

Work Values Karyawan Lembaga Filantropi (Etnografi Pada Lembaga Filantropi Islam Di Semarang)

Endhar Priyo Utomo

Magister Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Diponegoro

Email : endhar@undip.ac.id

Abstrak. Pertumbuhan ekonomi mendorong munculnya Lembaga Filantropi di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan menginvestigasi *work values* pada karyawan Lembaga Filantropi Islam di Semarang serta pemahaman karyawan Lembaga Filantropi Islam terhadap konsep kerja dalam Islam, karena adanya perbedaan *work values* pada karyawan dalam industri yang sama. Penelitian ini dilakukan berdasarkan 5 aspek *work values* yaitu aspek *instrumental*, aspek *cognitive*, aspek *social / altruistic*, aspek *prestige* dan aspek *work spiritual motivation*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Lembaga Filantropi Islam di Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan etnografi dengan harapan dapat menganalisis *work values* pada karyawan dengan budaya yang sama yaitu di Lembaga Filantropi. Temuan dari wawancara menunjukkan bahwa aspek yang paling berpengaruh bagi *work values* karyawan Lembaga Filantropi Islam adalah aspek *work spiritual motivation*. Terlihat bahwa dalam aspek lain seperti aspek *instrumental*, *cognitive*, *social/altruistic* dan *prestige* juga terdapat sisi spiritual yang dirasakan dan dialami oleh karyawan ketika bekerja. Hal tersebut memberikan pengaruh pada sikap dan perilaku karyawan Lembaga Filantropi Islam.

Kata Kunci : *work values, lembaga filantropi, lembaga filantropi islam, etnografi.*

Abstract. *Economic growth has encouraged the emergence of philanthropic institutions in Indonesia. This study aims to analyze and investigate the work values of employees of the Islamic Philanthropy Institution in Semarang as well as the understanding of employees of the Islamic Philanthropy Institution on the concept of work in Islam, because of the differences in work values on employees in the same industry. This research was conducted based on 5 aspects of work values, i.e. instrumental aspects, cognitive aspects, social/altruistic aspects, prestige aspects, and aspects of work spiritual motivation. This research was conducted on employees of the Islamic Philanthropy Institute in Semarang. This study uses a qualitative method with an ethnographic approach in the hope that it can analyze work values on employees with the same culture, i.e. in Philanthropy Institutions. The findings from the interviews show that the aspects that most influence the work values of employees of Islamic Philanthropy Institutions are aspects of work spiritual motivation. It can be seen that in other aspects such as instrumental, cognitive, social/altruistic and prestige aspects there is also a spiritual side that is felt and experienced by employees when working. This has an influence on the attitudes and behavior of employees of the Islamic Philanthropy Institution.*

Keywords : *work values, philanthropic institutions, Islamic philanthropic institutions, ethnography*

Pendahuluan

Filantropi Indonesia adalah lembaga nirlaba dan mandiri yang dimaksudkan untuk memajukan filantropi di Indonesia agar bisa berkontribusi dalam pencapaian keadilan sosial dan pembangunan berkelanjutan. Berdasarkan keanggotaan Lembaga Filantropi Indonesia terdiri dari yayasan perhimpunan amal sosial, yayasan/perusahaan, yayasan keluarga, yayasan/perhimpunan komunitas, yayasan berbasis keagamaan dan institusi lain yang memberikan perhatian pada kegiatan Filantropi di Indonesia. Salah satu yang mendorong hal tersebut adalah tingginya pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

Lembaga Filantropi berbasis keagamaan dalam hal ini Lembaga Filantropi Islam tumbuh pesat di setiap kota di Indonesia dengan fasilitas dan pelayanan yang baik dan sistemik. Filantropi Islam merupakan bentuk praktik kedermawanan dalam tradisi Islam melalui zakat, infaq, sadaqah dan wakaf (ZISWAF). Lembaga Zakat, Infaq dan Shodaqoh di Indonesia yang terdaftar secara resmi dalam SK. Menteri Agama sebanyak 500 lembaga, itu menunjukkan jumlah yang sangat sporadis di Indonesia (Data FOZ, 2017).

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh organisasi atau lembaga dalam upaya memujudkan dan mencapai tujuan organisasi, apalagi di era globalisasi saat ini. Bekerja banyak diartikan dalam pendekatan secara ekonomi dimana seseorang bekerja untuk memperoleh kompensasi finansial untuk mendapatkan penghidupan. Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai satu-satunya aset yang penting bagi organisasi karena mampu menggerakkan sumber daya lainnya dan mampu mempengaruhi efisiensi serta efektivitas organisasi.

Bekerja memainkan peran mendasar dalam kehidupan individu, yang membuat komitmen mutlak dalam hal waktu, kerja memiliki konsekuensi sosial dan ekonomi yang penting dalam organisasi dan masyarakat. Arti kerja secara umum telah dijelaskan oleh tiga proposisi yang paling menonjol yaitu ekonomi atau instrumental, komitmen untuk bekerja sebagai bagian dari sifat dan kebutuhan manusia, dan sosio-psikologis (Sharabi & Harpaz, 2007). Bekerja dianggap sebagai sumber kemerdekaan dan sarana untuk mendorong pertumbuhan pada pribadi, harga diri, kepuasan dan pemenuhan terhadap diri. Bekerja juga dikatakan memiliki makna sosial, yaitu harus memberikan manfaat kepada orang lain, dimana pekerjaan terbaik adalah yang menghasilkan manfaat dan orang yang terbaik adalah seseorang yang dapat memberikan manfaat bagi orang lain (Ali, 2006).

Dalam Al-Qur'an menginstruksikan umatnya untuk terlibat dan berkomitmen pada pekerjaannya, untuk mewujudkan tujuan mereka. Nabi Muhammad juga menekankan bahwa seseorang harus melakukan pekerjaannya sebaik mungkin sesuai kemampuan yang dimiliki. Dalam sistem nilai Islam, kerja adalah sama dengan Jihad di jalan Allah (Khanifar 2011; Ali & Kazemi (2010). Gambaran untuk karyawan dalam menentukan pilihan terhadap pekerjaannya berdasarkan sikap dan tujuan mereka merupakan *work values*. Perhatian terhadap

work values pada karyawan dalam sebuah organisasi kerja sangat diperlukan karena akan membantu proses kelancaran dan pelaksanaan tugas pada pekerjaan dalam organisasi, sehingga tercipta efektivitas kerja karyawan di dalam organisasi tersebut (Connor & Becker, 2014).

Hasil riset beberapa peneliti menunjukkan adanya perbedaan *work values* dalam satu industri yang sama, seperti penelitian terhadap karyawan perhotelan, hasil menunjukkan terdapat perbedaan dalam dimensi *work values*, ada yang menganggap pendapatan dan rekan kerja sebagai yang utama namun sebagian menganggap kenyamanan dan keamanan sebagai dimensi *work values* yang utama, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih meluas dengan menggunakan pendekatan etnografi, dengan pendekatan ini, dapat memberikan pemahaman tentang *work values* individu dan bagaimana hal ini sesuai dengan nilai-nilai kehidupan, karena pendekatan tersebut mengeksplorasi *work values* dengan cara yang belum pernah dicoba sehingga menambah pengetahuan dan pemahaman kita tentang konsep *work values*, sifat kerja dan keberlanjutan kehidupan kerja, karena *work values* yang dominan dapat berdampak pada lingkungan dan kehidupan kerja karyawan (Pryce, 2014).

Pada penelitian lain menunjukkan *work values* intrinsik berpotensi untuk mempengaruhi kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, dan untuk *work values* ekstrinsik juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Hegney et al., 2006). Hal tersebut sejalan dengan Dose (1997) *work values* dikatakan dapat membeirkan pengaruh secara langsung pada sikap dan perilaku karyawan.

Lembaga Filantropi Islam sedang berkembang saat ini, pertumbuhan ekonomi Semarang tentunya menunjang perkembangan tersebut. Potensi pencapaian zakat yang cukup besar akan menghasilkan perhimpunan nilai yang cukup besar yang akan dikelola oleh Lembaga Filantropi Islam yang ada di Semarang. Beberapa penelitian sebelumnya lebih didominasi dilakukan pada sektor organisasi atau lembaga komersil. Pada penelitian yang akan dillakukan, akan menganalisis dan menginvestigasi seperti apa *work values* pada suatu lembaga pada karyawan dengan budaya yang sama dengan pendekatan etnografi, dimana *work values* sangat diperlukan karena *work values* dianggap mampu membentuk persepsi dari preferensi karyawan di sebuah tempat kerja, serta memberikan pengaruh secara langsung pada sikap dan perilaku karyawan serta memberikan preferensi untuk jenis pekerjaan, lingkungan kerja yang diinginkan oleh seseorang.

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis *work values* yang terdapat pada karyawan Lembaga Filantropi Islam di Semarang.

Telaah Pustaka

Lembaga Filantropi

Filantropi merupakan bahasa Yunani, yaitu dari kata *philos* (cinta) dan *anthropos* (manusia), yang secara harfiah bermakna sebagai bentuk konseptualisasi dari praktik memberi (*giving*), pelayanan (*service*) dan asosiasi (*association*) secara sukarela untuk membantu pihak lain yang membutuhkan sebagai bentuk dari rasa cinta (Latief, 2010).

Secara terminologi Filantropi diartikan suatu tindakan seseorang yang ditujukan kepada orang lain yang dilandasi dengan perasaan cinta kepada sesama manusia dan nilai kemanusiaan dengan tujuan untuk menolongnya, secara material maupun immaterial. Filantropi muncul dari semangat untuk mendayagunakan dan menumbuhkan kemandirian *civil society*. Sebagai bentuk rasa cinta, individu atau kelompok, filantropi diwujudkan dengan menyisihkan sebagian dari waktu, bantuan (pertolongan) atau uang untuk kebaikan masyarakat (Encarta, 2004). Filantropi didefinisikan sebagai aktifitas sukarela yang bertujuan untuk kemaslahatan public. Filantropi secara lebih luas memiliki akar kata yang berasal dari "*loving people*" sehingga banyak di praktekkan oleh entitas budaya dan komunitas keberagaman di belahan dunia (Payton & Moody 2008; Dawam, 2003).

Filantropi merupakan salah satu modal sosial yang dimiliki oleh hampir semua kalangan masyarakat. Filantropi juga dianggap sebagai rasa kecintaan manusia yang sudah terpatritasi dalam bentuk pemberian derma kepada orang lain (Ilchman, 2006). Konsep dari filantropi tidak hanya berhubungan dengan materi, W.K. Kellogg Foundation mengartikan konsep filantropi lebih luas, yakni dengan memberikan waktu, uang, serta pengetahuan tentang bagaimana cara mengembangkan kebaikan secara bersama (Latief, 2010).

Lembaga Filantropi Islam

Islam sebagai agama rahmatan lil 'al-amin menampilkan dirinya sebagai agama yang berwajah filantropis. Sikap berderma banyak bersumber dari ajaran agama, termasuk agama Islam yang dianut oleh mayoritas masyarakat Indonesia. Filantropi berdasar keagamaan ini bersumber dari Al-Quran dan Hadist yang telah dimodifikasi melalui perantara mekanisme itijhad, sehingga muncul institusi berbentuk zakat, infaq, sadakah dan wakaf (Bahjatulloh, 2016). Filantropi Islam merupakan perilaku sosial berderma oleh masyarakat muslim yang dilakukan untuk menyeimbangkan ibadah dimana berdasarkan sumber dananya, filantropi dalam Islam terdiri atas zakat, infaq, sadakah dan wakaf (ZISWAF). Pengelolaan filantropi Islam melalui lembaga professional biasanya lebih mengarah pada pendampingan atau pemberdayaan masyarakat.

Dasar filantropi Islam berasal dari Al-Qur'an, Surat Al-Ma'un ayat 1-7, yang artinya "Tahukah kamu (orang) yang mendustakan agama? Maka itulah orang yang menghardik anak yatim, dan tidak mendorong memberi makan orang miskin, maka celakalah orang yang shalat, yaitu) orang-orang yang lalai terhadap shalatnya, yang berbuat riya, dan enggan (memberikan) bantuan". (Qs. Al-Ma'un: 1-7). Dalam hal ini salah satu tanda dari orang yang mendustakan agama adalah orang yang taat beribadah namun enggan menyantuni, membantu atau peduli terhadap anak yatim dan orang miskin yang menunjukkan adanya konsep sosial keagamaan yang mampu memunculkan doktrin zakat secara makkiyah sebagai bentuk pembersihan diri, dan secara madaniyah sebagai bentuk pembersihan harta. Hal tersebut dianggap sebagai konsep sosial keagamaan yang kemudian berkembang menjadi filantropi Islam.

Konsep filantropi Islam berkaitan dengan adanya perkembangan konsep filantropi yang secara umum. Secara khusus makna filantropi Islam didasari karena

tidak adanya pembagian yang saling bertentangan antara usaha secara spiritual dan juga material, sehingga filantropi Islam menjadi karakter, tujuan dan fungsi komunitas muslim (sebagai makhluk sosial) dan merupakan konsep *trusteeship* mengenai kekayaan dan property. (Prihatna, 2005).

Work Values

Values merupakan keyakinan dasar bahwa sebuah mode tindakan yang spesifik lebih diinginkan secara pribadi / sosial dibandingkan dengan mode tindakan lawannya atau kebalikannya. *Values* mengandung ide seorang individu mengenai apa yang benar, baik, atau diinginkan (Robbins & Judge, 2016). Seorang karyawan memiliki *work values* berdasarkan prinsip, keyakinan dan tujuan hidupnya. Hal tersebut akan membentuk *work values* pada masing-masing karyawan dalam proses ketika akan dan sedang bekerja di suatu lembaga atau organisasi, yang akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan tersebut.

Work values dapat memandu sikap, tujuan, dan perilaku karyawan yang terkait dengan pekerjaan, yang, dan menentukan pilihan yang dibuat karyawan (Hatstrup, Mueller, & Joenns, 2007). *Work values* merupakan keyakinan umum tentang keinginan pada atribut pekerjaan tertentu (misalnya, pembayaran, otonomi, kondisi kerja), dan hasil yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, pencapaian, pemenuhan, prestise) (Lyons et al., 2006).

Work values memiliki konsep yang signifikan, karena memainkan peran penting dalam sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan individu. Contohnya pengaruh yang signifikan terhadap perencanaan karir dalam kaitannya dengan preferensi pekerjaan dan penentuan tujuan karir, dan *work values* dapat diterapkan ketika membuat keputusan pekerjaan atau karier yang penting (Brown & Crace, 1996). Seseorang akan lebih cenderung memilih pekerjaan yang memiliki *values* hampir sama dengan orientasi *values* mereka sendiri, hal tersebut menunjukkan bahwa individu memiliki prioritas yang berbeda untuk jenis dari *work values* dan terdapat perbedaan *work values* yang tertanam di setiap sektor dan organisasi (Judge & Bretz, 1992).

Work values merupakan panduan bagi karyawan untuk memilih pekerjaan yang terkait dengan sikap dan tujuannya. Secara tidak langsung *work values* dapat mempengaruhi perilaku karyawan, pengalaman dan aktivitas terkait sikap dan tujuan mereka, sehingga berfungsi sebagai sumber motivasi yang utama untuk melakukan tindakan tertentu (Roe & Ester, 1999).

Work Values dalam Islam

Agama merupakan salah satu elemen dasar yang membentuk budaya dan yang mempengaruhi semua komponen dalam masyarakat Islam. *Values* yang membedakan antara sesuatu baik dan apa yang buruk sebagian besar dipengaruhi oleh keyakinan seseorang atau sistem kepercayaan masyarakat atau organisasi. *Values* yang ada dalam Islam sangat dipengaruhi oleh Al-Qur'an dan Sunnah. Dalam Islam terdapat *amar maaruf wa nahi mungkar* yang diartikan sebagai sebuah perintah untuk mengajak atau menganjurkan pada hal-hal yang baik dan mencegah terhadap hal-hal yang buruk. Hampir semua *work values* dalam Islam adalah dari perspektif agama. Penyampaian untuk melakukan perbuatan *amar maaruf wa nahi*

mungkar berlaku untuk dan untuk semua orang. Terdapat pula Ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadist secara khusus memerintahkan umat Islam untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu (Wahab, 2012).

Beberapa *Work values* dalam Islam seperti kepercayaan (amanah), kesabaran (sabar), kesalehan (taqwa), kesungguhan (ikhlas), kebajikan (ihsan), perfeksionisme (itqan) dan keadilan misalnya, yang berasal pertama dan terpenting dari kitab suci Al-Qur'an dan ajaran Nabi. *Work values* yang ditekankan dalam Islam tidak hanya berlaku untuk pekerjaan tetapi juga untuk sikap dan perilaku secara umum (Wahab 2012; Halstead 2007).

Ulama Islam menjelaskan *values* yang dipegang oleh seseorang dapat dilihat berdasarkan tingkat jiwanya atau kepribadian yang terkait dengannya dan *values* yang dimiliki merupakan cerminan dari aspirasi dan keinginannya (Ali, 2006).

Aspek Work Values

Terdapat beberapa aspek dari *work values*. Teori yang terbaru dan sesuai dengan tema penelitian yaitu menurut Lyons, et al., (2010) mencatat bahwa ada empat klasifikasi aspek dari *work values* yaitu *instrumental*, *cognitive*, *social/altruistic*, dan *prestige*. Menurut Khanifar 2011 aspek *work values* dalam kaitannya dengan islam terdapat 6 aspek, yang salah satunya belum mencakup aspek *work values* secara umum yaitu aspek *work spirituality motivation*. Sehingga aspek *work values* tersebut digabungkan pada aspek *work values* secara umum menjadi lima aspek yaitu aspek *instrumental*, *cognitive*, *social/altruistic*, *prestige*, dan *work spirituality motivation*.

Aspek *Instrumental* merupakan aspek yang berhubungan dengan aspek materi kerja, seperti pendapatan, keuntungan, dan keamanan kerja. Aspek ini juga dapat diidentifikasi sebagai hasil kerja dan mengejar kesuksesan perusahaan dengan meraih keuntungan materi (Lyons et al., 2010). Berikut indicator yang terdapat pada aspek *instrumental*:

- a. *Feedback* (Timbal balik), manajemen yang memberikan timbal balik yang tepat waktu dan konstruktif tentang kinerja karyawan.
- b. *Job Security* (Keamanan kerja), memiliki jaminan atau asuransi keamanan kerja.
- c. *Hours of Work* (Jam kerja), dapat memiliki jam kerja yang nyaman.
- d. *Balance* (Keseimbangan), bekerja di lingkungan yang memungkinkan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja, pribadi dan keluarga.
- e. *Information* (Informasi), memiliki akses untuk mendapatkan informasi yang di butuhkan untuk melakukan pekerjaan.
- f. *Salary* (Pendapatan), mendapatkan gaji yang baik sesuai dengan pekerjaan.
- g. *Recognition* (Pengakuan), mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik.
- h. *Supportive Supervisor* (Dukungan atasan), bekerja untuk atasan yang memberikan perhatian dan dukungan.

Aspek *Cognitive*, merupakan aspek yang berhubungan dengan kepuasan bekerja secara psikologis yang melekat pada suatu pekerjaan, seperti pekerjaan yang menarik, tantangan, variasi pekerjaan, dan simulasi secara intelektual (Lyons et al., 2010). Aspek ini mengacu pada isi pekerjaan itu sendiri, yaitu, kebutuhan aktualisasi diri secara psikologis dan tujuan pengembangan diri yang terkait dengan pekerjaan karyawan (Malika & Chatman, 2003). Berikut indikator yang terdapat pada aspek *cognitive*:

- a. *Challenge* (Tantangan), mengerjakan tugas dan proyek yang mengasah kemampuan seseorang.
- b. *Continuously Learn* (Pembelajaran berkelanjutan), dapat memiliki kesempatan berkelanjutan untuk mengembangkan pengetahuan baru.
- c. *Freedom* (Kebebasan), dapat memiliki kebebasan untuk membuat keputusan saat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.
- d. *Variety* (Variasi), melakukan pekerjaan yang memberikan perubahan dan variasi dalam aktivitas kerja.
- e. *Use Abilities* (Kemampuan), menggunakan kemampuan yang telah dikembangkan melalui pendidikan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan.
- f. *Advancement* (Peningkatan), memiliki kesempatan untuk mengalami peningkatan dalam pekerjaan.
- g. *Achievement* (Prestasi), mendapatkan prestasi secara pribadi dalam pencapaian saat bekerja.
- h. *Interesting Work* (Ketertarikan kerja), melakukan pekerjaan yang sesuai dengan ketertarikan kerja, menarik dan mengasyikkan.

Aspek *Social/altruistic*, merupakan aspek yang berkaitan dengan bersosialisasi bersama rekan kerja dan atasan, serta keinginan untuk memberikan kontribusi kepada masyarakat dan untuk membantu orang lain (Lyons et al., 2010). Berikut indikator yang terdapat pada aspek *social/altruistic*:

- a. *Co-Workers* (Rekan kerja), bekerja dengan rekan kerja yang ramah dan bersahabat dan dengan siapa seseorang dapat menjalin keakraban.
- b. *Fun* (Kesenangan), dapat bekerja di lingkungan yang hidup dan menyenangkan.
- c. *Social Interaction* (Interaksi social), bekerja yang memungkinkan untuk banyak melakukan interaksi social.
- d. *Help People* (Membantu orang lain), bekerja yang memungkinkan untuk membantu orang lain.

Aspek *Prestige*, merupakan aspek yang berkaitan dengan kekuatan, pengaruh, otoritas seseorang dan status yang dimiliki. Berikut indikator yang terdapat pada aspek *prestige*:

- a. *Impact* (Dampak), dengan melakukan pekerjaan yang membuat dampak signifikan pada organisasi.

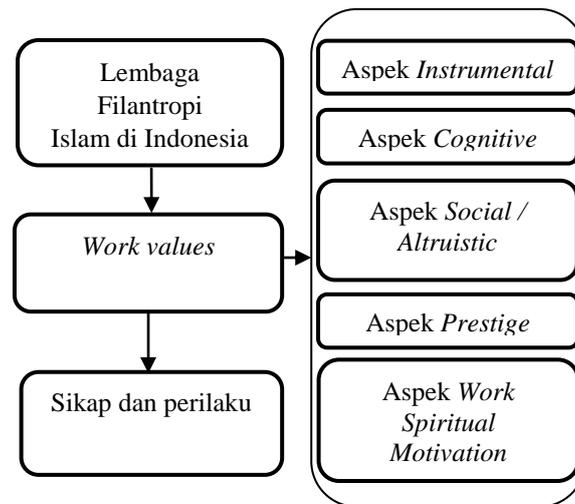
- b. *Authority* (Otoritas), otoritas yang untuk mengatur dan mengarahkan pekerjaan orang lain.
- c. *Prestigious* (Status/gengsi), dapat melakukan pekerjaan yang prestis dan dihormati oleh orang lain.
- d. *Influence* (Pengaruh), memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh terhadap hasil organisasi.

Aspek *Work Spirituality Motivation*, merupakan aspek yang berkaitan dengan *immaterial*, aspek yang lebih mengarah kepada ibadah dan kesenangan, bekerja secara benar dan tulus (Khanifar, 2011). Berikut indicator yang terdapat pada aspek *work spirituality motivation*:

- a. *Inherent value of doing work* (Nilai saat bekerja), mempertimbangkan pekerjaan sebagai ibadah dan menyenangkan
- b. *Sincerity* (Ketulusan), dengan tidak berharap terima kasih, atau mendorong orang lain untuk melakukan pekerjaan yang benar.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Lyons et al., 2010; Khanifar, 2011.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif. Dengan menggunakan pendekatan penelitian etnografi, yang dilakukan pada kelompok yang memiliki kebudayaan yang sama, dilakukan dengan mendeskripsikan dan memberikan penafsiran pada bentuk yang sama dari nilai, perilaku, keyakinan dan bahasa dari suatu kelompok yang memiliki budaya sama (Creswell, 2015). Dalam penelitian ini, keterlibatan peneliti dilakukan dengan cara mengikuti beberapa kegiatan yang diadakan oleh masing-masing Lembaga Filantropi Islam tersebut.

Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan Lembaga Filantropi Islam di Semarang. Dengan mengambil subjek salah satu karyawan dari 4 Lembaga Filantropi Islam di Semarang dengan pertimbangan tertentu yaitu Lembaga Filantropi Islam di Semarang yang telah terdaftar dalam Lembaga Filantropi Indonesia. Pemilihan ditentukan menggunakan metode *snowball sampling*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap, diantaranya, wawancara dengan menggunakan wawancara mendalam (*indepth interview*) dan tanya jawab terkait permasalahan pada objek penelitian yang di angkat, dan menggali lebih dalam kepada narasumber untuk mendapatkan jawaban yang mampu dianalisa dan diinvestigasi secara jelas berdasarkan panduan wawancara, kemudian pengamatan langsung dengan bertindak sebagai pengamat, dengan melibatkan diri pada beberapa kegiatan yang diadakan oleh Lembaga Filantropi Islam di Semarang, dan dokumentasi berupa materi audio dan visual seperti foto-foto dan videotape atau rekaman.

Hasil dan Pembahasan

Informasi Responden

Informasi yang diperoleh didasarkan pada criteria tertentu yang sebelumnya ditentukan oleh peneliti misalnya dari lama bekerja, dalam hal ini ditentukan lama bekerja minimal 3 tahun, dan responden merupakan karyawan Lembaga Filantropi Islam di Semarang. Dalam penelitian ini terdapat 5 responden dari 4 Lembaga Filantropi Islam yang berbeda di Semarang dan memiliki jabatan pekerjaan yang berbeda.

Work Values pada Karyawan Lembaga Filantropi Islam di Semarang

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan responden, dari masing-masing aspek yang ada, aspek *work spiritual motivation* merupakan aspek yang paling berpengaruh pada *work values* karyawan Lembaga Filantropi Islam di Semarang di antara aspek yang lainnya. Responden menyampaikan pada aspek *instrumental, cognitive, social/altruistic dan prestige* juga terdapat sisi spiritual yang dirasakan dan dialami oleh responden ketika bekerja. Hal tersebut memberikan pengaruh pada sikap dan perilaku mereka ketika bekerja misalnya dalam hal jam kerja meskipun jam kerja lebih fleksibel dalam artian ketika ada kegiatan diluar jam kerja karyawan tetap merasa senang dan nyaman menjalankan pekerjaan. Tantangan yang dihadapi dalam menumbuhkan kesadaran orang untuk berdonasi membuat karyawan bekerja lebih semangat karena kepercayaan dan amanah dari donatur membawa manfaat yang cukup besar.

Aspek Instrumental pada Karyawan Lembaga Filantropi Islam

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melihat indicator yang ada pada aspek instrumental atau secara materi, para karyawan merasa keuntungan yang mereka dapatkan tidak hanya dari sekedar materi saja, bahkan salah satu responden memilih untuk tidak mengambil keuntungan secara materi dalam hal ini pendapatan. Mereka merasa bekerja di Lembaga Filantropi Islam karena terketuk hatinya, kemudian merasa mendapatkan kebersamaan yang berbeda dan merasa mendapat keuntungan yang luar biasa dari sisi spiritual.

Sebagai Lembaga Filantropi Islam mereka memiliki jam kerja yang lebih fleksible dimana ketika di luar jam kerja atau hari kerja terdapat kegiatan mereka dengan senang hati tetap mendukung kegiatan yang ada di lembaga tanpa ada beban. Karyawan tetap dapat menjaga keseimbangan dalam bekerja tanpa merasa terganggu antara pekerjaan mereka dan kegiatan mereka diluar pekerjaan, meskipun sebagian memiliki kegiatan rutin lain di luar lembaga, hal tersebut tetap dapat berjalan dengan baik.

Aspek *Cognitive* pada Karyawan Lembaga Filantropi Islam

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melihat indicator yang ada pada aspek *cognitive* atau psikologis menunjukkan karyawan Lembaga Filantropi Islam merasa nyaman dan senang bekerja di lembaga tersebut, meskipun banyak tantangan yang dihadapi khususnya dalam menggugah seseorang untuk berdonasi mereka tetap senang menjalani pekerjaan tersebut. Mereka menyampaikan semakin banyak pengalamann bebeda yang mereka dapatkan itu dijadikan ilmu baru bagi mereka. Pekerjaan yang menantang justru menjadi ketertarikan kerja mereka dan dirasa mengasyikkan. Di Lembaga Filantropi Islam terdapat nilai tersendiri karena mereka merasa pekerjaan tersebut sebagi ibadah, pekerjaan tersebut dapat bermanfaat bagi orang lain, dan mereka bekerja seoptimal mungkin dengan mewakafkan ilmu yang mereka miliki di lembaga. Pengembangan kemampuan yang dimiliki karyawan merupakan salah satu hal yang perlu dimiliki karena pengalaman yang didapatkan berbeda-beda dan itu menjadikan karyawan menjadi banyak belajar dan melakukan pengembangan pada diri dan pekerjaannya yang dapat membawa manfaat dan kebaikan. Namun hal tersebut membuat karyawan merasa tetap harus selalu belajar untuk mengembangkan kemampuan meskipun sudah ada hasil yang didapatkan.

Aspek *Social/altruistic* pada Karyawan Lembaga Filantropi Islam

Berdasarkan hasil wawancara penelitian yang dilakukan dengan melihat beberapa indicator dalam aspek sosial menunjukkan terdapat hubungan yang baik antara karyawan dengan rekan kerja dan orang lain yang berhubungan dengan Lembaga Filantropi Islam. Hubungan dengan rekan yang baik dengan saling mendukung satu sama lain meskipun terkadang terdapat perbedaan namun tidak menghaangi hubungan dengan rekan kerja karena mereka merasa pekerjaan mereka sebagai upaya dakwah bukan sebuah bisnis semata namun meraka merasa ada kebaikan di dalamnya. Disela rutinitas meraka tetap bisa melakukan kegiatan yang menyenangkan kaitannya dengan kegiatan keagamaan seperti mengaji bersama, sholat dhuha dan saling mengingatkan dalam hal ibadah yang lain. Dalam kaitannya dengan membantu orang lain dengan bekerja di Lembaga Filantropi Islam, mereka merasa membantu seseorang untuk memiliki kesadaran dalam berzakat infaq sedekah ketika hal tersebut dapat tercapai mereka mengatakan dapat membantu orang lain juga yang membutuhkan dari hasil manfaat tersebut dan hal tersebut membuat karyawan merasa senang dan semakin semangat dalam bekerja untuk memberi manfaat bagi orang lain.

Aspek *Prestige* pada Karyawan Lembaga Filantropi Islam

Berdasarkan hasil wawancara penelitian yang dilakukan dengan melihat beberapa indikator dalam aspek prestige menunjukkan mereka selalu ingin mengalami peningkatan dalam hasil kerja mereka, agar dapat membawa manfaat yang lebih besar lagi untuk orang lain namun hal tersebut tetap mereka syukuri karena sekarang sudah mulai banyak orang yang mengenal Lembaga Filantropi Islam dan mempertimbangkan untuk melakukan sebuah kerjasama. Dalam hal penghormatan yang mereka dapatkan dari orang lain mereka merasa dihormati dalam bentuk kepercayaan orang lain dalam hal ini dari donator kepada Lembaga Filantropi Islam, amanah yang diberikan tersebut menjadikan karyawan semangat untuk membuat sebuah realisasi dalam bekerja sehingga donator dapat selalu mempercayakan dananya ke lembaga. Pada dasarnya otoritas bukanlah sesuatu yang dicari oleh karyawan dan bukan sesuatu yang perlu mereka banggakan, namun mereka cukup puas akan hal tersebut karena dapat memudahkan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal bentuk pengaruh yang diberikan oleh karyawan pada Lembaga Filantropi Islam yang sudah dirasakan yaitu penghimpunan donasi yang dilakukan yang membuat karyawan ingin lebih memaksimalkan lagi karena semakin banyak pengaruh yang diberikan oleh karyawan akan semakin banyak manfaat yang didapatkan untuk lembaga.

Aspek Work Spiritual Motivation pada Karyawan Lembaga Filantropi Islam

Berdasarkan hasil wawancara penelitian yang dilakukan dengan melihat beberapa indikator dalam aspek work spiritual motivation, karyawan Lembaga Filantropi Islam merasa mendapat keuntungan ganda secara duniawi dan ukhrofinya sebagai seorang muslim dengan melakukan kegiatan dakwah dengan niatan memberikan manfaat terhadap sesama dan bisa mengajak orang lain menuju kebaikan. Hal tersebut membuat mereka merasa harus bekerja lebih fokus dan lebih serius agar manfaat yang mereka berikan kepada masyarakat lebih banyak lagi. Mereka juga merasakan bekerja di Lembaga Filantropi Islam sebagai bentuk ibadah dengan niat yang baik dan ikhlas dimana terdapat rasa spiritual dan bentuk syukur didalamnya.

Karyawan merasa melakukan pekerjaan di Lembaga Filantropi Islam tidak membutuhkan terimakasih dari orang lain karena bukan itu sebenarnya yang mereka harapkan karena ketika orang lain merasa senang mereka juga merasakan senang, nilai kemanfaatannya yang dilihat karena ada amanah yang dititipkan ke mereka. Sehingga mereka merasa harus melakukan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai hati nurani mereka, karena setiap yang mereka kerjakan akan dipertanggungjawabkan sebagai bentuk perintah Allah. Hubungan yang terjalin antar karyawan juga baik dengan saling mengingatkan ketika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan dengan berusaha memberitahu dengan cara yang baik yang bisa diterima, dan mencari solusi ketika terjadi masalah dan menyelesaikannya bersama-sama.

Pengaruh Work Values pada Sikap dan Perilaku Karyawan Lembaga Filantropi Islam

Dari masing-masing aspek *work values* yang ada memiliki pengaruh yang berbeda pada sikap dan perilaku karyawan. *Work values* dapat membentuk persepsi

dari preferensi karyawan di tempat kerja, membeirkan pengaruh secara langsung pada sikap dan perilaku karyawan (Dose, 1997). Dalam melakukan pekerjaan, karyawan merasa senang hati tanpa beban ketika bekerja, keuntungan yang mereka dapat tidak hanya sekedar materi, ditunjukkan oleh salah satu responden yang memilih untuk tidak mengambil pendapatannya. Besarnya manfaat, kepercayaan dan amanah yang mereka dapatkan membuat mereka berusaha bekerja lebih fokus, lebih serius, senang dan semakin semangat dalam bekerja. Otoritas yang dimiliki bukanlah hal yang mereka banggakan karena bukan itu yang dicari, justru mereka merasa nyaman dan senang bekerja di Lembaga Filantropi Islam meskipun banyak tantangan yang dihadapi.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pemahaman karyawan terhadap konsep kerja dalam Islam yaitu menanggapi pekerjaan mereka sebagai bentuk ibadah yang mereka lakukan dengan senang dan ikhlas dengan memberikan manfaat yang banyak kepada orang lain, dan mereka berusaha melakukan pekerjaan mereka dengan benar dan sebaik mungkin karena merasa pekerjaan tersebut sebagai perintah Allah yang harus dipertanggungjawabkan.
- 2) *Work values* berdasar aspek *instrumental* (Materi) manfaat yang didapatkan oleh karyawan Lembaga Filantropi Islam tidak hanya dari sekedar materi saja, salah satu dari mereka memilih untuk tidak mengambil pendapatannya. Mereka merasa bekerja di Lembaga Filantropi Islam karena terketuk hatinya, merasa mendapatkan kebersamaan yang berbeda dan merasa mendapat manfaat yang luar biasa dari sisi spiritual.
- 3) *Work values* berdasar aspek aspek *cognitive* (Psikologis) menunjukkan karyawan merasa nyaman dan senang menjalaninya meskipun banyak tantangan yang mereka dapatkan khususnya tantangan menggugah seseorang untuk berdonasi dan pengalaman berbeda yang justru menjadikan ilmu baru bagi mereka. Hal tersebut justru menjadi ketertarikan kerja mereka yang dirasa mengasyikkan. Mereka merasa ada nilai khusus dalam pekerjaan mereka yaitu sebagi ibadah yang dapat bermanfaat bagi orang lain.
- 4) *Work values* berdasar aspek *social / altruistic* (Sosial) menunjukkan terdapat hubungan yang baik antara internal lembaga dan eksternal lembaga. Hubungan dengan rekan kerja terjalin baik dengan saling mendukung, mereka merasa pekerjaan tersebut sebagai upaya dakwah yang ada kebaikan di dalamnya. Untuk interaksi sosial dengan eksternal kaitannya dengan membantu orang lain untuk memiliki kesadaran dalam berzakat infaq sedekah ketika hal tersebut dapat tercapai mereka mengatakan dapat membantu orang lain juga yang membutuhkan dari hasil manfaat tersebut. Hal tersebut membuat karyawan merasa senang dan semakin semangat dalam bekerja.
- 5) *Work values* berdasar aspek *prestige* (Status), karyawan selalu ingin mengalami peningkatan dalam hasil kerja mereka, agar dapat membawa manfaat yang lebih besar lagi untuk orang lain namun hal tersebut tetap mereka syukuri. Bentuk

penghormatan yang mereka dapatkan bukan berupa otoritas karena itu bukan hal yang mereka cari atau banggakan, melainkan kepercayaan orang lain dalam hal ini dari donatur kepada Lembaga Filantropi Islam, amanah tersebut menjadikan karyawan semangat untuk membuat sebuah realisasi dalam bekerja sehingga donator dapat selalu mempercayakan dananya ke lembaga.

- 6) *Work values* berdasar aspek *work spiritual motivation* (Spiritual), karyawan merasa mendapat keuntungan ganda secara duniawi dan ukhrofinya dengan melakukan kegiatan dakwah dan niatan memberikan manfaat serta mengajak orang lain menuju kebaikan. Bekerja di Lembaga Filantropi Islam dianggap sebagai bentuk ibadah dengan niat yang baik dan ikhlas dimana terdapat rasa spiritual dan bentuk syukur didalamnya. Mereka tidak membutuhkan terimakasih dari orang lain karena ketika orang lain senang mereka juga merasakan senang. Amanah yang dititipkan ke mereka menjadikan mereka melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, karena setiap yang mereka kerjakan akan dipertanggungjawabkan sebagai bentuk perintah Allah.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

- a. Penelitian ini dilakukan pada lembaga berbasis Islam.
- b. Penelitian ini dilakukan pada 4 Lembaga Filantropi Islam di Semarang dengan 5 responden dengan posisi jabatan yang berbeda. Sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisir pada lembaga lainnya.
- c. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan etnografi sehingga membutuhkan waktu lama untuk mengeksplere keadaan di lapangan.

Agenda Penelitian Mendatang

Hasil serta keterbatasan penelitian yang didapatkan saat penelitian berlangsung dapat dijadikan inspirasi bagi penelitian mendatang yang sekiranya akan melakukan pengembangan pada penelitian ini di masa yang akan datang, di antara lain sebagai berikut:

- a. Sektor yang digunakan pada penelitian ini yaitu Lembaga Filantropi Islam. Sekiranya dapat dilakukan penelitian sejenis di sektor yang berbeda, sehingga dapat menjadi alternatif untuk penelitian. Dapat juga dilakukan pada sektor non profit lain untuk melihat *work values* yang ada.
- b. Selain itu diharapkan di penelitian mendatang dapat juga dilakukan dengan menggunakan metode yang lain yaitu *mix-methods* untuk melengkapi penelitian ini dengan mengkombinasi metode kuantitatif dan kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. J. (2006). Islamic perspectives on management and organization. *Journal of Economics and Management* 14, 14(1), 1-6.
- Ali, A. J., & Al Kazemi, A. A. (2010). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14 (2), 93-104, <https://doi.org/10.1108/13527600710745714>
- Bahjatulloh, Q. M. (2016). Masyarakat Melalui Kegiatan Filantropi (Studi Kasus Lembaga Tazakka DIII Perbankan Syariah, 10(2), 473-494. Retrieved from <http://inferensi.iainsalatiga.ac.id>
- Brown, D., & Crace, R. K. (1996). Values in Life Role Choices and Outcomes : A Conceptual Model, *The Career Development Quarterly* 44.
- Connor, P. E., & Becker, B. W. (2014). Values and the Organization : Suggestions for Research. *The Academy of Management Journal*, 18(3), 550-561.
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset: Memilih di antara Lima Pendekatan* (3rd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dose, J. J. (1997). Work values : An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3).
- Halstead, J. M. (2007). Islamic values : a distinctive framework for moral education ? *Journal of Moral Education*, 36(3), 283-296. <https://doi.org/10.1080/03057240701643056>
- Hattrup, K., Mueller, K., & Joennis, I. (2007). The Effects of Nations and Organisations on Work Value Importance : A Cross-Cultural Investigation. *Applied Psychology: An International Review*, 56(3), 479-499. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00268.x>
- Hegney, D., Plank, A., & Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values : their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14, 271-281.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of Work Values on Job Choice Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 261-271.
- Khanifar, H. (2011). Identifying the Dimensions and Components of Islamic Work Values (IWW) for Public services sector of Iran. *European Journal of Social Sciences*, 22(2).
- Latief, H. (2010). *Melayani Umat: Filantropi Islam dan ideology Kesejahteraan Kaum modernis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2006). A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector, and Parapublic Sector Employees. *Public Administration Review*.
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). Work values : Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis.

- Journal of Organizational Behaviour*, 1002(September 2009), 969–1002.
<https://doi.org/10.1002/job.658>
- Malka, A., & Chatman, J. A. (2003). Intrinsic and Extrinsic Work Orientations as Moderators of the Effect of Annual Income on Subjective Well-Being: A Longitudinal Study. *Personality And Social Psychology Bulletin*, 29(6), 737–746. <https://doi.org/10.1177/0146167203252867>
- Piliyanti, I. (2010). Transformasi Tradisi Filantropi Islam: Studi Model Pendayagunaan Zakat, Infaq, Sadaqah Wakaf Indonesia. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Ekonomi Islam*, II(II), 1–14.
- Prihatna, A. A. (2005). *Filantropi dan keadilan sosial. Revitalisasi Filantropi Islam Jakarta*. Jakarta: PBB UIN Syarif Hidayatullah dan The Ford Foundation.
- Pryce, J. (2014). Work Values: A Formidable Domain Within the Context of People's Lives. *Value, Transvaluation and Globalization Special Issue*, 13(2), 20–35.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Roe, R. A., & Ester, P. (1999). Values and Work Empirical Findings and Theoretical Perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 1–21.
- Sharabi, M., & Harpaz, I. (2007). Changes in Work Centrality and Other Life Areas in Israel: A Longitudinal Study *. *Journal of Human Value*, 13(2), 95–106. <https://doi.org/10.1177/097168580701300203>
- Wahab, M. A. (2012). *The Impact of Islamic Work Values on Employees' Job Performance in Malaysia*. University of Canberra.