

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di tengah tantangan kompleks yang dihadapi oleh masyarakat global, lembaga Zakat, Infaq, dan Sedekah (LAZIS) telah memegang peranan penting sebagai penopang bagi mereka yang kurang beruntung. LAZIS bukan sekadar penyalur dana, tetapi juga menjadi harapan bagi jutaan orang yang menghadapi keterbatasan dan kesulitan hidup.¹ Sejak zaman dahulu, peran mulia LAZIS terus berlanjut dengan menghubungkan para dermawan yang bermurah hati dengan mereka yang membutuhkan, menjadikan tali kasih yang menghubungkan keduanya.² Di Indonesia, termasuk di Kota Madiun, meskipun LAZIS telah berkembang dalam jumlah dan penyebarannya, tantangan untuk meningkatkan kualitas dan menyesuaikan diri dengan perubahan zaman masih ada.

Dalam menjalankan amanah pengelolaan dana, LAZIS tidak hanya menekankan profesionalisme dan akuntabilitas, tetapi juga nilai-nilai emosional dan spiritual. Keterikatan pada nilai-nilai tersebut menjadi fondasi utama dalam menjaga kepercayaan para dermawan dan masyarakat penerima manfaat. Dengan kepedulian dan keikhlasan, setiap penyaluran dana dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan integritas.

¹ Mardani, *Fiqih Ekonomi Syariah : Fiqh Muamalah* (Jakarta: Kencana, 2016), 31.

² Sulistyowati, "Settlement Of Non-Performing Lending in Sharia Banking Through KPKNL Surabaya From The Perspective of Islamic Law," *Al-Daulah : Jurnal Hukum dan Perundangan Islam* 11, no 2 (2021): 45-61, <https://doi.org/10.31603/cakrawala.3983>.

Profesionalisme dan akuntabilitas yang dijunjung tinggi oleh LAZIS tidak hanya menjadi kewajiban formal, tetapi juga merupakan cermin dari komitmen yang kuat untuk memelihara kepercayaan dan amanah dari para donatur. Tidak hanya untuk bisa memperkuat profesionalisme dan akuntabilitas, keberadaan nilai-nilai emosional dan spiritual membawa dimensi kemanusiaan yang mendalam dalam setiap interaksi dan program LAZIS.³ Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an:

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

Artinya : “Perumpamaan orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah adalah serupa dengan sebutir benih yang menumbuhkan tujuh bulir, di tiap-tiap bulir ada seratus biji. Allah melipat gandakan bagi siapa yang Dia kehendaki. Allah Maha Luas (kurnia-Nya) lagi Maha Mengetahui." Ayat ini mencerminkan pentingnya kepedulian dan keikhlasan dalam beramal, serta janji Allah untuk melipatgandakan balasan bagi mereka yang bersedekah di jalan-Nya.” (Al-Baqarah : 261)⁴

Ayat di atas mencerminkan pentingnya kepedulian dan keikhlasan dalam beramal, serta janji Allah untuk melipatgandakan balasan bagi mereka yang bersedekah di jalan-Nya.⁵ Kualitas layanan dan bantuan yang diberikan oleh LAZIS tidak sekadar bersifat transaksional, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai kasih sayang, kepedulian, dan solidaritas. LAZIS menjadi lebih dari sekadar lembaga yang mengelola dana amal, melainkan juga menjadi wahana untuk menyebarkan kebaikan, harapan, dan keadilan

³ Sulistyowati, “Hajj Fund Investment Development Strategy Sharia Investment Management Perspective,” *El Dinar : Jurnal Keuangan & Perbankan Syariah* 10, No. 5 (2022): 148–62, <https://doi.org/10.18860/ed.v10i2.16318>.

⁴ Agus Hidayatulloh, penerj., *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata* (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2015), 385.

⁵ Hasbi Ash-Shidqy, *Pengantar Ilmu Fiqh* (Semarang: Penerbit Nus Media, 2013), 13.

sosial dalam masyarakat. Dengan memadukan profesionalisme, akuntabilitas, serta nilai-nilai emosional dan spiritual yang tinggi, LAZIS mampu menjawab tantangan zaman dengan lebih baik dan memberikan dampak yang lebih positif bagi masyarakat yang membutuhkan uluran tangan.⁶ Maka, penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) berbasis *Emotional and Spiritual Quotient* (ESQ) jadi sangat penting agar SDM yang berkualitas dan sesuai dengan prinsip syariah dapat hadir dalam LAZIS.

Menurut Riska Franita, GCG adalah seperangkat praktik, prinsip, dan standar yang dipergunakan untuk mengelola dan mengendalikan perusahaan atau organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan transparansi, akuntabilitas, integritas, dan keadilan dalam pengambilan keputusan dan operasional.⁷ Menurut Daniri, terdapat beberapa indikator yang diimplementasikan dalam lembaga zakat guna bisa menjalankan prinsip GCG dengan baik mencakup keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), profesionalisme (*professionalism*), kewajaran (*fairness*), dan pertanggungjawaban (*responsibility*).⁸ Namun, terkadang, aspek ESQ belum sepenuhnya terintegrasi dalam penerapan GCG, padahal ESQ mencakup kemampuan mengelola diri dan berinteraksi dengan orang lain secara emosional dan spiritual yang tinggi.⁹

⁶ Ahmad Kudhori dan Lutfiyah Dwi Setia, "Implementasi Software Accounting Dalam Mewujudkan Pertanggungjawaban Keuangan Dan Akuntabilitas Publik Bagi LazisMu Kabupaten Madiun," *Jurnal Daya Mas* 4 (2019): 32.

⁷ Riska Franita, *Mekanisme Good Corporate Governance dan Nilai Perusahaan* (Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, 2018), 12.

⁸ Mas Achmad Daniri, *Good Corporate Governance* (Bandung: Republika, 2018), 29.

⁹ Steven S. Stein, dan Howard E. Book, *Ledakan EQ: 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses* (Bandung: Kaifa, 2013), 16.

Adapun definisi *Emotional and Spiritual Quotient* (ESQ) menurut Ginanjar yakni sebuah konsep yang menggabungkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan seseorang.¹⁰ Secara umum menurut Ginanjar ESQ berfokus pada pengembangan aspek emosional dan spiritual sebagai pelengkap dari kecerdasan intelektual (IQ). Kesuksesan dalam mencapai ESQ yang baik mencakup keseimbangan emosi, kesadaran diri, empati, ketahanan spiritual, pengembangan diri berkelanjutan, keberdayaan positif, serta integritas dan etika.¹¹

Kota Madiun, dengan luas wilayah yang relatif kecil namun memiliki aktivitas ekonomi dan sosial yang padat, menimbulkan berbagai tantangan sosial seperti kemiskinan dan ketidaksetaraan. Dalam konteks ini, peran LAZIS sangat penting dalam membantu mengatasi masalah tersebut. Adapun Lembaga zakat yang ada di Kota Madiun adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Lembaga Zakat di Kota Madiun
Tahun 202

Nama Lembaga	Alamat
Badan Amil Zakat Infaq & Shodaqoh	Jl. Pahlawan 37, Madiun, 63116, Kecamatan Kartoharjo
Yatim Mandiri Madiun	Jl. Letkol Suwarno No.2, Mojorejo, Taman
LAZISMU Kota Madiun	Jl. Sumatera No.6, Kec. Manguharjo
BAZ Kota Madiun	Jl. S. Parman, No.22, Oro-oro Ombo
LAZISNU Madiun	Jln. Tuntang 21A Kel.Pandean Kec. Taman
BAZ Infaq & Shodaqoh	Jl. Pahlawan 37, Madiun, 63116, Kartoharjo
Lembaga Dana Sosial	Jl. Gegono Manis G4 No.1, Perumnas,

¹⁰ Ginanjar Agustian, *Emotional Spiritual Quotient (Esq) Sebagai Sistem Pendekatan Pendidikan Agama Islam* (Bandung: Graha Ilmu, 2017), 2.

¹¹ *Ibid.*, 32.

Peduli	Manisrejo, Kec. Taman
BAZNAS Kota Madiun	Jl. Pajajaran No.32, Winongo, Kec. Manguharjo
Lembaga Manajemen Infaq	Jl. Asahan No.41, Taman, Kec. Taman

Sumber : *Google Maps* Kabupaten Madiun (21 Agustus 2023)¹²

Berdasarkan data pada tabel yang disajikan di atas, terdapat dua jenis lembaga zakat, infaq, dan sedekah (LAZIS) yang beroperasi di wilayah Kota Madiun, yaitu LAZISMU Kota Madiun dan LAZISNU Kota Madiun. Oleh karena itu peneliti akan melakukan perbandingan antara kedua lembaga ini, yang mana bisa memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi perbedaan dan kesamaan dalam pendekatan, strategi, serta dampak yang dihasilkan dalam mendukung kesejahteraan masyarakat setempat.

Tabel 1.2
Perbandingan LAZISMU, LAZISNU dan BAZNAS di Kota Madiun

No	Keterangan	LAZISMU Kota Madiun	LAZISNU Kota Madiun	BAZNAS Kota Madiun
1	Tahun berdiri	Tahun 2016	Tahun 2015	Tahun 2014
2	Program	a. Pilar Pendidikan (<i>Save Our School</i> , Beasiswa SangSurya, Beasiswa Mentari, Peduli Guru, Filantropi Cilik, dan Panti Asuhan) b. Pilar Kesehatan (Layanan <i>Ambulance</i> , Peduli Kesehatan, Bantuan Biaya Pengobatan, <i>End TBC</i> , Sahabat Disabilitas, <i>Indonesia Mobile</i>	a. Program Tanggap Bencana b. Program Ramadhan Berbagi c. Program <i>Healthy Care</i> d. Program Beasiswa Pendidikan Santri e. Program Desa Binaan (UMKM) f. Program Madrasah Amil	a. Program Pendidikan (Beasiswa, Bantuan Sekolah, Pelatihan) b. Program Kesehatan (Bantuan Medis, Layanan <i>Ambulance</i>) c. Program Ekonomi (Pemberdayaan UMKM, Pelatihan Kewirausaha

¹² Diakses Pada *Google Maps* Pada 21 Agustus 2023 Pukul 07.58

		<p><i>Clinic, dan Pesantren Bebas SKABIES)</i></p> <p>c. Pilar Ekonomi (1000 UMKM, Tani Bangkit, Peternak Mandiri, Kesehatan Pangan, dan BUMAL)</p> <p>d. Pilar Sosial dan Kemanusiaan (Muhammadiyah <i>Aid Internasional, Indonesia Siaga, Qurban Bersama, Bantuan Paket Sembako, Jumat Baik dan Berkah, serta Aksi Tanggap Bencana)</i></p> <p>e. Pilar Dakwah (Dai Mandiri, Pembinaan Mualaf, <i>Back to Masjid, Peralatan Sholat, Qur'an Tahfidz, Sayang Lansia, Matahati, dan Kado Ramadhan)</i></p>	<p>g. Program Pendayagunaan Zakat</p> <p>h. Program Peduli Guru dan Khufadz</p> <p>i. Program Qur'ban</p> <p>j. Program Orang Tua Asuh</p>	<p>an)</p> <p>d. Program Sosial (Bantuan Bencana, Distribusi Sembako)</p> <p>e. Program Dakwah (Penyuluhan, Kegiatan Keagamaan)</p> <p>f. Program Ramadhan (Santunan, Buka Puasa Bersama)</p> <p>g. Program Qurban (Penyaluran Hewan Qurban)</p> <p>h. Program Bantuan Yatim Piatu</p> <p>i. Program Lingkungan (Kebersihan, Penghijauan)</p> <p>j. Program Pendidikan Khusus (Pelatihan Khusus, Beasiswa Khusus)</p>
3	Sistem operasional	Senin-sabtu	Senin-sabtu	Senin-Jumat
4	Kegiatan Pagi	Melaksanakan sholat dhuha, mengaji, dan kajian Islam	Berdoa sendiri lanjut melaksanakan kegiatan operasional	Berdoa pagi sebelum bekerja
5	Donatur tetap tahun 2023	350	200	335

6	Jumlah SDM	Tahun 2020 : 6	Tahun 2020 : 5	Tahun 2020 : 4
		Tahun 2021 : 7	Tahun 2021 : 5	Tahun 2021 : 5
		Tahun 2022 : 7	Tahun 2022 : 6	Tahun 2022 : 6
		Tahun 2023 : 8	Tahun 2023 : 6	Tahun 2023 : 7

Sumber : Data *base* LAZISMU, LAZISNU dan BAZNAS di Kota Madiun¹³

Berdasarkan Tabel 1.2, menunjukkan bahwa LAZISMU Kota Madiun yang berdiri pada tahun 2016, memiliki beragam program mencakup lima pilar utama: pendidikan, kesehatan, ekonomi, sosial, dan dakwah. Hal ini mencerminkan komitmen mereka dalam memberikan layanan yang komprehensif kepada masyarakat. Sementara itu, LAZISNU yang berdiri setahun lebih awal pada tahun 2015, dan BAZNAS yang berdiri pada tahun 2014, memiliki fokus program yang tidak kalah penting tetapi dengan cakupan yang sedikit berbeda.

Selain itu, dalam hal sistem operasional dan kegiatan pagi, LAZISMU juga menunjukkan pendekatan yang lebih terstruktur dengan melaksanakan sholat dhuha, mengaji, dan kajian Islam sebelum memulai aktivitas kerja, sedangkan LAZISNU lebih sederhana dengan berdoa sendiri dan BAZNAS memulai hari dengan berdoa bersama sebelum bekerja. Hal ini mencerminkan upaya LAZISMU dalam membangun budaya kerja yang lebih spiritual dan komunal.

Dari segi donatur tetap dan jumlah SDM, LAZISMU juga terlihat lebih unggul dengan jumlah donatur tetap tahun 2023 sebanyak 350 dan jumlah SDM yang terus meningkat hingga mencapai 8 orang pada tahun 2023. Sebagai perbandingan, LAZISNU memiliki 200 donatur tetap dan 6

¹³ Diakses Pada Data *Base* LAZISMU Kota Madiun, LAZISNU Kota Madiun, dan BAZNAS Kota Madiun Pada Senin, 4 September 2023.

SDM, sementara BAZNAS memiliki 335 donatur tetap dan 7 SDM pada tahun yang sama.

Secara keseluruhan, meskipun ketiga lembaga ini memiliki kekuatan masing-masing, LAZISMU Kota Madiun tampak lebih unggul dalam hal keberagaman program, pendekatan operasional, dan jumlah dukungan donatur serta SDM. Ini menunjukkan bahwa LAZISMU tidak hanya berfokus pada pengumpulan zakat, infak, dan sedekah, tetapi juga pada pemberdayaan masyarakat melalui berbagai inisiatif dan program yang dirancang untuk menjawab kebutuhan yang beragam. Keunggulan ini dapat memberikan dampak positif yang lebih besar dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kota Madiun.

Namun, tantangan muncul terkait dengan lulusan berbasis syariah di Kota Madiun yang belum semuanya bekerja di lembaga keuangan syariah. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh lulusan dengan kebutuhan pasar kerja di bidang keuangan syariah. Hal ini merupakan area yang memerlukan perhatian lebih lanjut untuk memastikan bahwa lulusan dapat lebih siap dan terampil dalam memenuhi kebutuhan industri keuangan syariah yang terus berkembang.¹⁴

Guna mengatasi tantangan tersebut, LAZISMU perlu mempertimbangkan perspektif Syariahnya guna memastikan keberlanjutan

¹⁴ Ririn Tri Puspita Ningrum, "Pengembangan Ekonomi Islam yang Berbasis Local Wisdom: Upaya Konvergensi Etika Bisnis Islam Dan Tionghoa (Studi Pada Etnis Tionghoa Dimadiun Jawa Timur)," *Al-Mabsut: Jurnal Studi Islam dan Sosial* 10 (2016): 24, <https://doi.org/10.56997/almabsut.v10i2.127>.

dan kesesuaian dengan prinsip-prinsip syariah. Hal ini penting agar kontribusi LAZISMU dapat memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi yang sesuai dengan nilai-nilai syariah di wilayah tersebut.¹⁵

Maka penerapan GCG basis ESQ menjadi penting dalam memastikan kualitas SDM yang sesuai dengan prinsip syariah di lembaga seperti LAZISMU Kota Madiun. Karena posisi sumber daya manusia dalam ekonomi sangat penting dan signifikan untuk menciptakan nilai tambah ekonomi. Teori kelas kreatif oleh Richard Florida menegaskan bahwa sumber daya manusia adalah faktor utama dalam pertumbuhan ekonomi. Dalam Islam, konsep insan kamil atau manusia sempurna digunakan untuk menjelaskan peran sentral sumber daya manusia dalam berpikir, berinovasi, dan mengembangkan sumber daya untuk kesejahteraan manusia. Kualitas sumber daya manusia menentukan kemampuan dalam mengantisipasi permintaan masa depan, memiliki sikap positif, berperilaku terpuji, serta memiliki wawasan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan.¹⁶

Adapun pada GCG menekankan pentingnya transparansi, akuntabilitas, profesionalisme, kewajaran, dan pertanggungjawaban dalam pengelolaan lembaga. Integrasi ESQ dalam GCG memperkuat aspek-aspek ini dengan menambah dimensi emosional dan spiritual dalam interaksi

¹⁵ Sulistyowati, "Designing Integrated Zakat-Waqf Models For Disaster Management," *Journal of Islamic Monetary Economics and Finance* 4, no. 1 (2018): 351-379, <https://doi.org/10.21098/jimf.v4i2.1011>.

¹⁶ Management Ali Arifin dan Nurlaili Adkhi Rizfa Faiza, "The Operational Indicator of 'Insani' Resources Criteria As The Implementation of Islamic Human Resource Management," *AFEBI Management and Business Review (AMBR)* 4 (2019): 93-104.

dengan para dermawan dan masyarakat penerima manfaat. Misalnya, keterbukaan (*transparency*) dalam GCG dapat didukung oleh keseimbangan emosi dan kesadaran diri yang tinggi, sementara akuntabilitas (*accountability*) dapat diperkuat oleh integritas dan ketahanan spiritual karyawan.¹⁷

Implementasi prinsip GCG telah memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZISMU Kota Madiun. Melalui penerapan prinsip-prinsip GCG yang tertuang dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009, LAZISMU Kota Madiun telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang transparan, akuntabel, profesional, adil, dan bertanggung jawab.¹⁸ Para karyawan di LAZISMU Kota Madiun secara konsisten melaporkan kegiatan dan hasil kerja secara terbuka, memastikan akses publik yang mudah terhadap informasi terkait dana amal, dan menyajikan laporan keuangan yang transparan. Mereka juga bertanggung jawab atas pekerjaan dan keputusan mereka dengan menjalankan prosedur yang jelas dalam pengelolaan dana zakat, infaq, dan sedekah, serta melalui audit rutin untuk memastikan kepatuhan terhadap GCG.

Selain itu, karyawan di LAZISMU Kota Madiun menjalankan tugas dengan profesionalisme, kompetensi, dan etika yang tinggi, dengan komitmen untuk menjalankan kegiatan sesuai hukum, merekrut staf kompeten dengan penekanan pada etika kerja, mengadakan pelatihan

¹⁷ Sulistyowati, "Analisis Penerapan Manajemen Likuiditas Bank Syariah dalam Upaya Peningkatan Good Corporate Governance Perbankan," *Universum* 9, No. 1 (2015): 19-34, <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/436804>.

¹⁸ *Ibid.*, 36.

berkelanjutan untuk staf, dan memastikan staf bekerja independen dan menghindari konflik kepentingan. Proses pengelolaan dana juga dilakukan secara adil, dengan memberikan perlakuan yang adil kepada muzakki, mustahik, dan pemangku kepentingan, serta memastikan distribusi dana dilakukan secara merata.

Terakhir, karyawan di LAZISMU Kota Madiun bertanggung jawab terhadap tugas dan dampak keputusan mereka dengan mengikuti prinsip kehati-hatian dan taat hukum, melakukan keputusan dan pengeluaran dana dengan pertimbangan matang, menetapkan standar etika tinggi untuk staf, karyawan, dan manajemen, serta menjadikan tujuan membantu masyarakat yang membutuhkan sebagai fokus utama dalam keputusan dan tindakan. Semua ini menggambarkan bagaimana penerapan GCG telah menjadi pilar utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZISMU Kota Madiun, memastikan bahwa lembaga tersebut dapat terus memberikan kontribusi yang positif bagi kesejahteraan masyarakat yang membutuhkan.¹⁹ Guna perjas penerapan GCG di LAZISMU Kota Madiun sebagai berikut:

Tabel 1.3
Penerapan GCG di LAZISMU Kota Madiun

No	Indikator GCG	Kinerja Karyawan	Operasional LAZISMU Madiun
1	Keterbukaan	Karyawan melaporkan kegiatan dan hasil kerja secara terbuka.	a. Membuat informasi pengelolaan dana mudah diakses <i>muzakki</i> dan <i>mustahik</i> . b. Laporan keuangan yang transparan c. Melibatkan aktif <i>muzakki</i> dan <i>mustahik</i> di pengambilan keputusan terkait dana.
2	Akuntabilitas	Karyawan bertanggung	a. Bertanggung jawab atas kinerja dan melakukan evaluasi berkala.

¹⁹ Observasi Awal di LAZISMU Kota Madiun Pada Senin, 4 September 2023.

		jawab atas pekerjaan dan keputusan mereka.	<ul style="list-style-type: none"> b. Menetapkan prosedur jelas untuk pengelolaan dana. c. Rutin audit internal dan eksternal d. Memastikan tindakan dapat diidentifikasi dan dilacak.
3	Profesionalisme	Karyawan menjalankan tugas dengan profesionalisme, kompetensi, dan etika.	<ul style="list-style-type: none"> a. Komitmen berkegiatan dengan profesionalisme dan sesuai hukum. b. Merekrut staf kompeten dengan penekanan pada etika kerja. c. Mengadakan pelatihan berkelanjutan untuk staf. d. Memastikan staf bekerja independen dan menghindari konflik kepentingan.
4	Kewajaran	Proses pengelolaan dana dilakukan secara adil.	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan perlakuan yang adil kepada <i>muzakki</i>, <i>mustahik</i>, dan pemangku kepentingan. b. Distribusi dana dengan adil dan merata. c. Memastikan <i>mustahik</i> yang memenuhi syarat menerima dana tanpa diskriminasi.
5	Pertanggung-jawaban	Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas dan dampak keputusan mereka.	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengikuti prinsip kehati-hatian dan taat hukum. b. Keputusan dan pengeluaran dana dipertimbangkan dengan matang. c. Menetapkan standar etika tinggi untuk staf, karyawan, dan manajemen. d. Menjadikan tujuan membantu masyarakat yang membutuhkan sebagai fokus utama dalam keputusan dan tindakan.

Sumber : Laporan Publikasi di LAZISMU Kota Madiun²⁰

Tabel 1.3 di atas menggambarkan penerapan GCG di LAZISMU Kota Madiun, yang memberikan gambaran tentang kinerja karyawan melalui sejumlah indikator GCG. Pertama, keterbukaan tercermin dalam pelaporan yang jujur dan transparan mengenai kegiatan serta hasil kerja karyawan terkait pengelolaan dana zakat, infaq, dan sedekah. LAZISMU Madiun

²⁰ Observasi Awal di LAZISMU Kota Madiun Pada Senin, 4 September 2023.

memastikan akses publik yang mudah terhadap informasi terkait dana amal dan menyajikan laporan tahunan yang transparan. Kedua, akuntabilitas ditegakkan melalui tanggung jawab karyawan atas pekerjaan mereka dengan prosedur yang jelas dalam pengelolaan dana, serta melalui audit rutin untuk memastikan kepatuhan terhadap GCG.

Ketiga, profesionalisme tercermin dalam tingginya kompetensi para karyawan dalam bidang zakat, infaq, dan sedekah, serta menjaga etika kerja yang baik. Mereka dipekerjakan berdasarkan kompetensi dan pengetahuan serta terus menjalani pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Keempat, kewajaran terwujud melalui perlakuan dan distribusi yang adil kepada para muzakki dan mustahik, serta proses distribusi yang merata.²¹ Pertanggungjawaban tercermin dalam tanggung jawab karyawan terhadap keputusan mereka, dengan menjaga prinsip kehati-hatian dalam mengelola dana amal dan menjadikan tujuan membantu masyarakat yang membutuhkan sebagai fokus utama dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil oleh LAZISMU Kota Madiun.

Meskipun masih ada beberapa permasalahan dan kekurangan yang dihadapi oleh LAZISMU Kota Madiun saat ini. Proses implementasi GCG di LAZISMU Kota Madiun yang belum optimal dalam pengelolaan dana zakat, infaq, dan sedekah dapat mengakibatkan ketidakefisienan dan risiko penyimpangan dana. Kurangnya integrasi ESQ dalam penerapan GCG juga menjadi sebuah bentuk hambatan dalam mencapai kecerdasan emosional

²¹ Nining Supianti, "Analisis Penerapan Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada KSPPS Karya Mandiri Jerowaru Lombok Timur," *JURNAL Akuntansi & Keuangan* 1 (2022): 72.

dan spiritual yang dibutuhkan dalam interaksi dengan masyarakat penerima manfaat.²²

Guna mengatasi tantangan ini, salah satu pendekatan yang diambil LAZISMU Kota Madiun adalah dengan memperkenalkan alat pengukuran kinerja seperti *Key Performance Index* (KPI), yang mencakup berbagai aspek kinerja yang relevan. Dengan menggunakan KPI, LAZISMU Kota Madiun dapat lebih efektif dalam memantau kemajuan, mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan, dan mengarahkan sumber daya dengan lebih efisien.²³ Dalam mengukur kinerja individu atau tim, terdapat beberapa indikator kunci yang perlu dipertimbangkan, termasuk mutu kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, pemahaman tentang pekerjaan, kreativitas, kemampuan bekerja sama, kepercayaan, semangat inisiatif, dan kualitas pribadi.²⁴

Adapun bentuk kurangnya integrasi ESQ dalam penerapan GCG membuat LAZISMU Kota Madiun yakni:

Tabel 1.4
Penerapan Kinerja berbasis ESQ di LAZISMU Kota Madiun

No	Indikator ESQ ²⁵	Kinerja Karyawan
1	Keseimbangan Emosi	Karyawan di LAZISMU Kota Madiun terkadang tidak senyum ketika melayani masyarakat, hal ini dikarenakan mereka dalam keadaan cemas dan stress akibat tekanan situasi yang sulit.
2	Kesadaran Diri	Terkadang karyawan di LAZISMU Kota Madiun kurang sadar akan perilaku dan tindakannya terhadap masyarakat penerima manfaat.

²² Observasi Awal di LAZISMU Kota Madiun Pada Senin, 4 September 2023.

²³ Sentot Imam Wahjono, *Struktur organisasi* (Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2022), 56.

²⁴ Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 109.

²⁵ Hasil Observasi dan Wawancara di LAZISMU Kota Madiun Pada Senin, 4 September 2023.

3	Empati	Beberapa karyawan di LAZISMU Kota Madiun ada yang kurang peka akan kebutuhan dan perasaan individu yang sedang dilayani.
4	Ketahanan Spiritual	Para karyawan di LAZISMU Kota Madiun memiliki ketahanan spiritual yang kuat.
5	Pengembangan Diri Berkelanjutan	Ada sebagian karyawan di LAZISMU Kota Madiun yang enggan untuk belajar dan berkembang, dimana mereka tidak mau menerima dan mempelajari tugas baru yang diberikan.
6	Keberdayaan Positif	Karyawan selalu berusaha untuk melihat bagaimana sisi positif dari masalah dan tantangan yang ada.
7	Integritas Dan Etika	Beberapa karyawan di LAZISMU Kota Madiun ada yang tidak murah senyum kepada nasabah dan bertindak kurang etis seperti kurang memiliki sopan santun.

Sumber : Data Wawancara dan Diolah Peneliti²⁶

Maka bisa diketahui jika karyawan di LAZISMU Kota Madiun menunjukkan ketahanan spiritual yang kuat dan semangat menghadapi berbagai tantangan. Mereka berusaha melihat sisi positif dalam masalah yang dihadapi. Namun, terdapat beberapa tantangan, seperti kurangnya keseimbangan emosi, kurangnya kesadaran diri terhadap perilaku terhadap masyarakat penerima manfaat, dan kurangnya empati terhadap kebutuhan individu yang dilayani. Beberapa karyawan enggan belajar dan berkembang, dan ada masalah terkait integritas dan etika. Data ini membantu LAZISMU Kota Madiun dalam fokus meningkatkan kinerja karyawan serta mengintegrasikan GCG berbasis ESQ dalam operasional mereka.

Selain itu pada tabel 1.2 yang sudah disajikan di atas, hal itu menunjukkan bahwa terdapat peningkatan jumlah karyawan yang terdapat di LAZISMU Kota Madiun sejak tahun 2020, dari 6 menjadi 7 pada 2021, dan kembali 7 pada 2022, mencerminkan komitmen organisasi untuk

²⁶ Data Observasi di LAZISMU Kota Madiun Pada Senin, 4 September 2023.

meningkatkan sumber daya manusia. Peningkatan ini mendukung efektivitas dan efisiensi layanan mereka kepada masyarakat yang membutuhkan. Guna meningkatkan kualitas pelayanan, integrasi ESQ dalam GCG perlu diperkuat melalui penelitian lebih mendalam. Penelitian ini bertujuan menginvestigasi integrasi antara GCG dan ESQ di LAZISMU Kota Madiun, dengan harapan memberikan panduan bagi organisasi dalam meningkatkan kontribusinya bagi masyarakat penerima manfaat.

Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dilakukan sebelumnya, yang belum mencakup integrasi yang memadai antara GCG dan ESQ, maka penelitian ini memiliki sebuah tujuan untuk bisa terus menginvestigasi lebih mendalam sejauh mana integrasi antara GCG dan ESQ dapat diterapkan di LAZISMU Kota Madiun. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Optimalisasi Peran *Good Corporate Governance* (GCG) Berbasis *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LAZISMU Kota Madiun”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yakni :

1. Bagaimana optimalisasi *good corporate governance* (GCG) berbasis *emotional spiritual quotient* (ESQ) di LAZISMU Kota Madiun?
2. Bagaimana optimalisasi peran *good corporate governance* (GCG) berbasis *emotional spiritual quotient* (ESQ) dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZISMU Kota Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk menjelaskan optimalisasi *good corporate governance* (GCG) berbasis *emotional spiritual quotient* (ESQ) di LAZISMU Kota Madiun
2. Untuk menjelaskan optimalisasi peran *good corporate governance* (GCG) berbasis *emotional spiritual quotient* (ESQ) dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZISMU Kota Madiun

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Harapannya hasil dari penelitian ini memberikan kontribusi dan masukan yang berharga dalam kajian ilmu terutama yang berkaitan dengan optimalisasi peran GCG berbasis ESQ dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi LAZISMU Kota Madiun

Hasil penelitian ini memberikan panduan kepada LAZISMU Kota Madiun guna optimalisasi peran GCG berbasis ESQ dalam tingkatkan kinerja karyawan dan peroleh wawasan baru dan perspektif yang dapat diterapkan dalam pengembangan lembaga mereka.

- b. Bagi Lembaga Pendidikan

Harapannya penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber belajar dan materi pembelajaran di program studi terkait di perguruan tinggi.

c. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sebuah acuan awal bagi pembaca yang ingin mengkaji materi penelitian yang sama.

d. Bagi Peneliti

Semoga hasil penelitiannya peneliti ini dapat meningkatkan pemahaman dan wawasan peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah dipelajari.

E. Telaah Pustaka

Berikut ini ialah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yakni:

1. Penelitian oleh Nining Supianti tahun 2022 dengan judul “Analisis Penerapan *Good Corporate Governance* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada KSPPS Karya Mandiri Jerowaru Lombok Timur.”

Hasil penelitian tersebut yakni penerapan GCG dapat meningkatkan kinerja karyawan pada KSPPS Karya Mandiri Jerowaru dengan menerapkan prinsip-prinsip utama GCG, seperti transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kesetaraan. Namun, penerapan prinsip akuntabilitas masih belum maksimal, serta berdasarkan syariat Islam, diterapkan sifat *siddiq*, *tabligh*, *amanah*, dan *fathanah*.²⁷ Persamaan dengan penelitian ini yakni meneliti tentang penerapan GCG dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah lembaga keuangan syariah dengan memakai metode kualitatif.

²⁷ Nining Supianti, “Analisis Penerapan Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada KSPPS Karya Mandiri Jerowaru Lombok Timur,” *JURNAL Akuntansi & Keuangan* 1 (2022).

Sedangkan perbedaannya yakni penelitian tersebut tidak fokus ke GCG berbasis ESQ.

2. Penelitian dengan judul “Implementasi *Good Corporate Governance* (GCG) dalam Meningkatkan Pengelolaan Manajemen Risiko Pembiayaan Musyarakah Perspektif Manajemen Syariah (Studi Kasus BPRS Lantabur Tebuireng Jombang Kec. Jombang Kab. Jombang).”

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa meskipun penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam meningkatkan manajemen risiko pembiayaan musyarakah telah berlangsung dengan baik, terdapat kelemahan pada salah satu prinsip GCG, yaitu prinsip profesionalisme. Kurangnya kehati-hatian dalam menganalisis nasabah dengan menggunakan prinsip 5C telah menyebabkan peningkatan *Non-Performing Financing* (NPF) dan kesalahan dalam pengambilan keputusan terkait pembiayaan kepada nasabah. Meskipun demikian, pihak bank tetap berusaha untuk mengembalikan stabilitas NPF ke tingkat semula, meskipun belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh OJK. Dalam perspektif manajemen syariah, implementasi GCG untuk meningkatkan pengelolaan risiko pembiayaan musyarakah dinilai positif, sesuai dengan indikator manajemen syariah yang mencakup keadilan, amanah, tanggung jawab, dan musyawarah.²⁸

Persamaan dengan penelitian ini yakni berfokus pada implementasi

²⁸ Dennisha Amalia Dewi, “Implementasi *Good Corporate Governance* (GCG) dalam Meningkatkan Pengelolaan Manajemen Risiko Pembiayaan Musyarakah Perspektif Manajemen Syariah (Studi Kasus BPRS Lantabur Tebuireng Jombang Kec. Jombang Kab. Jombang)” (*Skripsi*, IAIN Kediri, 2022).

GCG. Sedangkan perbedaannya yakni penelitian tersebut tidak berbasis ESQ guna meningkatkan kinerja seperti penelitian ini, serta objek penelitian yang berbeda.

3. Penelitian dengan judul “Peran Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dalam Pengelolaan Manajemen Zakat di Lembaga Amil Zakat LMI Nganjuk terhadap peningkatan kesejahteraan mustahik”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa LAZNAS LMI kantor daerah Nganjuk telah menerapkan prinsip-prinsip GCG dengan cukup baik dalam pengelolaan manajemen zakat. Meskipun tidak secara eksplisit menyatakan penggunaan prinsip-prinsip GCG, LAZNAS LMI Nganjuk telah menerapkan prinsip-prinsip tersebut, termasuk transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, keadilan, dan independensi. Melalui penerapan prinsip-prinsip GCG, LAZNAS LMI Nganjuk mampu meningkatkan jumlah muzakki dan memberdayakan mustahik, sehingga memberikan dampak positif pada kesejahteraan ekonomi melalui bantuan modal, binaan, dan monitoring yang diberikan oleh LMI Nganjuk.²⁹ Persamaannya yakni fokus pada implementasi GCG serta sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaannya yakni penelitian tersebut tidak fokus pada GCG berbasis ESQ guna meningkatkan kinerjanya karyawan dan juga lokasi penelitian yang berbeda.

²⁹ DevyLana Rizkhazanah, “Peran Prinsip Good Corporate Governance (GCG) Dalam Pengelolaan Manajemen Zakat di Lembaga Amil Zakat LMI Nganjuk terhadap Peningkatan Kesejahteraan Mustahik” (*Skripsi*, IAIN Kediri, 2022).

4. Penelitian oleh M. Iqbal dkk Tahun 2024 yang berjudul “Analisis Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Marelan Raya.”

Hasil penelitian tersebut yakni menunjukkan bahwa penerapan GCG berdasarkan lima prinsipnya dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, namun terdapat faktor penghambat dalam pelaksanaan penerapan GCG. Meskipun demikian, pengelolaan koperasi menjadi lebih terarah dan baik dari tahun ke tahun.³⁰ Persamaan dengan penelitian ini yakni meneliti tentang *Good Corporate Governance* (GCG) guna meningkatkan kinerjanya para karyawan memakai metode kualitatif. Sedangkan perbedaannya penelitian tersebut tidak fokus ke GCG berbasis ESQ.

5. Penelitian dengan judul “Peran Manajemen Hati Berbasis *Emotional Spiritual Quotient* Pada Kualitas Sumber Daya Manusia di Era Digital (Studi Kasus BMT NUsantara Umat Mandiri dan BMT PETA Tulungagung)”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen hati berbasis ESQ di kedua BMT berdampak positif bagi karyawan dan lingkungan kerja. Karyawan menjadi lebih ikhlas, jujur, disiplin, cerdas, sabar, tenang, dan bekerja dengan kemampuan terbaik. Hal ini sesuai

³⁰ M. Iqbal dkk., “Analisis Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Marelan Raya,” *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI* 2 (2024), <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i2.1446>.

dengan tujuan kedua BMT untuk menciptakan SDM yang unggul dengan akhlakul kharimah.³¹ Persamaannya yakni meneliti tentang variabel ESQ di sebuah lembaga zakat menggunakan metode kualitatif. Sedangkan perbedaannya yakni penelitian tersebut tidak fokus pada penerapan GCG pada kinerjanya karyawan dengan objek penelitian yang juga berbeda.

6. Penelitian oleh Ainul Arofah Tahun 2024 dengan judul “Implementasi *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPRS Tulen Amanah.”

Hasil penelitiannya yakni menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, seperti transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, keadilan, dan independensi, telah dilaksanakan dan disesuaikan dengan prinsip syariah. Implementasi GCG memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Tulen Amanah dalam beberapa kriteria, seperti jumlah dan kualitas pekerjaan, pengetahuan, kreativitas, kerjasama, ketergantungan, dan inisiatif.³² Persamaan dengan penelitian ini yakni meneliti tentang penerapan GCG dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah lembaga keuangan syariah dengan memakai metode kualitatif. Sedangkan perbedaannya yakni penelitian tersebut tidak fokus ke GCG berbasis ESQ.

7. Penelitian dengan judul “Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Penghimpunan Dana ZIS Di NU-Care LAZISNU Kertosono”.

³¹ Nia Dwi Hapsari, “Peran Manajemen Hati Berbasis Emotional Spiritual Quotient Pada Kualitas Sumber Daya Manusia di Era Digital (Studi Kasus BMT NUantara Umat Mandiri dan BMT PETA Tulungagung)” (*Skripsi*, UIN SATU Tulungagung, 2020).

³² Ainul Arofah, “Implementasi *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPRS Tulen Amanah” 5 (2024), <https://doi.org/10.30739/jesdar.v5i1.2782>.

Hasilnya yakni motivasi kerja di NU-Care LAZISNU Kertosono dinilai baik, terlihat dari tingginya komitmen dan keikhlasan *Amil* dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja mereka tidak hanya berorientasi pada materi atau gaji. Penghimpunan dana ZIS di LAZISNU Kertosono alami peningkatan dalam tiga tahun terakhir. Di 2019 dengan perolehan dana sebesar Rp 175.080.000,00, meningkat menjadi Rp 265.308.000,00 pada tahun 2021. Jumlah donatur juga mengalami peningkatan dari 387 donatur pada tahun 2019 menjadi 542 donatur pada tahun 2021. Motivasi kerja memiliki peran cukup besar dalam meningkatkan penghimpunan dana ZIS di NU-Care LAZISNU Kertosono.³³ Persamaan dengan penelitian ini yakni sama-sama meneliti tentang cara untuk meningkatkan kinerja karyawan di sebuah lembaga zakat. Sedangkan perbedaannya yakni cara yang digunakan antara GCG berbasis ESQ dengan motivasi kerja.

8. Penelitian dengan judul “Implementasi *Good Governance* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BNI Parepare”.

Hasil penelitiannya yakni penerapan prinsip GCG pada transparansi, akuntabilitas, profesionalisme, pertanggungjawaban, dan kewajaran, telah berhasil dilaksanakan dengan baik di BNI Parepare. Dampak dari penerapan GCG ini terlihat dalam peningkatan kinerja karyawan. Para karyawan terlihat lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan dan lebih disiplin dalam mengelola waktu serta bertanggung

³³ Hanny Elizatun Ni'mah, “Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Penghimpunan Dana ZIS Di NU-Care LAZISNU Kertosono” (*Skripsi*, IAIN Kediri, 2022).

jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hasil ini sesuai dengan manfaat atau fungsi yang diharapkan dari adanya sebuah bentuk penerapan prinsip GCG, terutama prinsip *accountability*. Selain itu, implementasi berbagai prinsip GCG di BNI Parepare juga sejalan dengan penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen, seperti *siddiq*, *tabligh*, *amanah*, dan *fathanah*.³⁴ Persamaannya dengan penelitian ini adalah menerapkan prinsip GCG sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja guna mengejar efisiensi dan efektivitas dalam operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Perbedaannya yakni fokus penggunaan GCG di penelitian tersebut tidak dengan pendekatan ESQ seperti penelitian ini.

9. Penelitian oleh Cahyo Tri Wibowo Tahun 2015 yang berjudul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) pada Kinerja Karyawan.”

Berdasarkan hasil penelitiannya bisa disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, dan Operasi Surakarta.³⁵ Persamaan dengan penelitian ini yakni meneliti tentang ESQ pada kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya penelitian tersebut tidak fokus pada GCG dan juga metode penelitian yang berbeda.

³⁴ Riska Dahlan, “Implementasi Good Governance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BNI Parepare” (*Skripsi*, IAIN Parepare, 2020).

³⁵ Cahyo Tri Wibowo, “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) pada Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen Keuangan* 15 (2015), <https://doi.org/10.20961/jbm.v15i1.4108>.

10. Penelitian oleh Sulistyowati yang berjudul “Manajemen Likuiditas Bank Syariah (Upaya Peningkatan *Good Corporate Governance*).”

Hasil penelitiannya yakni manajemen likuiditas merupakan upaya penting bagi bank syariah untuk memastikan keamanan dana nasabah. Bank harus memiliki manajemen likuiditas yang memadai untuk memenuhi kewajiban saat penarikan atau penebusan aset kewajiban. Likuiditas adalah kemampuan untuk mengubah seluruh aset menjadi uang tunai, sementara kewajiban adalah kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pembiayaan melalui peningkatan portofolio kewajiban. Bank syariah dapat menggunakan beberapa instrumen likuiditas, seperti persyaratan cadangan wajib (*Statutory Reserve Requirement/SRR*), kliring, pasar uang antar bank, sertifikat wadi'ah Bank Indonesia, dan pasar modal syariah.³⁶ Persamaan dengan penelitian ini yakni meneliti tentang GCG di sebuah lembaga keuangan syariah dengan memakai metode kualitatif. Sedangkan perbedaannya penelitian tersebut tidak fokus ke GCG berbasis ESQ dalam meningkatkan kinerja karyawan.

³⁶ Sulistyowati, “Manajemen Likuiditas Bank Syariah (Upaya Peningkatan *Good Corporate Governance*),” 34.