). Berikut tanggapan narasumber terkait adanya prinsip kemandirian ini:

“Tentunya di Lazismu ini tidak ada sangkut paut dengan lembaga politik manapun ya, kamu netral sekali welcome dengan semua orang dengan atau tanpa latar belakang politik, namun tentunya Lazismu tidak ikut campur dengan kepentingan politik tersebut, Lazismu hanya berfokus untuk melakukan penanganan zakat serta infaq shadaqah begitu. Lazismu harus terbebas dari berbagai hal politik karna

nantinya pasti akan ada kepentingan-kepentingan diluar visi misi lazismu itu sendiri. Harus independen dan tetap sesuai prosedur.” (Kepala Badan Pengawas)

“Berdiri sendiri namun tetap dinaungi oleh pimpinan Muhammadiyah daerah begitu, kita juga ada lembaga dari pusat tapi dalam pentasarufan juga berkerja sama dengan lembaga majelis yang ada di Sidoarjo dan lembaga Muhammadiyah lainnya.” (Kepala Kantor)

“Saya rasa dalam penerapannya tentunya harus dilakukan ya agar tercipta sebuah kinerja lembaga yang murni”(muzakki)

Penerapan prinsip kemandirian pada Lazismu Sidoarjo ini sudah baik dan benar. Terutama dalam pemberian layanan kepada masyarakat baik dari kalangan Muhammadiyah ataupun dari kalangan umum tanpa adanya tekanan dari pihak manapun seperti halnya saat ada muzakki yang membayarkan zakatnya Lazismu tidak menawarkan berbagai barang dan donasi sumbangan dari lembaga lain sehingga muzakki dan donatur terfokus dengan Lazismu.

Dalam pengambilan keputusan pun Lazismu bersifat objektif serta terbebas dari tekanan pihak manapun. Dalam pelaksanaan tugas dan pengelolaan zakat dan dana keagamaan lainnyapun Lazismu sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan juga telah sesuai dengan AD dan ART yang telah diciptakan oleh aturan pusat Muhammadiyah. Hal tersebut bisa dilihat dengan adanya penyesuaian terhadap tugas yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari karyawan tersebut hal tersebut dilakukan agar memudahkan kinerja pada Lazismu.

Kewajaran

Adapun penerapan prinsip kewajaran yang dimana dalam prinsip ini megaju kepada kesetaraan dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang telah ada (Kaihatu, 2006). Adapun hasil wawancara dengan narasumber sebagai berikut:

“Dalam pemeberian zakat atau bantuan di Lazismu ini tentunya sudah sesuai dengan syariat dan merata antara penerima satu dengan lainnya sesuai dengan aturan yang ada pada al-quran dan hadist, selain itu Lazismu juga sudah patuh dengan peraturan pemerintah sebagai mana yang ada I pusat dengan diawasi oleh BAZNAS daerah” (Kepala Badan Pengawas)

“Kinerja Lazismu sudah disesuaikan dengan AD dan ART yang ada pada Muhammadiyah pusat serta sesuai dengan UU yang ada dan diawasi oleh BAZNAS” (Kepala Kantor)

“Tentunya jika lembaga amil ini besar cakupannya harus sesuai dengan peraturan yang ada” (Muzakki)

Berdasarkan hasil data yang didapatkan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwasannya penerapan prinsip kewajaran yang digunakan pada Lazismu itu sudah dirasa baik, hal tersebut di dukung dengan adanya tempat pemberian sarana kritik dan saran melalui berbagai sarana seperti bisa langsung datang ke kantor Lazismu atau juga dapat disampaikan melalui beberapa laman media sosial milik Lazismu dan website resmi Lazismu Sidoarjo serta dalam tindakan operational lembaga juga sudah sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada baik menurut AD ART Muhammadiyah ataupun UU Nomer

23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat yang juga diawasi oleh pemerintah melalui BAZNAS.

Kinerja Karyawan pada Lazismu Sidoarjo

Kinerja merupakan sebuah pencapaian yang telah didapat oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. (Sandy, 2016). Adapun tanggapan narasumber dalam wawancara yang dilakukan di Lazismu Sidoarjo pada tanggal 7 Januari 2022 terkait dengan adanya kinerja karyawan ini yaitu:

“Kualitas SDM itu penting bagi setiap lembaga ya, jadi tentunya kinerja karyawan yang bagus sangat memengaruhi kinerja lembaga tersebut juga” (Ketua Badan Pengurus)

“Tentunya kinerja karyawan ini memiliki poin utama yaitu kualitas SDM ya, kualitas SDM yang ada di Lazismu ini sudah bagus dan baik sehingga tercipta kinerja yang baik” (kepala Kantor)

“Tentu kinerja karyawan itu SDM dengan kualitas yang baik agar terciptanyakeseimbangan kerja pada lembaga” (Muzakki)

Sehingga dapat dikatakan penerapan kinerja karyawan yang ada pada Lazismu ini sudah baik adanya, hal ini dapat dilihat dari bagaimana Lazismu menilai kinerja karyawan dengan beberapa poin seperti absensi ketepatan waktu, on time dalam menyelesaikan pekerjaan, dan pencapaian target yang telah ditetapkan. Dari beberapa poin penilaian tersebut Lazismu bisa mengoptimalkan SDM dan kinerja lembaga menjadi lebih maksimal.

Semenjak adanya kasus pandemi COVID 19 Lazismu terus menggencarkan berbagai inovasi pada seluruh karyawan untuk bisa bertahan di masa yang susah tersebut, Lazismu Sidoarjo juga memberikan berbagai fasilitas untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada pada Lazismu Sidoarjo, Peningkatan kualitas itu berupa pemberian pelatihan bagi seluruh karyawan baik *softskill* atau *hardskill*. Dari hasil pelatihan itu Lazismu Sidoarjo berhasil membuat inovasi baru untuk memudahkan muzakki dan donatur dalam melakukan transaksi dengan Lazismu Sidoarjo serta berbagai program kerja dengan institusi lain.

Adapun beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh SDM Lazismu sebagai bentuk saran dalam program meningkatkan penghimpunan dana yaitu (1) motivasi dan pola berzakat pada masyarakat muslim sangat memengaruhi peningkatan ZIS, masyarakat muslim memberikan ZIS pada pengelola zakat yang dipercayainya, oleh karena itu Lazismu harus semakin meningkatkan kualitas lembaga agar kepercayaan pada masyarakat terus meningkat. (2) Pemasaran lembaga ini bisa dengan cara Lazismu menggerakkan sosialisasi pada masyarakat dan mengenalkan lembaga mereka kepada masyarakat luas agar semakin dikenal dan dipercayai oleh masyarakat. (3) Membentuk market leader dengan maksud Lazismu harus memiliki sebuah keunggulan lebih dibanding dengan LAZ lain, baik dari segi program kerja atau fasilitas yang diberikan.

Al-Quran yang merupakan asas paling penting dalam berilmu juga membahas akan adanya sistem *Good Corporate Governance* dan kinerja karyawan ini, contohnya ada pada QS Al - Isra ayat 84 dan 36:

قُلْ كُلُّ يَعْْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۖ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ؕ

Artinya: Katakanlah (Muhammad), "Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing." Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya. (qs. Al-Isra:84)

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya: Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya. (QS. Al-Isra:36)

Adanya dua ayat tersebut menyatakan bahwa seharusnya sebuah lembaga syariah dalam pengerjaannya dapat dipertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar, dengan memperhitungkan pemangku kepentingan atau *stakeholders* serta masyarakat pada umumnya.

Penghimpunan Dana Lazismu

Penghimpunan dana adalah sebuah proses yang mempengaruhi muzakki agar mau melakukan amal kebajikan dalam bentuk penyerahan dana atau sumber daya lainnya yang bernilai untuk diserahkan kepada masyarakat yang membutuhkan (Putra 2019). Dalam penghimpunan dana pada LAZ sendiri telah disusun dalam Undang-Undang RI No. 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat yang didalamnya dijabarkan tentang pengumpulan dana itu sendiri (pasal 21-24), dalam Lazismu sendiri bentuk penghimpunan dana yang ada yaitu berupa zakat, infaq, dan shodaqoh yang didapat beberapa cara antar lain dengan kerjasama antar lembaga dana donasi yang berasal dari donatur yang ada pada Lazismu Sidoarjo.

Adapun beberapa hasil wawancara yang dilakukan dengan narasumber terkait dengan adanya penerapan prinsip GCG dan adanya kinerja karyawan pada Lazismu Sidoarjo sebagai berikut:

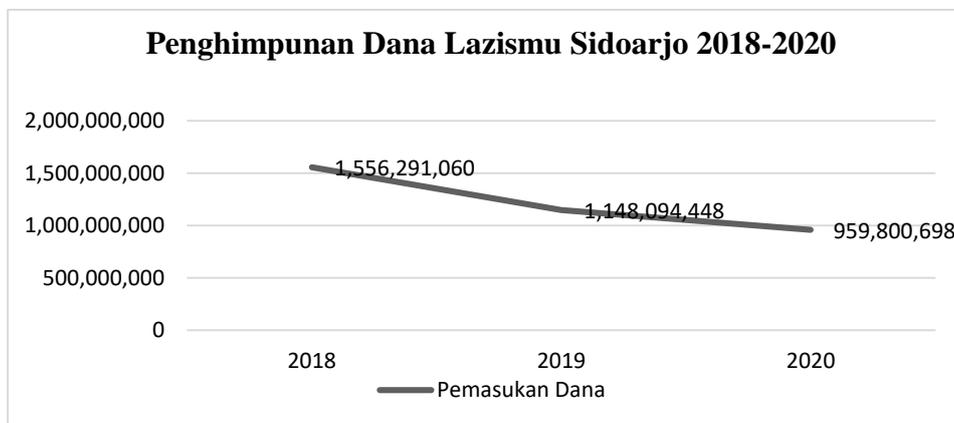
"Dengan adanya penerapan GCG dan kinerja karyawan yang terus diperbaiki dalam Lazismu ini sudah dilakukan sebaik mungkin, hal tersebut bisa dilihat dari adanya peningkatan donatur dan muzakki pada setiap tahunnya, memang tidak terlalu banyak namun hal tersebut sudah bisa dikatakan baik. Dengan adanya prinsip GCG yang ada di Lazismu juga kami sangat berhati-hati dalam menyampaikan seluruh informasi kepada donatur ataupun pimpinan pusat agar menjaga kepercayaan yang telah ada antara Lazismu dan pihak terkait begitu." (Ketua Badan Pengurus)

"Untuk penerapan adanya GCG dan kinerja karyawan ini tentunya sudah baik ya, kami selaku karyawan juga selalu melakukan kinerja dengan optimal dengan selalu melakukan inovasi yang baik agar donatur dan muzakki selalu menggunakan jasa kami, dengan adanya GCG juga memudahkan kami lembaga dalam membangun branding kepada masyarakat." (Kepala Kantor)

"Adanya penerapan GCG dan kinerja karyawan yang ada di Lazismu sebenarnya saya kurang paham ya mbak, akan tetapi dari segi pelayanan saya rasa sudah baik dan setiap bulannya saya juga mendapat laporan tentang info-info zakat atau sumbangan serta program kerja yang ada di Lazismu Sidoarjo jadi saya rasa sudah baik dan bagus performa lembaga tersebut." (Muzakki)

Dari situlah dimana adanya penerapan prinsip GCG dalam membantu sistem manajemen lembaga dalam mengelola dan menjaga loyalitas donatur dan muzakki sehingga penghimpunan dana yang terkumpul tetap berjalan, sama halnya dengan GCG, pengaruh adanya kinerja karyawan ini dimana SDM pada Lazismu ini harus sigap dengan adanya perubahan dimana pada pandemi ini SDM yang ada harus membuat inovasi baru agar membuat penghimpunan dana ini terus berlanjut dan mengalami kenaikan yang signifikan.

Akan tetapi berdasarkan data yang didapatkan bahwasannya adanya penurunan jumlah penghimpunan dana yang ada di Lazismu setiap tahunnya yang dihitung dari tahun 2018 hingga 2020. Penurunan yang terjadi ini dinilai cukup signifikan karena Lazismu sendiri sudah mengoptimalkan kinerja lembaga antaran lain lembaga internal Muhammadiyah ataupun dari luar Muhammadiyah. Berikut table perolehan penghimpunan dana Lazismu Sidoarjo terhitung dari tahun 2018-2020:



Gambar 1. Grafik Penghimpunan Dana Lazismu
Sumber : Lazismu Sidoarjo

Dari hasil grafik tersebut bisa dilihat bahwasannya pada tahun 2018 Lazismu berada pada puncak penghimpunan dana yang dimana penghimpunan dana yang didapat sebanyak Rp. 1.556.291.060, lalu pada tahun 2019 Lazismu mengalami sedikit penurunan dengan perolehan penghimpunan dana sebanyak Rp. 1.148.094.448 namun hal tersebut dianggap normal oleh Lazismu Sidoarjo, puncak penurunan yang terjadi pada penghimpunan dana Lazismu ada pada tahun 2020 yang dimana penurunan penghimpunan dana menyentuh Rp. 959.800.698.

Adanya penurunan penghimpunan dana pada 2020 pada Lazismu ini dikarenakan adanya beberapa faktor seperti terjadinya pandemi COVID-19 yang dimana hal tersebut menyebabkan berkurangnya donatur yang ada di Lazismu, berkurangnya donatur ini disebabkan oleh masalah ekonomi yang dialami oleh donatur tersebut selama terjadinya pandemi COVID-19 ini. Faktor penyebab lain yang menyebabkan menurunnya penghimpunan dana Lazismu Sidoarjo ini juga dikarenakan adanya pembatasan gerak lembaga dalam melakukan dakwah dan program kerja dalam memenuhi protocol COVID-19 yaitu Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang diselenggarakan pemerintah.

Dari pemaparan tiga poin tersebut bisa dilihat bahwasannya penggunaan prinsip GCG pada LAZ sudah sangat baik dengan memenuhi setiap prinsipnya berupa adanya

transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kesetaraan, dari penerapan tersebut bisa dilihat bahwasannya penerapan GCG dapat membantu Lazismu Sidoarjo menciptakan citra yang baik pada masyarakat sehingga semakin tinggi tingkat kepercayaan masyarakat kepada Lazismu Sidoarjo sehingga dari situ bisa dikatakan GCG bisa membantu Penghimpunan dana yang ada di Lazismu Sidoarjo. Hal ini sesuai dengan apa yang ada pada penelitian sebelumnya oleh (Nazar 2017) bahwasannya penerapan gcg dapat memberikan citra yang baik kepada masyarakat.

Pada kinerja karyawan bisa dilihat bahwasannya sumber daya manusia yang ada pada Lazismu Sidoarjo sudah sangat bagus dan tertata rapi, evaluasi karyawan yang dilakukan setiap bulan juga menjadi acuan untuk memperbaiki kualitas SDM Lazismu dan ditambah lagi dengan adanya *upgradeskill* yang rutin digelar setiap tahunnya untuk menambah kemampuan SDM Lazismu Sidoarjo. Semakin baik kinerja karyawan yang ada pada sebuah lembaga akan menambah nilai lebih pada lembaga tersebut, dan tentunya hal tersebut bisa menjadi salah satu faktor untuk penghimpunan dana pada Lazismu Sidoarjo.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bisa disimpulkan bahwasannya analisis GCG dan kinerja karyawan terhadap penghimpunan dana yang diterapkan oleh Lazismu sudah baik dan benar. Hal ini bisa dilihat dengan penerapan 5 prinsip GCG yang digunakan oleh Lazismu yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kesetaraan. Penerapan 5 prinsip itu dinilai sudah dapat memaksimalkan kinerja lembaga menjadi efisien dan ekonomis serta dapat memberi citra yang baik kepada masyarakat dan membuat masyarakat tertarik untuk menjadi donatur dan muzakki di Lazismu Sidoarjo.

Kinerja karyawan yang ada di Lazismu Sidoarjo juga sudah dirasa bagus dan baik, penilaian karyawan dan evaluasi yang dilakukan setiap bulannya membuat SDM yang ada di Lazismu juga terus berkembang, penentuan latar belakang pegawai dan *jobdesc* juga memengaruhi kinerja karyawan di Lazismu karena dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang ada. Bagusnya kinerja karyawan di Lazismu Sidoarjo ini bisa dilihat dari bugusnya pelayanan yang diberikan Lazismu kepada muzakki dan donatur yang ada, serta inovasi yang dilakukan seperti adanya program jemput zakat, dan pemberian bantuan kepada masyarakat yang mengalami isolasi mandiri serta berkerja sama dengan berbagai instansi lain.

Pada penghimpunan dana yang ada selama tahun 2018 hingga 2020 bahwasannya terjadi penurunan selama rentan waktu tersebut, hal tersebut terjadi bukan karena gagal penerapan GCG atau kurangnya kinerja karyawan melainkan dikarenakan adanya faktor eksternal yaitu pandemic COVID 19 yang membuat banyak donatur dan muzakki yang mengundurkan diri dikarenakan masalah perekonomian mereka dan adanya penerapan program pemerintah yaitu PSBB yang dimana dari kegiatan tersebut membuat terbatasnya ruang gerak Lazismu Sidoarjo dalam melakukan program kerja. Diharapkan kedepannya Lazismu mampu menjangkau lebih banyak lagi kalangan masyarakat serta melebarkan sayap tidak hanyadari segi zakat namun juga berbagai bidang lainnya.

5. REFERENSI

- Amri, Saiful, Andi Tri Haryono, and M. Mukery Warso. 2016. "Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aditec Cakrawiyasa Semarang." *Journal of Management* 02(02):9.
- Anwar, Achmad Syaiful Hidayat. 2012. "Model Tatakelola Badan Dan Lembaga Amil Zakat Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat (Studi Pada Badan/Lembaga Amil Zakat Di Kota Malang)." *Jurnal Humanity* 7(2):1-13.
- Ikhwan, Afiful. 2015. "Teori Dasar Metode Studi Islam (Pembacaan Atas Pemikiran Charles J. Adams Dan Richard C. Martin)." *Jurnal At-Tasyrih* 1(1):82-110.
- Kaihatu, Thomas. 2006. "Good Corporate Governance Dan Penerapannya Di Indonesia." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.8, NO. 1, Maret 2006: 1-9* 61:407.
- Kurniasari, Suci Sabriyana. 2013. "Analisis Implementasi Good Corporate Governance Pada Organisasi Pengelola Zakat Di Yogyakarta." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689-99.
- Munib, Abdul. 2018. "Hukum Islam dan Muamalah (Asas-Asas Hukum Islam Dalam Bidang Muamalah)." *Al-Ulum : Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Ke Islaman* 5(1):72-80. doi: 10.31102/alulum.5.1.2018.72-80.
- Nazar, Muhammad. 2017. "Penerapan Good Corporate Governance Pada Penghimpunan Dana Zakat Di Lembaga 'Ydsf' Kota Surabaya." *Eprints.Perbanas.Ac.Id* 21.
- Nazir, Moch. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permana, Agus, and Ahmad Baehaqi. 2018. "Manajemen Pengelolaan Lembaga Amil Zakat Dengan Prinsip Good Governance." *Al-Masraf : Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan* 3(2):117-31.
- Pratama, Yoghi Citra. 2015. "Peran Zakat Dalam Penanggulangan Kemiskinan (Studi Kasus: Program Zakat Produktif Pada Badan Amil Zakat Nasional)." *Tauhidinomics: Journal of Islamic Banking and Economics* 1(1):93-104.
- Putra, Trisno Wardy. 2019. "Penghimpunan Dana Zakat Infak Dan Sedekah Di Badan Amil Zakat Nasional." *Laa Maisyir* 6(2):247.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimram, and Hamidah Nayati Utami. 2012. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Profit* 7(1):25-37.
- Zuhri, Hartomi Maulana & Muhammad. 2020. "AnaliMuklisin, Muklisin. 'Strategi Pengelolaan Zakat Dalam Upaya Pengembangan Usaha Produktif (Studi Kasus Pada BAZNAS Kabupaten Bungo).' JURIS (Jurnal Ilmiah Syariah), Vol. 17, No. 2, 2018, p. 205, Doi:10.31958/Juris.V17i2.1174.Sis Implementasi Good Ami." *Al Tijarah* 6(2):154-72.