



Optimalisasi Kinerja Karyawan LAZIS Jateng Sragen dalam Mewujudkan SDGs 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi)

Arifta Aulia Januarta¹, Ning Karnawijaya²

^{1,2}Manajemen Zakat dan Wakaf, UIN Raden Mas Said Surakarta, Indonesia

E-mail: ariftaaulia12@gmail.com¹, ning.karnawijaya@staff.uinsaid.ac.id²

*Penulis Korespondensi: ariftaaulia12@gmail.com

Abstract. *This research aims to examine the performance of employees at LAZIS Jateng Sragen, one of the philanthropic institutions in Indonesia, in supporting the achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs), particularly Goal 8 on Decent Work and Economic Growth. This study employs a qualitative approach using a case study method. Primary and secondary data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The findings indicate that the performance of employees at LAZIS Jateng Sragen is generally good and contributes positively to the institution's organizational objectives. Operational activities have been optimized through collaboration with various stakeholders and the implementation of digital technologies, enabling employees to perform their duties more effectively and efficiently. Furthermore, employee performance is supported by continuous training programs, performance-based incentives, motivation, and a conducive work environment that encourages professionalism and productivity. These strategies have strengthened employee commitment and improved service quality in managing philanthropic programs. The study concludes that optimizing human resource management and digital transformation plays an important role in improving employee performance and supporting the realization of Sustainable Development Goals within philanthropic organizations.*

Keywords: *Employee Performance; Digital Transformation; Human Resource Optimization; Philanthropic Organization; Sustainable Development Goals.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kinerja karyawan di LAZIS Jateng Sragen sebagai salah satu lembaga filantropi di Indonesia dalam mendukung pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya Tujuan 8 mengenai Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data primer dan sekunder diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan LAZIS Jateng Sragen tergolong baik dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Optimalisasi operasional dilakukan melalui kerja sama dengan berbagai pihak serta penerapan teknologi digital yang memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, kinerja karyawan didukung oleh program pelatihan berkelanjutan, pemberian insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan profesionalisme dan produktivitas. Strategi tersebut memperkuat komitmen karyawan serta meningkatkan kualitas pelayanan dalam pengelolaan program filantropi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia dan transformasi digital berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan pada organisasi filantropi.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Organisasi Filantropi; Optimalisasi Sumber Daya Manusia; Transformasi Digital; Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.

1. LATAR BELAKANG

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk di Indonesia pada pertengahan tahun 2025 setidaknya mencapai 284.4 juta jiwa. Hal tersebut membuat Indonesia menempati posisi keempat dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia. Indonesia dengan jumlah penduduk yang tinggi juga berpotensi memiliki beberapa permasalahan seperti masalah ekonomi, sosial, kesehatan, hingga pendidikan.

Data pada bulan Agustus tahun 2025 menunjukkan bahwa jumlah penduduk di Indonesia yang bekerja mencapai 95,15% atau 146.542,26 jiwa. Sedangkan 4,85% atau 7.461,51 lainnya merupakan pengangguran (Badan Pusat Statistik, 2025). Lembaga zakat, infak, sedekah, dan wakaf (ZISWAF) memiliki potensi dalam mengatasi permasalahan tersebut melalui penyaluran dana yang tepat sasaran. Berdasarkan data dari BAZNAS RI pada bulan Januari hingga Oktober 2025 penghimpunan dana zakat, infak, sedekah mencapai Rp987.267.661.571. Yang mana akumulasi penerima manfaatnya mencapai lebih dari 2 juta jiwa (BAZNAS, n.d.).

Lembaga filantropi melalui penyaluran dana produktif dengan program pemberdayaan ekonomi juga dapat membantu membuka lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran serta memajukan perekonomian masyarakat. Peran strategis lembaga filantropi Islam di Indonesia perlu diwujudkan secara masif, seperti sosialisasi yang dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Maksimalisasi dalam pengumpulan zakat, infak, dan sedekah diharapkan dapat memperkuat peran lembaga filantropi untuk berkontribusi lebih besar lagi dalam mengentaskan permasalahan sosial di masyarakat, seperti pendidikan dan kemiskinan (Nurismalatri et al., 2025). Dengan adanya manajemen yang baik sebuah lembaga akan mampu memastikan kesuksesannya melalui penggunaan sumber daya yang efektif. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan tujuan akan tercapai secara efisien (Mafhar et al., 2025).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yunita et al (2025), kesesuaian penempatan kerja, kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja menjadi faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Faktor-faktor lain yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan diantaranya yakni karyawan yang belum memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan *job description* sehingga mengakibatkan beberapa karyawan mendapatkan *double job*, hingga rendahnya kesadaran akan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas (Wanagi & Firdaus, 2024).

Pada beberapa lembaga pengelola zakat di Indonesia masih ditemui berbagai permasalahan salah satunya yakni terbatasnya sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. LAZIS Jateng Sragen sebagai salah satu lembaga pengelola zakat, infak, dan sedekah juga tak luput dari permasalahan di atas. Keterbatasan sumber daya tersebut dapat memicu permasalahan lain seperti adanya *double job*, sehingga karyawan menerima lebih dari satu pekerjaan. Hal tersebut dapat diatasi apabila sebuah lembaga dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya. Dengan adanya digitalisasi proses seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efisien.

Selain memaksimalkan SDM sebuah lembaga juga memerlukan adanya program yang dapat mendukung pencapaian SDGs 8 dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Misalnya dalam penyaluran dana ziswaf tidak hanya berfokus pada zakat konsumtif tetapi juga pada zakat produktif baik berupa pemberian modal usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), pelatihan keterampilan, maupun pendampingan bisnis bagi para mustahik. Dengan demikian sebuah lembaga akan dapat menciptakan wirausaha baru dan mengurangi ketergantungan mustahik sehingga mereka akan dapat beralih menjadi muzaki. Pada LAZIS Jateng Sragen sendiri memiliki salah satu program yang penyalurannya berfokus pada kegiatan produktif yakni pemberian modal usaha bagi para mustahik. Sehingga harapannya program ini dapat mengurangi kemiskinan, mendorong kemandirian, serta memutar roda perekonomian masyarakat dan juga memajukan ekonomi lokal.

Penelitian yang dilakukan oleh Daeroby & Mawardi (2024), pada BAZNAS Kota Semarang memiliki keterkaitan yang eksplisit dalam upaya pencapaian SDGs 8 melalui pengelolaan zakat produktif berupa pemberian bantuan modal usaha, bantuan peralatan usaha, bantuan bimbingan ternak, dan modal ternak. Program ini diharapkan dapat meningkatkan taraf ekonomi dan memberikan pekerjaan yang layak bagi para mustahik. Selain itu, dengan zakat produktif ini Baznas Kota Semarang berharap dapat menjadi Lembaga yang terpercaya, akuntabel, dan mempunyai SDM yang memumpuni dalam menjalankan program-program pengelolaan zakat di Kota Semarang.

Dengan demikian, penelitian ini perlu dilakukan mengingat bahwa lembaga filantropi dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terbatas seringkali dituntut untuk memberikan hasil dan dampak yang maksimal. Realitas keterbatasan SDM ini dapat mengakibatkan turunnya efektivitas program serta meningkatkan risiko *burnout* karyawan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam mengenai optimalisasi kinerja karyawan sehingga penerapan SDGs 8 ini dapat tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut, objek pada penelitian ini yakni LAZIS Jateng Sragen yang merupakan badan layanan zakat, infak, sedekah. Fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan LAZIS Jateng Sragen. Penelitian ini juga berkaitan dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs) 8 mengenai pekerjaan yang layak untuk semua, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Optimalisasi Kinerja

Singiresu S Rao, John Wiley dan Sons (2009) mendefinisikan optimalisasi sebagai proses untuk mendapatkan keadaan yang menghasilkan nilai maksimal maupun minimal dari suatu fungsi. Sedangkan menurut Winardi (1999) optimalisasi jika dipandang dari sudut usaha merupakan ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan. Optimalisasi juga dapat didefinisikan sebagai usaha dalam memaksimalkan kegiatan yang dapat mewujudkan keuntungan sesuai yang diinginkan (Hidayat & M. Irvanda, 2022).

Menurut Robbins (2002) kinerja merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku sesuai dengan pekerjaannya. Schermerhorn, Hunt dan Osborn (1991) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian tugas yang dilakukan oleh individu, kelompok, hingga lembaga, baik secara kualitas maupun kuantitas. Sedangkan, kinerja menurut Mangkunegara (2002) yakni seseorang yang dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan hasil yang baik (Silaen et al., 2021). Indikator kinerja menurut Robbins (2006) meliputi Kualitas Kerja, yakni standar dan persepsi yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap kesempurnaan tugas melalui keterampilan dan kemampuan; Kuantitas Kerja yang menunjukkan jumlah dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan; Ketepatan Waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada untuk melakukan hal lain; Efektivitas dalam menaikkan hasil setiap unit dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang ada baik tenaga, uang, maupun bahan baku; serta Komitmen seorang karyawan ketika dapat menjalankan fungsi kerja dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan (Silaen et al., 2021).

Pada Teori Harapan Vroom menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada timbal balik antara apa yang diinginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu (Adhari, 2021). Terdapat tiga komponen dalam menentukan kekuatan motivasi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, diantaranya *Expectancy* (Harapan), yang mempertimbangkan keyakinan seseorang bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja tertentu; *Instrumentality* (Instrumen) yang merujuk pada kinerja yang dicapai akan menghasilkan imbalan tertentu; *Valence* (Valensi) yakni nilai subjektif yang diberikan seseorang terhadap imbalan yang dijanjikan (Tarumingkeng, 2025). Optimalisasi kinerja bukan hanya sekadar meningkatkan produktivitas, namun juga pencapaian keseluruhan dengan cara yang paling efektif dan efisien. Proses tersebut juga melibatkan penyusunan strategi, pengukuran metrik kinerja, dan juga evaluasi sebagai usaha untuk meraih hasil yang lebih baik dan berkelanjutan (Cahyati et al., 2024).

Filantropi Islam juga berperan penting dalam membangun kesejahteraan masyarakat. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam keberhasilannya yakni kinerja karyawannya. Studi yang dilakukan oleh Aflah et al (2021), menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen afektif karyawan, dan motivasi Islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penerapan etika Islam juga dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Cahyati et al (2024), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan efektif yang bersifat transformatif dan partisipatif serta adanya motivasi dan inspirasi dapat meningkatkan usaha karyawan untuk mencapai kemampuan mereka secara maksimal. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan menjadi elemen penting yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan.

Sustainable Development Goals (SDGs)

Sustainable Development Goals (SDGs) merupakan sebuah program yang digagas oleh PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) dengan tujuan utama yakni mengentaskan kemiskinan, mengurangi kesenjangan, dan juga melindungi lingkungan yang diharapkan tercapai pada tahun 2030. SDGs merupakan komitmen global yang digagas demi menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat yang disetujui berbagai pimpinan di seluruh dunia termasuk Indonesia.

SDGs dideklarasikan pada September 2015 dalam sidang umum PBB. Dengan 17 tujuan yakni, (1) Tanpa Kemiskinan; (2) Tanpa Kelaparan; (3) Kehidupan Sehat dan Sejahtera; (4) Pendidikan Berkualitas; (5) Kesetaraan Gender; (6) Air Bersih dan Sanitasi Layak; (7) Energi Bersih dan Terjangkau; (8) Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi; (9) Industri, Inovasi dan Infrastruktur; (10) Berkurangnya Kesenjangan; (11) Kota dan Permukiman yang Berkelanjutan; (12) Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab; (13) Penanganan Perubahan Iklim; (14) Ekosistem Lautan; (15) Ekosistem Daratan; (16) Perdamaian, Keadilan dan Kelembagaan yang Tangguh; (17) Kemitraan untuk Mencapai Tujuan (Sekretariat Nasional SDGs, n.d.).

Bappenas telah menyelaraskan target SDGs ke dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) guna memastikan target-target tersebut dapat menjadi landasan utama dalam strategi pembangunan nasional. Di Indonesia, implementasi SDGs bukan hanya sebatas mengejar angka pertumbuhan ekonomi, melainkan juga mengedepankan prinsip keadilan sosial dan pelestarian alam. Melalui strategi lokalisasi, Bappenas mengarahkan agar tujuan global ini dapat diadaptasi secara spesifik sesuai dengan kondisi, kebutuhan, serta skala prioritas pembangunan di tingkat nasional. Aktivitas filantropi di Indonesia telah terorganisasi dalam berbagai bentuk seperti zakat, infak, dan sedekah, yang berperan penting dalam mendukung perekonomian serta meningkatkan kesejahteraan sosial (Makhrus et al., 2025).

Pada studi yang dilakukan oleh Berrone et al., (2023), terdapat empat proses umum yang mendasari penerapan SDGs pada sebuah perusahaan ataupun organisasi, yakni memprioritaskan SDGs ke dalam tujuan yang paling relevan, mengkontekstualisasi SDGs ke konteks geografis dan industri, melakukan kolaborasi dengan pemangku kepentingan, dan juga melakukan inovasi. Selain itu, diperlukan kerangka umum untuk penerapan SDGs sehingga mendorong kemajuan menuju pencapaian agenda 2030 menjadi dunia yang lebih baik bagi semua orang. Dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan sebuah lembaga memerlukan sinergi dari berbagai pihak. Berbagai permasalahan baik dari faktor individual maupun faktor kelembagaan yang dapat menghambat capaian pembangunan berkelanjutan perlu dieliminasi (Ridwan, 2022).

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hermantoro & Zuraidah (2023) Rumah Zakat Kediri berkolaborasi dengan Walikota Kediri dan BPRS kota Kediri dalam mendukung terlaksananya SDGs di Indonesia. Terdapat sembilan indikator dalam pencapaian SDGs di Kota Kediri diantaranya yakni bantuan pedagang kecil dan kewirausahaan, beras untuk lansia, desa ramah lansia, siaga sehat dan posyandu lansia, beasiswa anak juara, rumah vokasi dan rumah literasi yang bergerak dalam pengembangan SDM dan *skill* anak muda. Tak hanya itu, penelitian yang dilakukan oleh Matnin et al (2024) mengenai pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) dilakukan dengan penerapan dan pemanfaatan filantropi cilik pada LAZISMU Pamekasan baik dalam aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan yang bertumpu pada bantuan-bantuan, seperti bantuan empat sehat lima sempurna, pendistribusian air bersih, serta program pendidikan dan memberikan biaya bagi yang kurang mampu. Hal ini sesuai dengan tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs) yaitu SDGs (1) tanpa kemiskinan, SDGs (3) kehidupan sehat dan sejahtera, SDGs (4) pendidikan berkualitas, serta SDGs (6) air bersih dan sanitasi layak.

SDGs 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi)

Dalam menindaklanjuti berbagai usulan tujuan pembangunan berkelanjutan terdapat indikator-indikator pendekatan yang digunakan untuk memantau tujuan pembangunan berkelanjutan. Proses identifikasi indikator SDGs di Indonesia tentu perlu disesuaikan dan dipertimbangkan dengan kriteria indikator SDGs yang diusulkan oleh *United Nation Development Group* (UNDG). Pertimbangan indikator-indikator tersebut harus jelas dan mudah, berdasarkan data konsensus dan sesuai dengan standar internasional, terhubung secara konsisten dengan sistem berbasis informasi, berdasarkan sumber data yang akurat, terpilah, universal, dan juga dikelola oleh organisasi yang ditunjuk. Tujuan SDGs 8 ini mencakup kebebasan berserikat dan pengakuan efektif terhadap hak untuk berunding bersama,

penghapusan segala bentuk kerja paksa, usia minimum untuk tenaga kerja dan penghapusan pekerja anak, serta penghapusan diskriminasi pekerjaan dan jabatan termasuk pemberian upah yang setara (Agus Sutopo et al., 2014).

Keberadaan filantropi Islam memiliki potensi signifikan untuk berkontribusi pada pencapaian SDGs, sehingga dapat menjawab tantangan sosial-ekonomi dan mempromosikan kesejahteraan dengan berpegang kepada prinsip-prinsip keadilan sosial, kesetaraan, dan pengelolaan sumber daya yang berkelanjutan (Dirie et al., 2024 dalam Achmad, 2025). Pekerjaan layak (*decent work*) juga merupakan aspek utama dalam upaya pengentasan kemiskinan dan salah satu kunci keberhasilan Pembangunan Berkelanjutan (TPB/SDGs) (Makhrus et al., 2025). SDGs 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi) bertujuan untuk mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang penuh dan produktif, serta pekerjaan yang layak bagi semua kalangan. Hal itu juga sejalan dengan SDGs 8 target 8.3 tentang kegiatan produktif dan penciptaan lapangan kerja yang layak, target 8.6 tentang mengurangi pemuda yang tidak memiliki pekerjaan dan pendidikan/pelatihan, serta target 8.8 tentang melindungi hak-hak pekerja (United Nation, n.d.).

Kesiapan lembaga-lembaga yang bergerak di bidang filantropi menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian SDGs 8. Diperlukan pembinaan dan pelatihan agar menciptakan komitmen organisasi serta mengoptimalkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi. Jika kinerja karyawan pada sebuah lembaga terbilang baik maka *output* yang dihasilkan juga akan baik sehingga tujuan akan tercapai (Rahma et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2022), menunjukkan bahwa sifat kedermawanan yang dimiliki mayoritas individu dan muslim menjadi landasan spiritual yang dapat meningkatkan potensi pendapatan, distribusi, dan pendayagunaan filantropi yang berdampak dan terus tumbuh tiap tahunnya. Di samping itu, masih ditemui beberapa problematika pada lembaga filantropi yang dapat menghambat capaian tujuan pembangunan berkelanjutan. Di antaranya yakni tingkat pemahaman masyarakat terhadap tujuan pembangunan berkelanjutan, sinergi lembaga filantropi dengan para *stakeholder* yang perlu dipadupadankan, hingga regulasi-regulasi yang dapat mendukung capaian tujuan pembangunan berkelanjutan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Ponto (2023), mengenai SDGs 8 (Pekerjaan Layak Dan Pertumbuhan Ekonomi) menyebutkan bahwa pekerjaan yang layak didukung oleh upah yang layak dan hal-hal lainnya yang menunjang kesejahteraan pekerja yang diberikan oleh pemberi kerja. Apabila hal ini dilakukan oleh pemberi kerja maka produktivitas pekerja akan meningkat. Maka, produktivitas pekerja akan mendorong aktivitas produksi barang maupun

jasa yang pada akhirnya dapat mendorong pertumbuhan ekonomi. Kemudian pada studi yang dilakukan oleh Winda (2025) menunjukkan hasil bahwa zakat dan wakaf dapat memberikan dampak yang positif apabila pihak-pihak yang terlibat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain berkolaborasi dengan pemerintah dan lembaga keagamaan, Muhammadiyah melalui LAZISMU berperan dalam peningkatan kesejahteraan melalui bidang pendidikan, penciptaan lapangan pekerjaan, dan juga memberikan modal usaha mikro. Tak hanya itu, kesadaran masyarakat akan potensi filantropi Islam juga menjadi instrumen yang penting dalam pencapaian SDGs 8.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) dan merupakan jenis penelitian kualitatif. Objek penelitian ini yakni LAZIS Jateng Sragen yang berada di Jl Raya Ngawi - Solo No.6000 Kebayanan Jetis, Pilangsari, Kec. Ngrampal, Kab. Sragen. Data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini yakni dengan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa narasumber meliputi Direktur, Staf Administrasi dan Keuangan, Staf Program dan Penyaluran, serta Staf *Fundraising*. Dan juga hasil observasi dengan mengamati fokus kerja, kualitas layanan, hingga pola komunikasi yang dilakukan oleh para karyawan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari beberapa sumber yang telah tersedia sebelumnya baik melalui buku, jurnal, artikel, maupun dokumentasi yang mencakup beberapa catatan atau dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, serta dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi mengenai strategi optimalisasi kinerja yang dilakukan oleh LAZIS Jateng Sragen, observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya pada tiap divisi, dan juga dokumentasi yang berupa data penghimpunan dan penyaluran dana ziswaf yang tersedia pada lembaga.

Selanjutnya, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kemudian validitas data dilakukan dengan Triangulasi Sumber, yakni teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Triangulasi sumber data dilakukan untuk mengecek kebenaran suatu informasi dengan membandingkannya melalui berbagai sumber sebagai upaya pemeriksaan terhadap akurasi hasil penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil dan Program LAZIS Jateng Sragen

LAZ Al-Ihsan Jawa Tengah (LAZIS Jateng) merupakan sebuah lembaga nirlaba yang bergerak di bidang pengelolaan zakat, infak, dan sedekah yang bertujuan untuk mengangkat harkat dan martabat kaum dhuafa melalui program pendistribusian dan pemberdayaan. LAZIS Jateng telah berdiri sejak tahun 2007 dengan izin legalitas SK Dirjen Bimas Islam Kemenag RI No. 558 Tahun 2017 sebagai LAZ skala Provinsi. LAZIS Jateng sendiri telah memiliki kantor cabang dan layanan yang tersebar di beberapa daerah di Jawa Tengah, salah satunya kantor layanan yang berada di Kabupaten Sragen (LAZIS Jateng, n.d.). LAZIS Jateng Sragen sendiri telah berdiri sejak tahun 2023. Selain pimpinan, struktur organisasi pada LAZIS Jateng Sragen terdiri dari Divisi Administrasi dan Keuangan, Divisi Program, serta Divisi Fundraising. Dalam pelaksanaan tugasnya LAZIS Jateng Sragen masih menyesuaikan dengan SOP LAZIS Jateng Pusat.

LAZIS Jateng Sragen memiliki beberapa program pendistribusian dan pemberdayaan yang terbagi menjadi lima bidang diantaranya Bidang Pendidikan, Kesehatan, Dakwah, Sosial Kemanusiaan, dan Ekonomi. Pemilihan program-program tersebut disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi lapangan yang masih menjadi permasalahan di Sragen. Pada bidang Pendidikan, LAZIS Jateng Sragen memiliki program beasiswa tepat terpadu dan juga bantuan langsung pendidikan yang diberikan kepada siswa SD, SMP, hingga SMA. Hal ini sesuai dengan SDGs 4 (Pendidikan Berkualitas) yang memastikan pendidikan berkualitas, inklusif dan adil. Penerima beasiswa biasanya berasal dari keluarga yang kurang mampu ataupun anak yatim. Dengan adanya beasiswa ini setidaknya dapat membantu memenuhi kebutuhan sekolah para siswa.

Pada Bidang Kesehatan, penyalurannya terfokus kepada penyandang disabilitas dan manula berupa bantuan uang tunai dan paket sembako. Program ini juga sesuai dengan SDGs 3 (Kesehatan dan Kesejahteraan) dengan memastikan kehidupan yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan bagi semua kalangan. Selanjutnya pada Bidang Dakwah, LAZIS Jateng Sragen memiliki program renovasi masjid dengan pengiriman proposal oleh pihak pengelola masjid yang kemudian dilakukan survei oleh pihak LAZIS Jateng Sragen. *Support* guru ngaji, yang bertujuan menyejahterakan guru ngaji di Sragen. Safari Syekh Palestina, bertujuan untuk membantu saudara-saudara kita di Palestina berupa uang tunai yang nantinya akan dibelanjakan bahan makanan. Serta program Qurban, yang pendistribusiannya meliputi wilayah yang membutuhkan dengan kriteria rawan aqidah, miskin tertinggal, pelosok, dan minus Qurban di Sragen.

Program ini sesuai dengan SDGs 2 (Tanpa Kelaparan) mengenai mengakhiri kelaparan, mencapai ketahanan pangan dan peningkatan gizi. Dengan adanya program qurban ini masyarakat yang berada di pelosok daerah ataupun yang tidak melaksanakan qurban dapat makan daging hasil qurban. Sehingga asupan protein hewani mereka tercukupi.

Selanjutnya terdapat program yang bergerak pada Bidang Sosial Kemanusiaan seperti Santunan Yatim, Dhuafa, Lansia. Jumat Berkah, dengan menyediakan sayur segar setiap Jumat pagi yang dinilai lebih efektif daripada sekadar memberi nasi kotak dan penyalurannya bekerja sama dengan komunitas Salimah. Siap Siaga Kebencanaan, program ini dilakukan untuk membantu daerah bencana yang juga bekerja sama dengan komunitas dan juga lembaga lain. Serta Bantuan Air Bersih, yang disalurkan pada daerah yang mengalami kekeringan dan sulit air di Sragen. Program ini sesuai dengan SDGs 6 (Air Bersih dan Sanitasi) tentang memastikan ketersediaan dan pengelolaan air dan sanitasi yang berkelanjutan untuk semua. Terlebih pada saat musim kemarau sering terjadi kekeringan di beberapa daerah, sehingga penggunaan air juga terbatas. Dengan adanya program ini masyarakat dapat menggunakan air untuk kebutuhan sehari-hari.

Bidang Ekonomi, terfokus pada penyaluran dana produktif berupa bantuan modal UMKM. Program produktif LAZIS Jateng Sragen memiliki UMKM binaan di daerah Kecamatan Miri yang baru dimulai pada tahun 2026. Setidaknya hingga bulan April 2026 terdapat 7 UMKM binaan. UMKM tersebut meliputi usaha toko kelontong, isi ulang air galon, *laundry*, warung makan, sayur dan lauk pauk, mi ayam, dan dimsum. Penyalurannya dilakukan dengan pemberian modal usaha baik berupa uang modal yang dikembangkan ataupun barang yang dibutuhkan oleh masing-masing mustahik. Tak hanya itu, *monitoring* dan evaluasi juga dilakukan setiap satu bulan sekali untuk memantau perkembangan usaha para pelaku UMKM tersebut. Selain itu, juga diadakan kajian keagamaan yang dilakukan untuk menambah wawasan keislaman.

Hal ini sesuai dengan SDGs8 target 8.2, 8.3, dan 8.6 terkait produktivitas ekonomi yang lebih tinggi melalui diversifikasi, mendukung kegiatan produktif, penciptaan lapangan kerja layak, kewirusahaan, kreativitas dan inovasi, serta mendorong formalisasi dan pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah, serta mengurangi proporsi pemuda yang tidak bekerja, tidak bersekolah, atau tidak mengikuti pelatihan. Harapannya program ini dapat mengurangi ketergantungan mustahik dan meningkatkan kemandirian pada bidang ekonomi sehingga mustahik dapat beralih menjadi muzakki.

Peran dan Strategi LAZIS Jateng Sragen

Indikator kinerja menurut Robbins (2006) meliputi Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Komitmen. Untuk meningkatkan kualitas kerja lembaga karyawan LAZIS Jateng menerima pelatihan dari kantor pusat setiap empat bulan sekali secara daring. *Briefing* dua kali dalam satu minggu untuk seluruh karyawan LAZIS Jateng se-Jawa Tengah. Selain itu, setiap karyawan juga dituntut untuk aktif berpartisipasi dalam pelatihan-pelatihan lain secara mandiri sesuai dengan bidang masing-masing. Karyawan LAZIS Jateng Sragen sendiri juga memiliki agenda rutin kajian dan pembinaan untuk menambah wawasan dan ilmu ke-Islaman yang dilakukan rutin satu hingga dua kali dalam satu minggu. Penelitian yang dilakukan oleh Aflah et al (2021), menyebutkan bahwa motivasi Islami dapat mendukung kepuasan kerja, komitmen afektif, serta kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan.

Pada tahun 2024 LAZIS Jateng Sragen berhasil mengumpulkan dana penghimpunan sebanyak Rp331.287.464 dan penyaluran Rp263.844.000. Kemudian pada tahun 2025 LAZIS Jateng Sragen berhasil mengumpulkan dana penghimpunan Rp427.549.700 dan penyaluran sebanyak Rp325.411.712. Saat ini LAZIS Jateng Sragen telah memiliki 10 UMKM binaan yang terbagi menjadi dua kelompok sebagai bentuk penyaluran program produktif pada bidang ekonomi. Pada indikator kuantitas, hal ini mengalami peningkatan. Dalam menyelesaikan laporan tiap bulan dan penyusunan RAB, lembaga mendapat batas waktu dari pusat sehingga pelaporan dilakukan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Selain itu, uang yang telah dihimpun dari para donatur rutin disetorkan tiap 1 hingga 2 hari dalam satu minggu ke kantor pusat melalui bank. Sehingga hal ini mengurangi keteledoran dari karyawan terkait penghimpunan dana.

Pelaporan kepada kantor pusat dilakukan melalui aplikasi Si LAZIS yang mempermudah karyawan dalam pencatatan penghimpunan dan penyaluran dana. Dengan demikian kantor pusat juga dapat memantau laporan dana dari kantor layanan Sragen. LAZIS Jateng Sragen telah menerapkan digitalisasi proses sebagai bentuk efektivitas, seperti transaksi secara digital melalui transfer bank yang mempermudah donatur untuk berdonasi dan meningkatkan produktivitas penghimpunan dana. Selain itu, pada pelaporan juga dilakukan melalui aplikasi Si LAZIS untuk mencatat penghimpunan dan penyaluran yang secara otomatis akan tersubmit pada kantor pusat.

Di era yang serba digital ini, LAZIS Jateng Sragen juga aktif dalam penggunaan media sosial sebagai bahan promosi dan juga pelaporan. Misalnya, dengan mengunggah kegiatan ataupun program yang akan dilaksanakan melalui status WhatsApp dan juga Instagram. Penggunaan media sosial juga digunakan untuk melaporkan penghimpunan dan penyaluran dana tiap bulannya. Sehingga hal ini dapat menjangkau donatur dari berbagai daerah serta menjaga kepercayaan para *stakeholder* melalui transparansi tersebut. Penggunaan aplikasi atau digitalisasi proses ini telah sesuai dengan SDGs8 target 8.2, 8.3, dan 8.10 mengenai peningkatan teknologi, dan inovasi, mendorong kebijakan berorientasi pembangunan yang mendukung kegiatan produktif, mendorong formalisasi melalui akses layanan keuangan, serta memperluas akses terhadap layanan perbankan.



Gambar 1. Penyaluran Santunan Yatim.



Gambar 2. Monitoring dan Evaluasi UMKM.

Meskipun SDM yang dimiliki lembaga terbatas namun dalam penghimpunan dan penyalurannya LAZIS Jateng Sragen memiliki relawan Duta Zakat. Dalam penyaluran program konsumtif seperti program santunan yatim, lansia, dan dhuafa lembaga juga melakukan kerjasama dengan berbagai komunitas yang ada di Sragen. Seperti Griya Baca Al Kahfi, Rumah Baca Al Ihsan, dan Pengajian Al Barkah. Tak hanya itu pada bidang pendidikan, LAZIS Jateng Sragen juga bekerja sama dengan beberapa sekolah dengan pemberian beasiswa tepat terpadu kepada siswa yang membutuhkan. Sehingga para karyawan akan lebih maksimal melaksanakan pelayanan di kantor maupun pekerjaan lain yang mengharuskan karyawan survei lapangan. Dengan memperhatikan kualitas kerja sebuah lembaga akan dapat menjaga kepercayaan para *stakeholder*. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara optimal merupakan sebuah bentuk komitmen karyawan terhadap lembaga dan juga komitmen karyawan terhadap mustahik yang membutuhkan bantuan. Untuk mendukung hal tersebut diperlukan adanya efektivitas seperti digitalisasi proses agar kinerja seorang karyawan tetap berjalan secara optimal. Terlebih pada sebuah lembaga dengan SDM yang terbatas dapat membantu menyelesaikan pekerjaannya secara lebih efisien.

Optimalisasi Kinerja Karyawan LAZIS Jateng Sragen

Teori Harapan Vroom (1964) menyatakan bahwa seseorang termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan melalui tiga komponen utama yakni *Expectancy* (harapan), *Instrumentality* (Instrumen), dan *Valence* (Valensi). Teori ini menjelaskan seseorang akan termotivasi apabila mereka yakin bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, kinerja tersebut kemudian akan memberikan imbalan. Selain bekerjasama dengan beberapa komunitas dan duta zakat, dalam pelaksanaannya lembaga juga melakukan kerjasama dengan beberapa sekolah yang ada di sragen. Kerjasama ini berupa sosialisasi yang dilakukan untuk mempromosikan program-program lembaga. Sehingga lembaga akan lebih mudah menarik donatur untuk berdonasi melalui LAZIS Jateng Sragen. Apabila sosialisasi tersebut berhasil dan dapat menambah donatur maka target lembaga juga akan tercapai. Selain itu, seorang karyawan juga akan mendapatkan imbalan berupa bonus intensif.

Sebaliknya, selain mendapatkan bonus intensif pada LAZIS Jateng terdapat sistem pemotongan gaji apabila daftar kehadiran seorang karyawan tidak terpenuhi. Di satu sisi sistem seperti ini dapat dikatakan cukup baik untuk meningkatkan disiplin kerja para karyawan. Sehingga seorang karyawan tidak akan bolos kerja tanpa alasan yang jelas dan dapat meningkatkan kinerja. Namun di sisi lain, sistem seperti ini juga dapat merugikan karyawan. Karena pada kondisi tertentu seorang karyawan dapat tidak masuk kerja. Pada kondisi seperti ini karyawan hanya memiliki dua pilihan yakni ijin namun mendapat pengurangan gaji. Atau tetap memaksakan masuk namun dalam kondisi yang tidak fit, sehingga seorang karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal dan dapat menyebabkan rendahnya kinerja.

Dalam hal ini, peran seorang pemimpin diperlukan untuk tetap menjaga lingkungan kerja yang aman. Apresiasi atau dengan sekadar memberikan motivasi terhadap para karyawannya juga dapat membantu menjaga kinerja karyawan tetap optimal. Hal lain yang didapatkan oleh para karyawan LAZIS Jateng yakni adanya jaminan kesehatan. Dengan demikian, capaian target 8.8 mengenai melindungi hak-hak pekerja, dan mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan terjamin dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyati et al (2024), bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memengaruhi motivasi karyawan dalam memberikan kontribusi terbaik mereka. Dengan adanya bonus, motivasi, dan pelatihan seorang karyawan akan lebih optimal dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan merupakan bentuk pencapaian SDGs 8 dalam mengurangi pengangguran dan menciptakan pekerjaan yang layak dan produktif bagi semua.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

LAZIS Jateng Sragen merupakan salah satu kantor layanan di bawah naungan LAZ Al Ihsan Jawa Tengah (LAZIS Jateng). Program-program yang ada pada kantor layanan LAZIS Jateng Sragen terbagi menjadi beberapa bidang yakni Bidang Pendidikan melalui program beasiswa tepat terpadu. Bidang Kesehatan yang berfokus pada bantuan penyandang disabilitas dan bantuan manula. Bidang Dakwah yang meliputi *support* guru ngaji, safari syekh palestina, dan qurban. Bidang Sosial Kemanusiaan yang mencakup santunan yatim, dhuafa, lansia. Jumat berkah, siaga kebencanaan, dan bantuan air bersih. Serta Bidang Ekonomi yang berfokus pada penyaluran dana produktif melalui bantuan modal UMKM.

Dalam pelaksanaannya LAZIS Jateng Sragen bekerja sama dengan berbagai komunitas yang ada di Sragen seperti Griya Baca Al Kahfi, Rumah Baca Al Ihsan, Pengajian Al Barkah, Salimah, serta bekerja sama dengan beberapa sekolah. LAZIS Jateng Sragen juga sudah mendukung adanya digitalisasi proses seperti adanya aplikasi Si LAZIS untuk menginput data, serta menyediakan layanan transfer bank bagi para donatur yang ingin berdonasi secara *online*. LAZIS Jateng Sragen juga aktif dalam penggunaan media sosial melalui WhatsApp dan Instagram dalam mempromosikan program. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk efektivitas yang juga sesuai dengan SDGs 8 target 8.2, 8.3, dan 8.10 mengenai peningkatan teknologi, dan inovasi, mendorong kebijakan berorientasi pembangunan yang mendukung kegiatan produktif, mendorong formalisasi melalui akses layanan keuangan, serta memperluas akses terhadap layanan perbankan. Meskipun dalam capaiannya SDGs 8 terlalu luas untuk LAZIS Jateng Sragen karena mencakup target makro seperti pertumbuhan PDB nasional, perlindungan hak buruh, dan penghapusan kerja paksa. Namun, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada sebagian indikator SDGs 8 pada tingkat lokal.

DAFTAR REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2021). Pendekatan Knowledge Management & Motivasi. In *CV. Penerbit Qaira Media*.
- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Ud, F. M. A. S., & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance : The Role of Islamic Motivation , Affective Commitment , and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Agus Sutopo, Arthati, D. F., & Rahmi, U. A. (2014). *Kajian Indikator Sustainable Development Goals (SDGs)*. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Jumlah dan Persentase Penduduk Bekerja dan Pengangguran, 2025*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk1MyMy/jumlah-dan-persentase-penduduk-bekerja-dan-pengangguran.html>

- BAZNAS. (n.d.). *No Title*. BAZNAS. Diambil 5 Februari 2026, dari <https://baznas.go.id/>
- Berrone, P., Rousseau, H. E., Ricart, J. E., Brito, E., & Giuliadori, A. (2023). How can research contribute to the implementation of sustainable development goals? An interpretive review of SDG literature in management. *International Journal of Management Reviews*, 25(2), 318–339. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12331>
- Cahyati, I. K., Adelia, M., Studi, D., Bisnis, A., Niaga, J. A., & Bandung, P. N. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1, 1–14.
- Daeroby, A., & Mawardi, I. (2024). Menakar Peran Baznas Kota Semarang sebagai Implementasi Sustainable Development Goals (SDGs) pada Sektor Ekonomi. *JIEF Journal of Islamic Economics and Finance*, 4(1), 27–40. <https://doi.org/10.28918/jief.v4i1.6976>
- Hermantoro, B., & Zuraidah. (2023). Peranan Lembaga Filantropi Rumah Zakat dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals / SDGs) Di Kota Kediri. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 7(07), 42–49.
- Hidayat, A., & M. Irvanda. (2022). Optimalisasi Penyusunan dan Pembuatan Laporan Untuk Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Ilmiah Hospitality (JIH)*, 11(1).
- LAZIS Jateng. (n.d.). *Tentang Kami*. Diambil 6 Mei 2026, dari <https://LAZISjateng.org/tentang-kami/>
- Mafhar, M. A. R., Maesaroh, I., & Alindra, B. M. (2025). Dinamika Manajemen Organisasi Dompot Dhuafa Jawa Timur : Studi Kasus Manajemen Program Kemanusiaan. *Journal Of Islamic Management*, 05(01).
- Makhrus, Ristawati, N. F., Saumi, A., Kamaliah, I. N., & Riyadi, Y. E. (2025). *Filantropi Islam dan Pembangunan Berkelanjutan*. Litera Inti Aksara.
- Matnin, Bari, A., Sholihah, S., & Badruzzaman, A. (2024). Analisis Sustainable Development Goals (SDGs) Filantropi Cilik Di LAZISMU Pamekasan. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 09(01), 164–174. <https://doi.org/10.37366/jespb.v9i01.1297>
- Nurismalatri, Gustiana, R., & Yunus. (2025). Peran Lembaga Filantropi BAZNAS Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Indonesia. *JSE: Jurnal Sharia Economica*, 4(April).
- Ponto, M. V. (2023). Peningkatan Produktivitas Dalam Rangka Mewujudkan Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi (Tujuan ke-8 Sustainable Development Goals). *Cendekia Niaga Journal of Trade Development and Studies*, 7, 85–96.
- Rahma, F. F., Karnain, B., S, H. T., & Dewi, R. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Bagian Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur (Laporan Kegiatan Kuliah Kerja Lapangan). *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1).
- Ridwan, I. F. (2022). Filantropi Islam: Peran dan Problematika Dalam Pencapaian Sustainable Development Goals. *La Zhulma | Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.70143/lazhulma.v1i1.27>
- Sekretariat Nasional SDGs. (n.d.). *SDGs KNOWLEDGE HUB*. Diambil 25 November 2025, dari <https://sdgs.bappenas.go.id/tentang/>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.

- Tarumingkeng, R. C. (2025). *Teori Expectancy (Vroom)*. RUDYCT e-PRESS.
- United Nation. (n.d.). *Sustainable Development Goals*. Diambil 25 November 2025, dari <https://sdgs.un.org/goals/goal8>
- Wanagi, A., & Firdaus, V. (2024). Potensi Kinerja Karyawan Indonesia Melalui Budaya Kompetensi dan Motivasi. *INTERACTION: Communication Studies Journal*, 2, 286–305.
- Winda, D. (2025). Gerakan Filantropi Muhammadiyah : dari Zakat hingga Wakaf Produktif untuk Kesejahteraan. *Prosiding Kolokium Nasional Ke-1 Hukum Ekonomi Syariah*, 39–46.
- Yunita, S., Rosyidah, & Sukesi, T. wahyuni. (2025). Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja yang Tepat , Kualifikasi Pendidikan , Pengalaman , dan Disiplin Kerja : Literature Review. *Jurnal Formil (Forum Ilmiah) KesMas Respati*, 10(1), 97–106.