

PERAN NILAI-NILAI MUHAMMADIYAH DALAM MEMBANGUN SEMANGAT KERJA RELAWAN LAZIZMU JEMBER

Agil Farda Faqih¹, Ani Qotuz Zuhro Fitriyani², Susolowati Diana³

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Email: Faqihaqil09@gmail.com, anigotuz2402@gmail.com

Abstract

Values serve as a crucial foundation in shaping individual character and guiding organizational direction, particularly in religious-social institutions such as Lazismu. This study is motivated by the need to understand how Muhammadiyah values such as sincerity, trustworthiness, and responsibility—are internalized into the work spirit of Lazismu volunteers in Jember. The research aims to describe the internalization process and its impact on volunteer motivation. A descriptive qualitative approach was employed, using in-depth interviews, participatory observation, and document analysis as data collection techniques. Informants were selected through purposive sampling involving active volunteers and Lazismu managers. The findings reveal that Muhammadiyah values act as a primary motivational source for volunteers in carrying out their social duties, although there are variations in understanding and commitment between new and experienced volunteers. Religious moments like Ramadan intensify the internalization process, but the challenge lies in sustaining motivation outside these periods. Moreover, value internalization occurs through consistent mentoring, exemplary leadership, and supportive organizational environments. In conclusion, Muhammadiyah values significantly contribute to enhancing volunteer work spirit, yet they require a sustainable and adaptive mentoring strategy. This study contributes to the development of value-based volunteer management models that can be applied in similar nonprofit organizations to strengthen the sustainability of religious-social movements.

Keywords: *Internalization; Lazismu; Values; Volunteers; Work Spirit*

Abstrak

Nilai merupakan fondasi penting dalam pembentukan karakter individu dan arah gerak organisasi, termasuk dalam lembaga sosial-keagamaan seperti Lazismu. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk memahami bagaimana nilai-nilai Muhammadiyah, seperti ikhlas, amanah, dan tanggung jawab, diinternalisasi dalam semangat kerja relawan Lazismu Jember. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan proses internalisasi nilai tersebut serta dampaknya terhadap semangat kerja relawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Informan dipilih secara purposif yang melibatkan relawan aktif dan pengelola Lazismu Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Muhammadiyah telah menjadi sumber motivasi utama bagi relawan dalam menjalankan tugas sosial mereka, meskipun terdapat perbedaan pemahaman dan intensitas antara relawan baru dan lama. Momen keagamaan seperti Ramadan memperkuat internalisasi nilai, namun tantangannya adalah menjaga semangat kerja tetap stabil di luar momen tersebut. Selain itu, internalisasi nilai tidak terjadi secara otomatis, tetapi melalui proses pembinaan, keteladanan, dan dukungan lingkungan organisasi. Kesimpulannya, nilai-nilai Muhammadiyah berkontribusi besar terhadap pembentukan semangat kerja relawan, namun memerlukan strategi pembinaan yang berkelanjutan dan adaptif. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan model pembinaan relawan berbasis nilai yang dapat diterapkan di lembaga sosial sejenis untuk memperkuat keberlanjutan gerakan sosial keagamaan.

Kata Kunci: *Internalisasi; Lazismu; Nilai; Relawan; Semangat Kerja*

Pendahuluan

Dalam konteks kerja organisasi, semangat dan motivasi individu menjadi elemen krusial dalam menentukan kualitas dan keberlanjutan kinerja. Hal ini tidak hanya berlaku dalam sektor komersial, tetapi juga dalam sektor non-profit yang orientasinya lebih pada pelayanan sosial daripada keuntungan ekonomi. Lembaga non-profit, seperti yang diungkapkan oleh (Salamon, 2004), menghadapi tantangan tersendiri dalam menjaga semangat kerja anggotanya karena keterbatasan insentif finansial. Oleh sebab itu, pendekatan berbasis nilai menjadi strategi penting untuk mempertahankan motivasi kerja relawan.

Lazizmu, sebagai lembaga filantropi resmi milik Muhammadiyah, memiliki misi strategis dalam pengelolaan zakat, infak, dan sedekah. Dalam praktiknya, Lazizmu mengandalkan peran relawan yang tidak hanya dituntut profesional secara teknis, tetapi juga memiliki semangat pengabdian dan keikhlasan. Nilai-nilai utama Muhammadiyah seperti amanah, ikhlas, tanggung jawab, dan kerja sosial menjadi pedoman etis dalam membentuk karakter relawan (Nasution & Pohan, 2024). Nilai-nilai ini sejalan dengan konsep etos kerja Islami yang menempatkan kerja sebagai bentuk ibadah dan kontribusi sosial (Nugraha et al., 2021).

Namun, semangat kerja relawan tidak selalu konsisten. Fenomena naik-turunnya motivasi—khususnya di luar momentum besar seperti Ramadan—menunjukkan adanya ketimpangan antara idealisme nilai dan realitas pelaksanaannya di lapangan. Beberapa studi menyatakan bahwa internalisasi nilai organisasi secara parsial dapat menurunkan loyalitas dan efektivitas kerja relawan (Lestari, 2014). Selain itu, belum semua relawan memahami secara mendalam nilai-nilai dasar Muhammadiyah yang menjadi fondasi ideologis organisasi.

Kajian teori menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku kerja. Teori nilai dari (Rokeach, 1973) membagi nilai menjadi terminal dan instrumental, dan nilai-nilai Muhammadiyah termasuk dalam kategori instrumental yang mendorong tercapainya tujuan ideal organisasi. Selain itu, teori dua faktor dari Herzberg dalam jurnal yang kami temukan di (Alshmemri et al., 2017) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik seperti tanggung jawab dan pengakuan lebih efektif mendorong kinerja daripada motivasi ekstrinsik seperti gaji. Dalam konteks relawan, nilai keislaman dapat berperan sebagai motivator utama. Teori identitas sosial

dari (Tajfel, 1982) juga menegaskan bahwa rasa memiliki terhadap organisasi mendorong individu untuk bertindak sesuai nilai kelompok.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran nilai-nilai Muhammadiyah dalam membangun semangat kerja relawan menjadi aspek penting yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali secara kualitatif bagaimana relawan Lazizmu memaknai nilai-nilai Muhammadiyah dan bagaimana nilai-nilai tersebut mempengaruhi semangat kerja mereka.

artikel penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi deskriptif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana nilai-nilai Muhammadiyah diinternalisasi dan berperan dalam membentuk semangat kerja relawan Lazizmu. Pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai untuk menggali makna subjektif, persepsi, dan pengalaman relawan dalam konteks sosial dan ideologis mereka (Kusumastuti & Khoiron, 2019)

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah relawan Lazizmu yang aktif terlibat dalam kegiatan operasional dan program sosial. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam aktivitas organisasi serta pemahaman terhadap nilai-nilai Muhammadiyah.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

- Wawancara mendalam (in-depth interview) dengan relawan Lazizmu untuk mengeksplorasi pengalaman mereka dalam menginternalisasi nilai-nilai Muhammadiyah dan bagaimana hal itu mempengaruhi semangat kerja mereka.
- Observasi partisipatif, untuk mengamati aktivitas relawan dalam situasi nyata dan melihat implementasi nilai secara praktis.
- Studi dokumentasi, berupa analisis dokumen internal organisasi seperti pedoman relawan, materi pembinaan, dan laporan kegiatan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif (Miles, 1994), yang meliputi tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Proses ini dilakukan secara terus-menerus sepanjang penelitian agar dapat memperoleh gambaran yang utuh mengenai fenomena yang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa mayoritas relawan Lazizmu memahami nilai-nilai Muhammadiyah seperti amanah, ikhlas, dan tanggung jawab sebagai bagian dari identitas spiritual mereka. Nilai-nilai tersebut bukan sekadar wacana normatif, tetapi menjadi pedoman konkret dalam pengambilan keputusan dan interaksi sosial selama menjalankan tugas. Salah satu relawan menyatakan bahwa keikhlasan dalam membantu mustahik menjadi motivasi utama, melebihi iming-iming insentif atau pengakuan. Ini sejalan dengan temuan yang menegaskan bahwa nilai keislaman mampu membentuk motivasi intrinsik yang kuat dalam kerja sosial. Dalam observasi, relawan menunjukkan inisiatif (Halim, 2024) tinggi dalam mengatur kegiatan tanpa menunggu instruksi, mencerminkan internalisasi nilai tanggung jawab. Studi dokumentasi memperlihatkan bahwa pelatihan internal Lazizmu sering menekankan pentingnya spiritualitas dan etika kerja Islami. Dengan demikian, nilai-nilai Muhammadiyah terbukti menjadi sumber motivasi kerja yang aktif dan kontekstual.

Namun demikian, ditemukan juga variasi tingkat pemahaman nilai di antara relawan. Relawan yang baru bergabung umumnya belum memiliki pemahaman mendalam terhadap dasar ideologi Muhammadiyah, sehingga cenderung melihat aktivitasnya hanya sebagai kegiatan sosial biasa. Ini sesuai dengan temuan (Suyatno et al., 2022), bahwa lemahnya internalisasi nilai dapat menurunkan loyalitas relawan dalam jangka panjang. Beberapa relawan mengaku bergabung karena ajakan teman, bukan karena kesadaran ideologis, sehingga motivasi mereka mudah goyah saat menghadapi tantangan operasional. Faktor usia dan latar belakang pendidikan juga memengaruhi perbedaan persepsi tentang nilai-nilai organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya strategi pembinaan berkelanjutan untuk memastikan pemahaman nilai merata di semua jenjang keanggotaan. Oleh karena itu, pembinaan nilai harus menjadi program yang strategis, bukan sekadar formalitas.

Dari observasi partisipatif, terlihat bahwa nilai amanah diterjemahkan dalam bentuk keterbukaan terhadap laporan keuangan dan aktivitas. Relawan merasa termotivasi saat tahu bahwa kontribusinya benar-benar berdampak dan dilaporkan secara transparan. Kepercayaan terhadap lembaga menjadi faktor penting dalam menjaga semangat kerja, sejalan dengan teori identitas sosial (Tajfel, 1982) yang menekankan pentingnya rasa memiliki. Ketika relawan merasa menjadi bagian dari komunitas dengan nilai yang sama, semangat kolektif menjadi lebih kuat. Ini juga diperkuat oleh dokumentasi yang menunjukkan adanya forum rutin untuk berbagi pengalaman, yang menciptakan budaya kerja berbasis solidaritas. Kehadiran nilai bukan hanya sebagai ideologi, tetapi sebagai praktik sosial yang mempererat hubungan antaranggota. Dengan demikian, etos kerja relawan tidak hanya lahir dari individu, tetapi juga dari interaksi sosial bernilai.

Beberapa relawan menyatakan bahwa momen Ramadan menjadi pemicu semangat kerja tertinggi karena atmosfer religius yang kuat dan meningkatnya partisipasi publik. Namun setelah Ramadan, semangat itu cenderung menurun, menandakan adanya ketergantungan pada momen-momen spiritual tertentu. Ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai belum sepenuhnya stabil sepanjang tahun. Studi serupa oleh (Yustina, 2022) juga menemukan bahwa relawan organisasi filantropi cenderung bekerja lebih aktif dalam momen keagamaan, dan mengalami penurunan kinerja di luar periode tersebut. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan mekanisme penguatan nilai secara berkelanjutan yang tidak bergantung pada event temporer. Pelatihan berkelanjutan dan mentoring nilai bisa menjadi solusi jangka panjang. Hal ini akan mendorong stabilitas motivasi relawan dalam jangka waktu yang lebih luas.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa nilai ikhlas dipahami secara berbeda oleh tiap individu. Sebagian mengartikan ikhlas sebagai bekerja tanpa pamrih, sementara yang lain mengaitkannya dengan kesabaran dan ketahanan menghadapi tantangan. Perbedaan interpretasi ini penting untuk diperhatikan dalam penyusunan materi pembinaan agar nilai tidak ditafsirkan secara sempit atau salah kaprah. Dalam

konteks kerja organisasi, pemaknaan nilai yang seragam dapat meningkatkan kohesi tim dan keselarasan arah kerja. Studi dari (Amzah & Nasution, 2024) menyebutkan bahwa sinkronisasi pemaknaan nilai akan memperkuat identitas kolektif dan mempercepat pencapaian visi organisasi. Maka dari itu, pembinaan nilai tidak hanya penting untuk individu, tetapi juga untuk kesatuan organisasi. Hal ini menegaskan bahwa internalisasi nilai harus dikawal secara sistematis.

Selain aspek internal relawan, dukungan dari struktur organisasi juga sangat berpengaruh terhadap semangat kerja. Relawan yang merasa dihargai dan diberikan ruang berkontribusi secara kreatif menunjukkan kinerja yang lebih konsisten. Ini mendukung teori (Herzberg, 2015) tentang pentingnya motivator intrinsik seperti pengakuan, tantangan, dan makna kerja. Struktur organisasi Lazizmu yang terbuka terhadap aspirasi relawan menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Dalam dokumentasi ditemukan bahwa kegiatan evaluasi terbuka rutin menjadi forum penting untuk saling mengapresiasi dan memberikan masukan. Hal ini memperkuat semangat kolektif dan loyalitas terhadap misi organisasi. Dukungan struktural ini merupakan bagian penting dari keberhasilan internalisasi nilai.

Akhirnya, dari keseluruhan temuan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Muhammadiyah tidak hanya menjadi identitas simbolik, tetapi benar-benar dihidupi oleh sebagian besar relawan Lazizmu. Semangat kerja relawan terbukti tidak lepas dari sejauh mana mereka memahami, menerima, dan mengamalkan nilai-nilai tersebut dalam praktik keseharian. Meski ada tantangan dalam menjaga konsistensi dan pemerataan pemahaman nilai, strategi pembinaan yang tepat akan memperkuat semangat dan loyalitas relawan. Dukungan dari struktur organisasi serta ruang partisipasi yang luas juga menjadi kunci dalam menjaga motivasi. Penelitian ini mendukung pandangan bahwa kerja sosial dalam organisasi keagamaan lebih efektif jika dibangun di atas landasan nilai yang kuat. Maka, penting bagi Lazizmu untuk terus mengevaluasi dan menyempurnakan strategi internalisasi nilai dalam organisasi.

Dengan begitu, keberlanjutan misi sosial keumatan dapat terjaga secara dinamis dan berkelanjutan.

Kesimpulan

Pertama, nilai-nilai dasar Muhammadiyah yang bersumber dari ajaran Islam seperti ikhlas, amanah, kerja keras, dan keberpihakan kepada kaum dhuafa, menjadi fondasi utama dalam membentuk semangat kerja relawan Lazismu Jember. Relawan memahami bahwa keterlibatan mereka dalam aktivitas sosial adalah bagian dari ibadah dan pengabdian kepada Allah, bukan sekadar aktivitas kemanusiaan. Dengan demikian, motivasi spiritual ini menjadi motor penggerak utama yang menjaga konsistensi dan ketulusan dalam melayani masyarakat.

Kedua, nilai tajdid (pembaharuan) yang menjadi ciri khas gerakan Muhammadiyah memberikan dorongan bagi relawan untuk terus melakukan inovasi dan perbaikan dalam metode pengumpulan, penyaluran, dan pelaporan zakat, infak, dan sedekah. Hal ini mendorong terciptanya etos kerja yang produktif dan progresif. Relawan Lazismu Jember menunjukkan sikap terbuka terhadap pembelajaran dan adaptif terhadap tantangan zaman, yang selaras dengan semangat pembaruan yang diajarkan oleh Muhammadiyah.

Ketiga, semangat kolektivitas atau berjamaah yang diajarkan dalam Muhammadiyah turut memperkuat kerja sama tim di antara para relawan. Mereka menyadari bahwa kerja sosial tidak bisa dijalankan secara individualistik, melainkan harus melalui koordinasi dan sinergi antaranggota. Dengan adanya nilai ukhuwah Islamiyah (persaudaraan sesama Muslim), relawan Lazismu mampu mengatasi berbagai hambatan kerja dengan semangat solidaritas dan saling menolong.

Keempat, nilai keadilan sosial yang dikembangkan Muhammadiyah turut menjadi arah perjuangan relawan dalam mendistribusikan bantuan kepada masyarakat yang membutuhkan. Relawan Lazismu Jember tidak hanya berorientasi pada distribusi materi, tetapi juga pada keadilan dalam akses pendidikan, kesehatan, dan

pemberdayaan ekonomi. Dengan visi keadilan sosial ini, mereka lebih peka terhadap ketimpangan sosial dan berusaha menjadi bagian dari solusi melalui kerja-kerja filantropi yang berkelanjutan.

Kelima, pentingnya keteladanan dalam dakwah bil hal yang diajarkan Muhammadiyah menjadikan relawan Lazizmu sebagai agen dakwah melalui tindakan nyata. Mereka tidak sekadar menyampaikan pesan agama secara lisan, tetapi melalui aksi nyata dalam menyalurkan zakat dan sedekah. Keteladanan ini memperkuat legitimasi sosial Lazizmu di tengah masyarakat dan membangkitkan kepercayaan publik terhadap institusi serta individu relawannya.

Reference

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16.
- Amzah, A., & Nasution, Y. S. J. (2024). Pemahaman Masyarakat Kecamatan Medan Tembung dalam Digitalisasi Zakat: Understanding of the Medan Tembung District Community in Digitalizing Zakat. *TIJARAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis Syariah*, 1(2), 239–252.
- Halim, A. (2024). Analisis Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 2329–2339.
- Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. *Organizational behavior* 1, 61–74.
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Lestari, D. (2014). Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dampaknya Pada Kinerja Organisasi. *Akuntansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, 21(2), 123–137.
- Miles, M. B. (1994). Qualitative data analysis: An expanded sourcebook. *Thousand Oaks*.

- Nasution, E. S., & Pohan, S. (2024). Strategi Dan Upaya Guru Agama Islam Dalam Membangun Akhlak Siswa: Studi Kasus SMP Muhammadiyah 3 Medan. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 3(4), 4607–4615.
- Nugraha, B. A., Rahmania, F. A., & Nurendra, A. M. (2021). Kepemimpinan profetik, etos kerja islami, dan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai negeri sipil (PNS). *Journal of Psychological Science and Profession*, 5(1), 40–49.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free press.
- Salamon, L. M. (2004). *The state of nonprofit America*. Brookings Institution Press.
- Suyatno, S., Wantini, W., Sukiman, S., & Rachmawati, Y. (2022). Progressive islamic education: Bridging the gap of islam, indonesianness, and modernity. *The Qualitative Report*, 27(1), 226–242.
- Tajfel, H. (1982). Experimental studies of intergroup behaviour. In *Cognitive analysis of social behavior: Proceedings of the NATO advanced study Institute on "The cognitive analysis of socio-psychological processes"*, Aix-enProvence, France, July 12–31, 1981 (hal. 227–246). Springer.
- Yustina, Y. (2022). *Tinjauan Mashlahah Terhadap Praktik Celengan Filantropis Lazizmu pada Tingkat SMP Negeri di Kota Parepare*. IAIN parepare.