

MOTIVASI ISLAM DAN MOTIVASI PROSOSIAL PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT (Studi Terhadap Para Pegawai Post Keadilan Peduli Ummat (PKPU) Cabang Semarang)

Muhammad Iqbal Noor, Suharnomo¹

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Amyl is an important part of PKPU Cabang Semarang as Non-Governmental Organizations (NGOs). The role of PKPU to collect dan distribute zakat is not easy, and it takes a professional amy. Therefore, it is necessary to know about amy motives. The aim of this research is for identify the intrinsic motivation that influences motivation of PKPU Officials as an amy. The other purposes of this research also to know whether there are Islamic and prosocial motivation on the PKPU cabang Semarang officials self.

This research uses qualitative method where the process of collecting data is conducted with interview, so it can discovers more about amy PKPU Cabang Semarang profession. The object in this research is PKPU officials who have passed minimum two years working period.

The result of this research explain that work motivation of PKPU official influenced by work values, individual attitudes, personal desires and expectations, fatigue and work boredom and individual ability. In this research also found that there are form of Islamic and prosocial motivation on the PKPU officials

Keywords: NGOs, Qualitative, PKPU, Motivation,

PENDAHULUAN

Jatuhnya pemerintahan orde baru atas tuntutan reformasi pada tahun 1998 telah mempengaruhi sendi-sendi kehidupan di Indonesia. Reformasi telah menjadikan kebebasan masyarakat dalam berpendapat, berserikat dan berkumpul dijamin penuh oleh undang-undang. Keadaan tersebut diikuti dengan bertambahnya jumlah LSM di Indonesia. Salah satu LSM yang bermunculan adalah Lembaga Amil Zakat

Tumbuh dan berkembangnya Lembaga Amil Zakat di Indonesia salah satunya dipengaruhi oleh kondisi Indonesia, dimana Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk yang beragama islam terbesar di dunia. Semakin banyaknya jumlah Lembaga Amil Zakat dipengaruhi oleh konsep zakat itu sendiri. Zakat merupakan salah satu dari rukun Islam, dimana hal tersebut merupakan sesuatu yang harus ditunaikan oleh umat muslim, termasuk di Indonesia.

Menurut Karim (2001), konsep zakat sedemikian pentingnya karena seringnya disebut beriringan dengan kewajiban shalat (82 kali). Zakat adalah ibadah yang memiliki dua dimensi, yaitu merupakan ibadah sebagai bentuk ketaatan kepada Allah (vertikal) dan sebagai kewajiban kepada sesama manusia (horisontal). Zakat memiliki fungsi strategis, selain sebagai wujud ibadah dan kewajiban moral, berfungsi pula sebagai alternatif instrumen kebijakan fiskal untuk mewujudkan pemerataan pendapatan. Zakat merupakan sarana untuk mewujudkan keadilan sosial.

Lembaga amil zakat merupakan sebuah lembaga swadaya yang mempunyai ciri khas yakni praktek-praktek pengelolaannya tidak hanya secara umum seperti lembaga swadaya lain, hal tersebut karena pengelolaan lembaga amil zakat juga harus mengikuti kaidah-kaidah yang dianjurkan dalam agama Islam. Kekhasan lain dari sebuah lembaga amil zakat dibandingkan dengan lembaga swadaya lain adalah terkait dengan pegawainya. Pegawai dalam lembaga amil zakat disebut *amil*. Pegawai lembaga amil zakat sesuai dengan kaidah agama islam boleh menerima sebagian dari dana zakat yang disalurkan. Besaran upah yang dapat diterima oleh seorang amil adalah 1/8 dari zakat yang terkumpul atau sekitar 12,5 persen.

¹ Penulis penanggung jawab

Lembaga amil zakat (LAZ) yang turut aktif dalam menghimpun dan memberdayakan dana zakat di Indonesia adalah Pos Keadilan Peduli Ummat (PKPU). Semakin berkembangnya peran PKPU dalam mengumpulkan dana baik berupa zakat maupaun infak, sadaqah, dan wakaf membuat PKPU pada tahun 2001 secara resmi dikukuhkan menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) oleh Menteri Agama.

Sejak berdiri pada tahun 2001 sampai saat ini, PKPU dalam menghimpun dan menyalurkan ZISWAF terus mengalami kemajuan yang signifikan. Terhitung sejak tahun 2004 hingga tahun 2010 PKPU sudah menghimpun total dana ZISWAF sebesar Rp. 266,247 Miliar dengan berbagai macam programnya. Peningkatan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat dapat terlihat dari peningkatan penghimpunan dana masyarakat yang sejak tahun 2004 sebesar 6,656 Miliar meningkat secara signifikan menjadi Rp. 65,870 Miliar pada tahun 2010, yang berarti naik hampir mencapai sebelas kali lipat dalam 6 tahun.

Tabel 1
Total Penghimpunan Dana ZISWAF PKPU Tahun 2004-2010

Tahun	Dana Pemberdayaan ZISWAF PKPU (Rp)	Proporsi Peningkatan
2004	6,656 Miliar	-
2005	37,003 Miliar	455,93 %
2006	43,268 Miliar	16,93 %
2007	34,014 Miliar	(21,39) %
2008	36,501 Miliar	7,31 %
2009	42,935 Miliar	17,63 %
2010	65,870 Miliar	53,42 %
Total	266 Miliar	

Sumber: PKPU dalam Fernandi (2011)

Peningkatan terbesar terjadi pada tahun 2005 dan 2010, dimana pada tahun 2005 peningkatan pemberdayaan dana ZISWAF PKPU mencapai 455,93 % dan pada tahun 2010 peningkatannya mencapai 53,42 %.

Keberhasilan PKPU meningkatkan kinerjanya dalam menghimpun dan menyalurkan dana memang perlu diapresiasi ditengah minimnya kolektibilitas dana zakat secara nasional. PKPU juga mampu bekerja sama dengan NGO internasional dari mancanegara dalam penanganan bencana-bencana seperti gempa dan tsunami di berbagai daerah. Keaktifan dalam menangani isu-isu global menjadikan PKPU meraih penghargaan sebagai “NGO in Special Consultative Status with the Economic and Social Council of the United Nations”, pada tahun 2008. Pada tahun 2010 PKPU berhasil dikukuhkan oleh Kementrian Sosial Republik Indonesia menjadi Lembaga Kemanusiaan Nasional.

PKPU Cabang Semarang merupakan anak cabang PKPU yang berkonsentrasi untuk wilayah Jawa Tengah. PKPU Cabang Semarang menjadi salah satu lembaga yang mendorong pengembangan Badan Amil Zakat (BAZ) Daerah Kota Semarang. Pertumbuhan aktifitas dan berbagai macam program pemberdayaan sudah dilakukan oleh PKPU cabang Semarang (Fernandi, 2011). Sebagai lembaga swadaya, fungsi utama lembaga amil zakat telah ditegaskan dalam Undang-Undang No.38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat yakni sebagai lembaga pengumpul dan penyalur dana kepada masyarakat.

Keberhasilan PKPU sampai saat ini tentu tidak lepas dari peran pegawainya, karena apabila sebuah organisasi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tersebut tidak akan dapat mencapai tujuannya, atau bahkan mungkin gagal dalam waktu yang relatif singkat (Mas'ud, 2005). Menurut Mulyana (2007), seseorang melakukan tindakan lebih karena didasari oleh suatu motivasi, dimana motivasi tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi merupakan faktor pendorong yang menjadikan seseorang rela untuk mengerahkan kemampuan dalam dirinya untuk melakukan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar apa yang menjadi kebutuhannya dapat terpuaskan serta sasaran

dan tujuan yang ingin dicapai organisasi terwujud. Istilah lain yang sering terikat dengan motivasi adalah motif. Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan dalam jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga, motif merupakan suatu penguatan yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (As'ad dalam Sembiring, 2008)

Apabila membicarakan tentang motivasi kerja, hal pokok yang menjadi bagian dari pembicaraan adalah faktor-faktor apakah yang menjadi pendorong orang untuk bekerja (Suhartapa, 2008). Motivasi intrinsik menjadi faktor dominan yang mempengaruhi perilaku seseorang (Ratnawati, 2004). Salah satu bagian dari motivasi intrinsik adalah dengan memberikan *psychological income* (Suhartapa, 2008). Motivasi psikologis menunjukkan kebutuhan karyawan yang tidak bersifat material atau finansial, tetapi lebih bersifat non material.

Francois dan Vlassopoulos (2007) menggambarkan keberhasilan organisasi *nonprofit* ditentukan oleh motivasi yang datang dari internal pekerjanya. Motivasi internal (*intrinsic motivation*) ini disimpulkan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh seseorang bukan karena fokus pada balas jasa eksternal (*external reward*) tetapi karena aktivitas atau pekerjaan itu dinilai memiliki arti. Rangkaian motivasi intrinsik dapat melekat pada individu tergantung penilaian akan tugas yang dilakukan oleh masing-masing individu (Ratnawati, 2004).

Berbagai penelitian sudah berupaya untuk mengungkapkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja serta motivasi intrinsik pegawai. Faktor internal yang dianggap mempengaruhi kinerja adalah tentang nilai-nilai yang dianut para pegawai. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh nilai-nilai, sikap, dan kemampuan (Subyantoro dan Haryokusumo, 2011), keinginan dan harapan pribadi (Prabu, 2005), kebosanan (Pardede, 2009). Hasil penelitian yang dilakukan Juliani (2007) menemukan bahwa motivasi intrinsik berupa kemajuan, tanggungjawab, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dari beberapa hasil penelitian yang ada menunjukkan bahwa motivasi khususnya motivasi intrinsik menjadi sebuah faktor yang menentukan dalam keberhasilan sebuah organisasi.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Motivasi Intrinsik

Berbagai macam teori motivasi telah berkembang sampai saat ini, teori-teori tersebut terbagi dalam beberapa jenis yang tergabung dalam jenis teori kepuasan, teori proses motivasi, dan teori motivasi kontemporer. Beberapa ahli berpendapat bahwa motivasi merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri individu. Handoko (2001) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu, untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Istilah motivasi intrinsik muncul untuk menggambarkan motivasi yang didorong oleh apa yang ada di dalam diri individu. Menurut Luthans (2009) motif intrinsik bersifat internal untuk individu, dan mendorong diri sendiri untuk belajar dan berprestasi.

Motivasi Intrinsik merupakan faktor dominan yang mempengaruhi perilaku karena segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri memberi motivasi dan kepuasan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, menyenangkan, memungkinkan mencapai tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan (Ratnawati, 2004). Faktor motivasi intrinsik nilai, sikap, tujuan dan harapan, kelelahan, dan kebosanan, serta kemampuan akan digunakan dalam penelitian ini untuk mengungkap motivasi para pegawai PKPU Cabang Semarang. Ada dua teori yang banyak digunakan dalam penelitian ini, yaitu motivasi Islam dan motivasi prososial. Teori prososial sebagai bagian teori kontemporer merupakan teori yang banyak dikembangkan oleh dunia barat secara umum merupakan teori Non-Islam.

Motivasi Islam

Dalam kajian teori motivasi kepuasan, salah satu teori yang ada adalah teori motivasi yang dikembangkan oleh McClelland. McClelland merangkum sebuah teori kebutuhan yang ada menjadi tiga jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Ketiga jenis kebutuhan tersebut bisa dikombinasikan oleh individu, variasi dari ketiga motif tersebut akan menunjukkan kecenderungan arah dari kebutuhan yang paling ingin

dicapai oleh individu. Dalam agama Islam, kebutuhan yang ingin dicapai oleh seorang individu haruslah sesuai dengan aturan agama.

Menurut Sharafeldin dalam Rahman dkk (1988) Islam adalah sebuah budaya yang dibangun atas dasar kepercayaan atau keimanan. Hal tersebut akan tergambar dalam sebuah sistem kepercayaan dan perilaku sosial. Sebagai sebuah bagian, perilaku sosial tersebut akan mengarahkan bagaimana seorang individu bertindak dan berfikir. Dengan begitu untuk memahami apa motivasi dalam sudut pandang agama Islam, hal yang harus dipahami bagaimana psikologi seorang muslim.

Dalam penelitian ini, motivasi Islam yang digunakan merujuk pada pendapat Ibnu Khaldun. Ibnu Khaldun menyatakan bahwa Islam mempertimbangkan sebuah hirarki atau tingkatan hati seseorang, bukan hirarki kebutuhan yang menentukan sebuah perilaku. Tingkatan hati manusia tersebutlah yang akan menentukan apakah sebuah kebutuhan terpuaskan yang pada akhirnya akan memotivasi seseorang. Selanjutnya Ibnu Khaldun menyatakan bahwa ada tiga bagian tingkatan hati yaitu *Ammara*, *Lawama*, dan *Mutmainna* (Rahman dkk, 2012).

Bagian pertama dari tingkatan hati adalah *Ammara* yang mana akan mengarahkan pada perbuatan jahat, dan jika tidak awasi dan dikontrol, akan menyebabkan masuk neraka. Pada level ini, hati ingin dan siap melakukan kejahatan dan menghindari kebaikan. Keadaan hati tersebut akan menyebabkan seseorang tidak mempedulikan lagi kerugian, keadilan, melindungi dirinya dengan kekayaan dan kemewahan, dan perhatian kebutuhan psikologis dan biologis cenderung pada makanan, seks, dan sebagainya.

Bagian kedua dari tingkatan hati manusia adalah *Lawama* yang mana sadar akan kejahatan, menahannya hal tersebut, berdoa dan memohon ampun memohon kepada Allah setelah bertaubat dan berharap mendapatkan keselamatan. Seseorang dengan hati ini mampu menyalahkan diri sendiri atas perilaku yang telah dibuat, dan brjanji tidak akan mengulangi perbuatan negatif tersebut. Hati dalam tingkatan ini ada diantara dua dimensi yaitu kebaikan dan yang kejahatan.

Tingkatan terakhir dari hati adalah *Mutmainna* (the righteous psyche), adalah level tertinggi dari hati. Hati yang telah mencapai kedamaian dan kepuasan dimana seseorang pada level ini terjamin penuh, dan mampu menguasai diri dari kesenangan. Menurut Ahmad dalam Rahman dkk (1988), seorang muslim yang mempunyai hati tingkatan ini akan mempunyai spiritualitas yang tinggi dan memahami hakekat manusia. Kenyaman, individu merasa kesenangan, keamanan, dan keselamatan, dapat tercapai melalui sebuah komitmen bahwa apapun yang dilakukan adalah karena Allah. Pada tingkatan ini, Allah adalah tujuan dari apapun aktivitas yang dilakukan.

Tingkatan hati seseorang direlasikan dengan tingkatan keimanan, dan tingkatan keimanan akan berdampak apakah seseorang bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip dan etika dalam agama Islam.. Pendapat itu diperkuat oleh Rahmat (2010) Motivasi Kerja Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, maupun mengejar kekayaan dengan segala cara. Motivasi kerja dalam islam juga bukan hanya memenuhi nafkah tetapi juga kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardu lainnya.

Motivasi Prososial

Grant (2008) mendefinisikan motivasi prososial sebagai hasrat atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Perilaku prososial, atau "perilaku sukarela" dimaksudkan untuk memberi manfaat orang lain, yang terdiri dari tindakan-tindakan yang menguntungkan orang lain atau masyarakat secara keseluruhan (en.wikipedia.org). Perilaku prososial dapat dimengerti sebagai perilaku yang menguntungkan penerima, tetapi tidak memiliki keuntungan yang jelas bagi pelakunya.. Perilaku prososial juga terkadang didefinisikan dengan *Altruisme*, yakni hasrat untuk menolong orang lain tanpa mementingkan diri sendiri (Baron, 2006).

Altruisme seringkali didefinisikan dengan sebuah perilaku yang ditujukan untuk menolong orang lain. Batson (dalam Carr, 2004) berpendapat bahwa altruisme adalah respon yang menimbulkan *positif felling*, seperti empati. Seseorang yang altruis memiliki motivasi altruistik, keinginan untuk menolong orang lain. Menurut Myers (1996) altruisme adalah tindakan prososial dengan alasan kesejahteraan orang lain tanpa ada kesadaran timbal-balik (imbalan). Myers menyimpulkan bahwa ada 3 hal yang mempermudah terjadinya altruisme yaitu:

1. *Socil responsibility*. Seseorang merasa memiliki tanggung jawab sosial dengan apa yang terjadi di sekitarnya.

2. *Distress- Inner Reward*. Kepuasan pribadi tanpa ada faktor eksternal.
3. *Kin Selection*. Atau ada salah satu kemiripan dengan korban.

Selanjutnya Myers menjelaskan karakteristik dari tingkah laku altruism, antara lain adalah sebagai berikut :

1. *Emphaty*. Altruisme akan terjadi dengan adanya empati dalam diri seseorang.
2. *Belief on a just world*. Orang yang altruis percaya bahwa dunia tempat yang baik dan dapat diramalkan bahwa orang yang baik selalu mendapatkan “hadiah” dan yang buruk akan mendapatkan “hukuman”.
3. *Social Responsibility*. Setiap orang merasa memiliki tanggung jawab terhadap apapun yang dilakukan orang lain, sehingga ketika ada orang yang membutuhkan pertolongan, orang tersebut harus menolongnya.
4. *Internal locus of control*. Orang yang altruis mampu mengontrol dirinya secara internal. Berbagai hal yang dilakukannya dimotivasi oleh kontrol internal.
5. *Low egocentrism*. Seseorang yang altruis memiliki keegoisan yang rendah. Di mementingkan kepentingan orang lain terlebih dahulu dibandingkan dengan kepentingan dirinya.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka teori-teori motivasi yang sudah dijelaskan sebelumnya. Maka peneliti menyimpulkan ada dua jenis sumber teori motivasi dalam penelitian ini. Teori motivasi pertama adalah teori motivasi Non-Islam yang bersumber dari pemikiran tokoh-tokoh dunia barat yang masih berkembang pada masa kini. Teori motivasi berikutnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi Islam yang bersumber dari Al-Qur’an dan Al-Hadits sebagai petunjuk bagi orang islam. Berdasarkan hal tersebut, maka dibentuk sebuah kerangkaan pemikiran riset terkait perbedaan-perbedaan dari kedua motivasi tersebut.

Tabel 2
Kerangka Pemikiran Riset

No	Motivasi Islam	Motivasi Non-Islam
1.	Nilai-Nilai Islam	Nilai-Nilai Non-Islam
	a. Pentingnya tolong menolong dengan orang lain	a. Kepentingan pribadi diutamakan (egois)
	b. Adanya nilai religius dalam diri seseorang	b. Nilai ekonomi menjadi motif bertingkah laku
	c. Bekerja/melakukan kegiatan sesuai aturan agama	c. Kebebasan menentukan pilihan / bertingkah laku
	d. Menghindari kegiatan yang merugikan orang lain	d. Tidak mempedulikan kerugian orang lain
	e. Menghindari transaksi riba dan haram	e. Tidak adanya aturan haram dan riba
2.	Tujuan Hidup Islam	Tujuan Hidup Non-Islam
	a. Beribadah kepada Allah SWT	a. Mencari kekayaan dan hidup hedonis
	b. Mencari kebahagiaan dunia dan akherat	b. Kebahagiaan dunia.

Sumber: dikembangkan untuk penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini faktor intrinsik pembentuk motivasi berupa nilai, sikap, tujuan dan harapan, kelelahan dan kebosanan, serta kemampuan. Faktor tersebut akan digunakan oleh peneliti untuk mengetahui motivasi para pegawai PKPU dari sisi intrinsik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini kualitatif. Basrowi dan Suwandi (2008) mendefinisikan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kualifikasi lainnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif karena permasalahan yang diangkat terkait kehidupan dan fenomena sosial yang perlu *dieksplorasi*. Pendekatan kualitatif juga dipilih karena diharapkan mampu menyajikan suatu pandangan yang mendetail terhadap topik yang diangkat (Moleong, 2010)

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Swadaya Masyarakat Pos Keadilan dan Peduli Ummat (PKPU) Cabang Semarang. Karena terlalu luasnya masalah, maka dalam penelitian kualitatif dilakukan pembatasan masalah yang disebut fokus penelitian, yang berisi pokok masalah yang masih bersifat umum. Fokus penelitian pada penelitian ini adalah motivasi Pegawai PKPU Cabang Semarang berikut faktor-faktor yang melatarbelakanginya (Basrowi dan Suwandi, 2008)

Penentuan sampel dalam penelitian kualitatif tidak didasarkan pada perhitungan statistik. Sampel yang dipilih berfungsi untuk mendapatkan informasi yang maksimum, bukan untuk digeneralisasikan. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* (Sugiyono, 2009). Subjek dalam penelitian ini adalah para Pegawai PKPU Cabang Semarang. Pegawai PKPU tersebut menjadi bagian dari narasumber dalam penelitian ini. Sedangkan sampel yang terpilih berjumlah 8 orang. Kriteria subjek penelitian yakni pegawai PKPU yang mempunyai masa kerja minimal 2 tahun.

Data penelitian sumber data primer dalam penelitian ini melalui wawancara dengan Pegawai PKPU Cabang Semarang. Data sekunder berupa dokumen atau arsip yang didapatkan dari berbagai sumber. Data berupa foto pendukung dalam terkait penelitian ini juga akan berusaha disajikan. Teknik analisis data menggunakan dengan mereduksi, menyajikan, dan keabsahan data (Moleong, 2010). Untuk mendukung keabsahan data maka digunakan *member check*. Tujuan *membercheck* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data tersebut valid, sehingga semakin kredibel atau dipercaya (Sugiyono, 2009).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Narasumber

PKPU Cabang Semarang berlokasi di Jalan Setiabudi No.70 Banyumanik Semarang. Saat ini Jumlah seluruh pegawai yang ada berjumlah 24 orang. Pegawai tersebut terbagi dalam tiga Bidang yaitu Penghimpunan, Admisistrasi dan Keuangan, serta Pendayagunaan. Alasan utama peneliti dalam memilih narasumber yang ada dalam penelitian ini karena PKPU merupakan lembaga non-profit yang dikenal dengan Lembaga Amil Zakat. Narasumber yang dipilih adalah narasumber yang telah bekerja sebagai pegawai yang mempunyai masa kerja minimal dua tahun.

Tabel 3
Data Narasumber

Kode	Nama Nara Sumber	Jabatan
R1	Haryono	Kepala PKPU Cabang Semarang
R2	Muh. Miftakhul Surur	Kabid. Pendayagunaan
R3	Aziza Rini R	Kabid Administrasi & Keuangan
R4	Retno Widowati	Bidang CSR/Penghimpunan
R5	Rizki Dhiah Safitri	Staf Aministrasi & Keuangan
R6	Nurudin	Staf Penghimpunan
R7	Tri Murdati	Staf Penghimpunan
R8	Musyafa	Staf Pendayagunaan

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Dimensi Nilai yang Mempengaruhi Motivasi

Robbins (2008) memberikan pengertian nilai sebagai keyakinan dasar bahwa suatu modus perilaku atau keadaan akhir eksistensi yang khas lebih disukai secara pribadi atau sosial dibandingkan modus perilaku atau keadaan akhir eksistensi kebaikan atau lawannya. Robbins melanjutkan nilai merupakan dasar untuk memahami sikap dan motivasi. Terdapat empat orientasi nilai yang melandasi aktivitas bertindak seorang individu, yaitu nilai ekonomis, nilai personal, nilai sosial, serta nilai moral-spiritual (Harefa, 2007).

Pada penelitian ini, ditemukan beberapa nilai yang diyakini dan dianut oleh para narasumber dalam kehidupannya, nilai tersebut akan menjadi landasan mereka dalam menjalankan tugas sebagai pegawai PKPU. Untuk mengetahui nilai yang dianut oleh para pegawai PKPU, peneliti meminta narasumber untuk menentukan urutan nilai yang paling penting dalam kehidupan kerja mereka. Dari hasil penelitian, nilai ibadah menjadi nilai penting pertama dan nilai membantu

serta melayani masyarakat menempati urutan kedua bagi seluruh narasumber, kecuali R2 yang menempatkan nilai membantu dan melayani masyarakat pada urutan pertama dan ibadah pada urutan kedua.

Nilai ibadah dan nilai membantu serta melayani masyarakat sebagai nilai yang menurut narasumber paling penting bagi kehidupan mereka menunjukkan bahwa bekerja bukanlah mementingkan nilai ekonomis. Nilai ibadah sebagai nilai yang penting bagi narasumber mencoba digali oleh peneliti dengan menanyakan filosofi hidup para narasumber. Dari hasil wawancara menunjukkan setengah dari seluruh narasumber yakni (R1, R5, R6, R7) mengarahkan filosofi hidup mereka memang untuk beribadah

Nilai membantu dan melayani masyarakat sebagai nilai yang menurut para narasumber sebagai nilai yang penting setelah nilai ibadah juga mampu ditunjukkan (R2, R3, R4, R4) dengan menuturkan filosofi hidup mereka memang untuk bisa bermanfaat bagi orang lain.

Nilai ibadah dan membantu masyarakat yang ada dalam diri narasumber mungkin saja dipengaruhi oleh karakteristi PKPU itu sendiri sebagai lembaga swadaya masyarakat yang memang tujuan utamanya bukanlah untuk mencari profit (nilai ekonomis). PKPU sebagai lembaga amal zakat juga merupakan lembaga yang hanya ada dalam agama Islam sejatinya dipengaruhi oleh nilai-nilai Islam di dalamnya. Hasil wawancara menunjukkan nilai-nilai islami memang dianut oleh para narasumber.

Dari hasil penelitian, menunjukkan nilai ibadah dan nilai membantu serta melayani masyarakat merupakan nilai yang paling penting bagi mereka. Nilai ibadah menjadi nilai pertama dan nilai membantu serta melayani masyarakat menempati urutan kedua bagi seluruh narasumber, kecuali R2 yang menempatkan nilai membantu dan melayani masyarakat pada urutan pertama dan ibadah pada urutan kedua. Hasil wawancara penelitian ini juga memperlihatkan bahwa nilai-nilai islami merupakan nilai yang mempengaruhi narasumber dalam menjalankan pekerjaannya.

Dimensi Sikap yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Gibson, et al (1995), sikap (*attitude*) adalah kesiap-siagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman, dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek, dan situasi yang berhubungan dengannya. Tipe sikap yang dikutip oleh Robbins (2008) mengkonsentrasikan pada tiga sikap, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen pada organisasi.

Dalam penelitian ini menunjukkan faktor kepuasan kerja yang dialami narasumber yang tidak didasarkan pada finansial atau materi yang didapatkan. Kepuasan yang dirasakan (R2, R3, R4, R5, R7, R8) lebih berdasarkan atas kebahagiaan karena bisa membantu orang lain, manfaat yang dapat diberikan ke orang lain, serta kepuasan karena bisa menjalankan tugas dan bermanfaat bagi organisasinya.

Ketidakpuasan yang dirasakan narasumber pun merupakan bentuk kekecewaan karena target pekerjaan yang belum tercapai dengan baik dan prestasi kerja yang masih harus ditingkatkan. Faktor finansial tidak menjadi dasar kepuasan karena narasumber memahami bahwa PKPU merupakan lembaga non-profit yang tidak menjadikan keuntungan secara finansial sebagai tujuan. Dari hasil pengamatan peneliti juga menunjukkan keyakinan bahwa ganjaran terhadap pekerjaan juga menjadi urusan Allah SWT sebagai Tuhan. Narasumber percaya apabila terus berusaha untuk menolong orang sebagai tujuan, maka Allah akan membalas dengan kebaikan pula.

Fokus penelitian berikutnya mengenai sikap pegawai PKPU dilakukan dengan upaya mengetahui keterlibatan kerja para narasumber. Keterlibatan kerja melihat sejauh mana seseorang berperan aktif dalam pekerjaannya dan melihat kepedulian seseorang dalam pekerjaan yang mereka anggap penting bagi dirinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar narasumber tidak mempunyai pekerjaan sambilan, hanya tiga narasumber yakni (R2, R4, R5) yang memiliki pekerjaan sambilan disamping menjadi pegawai PKPU.

Berdasarkan fakta yang ada menunjukkan bahwa sebagian besar narasumber tidak memiliki pekerjaan sambilan, hal tersebut menggambarkan bahwa ada komitmen yang cukup tinggi dari para pegawai PKPU terhadap pekerjaannya. Meskipun menunjukkan ada komitmen yang cukup baik dari para narasumber dengan tidak memiliki pekerjaan sambilan.

Peneliti mencoba menguji kembali komitmen narasumber sebagai pegawai PKPU dengan menanyakan apakah narasumber memiliki keinginan untuk beralih profesi ke pekerjaan lainnya

yang lebih baik secara finansial atau penghasilan. Jawaban seluruh narasumber secara bulat menyatakan akan tetap bertahan di PKPU.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa para narasumber memiliki sikap kerja yang positif terhadap pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dengan kepuasan kerja yang telah dirasakan oleh sebagian besar narasumber. Munculnya ketidakpuasan juga lebih dikarenakan narasumber yang merasa masih kurang maksimal dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya, dan imbalan jasa maupun penghasilan tidak menjadi fokus tolak ukur kepuasan bagi para narasumber, melainkan kepuasan didapatkan ketika dapat berkontribusi membantu masyarakat.

Narasumber juga memiliki tingkat partisipasi yang tinggi, memiliki kepedulian terhadap pekerjaannya dengan hanya sedikit dari mereka yang mempunyai pekerjaan sampingan. Apabila dilihat dari tingkat loyalitasnya, komitmen yang tinggi dibuktikan narasumber dengan tidak serta merta memiliki keinginan untuk pindah ke pekerjaan baik karena memiliki penghasilan yang lebih besar maupun suasana kerja yang lebih nyaman.

Dimensi Tujuan dan Harapan yang Mempengaruhi Motivasi

Edwin Locke dalam Robbins (2008) mengemukakan sebuah teori yang dinamakan teori penetapan tujuan. Menurut Locke bahwa maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Harapan (*expectation*) merupakan kemungkinan bahwa dengan perbuatan seseorang akan mencapai tujuan. Menurut Vroom dalam (Robbins, 2008), harapan adalah kecenderungan seseorang untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan adanya imbalan, fasilitas yang menarik.

Dalam penelitian ini para narasumber mengatakan bahwa apa yang menjadi tujuan khusus bagi bukanlah untuk hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan pribadi. Hal yang menjadi tujuan khusus bagi para narasumber diantaranya untuk bisa membantu orang lain, untuk beribadah, maupun untuk kepentingan PKPU itu sendiri.

Selain dari tujuan khusus dari sebagian besar para narasumber tersebut menekankan bukan untuk kepentingan pribadi, terdapat tujuan khusus yang mengarah ke tujuan pribadi yaitu (R3) dimana mempunyai tujuan khusus untuk bisa meningkatkan kapasitas dirinya untuk bisa lebih baik dalam bekerja.

Harapan seringkali menjadi sebuah acuan kemungkinan kepuasan yang didapatkan setelah seseorang melakukan sesuatu. Peneliti mencoba menanyakan tujuan dan harapan kedepan yang ingin dicapai oleh para narasumber dengan bekerja. Sebagian besar narasumber yakni (R1, R2, R5, R6, R7, R8) mengatakan kepentingan pribadi seperti material bukanlah hal dikedepankan melainkan untuk membantu orang lain, keberlangsungan organisasi, maupun aktualisasi diri. Secara umum semua narasumber menyatakan bahwa PKPU telah mendukung upaya mereka dalam mencapai tujuan.

Tujuan yang ingin dicapai serta dukungan organisasi akan memunculkan sebuah komitmen dari individu apakah mereka akan bertahan dengan pekerjaan mereka, ataukah justru sebaliknya yakni lemahnya sebuah komitmen untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Sebagian narasumber yakni (R2, R7, R8) menyatakan mereka akan tetap berada di PKPU. Sementara (R3, R5) lebih menyerahkan sepenuhnya kepada PKPU. Namun, meskipun mempunyai jawaban yang relatif berbeda, namun terdapat kesamaan dari seluruh narasumber yakni semua narasumber tidak mempunyai rencana kapan mereka akan berhenti bekerja di PKPU.

Hasil wawancara penelitian ini memperlihatkan bahwa tujuan dan harapan yang dimiliki para narasumber masih mengarah pada motif sosial diikuti motif beribadah dan bukan untuk motif material. Narasumber juga berpandangan organisasi mereka telah mendukung dalam upaya mendukung tujuan dan harapan tersebut. Disisi lain, peneliti juga melihat adanya komitmen yang cukup baik dari para narasumber untuk tetap bertahan di PKPU.

Dimensi Kelelahan dan Kebosanan yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Mangkunegara (2005) kelelahan dan kebosanan merupakan sebuah kondisi psikologis kerja. Hal tersebut menggambarkan sesuatu yang dirasakan dari dalam individu tersebut. Kedua keadaan tersebut dapat menurunkan kerja pada masing-masing individu.

Menurut Bardwick dalam Pardede (2009) kebosanan adalah suatu sumber frustrasi fundamental bagi karyawan dan suatu pengalaman normal, serta hal ini dapat dialami sebagai suatu

proses dengan hasil yang tidak dikenal. Faktor-faktor yang membuat rasa bosan berupa pekerjaan yang terlalu sederhana dan suasana kerja yang tidak menyenangkan. Kelelahan menurut terdiri dua macam yaitu kelelahan psikis dan kelelahan fisiologis. Penyebab kelelahan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan kelelahan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya absensi, *turn over*, dan kecelakaan kerja (Mangkunegara, 2005).

Hasil penelitian menunjukkan sebuah pernyataan bulat dari seluruh narasumber bahwa pekerjaan sebagai amil merupakan sebuah pekerjaan yang menarik. Fakta menarik terlihat dari alasan separuh dari seluruh narasumber yakni (R1, R2, R3, R5) mengatakan bahwa pekerjaan seorang amil merupakan sebuah pekerjaan mulia karena merupakan pekerjaan yang ada di dalam Al-Qur'an. Selain alasan tersebut, hanya alasan bisa berkontribusi untuk masyarakat yang menjadi alasan berikutnya mengapa pekerjaan sebagai amil menarik.

Sebagian besar narasumber juga menuturkan pekerjaan yang dijalani tidak membuat frustrasi. Sedangkan yang lain mengatakan frustrasi merupakan sebuah kewajaran dan hanya sesekali merasakan hal tersebut.

Terkait dengan kebosanan, sebagian narasumber mengatakan sederhana dan sebagian yang mengatakan rumit. Peneliti menanyakan apakah pekerjaan yang ada membuat para narasumber merasakan kebosanan bagi mereka. Hasil yang didapatkan memperlihatkan sebuah fakta pekerjaan yang sebelumnya dianggap sederhana oleh sebagian narasumber tidak sepenuhnya menyebabkan kebosanan. (R2, R3) yang sebelumnya menganggap pekerjaan mereka sederhana justru menjawab tidak merasakan kebosanan. Sedangkan (R6, R8) yang sebelumnya menganggap pekerjaan yang dijalani sederhana menyatakan merasakan kebosanan meskipun menilai hal tersebut sebagai sebuah kewajaran dan hanya bersifat *temporary*.

PKPU yang tidak hanya sebagai sebuah lembaga amil melainkan juga sebagai sebuah lembaga kemanusiaan seringkali menuntut kinerja ekstra dari para pegawainya. Narasumber merasakan kelelahan baik kelelahan fisik maupun psikis mendapat jawaban yang seragam bahwa narasumber merasakan kelelahan. Kelelahan yang diderita oleh sebagian narasumber dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Kelelahan yang dirasakan oleh narasumber biasanya terjadi pada momen-momen seperti bulan ramadhan seperti yang dituturkan oleh (R5, R7). Para narasumber mengungkapkan alasan ketidakhadiran mereka disebabkan oleh hal-hal yang wajar seperti sakit dan ada urusan keluarga.

Dari hasil wawancara ini didapatkan beberapa fakta diantaranya pekerjaan sebagai seorang amil yang dianggap menarik oleh para narasumber. Hal ini tentu merupakan sebuah hal yang cukup baik dalam mempengaruhi motivasi para pekerja tersebut. Fakta lain terkait dengan pandangan pegawai PKPU terhadap pekerjaan mereka dimana sebagian narasumber menganggap pekerjaan sebagai amil sederhana, sebagian lain menganggap rumit. Komitmen para pegawai PKPU juga dapat dikatakan sangat baik dimana faktor kelelahan yang sejatinya akan menyebabkan kebosanan juga tidak sepenuhnya benar. Fakta komitmen yang baik juga dinyatakan oleh narasumber dengan tidak pernah melakukan mogok kerja karena hanya alasan sakit dan kepentingan keluarga yang menyebabkan narasumber tidak berangkat.

Dimensi Kemampuan yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Robbins (2008), kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Perihal kemampuan biasanya sangat berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu, atau yang disebut *skill* dan *ability*. Robbins membagi kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu

Pentingnya kemampuan intelektual yang harus dimiliki oleh seorang amil diakui oleh semua narasumber. Seluruh narasumber berpendapat bahwa kinerja para amil akan sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual maupun fisiknya. Dua narasumber (R5, R7) menekankan bahwa seorang amil harus mampu meningkatkan kemampuannya terkait dengan dunia informasi yang terus berkembang. Narasumber (R2) mengungkapkan bahwa sebagai amil penting mempunyai kemampuan karena harus melayani masyarakat.

Dari data yang didapatkan peneliti, rata-rata narasumber merupakan lulusan strata 1, hanya (R6, R7) yang masih Diploma 3 (D3) sebagai pendidikan terakhirnya. Sebagian besar narasumber menyatakan pendidikan terakhirnya menunjang untuk bekerja. Namun begitu, beberapa narasumber seperti (R5, R7) mengatakan terdapat masalah sekitar penempatan kerja karena harus

beradaptasi. (R3) menilai kemampuan seperti pembelajaran mengenai akuntansi zakat perlu ditingkatkan. Sebagian besar narasumber memiliki motivasi untuk meningkatkan kemampuannya. Sebagian narasumber mengungkapkan ingin meningkatkan kemampuan intelektual melalui pelatihan-pelatihan.

Hasil penelitian menunjukkan kemampuan merupakan hal yang penting dalam menjalankan tugas seorang amil. meskipun boleh dikatakan pendidikan yang dimiliki oleh para narasumber cukup baik, namun tidak semua narasumber mengatakan pendidikan terakhir mereka sudah sepenuhnya menunjang untuk bekerja. Hal positif yang dapat terlihat adalah adanya niat dari semua narasumber untuk terus meningkatkan kemampuan mereka. Hasil penelitian ini juga menyimpulkan suara bulat dari seluruh narasumber bahwa belum ada perhatian khusus dari pemerintah untuk memberikan pelatihan-pelatihan kepada narasumber. Padahal, seharusnya pemerintah mempunyai peran aktif untuk memberikan program pelatihan dan pengembangan secara terprogram dan berkesinambungan sebagai bentuk dukungan atas apa yang telah dicapai oleh lembaga amil zakat secara umum.

Motivasi Kerja Pegawai PKPU

Motivasi diartikan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai organisasi yang ditentukan (Siagian, 2003).

Kenyataan bahwa kepuasan dari sisi finansial akan sulit didapatkan, maka kepuasan yang bersifat non materi (*psychological income*) mutlak dibutuhkan. Kolektibilitas dana zakat yang pada kenyataannya masih jauh yang diharapkan, disatu sisi merupakan sebuah bukti beratnya tugas yang harus dijalankan oleh seorang amil. meski begitu, kondisi saat ini yang belum mendukung tetap tidak menyurutkan nyali para narasumber untuk tetap berjuang bekerja di PKPU.

Hasil penelitian menemukan beberapa hal yang menjadi sumber motivasi narasumber dalam bekerja sebagai pegawai PKPU. Motif ekonomi bukanlah menjadi faktor yang mendorong para narasumber sebagai alasan awal mengapa narasumber memilih bekerja di PKPU. Beberapa narasumber menuturkan motif ibadah dan motif sosial merupakan alasan mengapa mereka memutuskan bekerja di PKPU. Meskipun ada satu narasumber yaitu (R5) yang menyatakan alasan bekerja di PKPU awalnya dikarenakan oleh lingkungan kerja, namun pada akhirnya kepuasan bekerja di PKPU menurutnya dikarenakan bisa bekerja sekaligus beribadah.

Adanya beberapa alasan yang berbeda mengapa akhirnya para narasumber menjadikan peneliti ingin mengetahui perasaan yang didapatkan setelah bekerja di PKPU. Jawaban dari para narasumber yang mengatakan bahwa pekerjaan yang mereka jalani menyenangkan dan menantang.

Dari alasan yang diungkapkan oleh para narasumber yang menyatakan bahwa kesenangan yang mereka dapatkan disebabkan bisa membantu orang lain bisa menjadi bukti bahwa motif ekonomi bukanlah yang paling mendasari mereka menekuni pekerjaan di PKPU. Menurut pendapat Suhartapa (2008), kondisi organisasi yang tidak memberikan kepuasan kepada anggotanya dari sisi finansial, akan lebih menekankan pemuasan kebutuhan karyawan yang bersifat non materi (*psychological income*).

Peneliti menguji para narasumber dengan pertanyaan apa yang mereka jadikan motivasi ketika kesejahteraan secara finansial dirasakan kurang mencukupi. Jawaban yang didapatkan menunjukkan bahwa motivasi yang mengarah pada motivasi untuk ibadah masih menjadi motivasi yang dominan. Dari salah satu jawaban yang diberikan narasumber, peneliti mulai memahami bagaimana profesi sebagai amil akhirnya menjadi pilihan narasumber. Profesi amil dimana zakat merupakan sarana untuk mewujudkan rasa sosial berangkat dari nilai agama. Narasumber R1 mengatakan bahwa profesi sebagai amil merupakan profesi yang dilandasi motif agama dimana Al-Qur'an adalah pedoman dalam hidup termasuk untuk bekerja. Praktek dilapangan bahwa tugas seorang amil pastilah akan bersinggungan dengan motif sosial karena zakat itu sendiri ditujukan untuk mewujudkan kesejahteraan sosial.

Kesimpulan dari penelitian ini menempatkan motivasi Islam dan prososial sebagai motif utama yang melandasi semangat kerja para pegawai PKPU. Profesi amil sebagai profesi yang bertugas menghimpun dan menyalurkan zakat merupakan profesi yang khas dalam agama Islam.

Zakat menjadikan kedua motivasi yakni motivasi Islam dan motivasi prososial saling mempengaruhi dan tidak dapat berdiri sendiri.

Motivasi Islam dan Motivasi Prososial Pada Lembaga Amil Zakat

Dari pembahasan yang dilakukan sebelumnya, ditemukan dua motif kuat yang mendasari para narasumber dalam menjalankan profesinya menghimpun dan menyalurkan zakat. Dua motif kuat yang ada pada diri narasumber adalah motivasi Islam dan motivasi prososial. Hasil penelitian menguatkan konsep zakat yaitu merupakan ibadah sebagai bentuk ketaatan kepada Allah (vertikal) dan sebagai kewajiban kepada sesama manusia (Horisontal).

Dalam agama Islam, kebutuhan yang ingin dicapai oleh seorang individu haruslah sesuai dengan aturan agama. Menurut Sharafeldin dalam Rahman dkk (1988) Islam adalah sebuah budaya yang dibangun atas dasar kepercayaan atau keimanan. Hal tersebut akan tergambar dalam sebuah sistem kepercayaan dan perilaku sosial. Sebagai sebuah bagian, perilaku sosial tersebut akan mengarahkan bagaimana seorang individu bertindak dan berfikir. Dengan begitu untuk memahami apa motivasi dalam sudut pandang agama Islam, hal yang harus dipahami bagaimana psikologi seorang muslim.

Ibnu Khaldun menyatakan bahwa Islam mempertimbangkan sebuah hirarki atau tingkatan hati seseorang, bukan hirarki kebutuhan yang menentukan sebuah perilaku. Tingkatan hati manusia tersebutlah yang akan menentukan apakah sebuah kebutuhan terpenuhi yang pada akhirnya akan memotivasi seseorang. Selanjutnya Ibnu Khaldun menyatakan bahwa ada tiga bagian tingkatan hati yaitu *Ammara*, *Lawama*, dan *Mutmainna* (Rahman dkk, 2012).

Pada penelitian ini, sisi psikologis narasumber diuji dengan pertanyaan apa alasan mereka memutuskan untuk bekerja di PKPU. Dalam hal ini, para narasumber memandang mengapa alasan mereka memutuskan untuk bekerja di PKPU didominasi oleh sebuah tujuan untuk beribadah dan membantu orang lain. Alasan para narasumber tersebut mengarah sisi psikologis hati yang *Mutmainna*, dimana ibadah merupakan alasan mereka bekerja di PKPU, Pada tingkatan *Mutmainna*, Allah adalah tujuan dari apapun aktivitas yang dilakukan. Keputusan narasumber untuk memilih PKPU sebagai tempat bekerja yang merupakan lembaga swadaya masyarakat menggambarkan narasumber secara sukarela akan mengarahkan kepada kebaikan dan menghindari keburukan.

Konsep motivasi Islam tidak didasarkan pada kebutuhan yang dijelaskan oleh McClelland, tetapi lebih kepada tingkatan hati/jiwa yang mana akan memotivasi seseorang untuk bertindak dalam sebuah sikap yang sesuai dengan agama Islam untuk memenuhi kepuasan hati.

Dalam penelitian ini menunjukkan faktor kepuasan kerja yang dialami narasumber yang tidak didasarkan pada finansial atau materi yang didapatkan. Kepuasan yang dirasakan lebih berdasarkan atas kebahagiaan karena bisa membantu orang lain, manfaat yang dapat diberikan ke orang lain, serta kepuasan karena bisa menjalankan tugas dan bermanfaat bagi organisasinya. Sikap dan kepuasan yang ditunjukkan narasumber menggambarkan sikap dan kepuasan yang diarahkan pada kebaikan.

Dalam tingkatan hati yang *Mutmainna*, prinsip-prinsip dan etika dalam bertindak haruslah sesuai dengan agama Islam. Dapat dikatakan, bahwa tingkatan hati seseorang direlasikan dengan tingkatan keimanan, dan tingkatan keimanan akan berdampak apakah seseorang bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip dan etika dalam agama Islam.. Keimanan individu tersebut akan berdampak terhadap perilaku dan aspek kognitif yang akan berelasi ke motivasi yang ingin dicapai (Rahmat, dkk 2012). Diantara prinsip utama bekerja yang ada dalam Islam menurut Syamsudin (dalam Pramandika, 2011) adalah bahwa harus dengan niat ikhlas karena Allah SWT. Karena dalam kacamata syariat, bekerja hanyalah untuk menegakan ibadah. Dalam hal ini, ada banyak narasumber yang mengarahkan pekerjaan mereka untuk beribadah

Ibadah sebagai sebuah tujuan juga mampu diperkuat konsistensinya oleh para narasumber dengan suara bulat bahwa nilai-nilai Islami merupakan nilai yang penting bagi mereka. Nilai ibadah juga menjadi sebuah nilai yang paling penting bagi sebagian besar narasumber, nilai ibadah tersebut menurut narasumber jauh lebih penting daripada prestasi kerja, nama baik maupun mencari uang atau materi.

Berhias diri dengan akhlak mulia seperti sikap jujur, amanah, usaha yang halal, berpegang teguh pada syariat Islam, sikap loyal kepada kaum mukminin, *ukhuwah*, maupun hal-hal mulia lainnya merupakan sebuah prinsip penting patut dijunjung.

Motivasi Islam merupakan sebuah motivasi yang mampu ditunjukkan oleh para narasumber dengan menempatkan ibadah sebagai tujuan bekerja. Motivasi Islam yang tidak mengejar hidup secara hedonis, mengejar status, maupun hanya mengejar kekayaan juga tercermin dalam diri narasumber. Nilai-nilai Islami dan juga sikap yang baik sesuai prinsip bekerja juga menjadi bagian dari keseharian narasumber.

Zakat sebagai sebuah bentuk ibadah dalam agama Islam dalam dimensi yang lain merupakan sarana untuk mewujudkan keadilan sosial. Hal tersebut ditemukan dalam penelitian ini dimana upaya membantu orang lain untuk mewujudkan kesejahteraan tersebut ada dalam diri narasumber. Perilaku narasumber yang mengarahkan dirinya membantu orang lain dalam ilmu psikologi disebut motivasi prososial.

Perilaku prososial itu sendiri dalam khazanah ilmu psikologi terkadang didefinisikan dengan *Altruisme*, yakni hasrat untuk menolong orang lain tanpa mementingkan diri sendiri (Baron, 2006). Myers (1996) menyimpulkan bahwa ada 3 hal yang mempermudah terjadinya altruisme yaitu *social responsibility*, *distress-inner reward*, *kin selection*. Dalam penelitian ini, *social responsibility* yang diartikan sebagai rasa memiliki tanggung jawab sosial mampu ditunjukkan oleh semua narasumber yang menyatakan bahwa adanya kesejahteraan bagi masyarakat merupakan hal yang penting bagi masyarakat. Keadaan sosial yang pada kenyataannya masih banyak masyarakat yang kurang mampu atau berada di bawah garis kemiskinan menjadikan semangat oleh para narasumber dalam bekerja.

Hal berikutnya menurut Myers yang menjadi kunci mudahnya terjadinya *altruisme* adalah *distress-inner reward* atau kepuasan pribadi tanpa adanya faktor eksternal. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan yang didapatkan sebagian besar narasumber adalah ketika mereka bisa membantu dan berkontribusi bagi masyarakat. Kepuasan yang dirasakan oleh para narasumber bersifat *batiniah* artinya bukan sebuah kepuasan yang didapatkan oleh faktor eksternal narasumber. Hal terakhir yang menjadikan mudah terjadinya *altruisme* yakni *kin selection* atau kemiripan dengan orang yang ditolong juga ditemukan oleh peneliti. Sebuah keputusan yang akhirnya bekerja di PKPU diungkapkan oleh salah satu narasumber.

Selanjutnya Myers menjelaskan karakteristik dari tingkah laku altruism, antara lain adalah sebagai berikut : *Empathy*, *belief on a just world*, *social responsibility*, *internal locus of control*, dan *low egocentrism*.

Karakteristik pertama yang digunakan oleh Myers dalam menilai seseorang yang memiliki sikap altruis adalah empati. Karakteristik yang empati sesungguhnya dapat terlihat dalam diri narasumber yang seingkali mengutarakan sebuah motif sosial untuk membantu orang lain. Beberapa alasan yang diungkapkan oleh narasumber tentang hal yang membuat mereka bergabung dengan PKPU dilandasi oleh niatan bahwa ingin memberikan manfaat bagi orang lain menunjukkan adanya empati yang dibangun oleh para narasumber. Empati narasumber juga dibangun melalui nilai dan sikap narasumber yang menyatakan bahwa nilai membantu orang lain merupakan sebuah hal penting bagi dirinya. Kepuasan yang didapatkan oleh narasumber sebagian besar dirasakan apabila bisa menolong orang lain.

Karakteristik *Belief on a just world* sebagai karakteristik kedua yang dikatakan oleh Myers dapat terlihat dari para narasumber yang mengatakan bekerja adalah sebagai bentuk ibadah. Ibadah dalam konteks agama Islam merupakan sebuah perbuatan baik yang akan membawa seseorang mendapatkan balasan kebaikan pula oleh Allah SWT.

Karakteristik *social responsibility* merupakan karakteristik yang melekat pada diri narasumber. Seperti yang sudah dibahas sebelumnya, para narasumber merasa bertanggung jawab terhadap kondisi lingkungan yang dimana masih kesejahteraan masyarakat merupakan hal yang penting bagi narasumber. Keadaan masyarakat yang belum sepenuhnya sejahtera karena masih ada masyarakat yang berada di bawah garis kemiskinan menjadikan narasumber merasa hal tersebut merupakan tugas mereka turut serta memberikan sumbangsih kepada masyarakat.

Karakteristik *internal locus of control* diartikan sebagai mampu mengontrol diri secara internal. Karakteristik intrinsik tersebut mampu ditunjukkan dimana lingkungan kerja yang ada di PKPU diasakan oleh sebagian besar narasumber memberikan kenyamanan. Hal ini menandakan

para pegawai telah mampu mengontrol di mereka sehingga kenyamanan kerja tercipta dengan sendirinya.

Karakteristik yang terakhir adalah *low egocentrism*, seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya, para narasumber mempunyai sikap yang tidak egois dan mementingkan dirinya sendiri. Para narasumber yang mengatakan senang dan puas ketika bisa membantu orang lain merupakan sebuah indikasi bahwa para narasumber mempunyai *low egocentrism*.

Dari semua pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti. Terdapat dua motif besar yang ada dalam diri narasumber dalam bekerja di PKPU. Motif tersebut adalah motivasi tersebut adalah motivasi Islam dan motivasi prososial. Kedua motivasi tersebut saling berkaitan disebabkan karena zakat sebagai konsentrasi pekerjaan yang dijalani oleh para narasumber mempunyai dua dimensi. Dimensi yang lain mengarahkan narasumber pada wujud ibadah kepada Allah SWT sebagai Tuhan, sementara dimensi yang lain mengarahkan narasumber mempunyai perilaku prososial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai motivasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya pada pegawai PKPU Cabang Semarang sesuai metode penelitian kualitatif, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai utama yang melandasi para Pegawai PKPU dalam bekerja adalah nilai ibadah dimana tujuan bekerja adalah untuk beribadah, nilai agar pribadinya bermanfaat bagi warga masyarakat sebagai nilai yang menyertainya.
2. Pegawai PKPU memiliki sikap kerja yang positif terhadap pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dengan kepuasan kerja yang telah dirasakan oleh para Pegawai PKPU. Keadaan dimana narasumber dapat membantu dan melayani masyarakat menjadi aspek yang dominan dalam mengukur kepuasan. Imbalan jasa maupun penghasilan tidak menjadi fokus tolak ukur kepuasan.
3. Tujuan dan harapan yang ditemukan dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa pegawai PKPU mempunyai tujuan dan harapan yang mengarah pada motif sosial diikuti motif beribadah dan bukan untuk motif material. Pegawai PKPU juga berpandangan organisasi mereka telah mendukung dalam upaya mendukung tujuan dan harapan tersebut. Disisi lain, peneliti juga melihat adanya komitmen yang cukup baik dari para narasumber untuk tetap bertahan di PKPU.
4. Kelelahan dan kebosanan yang dirasakan oleh Pegawai PKPU tidak begitu berdampak negatif dalam menjalankan pekerjaannya. Fakta yang ditemukan dalam penelitian ini adalah bahwa Pegawai PKPU mengatakan pekerjaan sebagai seorang amil merupakan pekerjaan yang menarik. Komitmen tinggi ditunjukkan dengan tidak pernah melakukan mogok kerja. Ketidakhadiran dalam bekerja dikarenakan sakit dan kepentingan keluarga.
5. Kemampuan merupakan hal yang penting dalam menjalankan tugas seorang amil. Meskipun boleh dikatakan pendidikan yang dimiliki oleh Pegawai PKPU cukup baik, namun tidak semua pegawai mengatakan pendidikan terakhir sudah sepenuhnya menunjang untuk bekerja. Hasil penelitian ini juga menyimpulkan kurangnya perhatian khusus dari pemerintah untuk memberikan pelatihan-pelatihan kepada narasumber.
6. Motivasi Islam dan motivasi prososial menjadi dua motif besar bagi Pegawai PKPU dalam menjalankan tugasnya. Motif ibadah dan motif sosial mengalahkan motif lain seperti motivasi ekonomi atau sisi finansial.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran yang dapat diberikan, antara lain sebagai pihak lembaga sebaiknya terus berfokus meningkatkan motivasi kerja intrinsik. Motivasi kerja intrinsik tersebut penting karena sebagai lembaga swadaya masyarakat, lembaga tentu tidak sepenuhnya bisa memberikan motivasi kerja ekstrinsik seperti finansial. Selain itu, motif ibadah dan motif sosial adalah dua motif yang sebaiknya tersebut terus ditingkatkan dan dipertahankan.

Dalam penelitian ini masih mengalami berbagai keterbatasan, seperti hanya memfokuskan kepada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dari sisi internal individu, sehingga belum menyentuh sisi eksternal individu untuk melihat pengaruhnya terhadap motivasi pegawai lembaga amil zakat. Selain itu, penelitian ini juga belum mampu mengetahui karakteristik

dan latarbelakang para narasumber terutama terkait keadaan ekonomi para narasumber dan beban yang ditanggung para narasumber. Penelitian mendatang disarankan untuk bisa lebih mengeksplorasi karakteristik para narasumber. Pengetahuan karakteristik narasumber yang lebih mendetail diharapkan mampu memberikan gambaran motivasi bekerja seseorang pada lembaga swadaya masyarakat secara lebih akurat.

REFERENSI

- Fernandi, Shandy Dwi. 2011. *Analisis Efektifitas Pemberdayaan Dana Zakat, Infak, Sedekah, Dan Wakaf (ZISWAF) Lembaga Amil Zakat Nasional Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Cabang Semarang Pada Prosmiling Terpadu Dan Program Klinik Peduli. Skripsi Tidak Dipublikasikan.* Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Francois, Patrick dan Michael Vlassopoulos. 2007. "Pro-social Motivation and the Delivery of Social Services", *Paper presented at CESifo Area Conference on Employment and Social Protection (ESP)*. Diakses tanggal 28 April 2012 dari <http://www.tru.ac>.
- Gibson, James. L. 1984. *Organisasi dan Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Grant, A. M. 2008. "Does Intrinsic Motivation Fuel The Prosocial Fire? Motivational synergy in predicting Persistence, performance, and Productivity". *Journal of Applied Psychology*, 93, 108-124
- Handoko, Tani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi ke III*. Yogyakarta: BPFE
- Harefa, Andrias. 2007. "Aku Bekerja, Maka Aku Ada". <http://www.pembelajar.com>, diakses tanggal 28 April 2012.
- Haryokusumo, Diaz. 2011. *Menilik Asa Sang Pamong Desa (Studi Kasus Motivasi Kerja Perangkat Desa Di Kabupaten Boyolali)*. Skripsi tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Juliani. 2007. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSU Dr. Pirngadi Medan. *Thesis*. Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatra Utara.
- Karim, Adiwarman A. 2001. *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*. Jakarta: Gema Insani Press
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Ed.10. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. 2010. "Pengaruh Budaya Nasional terhadap Praktik Manajemen". *Makalah disampaikan pada semiloka "Dampak Budaya Nasional terhadap Praktik Manajemen Bisnis"*, Semarang, 9-10 November 2010.
- Moleong, Lexy. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Ed. Revisi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyana, Deddy. 2003. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Myers, G. David. 1996. *Psikologi Sosial (Edisi 6)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Pardede, Yudit Oktaria K. 2009. "Kebosanan Kerja Pada Karyawan Pabrik Unit Peleburan". *Jurnal Psikologi*, Volume 2, No.2
- Prabu, Anwar. 2005. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol. 3. No 6
- Pramandika, Ananto. 2011. *Motivasi Kerja Dalam Islam (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan)*. Skripsi tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
- Rahman, Rosalina R, et al. 2011. *A Cross Cultural Study of Achievement Motivation and its Relationship with Emotional Intelligent between Indonesian and Malay Female Students of IUM*. Diakses tanggal 11 September 2012, bsris.swu.ac.th/iprc/6th/8.pdf
- Rahmat. 2010. *Motivasi Kerja Dalam Islam*. <http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam/>. Diakses tanggal 7 Mei 2012



- Ratnawati, Intan. 2004. "Upaya Pemberdayaan Karyawan: Suatu Pendekatan Untuk Menumbuhkan Motivasi Kerja Intrinsik". *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 1, No. 1, Januari.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi. (Edisi 12)*. Jakarta: Salemba Empat
- Sembiring, Junedi. 2008. "Perbedaan Motif Sosial Pada Tenaga Kerja Organisasi Profi Dan Organisasi Non-Profit: Skripsi Dipublikasikan. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Siagian, P. S. 2003. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Subyantoro, Arief. 2009. "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1.
- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartapa. 2008. "Motivasi Psikologis dan Penerapannya Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja". *Jurnal Ekonomi Janavisi*, Vol. 11, No. 1, April.