

## Pemaknaan Kesejahteraan pada Dosen Perguruan Tinggi Islam Berdasarkan Perspektif Psikologi dan Islam

Eneng Nurlaili Wangi

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia

*e-mail*: eneng.nurlailiwangi@unisba.ac.id

<b>Abstract / Abstrak</b>	<b>Keywords / Kata kunci</b>
<p><i>Working at certain times sometimes drained the mind and physical condition. Also, work situations that are not appreciative can affect their work well-being. The concept of well-being in Western and Islamic are both aim to fulfill enjoyment. However, well-being in an Islamic perspective is based on faith and piety and the goal of the afterlife. This study aims to describe work well-being which is based on faith and devotion at work. This research used qualitative method with a descriptive phenomenological approach, through interviews and observation methods. Participants were 2 lecturers of Islamic Higher Education (PTI) in the city of Bandung. The results of the study show that respondents have five aspects of well-being, that are positive emotions, involvement, relationships, meaning, and achievements which are motivated by strong faith.</i></p>	<p><i>Well-being; Lecturer; Islamic universities</i></p>
<p>Bekerja pada waktu tertentu terkadang membuat pikiran dan kondisi fisik terkuras, ditambah lagi situasi yang tidak apresiatif sehingga dapat mengakibatkan seseorang tidak sejahtera dalam bekerja, meski ada pula karyawan lain yang tetap merasa sejahtera dan bertahan lama dengan kondisi demikian. Konsep kesejahteraan Barat dan Islam tidak jauh berbeda dimana keduanya sama-sama bertujuan untuk pemenuhan kenikmatan, namun dalam perspektif Islam kesejahteraan didasari oleh iman dan ketaqwaan serta tujuan akhirat. Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran kesejahteraan pada subjek yang dilandasi oleh keimanan dan ketaqwaan dalam bekerja. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi deskriptif, melalui metode wawancara dan observasi. Partisipan berjumlah 2 orang dosen Perguruan Tinggi Islam (PTI) di Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden memiliki lima aspek kesejahteraan yaitu: emosi positif, keterlibatan, hubungan, makna, dan prestasi yang dilatarbelakangi oleh keimanan yang kuat.</p>	<p>Kesejahteraan; Dosen; Perguruan tinggi Islam</p>

### Pendahuluan

Kebijakan dan praktik, cara kerja yang diatur, dan cara kita sebagai karyawan yang dikelola, merupakan kunci dalam memahami tingkat ketidakbahagiaan dan ketidakpuasan yang dialami banyak orang di tempat kerja (Walker & Fincham, 2011). Apalagi di era saat ini jam kerja yang panjang, ketidaknyamanan dalam pekerjaan, atau ekspektasi akan pekerjaan yang tidak diperpanjang, dipandang sebagai sesuatu yang normal alih-alih dipandang sebagai hal yang ganjil, hal tersebut perlahan dapat menjadi sesuatu yang dianggap biasa (Walker & Fincham, 2011). Faktor-faktor tersebut dapat mengarahkan karyawan pada kelelahan psikologis ataupun stres, hal ini didukung pernyataan Burke dan Greenglass (1994) bahwa karakteristik *work-settings*,

terutama *stressor* kerja, memengaruhi tingkat kelelahan psikologis. Hubungan antara kesehatan mental dan pekerjaan dibentuk dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi setiap perspektif berdampak pada pengalaman bekerja, serta pandangan karyawan tentang diri mereka sebagai pekerja yang sehat dan produktif (Walker & Fincham, 2011). Salah satu aspek kesehatan mental yang dapat dilihat dalam hal ini yaitu kesejahteraan atau kebahagiaan karyawan dalam bekerja.

Sejahtera dalam bekerja adalah sebuah pilihan. Kesejahteraan adalah sesuatu yang diinginkan semua orang, tetapi sebaliknya ada banyak orang yang setiap hari bekerja namun tidak merasa sejahtera dengan pekerjaan mereka dan juga dengan orang-orang di sekelilingnya. *Well-*

*being* (kesejahteraan) telah menjadi konsep penting dalam dunia kerja karena kesejahteraan adalah ukuran tentang pikiran dan perasaan positif yang penting bagi ketahanan dan perkembangan organisasi (Seligman, 2011; Spreitzer & Porath, 2012). Kesejahteraan karyawan dalam sebuah organisasi dianggap penting karena tidak hanya berdampak secara individual saja namun memberikan dampak keseluruhan pada organisasi, sebagaimana pernyataan Wright (2017) kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang membantu dalam memahami karyawan maupun organisasi, seperti kepuasan kerja ataupun keputusan retensi karyawan. Hal ini didukung hasil penelitian Robertson dan Cooper (2011) yang menjelaskan bahwa karyawan yang sejahtera dapat memberikan manfaat pada organisasi seperti produktivitas tinggi, kepuasan pelanggan, dan tidak adanya penyakit.

Dalam Islam kesejahteraan didefinisikan dengan mengabdikan sepenuhnya kepada Allah, berperilaku sesuai dengan ketentuan syariat, menikmati hubungan dengan Allah, dan menjaga kebahagiaan untuk akhirat nanti, dimana hal ini datang dengan perasaan kepastian yang diberikan oleh Allah (Joshnloo & Weijers, 2019). Sebagaimana penjelasan mengenai “Apa itu sejahtera atau bahagia” dan cara bagaimana kita meraihnya dari kehidupan kita, dalam ayat berikut: “*Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta riba yang berlipat ganda dan bertakwalah kamu sekalian kepada Allah Swt. supaya kamu berbahagia*” (Q.S. 3: 200). Berdasarkan tafsir Kemenag (2010) ayat tersebut menjelaskan bahwa sebagai seorang muslim dianjurkan agar sepenuhnya bertakwa kepada Allah dimanapun berada, dengan berbekal takwa segala sesuatu dapat dilaksanakan dengan baik, diridhai, dan diberkahi oleh Allah Swt. pada akhir ayat, Allah menjanjikan kepada umatnya kemenangan dan kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat.

Dengan kata lain kesejahteraan ini tidak hanya terpaku pada kenikmatan duniawi melainkan juga kesejahteraan akhirat yang sejati dan sifatnya tidak terbatas. Kenikmatan tertinggi di akhirat adalah merasa dekat dengan Tuhan dan

mendapatkan keridhaan-Nya. Sebagaimana manusia yang menjalankan hidupnya berdasarkan syariat dan Alquran niscaya Allah akan memberikan kesejahteraan kepada hamba-Nya baik secara subjektif dan objektif, fisik dan spiritual, dan di akhirat (Joshnloo & Weijers, 2019).

Pada syariat Islam kesejahteraan tidak hanya memaksimalkan dalam hal pemenuhan materi melainkan juga dalam spiritual, sehingga kedua unsur tersebut harus terpenuhi secara seimbang. Oleh karenanya tujuan utama dalam Islam yaitu mewujudkan kemaslahatan manusia di dunia maupun di akhirat (Farwah, 2013). Sehingga dalam hal ini kesejahteraan perspektif Barat tidak serta merta berbeda dengan pandangan Islam, melainkan dalam Islam juga menambahkan adanya pemenuhan untuk kehidupan lainnya.

Kesejahteraan merupakan salah satu unsur yang menjadi topik utama untuk melihat karyawan dalam pekerjaannya. Pada sebuah penelitian, kesejahteraan menjadi salah satu prediktor terjadinya *turn over* karyawan (Brunetto dkk., 2013), semakin rendahnya kesejahteraan karyawan dalam sebuah organisasi semakin banyak karyawan yang meninggalkan organisasi. Dengan demikian kesejahteraan karyawan dapat dilihat melalui kepuasan kerjanya. Kualitas pekerjaan juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kesejahteraan. Kualitas pekerjaan mencerminkan "nilai-nilai dalam pekerjaan dan kehidupan" seperti karyawan memiliki kesejahteraan yang tinggi ketika pekerjaannya berhasil membantunya dalam mencapai tujuan hidup (Cooke, 2013). Akan tetapi sebagaimana pentingnya kesejahteraan pada diri individu, hal ini merupakan tanggung jawab dari masing-masing individu (Walker & Fincham, 2011).

Salah satu pekerjaan yang dapat disoroti adalah pekerjaan sebagai dosen, khususnya dosen pada kampus Islam kota Bandung. Penelitian ini menggunakan konsep kesejahteraan dari Seligman yang melihat kesejahteraan melalui lima aspek yaitu: emosi positif, keterlibatan, hubungan, makna dan prestasi atau pencapaian. Dalam hal ini peneliti juga sekaligus menelaah gambaran kesejahteraan dari sisi perspektif Islam, pada

kelima aspek tersebut. Hal ini didasarkan pada konsep kesejahteraan Psikologi Barat dan Islam tidak jauh berbeda, melainkan pada perspektif Islam kesejahteraan didasari oleh iman dan ketakwaan pada diri seseorang dan tujuan jangka akhirat. Pada penelitian-penelitian sebelumnya konsep kesejahteraan Islam hanya difokuskan dalam sisi ekonomi seperti pada penelitian Farwah (2013) yang menjelaskan bahwa konsep religiusitas dan pendapatan berperan penting dalam kesejahteraan. Selanjutnya penelitian Suardi (2021) yang menjelaskan bahwa kesejahteraan dalam ekonomi syariah bertujuan untuk mencapai kesejahteraan secara menyeluruh, serta penelitian Sodik (2016) yang menekankan kegiatan amal zakat sebagai bagian dari membangun kesejahteraan.

Perguruan tinggi yang dipilih adalah perguruan tinggi yang menerapkan nilai-nilai Islam baik dalam pembelajaran maupun dalam menjalankan kegiatan kerja serta keduanya sudah terakreditasi A di kota Bandung. Untuk dapat melihat individu yang dapat membandingkan dan memberi makna terhadap lingkungan kerja serta menghayati pelaksanaan kerja mereka, maka dipilih dosen yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Dimana hal-hal tersebut berhubungan dengan kesejahteraan karyawan pada tempat kerjanya. Idealnya para karyawan yang bekerja pada perguruan tinggi ini memiliki kesejahteraan yang tinggi mengingat bagaimana seorang muslim memiliki keyakinan atas pengabdianya kepada Allah. Keyakinan ini pula didukung oleh lingkungan yang menerapkan nilai-nilai Islam berdasarkan syariat yang berlaku.

Mengingat kondisi pekerjaan dengan gaji tidak terlalu besar, namun beban pekerjaan tinggi, hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai hal apakah yang mendorong dosen dapat bertahan lama di tempat kerjanya dengan kondisi demikian. Berdasarkan wawancara awal kepada beberapa dosen terkait kesejahteraan di dua kampus tersebut, dua orang diantaranya menyebutkan bahwa mereka menjalankan pekerjaan dengan *lillahhi taala* (niat ikhlas karena Allah) sehingga dalam situasi yang berat sekalipun mereka tetap nyaman dan menikmati pekerjaan. Selanjutnya

disampaikan pula bahwa mereka terus berusaha atau berikhtiar setiap harinya ketika bekerja. Sedangkan seorang dosen menyampaikan bahwa ia merasa tanggung untuk keluar dari pekerjaannya saat ini, mengingat usia yang sudah tidak muda dan sulitnya mendapatkan pekerjaan baru. Ia tetap bertahan di kampus tersebut walaupun sebenarnya berkeinginan untuk dapat bekerja di tempat lain. Meskipun pekerjaan sering membuatnya merasa kesal dan lelah, hal ini terkadang membuatnya melampiaskan amarah kepada mahasiswa ketika mengajar.

Berdasarkan pemaparan di atas, adanya perbedaan-perbedaan tersebut mendorong peneliti melakukan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk melihat gambaran kesejahteraan dosen yang didasari oleh keimanan dengan tuntutan-tuntutan serta lingkungan tempat mereka bekerja.

### **Metode**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi deskriptif. Penelitian kualitatif digunakan dalam mengeksplorasi dan memahami makna pada individu atau kelompok yang menjadi masalah sosial (Creswell, 2018). Pendekatan fenomenologi deskriptif dipilih dengan pertimbangan untuk mendeskripsikan sebuah makna dari peristiwa atau pengalaman individu, yang mana pada penelitian ini memaknakan kesejahteraan muslim dalam bekerja. Data diperoleh melalui metode wawancara dan observasi. Metode wawancara digunakan dalam rangka pengumpulan data terstruktur serta observasi untuk melihat bagaimana perilaku subjek dalam aktivitas bekerja.

### **Partisipan**

Partisipan penelitian adalah dosen pada perguruan tinggi Islam. Pemilihan partisipan menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan karakteristik partisipan yaitu: 1) Merupakan dosen di suatu Perguruan Tinggi Islam; 2) Bekerja pada Perguruan Tinggi Islam dan menjadi pegawai tetap yang sudah bekerja minimal 5 tahun; 3) Pendidikan minimal S2; dan 4) Berusia antara 40-60 tahun (dewasa madya), mengingat pada usia ini individu memiliki pengalaman cukup luas,

baik dalam pendidikan, pekerjaan, maupun sosialisasi, serta makna hidup yang cenderung lebih tinggi. Digunakan pula informasi tambahan dari rekan kerja masing-masing subjek terkait perilaku sehari-hari subjek yang menggambarkan nilai-nilai Islam.

### Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan metode wawancara semi-terstruktur, dengan *guideline* wawancara berupa pertanyaan terbuka. Pertanyaan didasarkan pada konsep kesejahteraan menurut Seligman (2013) yaitu: “Apa perasaan Anda ketika bekerja?”; “Bagaimana keterlibatan Anda dalam mengajar?”; “Bagaimana hubungan Anda dengan rekan kerja?”; “Apa makna dalam bekerja?”; “Bagaimana ketika dihadapkan pada situasi yang tidak menyenangkan?”; dan “Bagaimana pencapaian Anda saat ini?”. Data yang telah terkumpul dianalisa menggunakan perspektif Islam dalam membahas setiap aspek.

### Prosedur Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan di dua kampus yaitu Universitas Islam Negeri (UIN) dan Universitas Islam Bandung (UNISBA). Pada tahap awal peneliti membuat *guideline* wawancara. Selanjutnya menghubungi kandidat partisipan. Partisipan juga diminta kesediaan dengan memberikan lembar *informed consent*. Percakapan berlangsung selama beberapa jam. Wawancara dilakukan sebanyak dua kali pada masing-masing subjek, peneliti menggunakan *recorder* untuk menyimpan data-data yang diperoleh. Sebagai data pendukung dilakukan observasi kepada subjek ketika sedang mengajar di kelas, yang dilakukan dalam rentang waktu selama kurang lebih 1 jam. Selanjutnya setelah transkrip wawancara selesai dibuat, dilakukan pemeriksaan kembali oleh masing-masing subjek. Hal tersebut bertujuan untuk menyamakan persepsi antara peneliti dan subjek dalam menjaga keabsahan data (Cresswell, 2018). Akurasi dan kredibilitas data diperlukan dalam sebuah penelitian, sehingga subjek berperan untuk menilai temuan dan interpretasi yang ada. Proses ini dilakukan dengan cara meminta subjek untuk membaca dan menilai hasil analisis data yang telah dilakukan.

Tabel 1

*Demografi Subjek Penelitian*

	Subjek I	Subjek II
Inisial Nama	MY	NS
Jenis Kelamin	Laki-laki	Perempuan
Usia	42 tahun	47 tahun
Status Perkawinan	Menikah	Menikah
Suku Bangsa	Sunda	Sunda
Pendidikan	S2	S2
Lama Kerja	10 tahun	14 tahun

### Teknik Analisis Data

Teknis analisis data menggunakan tiga langkah yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

### Hasil

Penyajian faktor demografis terdiri dari: jenis kelamin, usia, status perkawinan, suku bangsa, pendidikan, dan lamanya waktu subjek bekerja yang dapat dilihat pada tabel 1.

Hasil penelitian ini menggambarkan kesejahteraan pada subjek yang dilihat berdasarkan lima aspek yaitu: emosi positif, keterlibatan, hubungan, makna, dan prestasi. Kedua subjek menjadikan iman dan takwa sebagai dasar dalam menguatkan kelima aspek kesejahteraan dalam bekerja, yang mana bekerja diyakini sebagai sarana ibadah.

### Emosi Positif (*Positive Emotion*)

Subjek MY mengungkapkan bahwa hal yang mendasarinya bekerja semata-mata niat karena Allah dimana mengajar adalah salah satu ibadah dalam mengamalkan ilmu yang dimiliki. Sehingga dalam menjalani pekerjaannya, MY tidak melihat hal tersebut sebagai sebuah beban. Sedangkan NS menyampaikan bahwa ia merasa bahagia dan puas ketika menjalani pekerjaannya. Puas yang dimaksud adalah ketika melihat mahasiswa dapat belajar dengan baik. Secara lebih rinci terungkap dalam kutipan-kutipan berikut ini:

*“Setiap pagi sebelum berangkat saya selalu meniatkan dalam hati insya Allah ridha lillaahi taala, saya mengajar pun karena dengan niat ibadah dan semata-mata karena Allah” (MY, 42 tahun)*

*“Merasa bukan beban ketika dihadapkan dengan pekerjaan tapi karena niatan saya memang untuk beribadah dan mengamalkan ajaran-Nya” (MY, 42 tahun)*

*“Saya senang mengajar, alhamdulillah rasanya puas ketika melihat anak-anak terbekali dengan ilmu” (NS, 47 tahun)*

Kutipan-kutipan tersebut menguatkan aspek emosi positif dalam kesejahteraan, dimana subjek dapat bekerja tanpa beban, merasa puas dan bahagia dalam bekerja. Hal itu didasari oleh keimanan dan ketakwaan dalam diri.

### **Keterlibatan (*Engagement*)**

MY menjelaskan bahwa karena niatnya bekerja semata-mata karena Allah, ia menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh agar dapat bermanfaat bagi orang lain, yang diungkapkan dalam kutipan berikut ini:

*“Meniatkan segala apapun karena Allah semata-mata mengabdikan kepadaNya, mengajar adalah sebuah ibadah dalam mengamalkan ajarannya”. “Saya lakukan dengan sebaik-baiknya agar menjadi manfaat bagi orang lain” (MY, 42 tahun)*

Selanjutnya pada NS terlihat bahwa subjek menjadikan pekerjaannya sebagai salah satu hobi sekaligus menjalankan ibadah, sehingga subjek memaksimalkan kinerjanya. Hal ini diungkapkan dalam kutipan berikut:

*“Bagi saya ini seperti sebuah hobi sekaligus ibadah” “Mereka niat ke sini untuk menjadi pribadi yang cerdas, ya saya bantu usahakan, saya beri ilmu dan pengetahuan pada mereka semaksimal mungkin” (NS, 47 tahun)*

### **Hubungan (*Relationship*)**

Hubungan MY dengan lingkungan kerja dinilai menyenangkan bagi dirinya dimana mahasiswa kooperatif dalam kegiatan belajar dan MY selalu menyempatkan memberikan waktu tambahan di luar kegiatan belajar mengajar pada mahasiswa. Seperti terungkap dalam kutipan berikut:

*“Interaksi saya selama di kelas menyenangkan, mayoritas mahasiswa begitu kooperatif. Mereka seperti paham akan niat dan maksud saya selama mengajar, sehingga saya pun enjoy dan kalau ada waktu kosong saya luangkan ketika mereka meminta tambahan kepada saya” (MY, 42 tahun)*

*“Terasa menyenangkan ketika kita dapat membantu sesama saudara disini baik rekan dosen maupun pada mahasiswa” (MY, 42 tahun)*

Kedua kutipan tersebut menegaskan bahwa aspek hubungan dalam kesejahteraan subjek, dalam hal ini MY memiliki hubungan yang baik dengan orang-orang di tempat kerjanya yaitu mahasiswa maupun sesama dosen.

Selanjutnya pada NS, ia memiliki hubungan yang baik dengan mahasiswa dan sesama dosen. Pada mahasiswa, subjek menjadikan pekerjaannya sebagai sarana untuk membantu kepada sesama saudara. Pada dosen NS menilai bahwa sesama rekan kerjanya banyak membantu dalam pekerjaan yang melibatkan penggunaan sistem. Hal ini diungkapkan dalam kutipan berikut:

*“Saya disini membantu sebagai sesama saudara, membantu mereka dalam menuntut ilmu, dan mereka pun membantu saya dalam memanfaatkan waktu dan dalam beribadah” (NS, 47 tahun)*

*“Banyak dosen-dosen yang senantiasa membantu saya dalam mengoperasikan sistem terbaru dalam mengajar, saya merasa sangat bersyukur disini” (NS, 47 tahun)*

### **Makna (*Meaning*)**

Pada aspek makna, MY mengungkapkan bahwa dalam sebuah situasi yang tidak kondusif seperti mahasiswa yang tidak memperhatikan dalam kelas, ia tidak akan menyalahkan mahasiswa yang bersangkutan melainkan berintrospeksi diri dengan memperbaiki metode pengajaran. Seperti dalam kutipan berikut:

*“Saya ga marah ketika ada mahasiswa yang memang tidak begitu antusias, ketika mereka tidak fokus, ngobrol, atau tertidur di kelas.*

*Mungkin materi yang saya sampaikan kurang menarik dan interaktif, jadi ini mendorong saya agar dapat membuat materi secara lebih menarik dan mengajar dengan lebih interaktif” (MY, 42 tahun)*

Sedangkan bagi NS, pada satu situasi yang dirasakan tidak enak seperti kelulusan ujian, ia melihat mahasiswa yang tidak lulus sebagai peluang bagi dirinya untuk lebih mengomunikasikan kepada mahasiswa berkaitan dengan seperti apa kendalanya.

*“Biasanya saya lihat dalam ujian, ketika ada mahasiswa yang tidak lulus dalam matkul yang saya ajar, saya tidak akan marah atau kecewa. Saya akan berusaha untuk lebih dekat dengan mahasiswa tersebut agar mengetahui penyebabnya. Apakah mahasiswa tersebut tidak paham selama saya ajar atau ada permasalahan di rumahnya” (NS, 47 tahun)*

Kutipan-kutipan tersebut menguatkan aspek makna dalam kesejahteraan subjek dimana subjek melihat peristiwa tersebut bukan sebagai suatu hal yang buruk melainkan hal yang harus dilakukannya dalam membantu mahasiswa.

### **Prestasi (Accomplishment)**

Pada aspek pencapaian, MY tidak memperlakukan apresiasi atau *feedback* dari apa yang telah ia kerjakan. MY menganggap bahwa dengan melihat mahasiswa yang dulu ia ajar menjadi sukses merupakan suatu pencapaian bagi MY. Dalam hal ini menguatkan aspek pencapaian atau prestasi dalam kesejahteraan MY, sebagaimana kutipan berikut:

*“Bagi saya tidak apa ketika saya tidak mendapatkan apresiasi lebih, melihat mantan-mantan murid saya telah menjadi orang-orang yang sukses sudah menjadi sebuah pencapaian besar bagi saya” (MY, 42 tahun)*

Selanjutnya pada NS, ia mengungkapkan dalam sebuah contoh situasi pemberian jabatan, dimana subjek tidak memperlakukan ketika tidak diberikan posisi tertentu. Hal-hal tersebut disampaikan dalam kutipan berikut:

*“Tidak masalah bagi saya ketika saya tidak diberikan tanggung jawab lebih. Bagi saya hanya dengan mengajar sudah menjadi sebuah tugas yang mulia” (NS, 47 tahun)*

### **Diskusi**

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan yang sejahtera dalam bekerja dapat dilihat melalui beberapa kriteria seperti bekerja dengan ikhlas, melibatkan diri sepenuh hati, mampu menjalin persahabatan, dapat melihat hikmah dibalik suatu peristiwa, dan memiliki sifat *qanaah*. Hasil tersebut sejalan dengan teori Seligman (2011) yang menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan kombinasi dari perasaan yang menyenangkan (*good feeling*) dengan fungsi yang baik (*well-functioning*) secara sosial dan psikis. Sehingga kesejahteraan seseorang itu tidak hanya dilihat dari pikiran individu, tetapi penggabungan antara perasaan baik mengenai diri sendiri, perasaan memiliki makna hidup, pencapaian dan hubungan baik dengan orang lain.

Secara lebih rinci hal ini ditunjukkan ketika paparan perilaku dosen yang sejahtera telah memenuhi unsur-unsur penting dalam kesejahteraan yang dinyatakan dalam istilah PERMA, yaitu: *positive emotion* (emosi positif), *engagement* (keterlibatan), *relationship* (hubungan positif), *meaning* (makna), dan *accomplishment* (prestasi). Selanjutnya pembahasan ditekankan kepada hasil pemaknaan dari kelima aspek kesejahteraan yang dipandang berdasarkan perspektif Islam.

### **Emosi Positif (Positive Emotion)**

Hidup menyenangkan, mendorong seseorang memiliki emosi positif, dan ketika seseorang memiliki emosi positif maka saat dihadapkan pada situasi tidak menyenangkan, individu akan tetap sejahtera. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan subjek ketika diberikan pertanyaan mengenai perasaan saat bekerja. Emosi positif tergambar ketika subjek menunjukkan perasaan syukur terhadap pekerjaan dan juga perasaan suka dalam bekerja serta antusiasme yang kuat.

Amal saleh dan iman pada diri seseorang mendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan tanpa mengandalkan imbalan dan membekalinya untuk semangat berkorban serta

berupaya beramal sebaik mungkin (Farwah, 2013). Individu yang memiliki emosi positif maka hati dan pikirannya akan terbuka dengan realitas dan juga memiliki potensi kreatif, sehingga melihat dunia dengan lebih luas dan lega, melihat realitas dengan jernih serta mereka akan terlibat dalam kebersamaan dengan orang lain.

Sebaliknya pada individu yang dikuasai emosi negatif, mereka akan lebih banyak terlibat pada masalah dan cenderung bersikap *defensive*. Dalam hal ini setiap orang ada yang didorong oleh emosi positif dan emosi negatif, dimana keduanya memberikan dampak berbeda pada kesejahteraan masing-masing.

### **Keterlibatan (*Engagement*)**

Keterlibatan pada individu dapat diamati ketika dirinya ikut terlibat dengan sepenuh hati dalam menjalani pekerjaan. Kedua subjek tidak merasa terbebani dengan beban-beban pekerjaan dan hal inilah yang menimbulkan *passion* dalam bekerja. Individu menjadi sejahtera ketika mereka terlibat dalam sesuatu yang mereka jalani.

Dalam surah Atthaubah ayat 105 dijelaskan mengenai kesungguhan dalam bekerja: *“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Dalam hal ini ketika individu melibatkan diri sepenuh hati dan totalitas dalam bekerja, maka beban dalam pekerjaannya akan berkurang. Berbeda ketika individu tidak melibatkan dirinya pada pekerjaan yang dijalani, dimana individu tersebut bekerja dengan terpaksa dan didasari oleh kebutuhan semata, maka pekerjaan yang dijalani akan semakin berat karena beban yang diembankan semakin bertambah.

### **Hubungan Positif (*Relationship*)**

Individu yang sejahtera, memiliki hubungan positif dengan orang lain. Sesuatu yang positif tidak bisa berdiri sendiri tanpa melibatkan orang lain. Orang lain diibaratkan sebagai penawar bagi kekecewaan hidup seseorang. Ketika individu dalam kondisi yang tidak baik seperti sedih, maka

orang lain berperan dalam memberikan dukungan bagi individu tersebut.

Pernyataan kedua subjek dalam aspek ini menunjukkan bahwa mereka memiliki relasi sosial yang baik di lingkungan kerja. Ibnu Khaldun (1994) menyampaikan bahwa manusia adalah makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa bantuan orang lain. Tujuan yang diutamakan dalam berelasi adalah menolong terhadap sesama, sehingga kehidupannya menjadi lebih bermakna. Untuk menjadi sejahtera karyawan butuh berelasi dengan individu lainnya.

### **Makna (*Meaning*)**

Unsur makna yaitu ketika individu memberikan makna positif terhadap sesuatu yang terjadi, tidak merasa terbebani dengan pekerjaan dan lingkungan mereka, melainkan timbul perasaan syukur dalam diri masing-masing. Dalam Islam makna diartikan sebagai hikmah, yaitu melihat sesuatu yang bermanfaat dari suatu peristiwa yang terjadi.

Ketika seorang individu mendapatkan masalah yang besar, maka ia tidak melihat hal tersebut sebagai masalah melainkan cara Allah untuk memberikan jalan yang terbaik bagi dirinya. Dalam hal ini, kedua subjek menerapkan hal tersebut ke dalam situasi-situasi yang sulit dalam pekerjaan, seperti ketika situasi kegiatan belajar mengajar tidak kondusif atau ketika ada mahasiswa yang tidak lulus dalam ujian. Keduanya melihat hal tersebut dari perspektif lain dan berusaha untuk meningkatkan kinerja.

Individu yang memiliki keimanan tidak akan merasa takut atau sedih secara berlebihan karena dia menyadari bahwa pilihan Allah Swt. adalah pilihan yang terbaik, dan segala sesuatu dibaliknya ada pahala yang menanti (Shihab, 2017).

### **Prestasi (*Accomplishment*)**

Berprestasi bukan berarti individu tersebut dinilai berdasarkan kehebatan atau pencapaian, akan tetapi merupakan hasil dari hidup yang dijalani dengan sebaik mungkin. Ketika seseorang memenangkan sesuatu maka orang lain menyebutnya sebagai sebuah kemenangan yang

cantik, akan tetapi ketika ia kalah namun dibalikinya terdapat usaha yang keras maka individu tersebut tetap menang dan tetap menganggap sebagai prestasi.

Hal yang perlu digarisbawahi bukanlah tentang kemenangan maupun kekalahan, akan tetapi prestasi dipandang ketika individu tersebut berubah menjadi lebih baik. Sebagaimana kedua subjek yang merasa bangga akan pencapaian mereka saat ini, yaitu banyak menghasilkan lulusan mahasiswa sukses, meskipun di sisi lain mereka tidak mendapatkan jabatan maupun apresiasi tertentu. Dalam hal ini, kalah dan menang tidak menjadi sebuah tolak ukur dalam sebuah pencapaian melainkan adalah orang-orang yang senantiasa beriman dan memilih jalan fitrah dalam hidupnya, sebagaimana dalam Alquran Surah Alhujurat ayat 15: *“Sesungguhnya orang-orang mukmin yang sebenarnya adalah mereka yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya, kemudian mereka tidak ragu-ragu, dan mereka berjuang (berjihad) dengan harta dan jiwa mereka di jalan Allah. Mereka itulah orang-orang yang benar.”*

Berdasarkan simpulan wawancara di atas, ketika individu dapat melibatkan diri, sepenuh hati, totalitas, dan sukarela dalam bekerja maka lahir sebuah komitmen dalam dirinya. Dengan adanya komitmen maka individu dapat bekerja tanpa merasa dibebani sehingga menjadi sejahtera. Kesejahteraan diharapkan dapat menjadikan individu lebih puas dalam menjalani hidupnya. Jika individu merasa cukup dengan hidupnya, maka dia akan mengatur kesejahteraannya sebaik mungkin.

Dingemans dan Henkens (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kesejahteraan seseorang dapat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan, menemukan jalan keluar, memecahkan permasalahan, mereduksi hambatan dan rintangan dengan mengubah cara berpikir dan sikap terhadap kesulitan yang dihadapi. Sedangkan Islam menilai bahwa dalam proses mencapai kesejahteraan biasanya terdistraksi oleh sisi buruk dalam diri individu itu sendiri. Pergolakan menentang sisi buruk dalam diri biasa disebut

sebagai “jihad besar”, pertarungan yang besar terhadap musuh dalam diri. Sebagai seorang muslim dituntut untuk terlibat secara terus-menerus dalam pertarungan internal dengan tujuan menempatkan segala kekuatan, keinginan, dan naluri buruk di bawah perintah Allah (Islami, 2003). Pada dasarnya kesejahteraan seseorang dalam bekerja merupakan tanggung jawab masing-masing (Walker & Fincham, 2011), yaitu bagaimana mereka dapat mengontrol diri sekalipun berada dalam lingkungan yang tidak mendukung.

Pada penelitian kesejahteraan lainnya, seperti Hidayanti dkk. (2017), penelitian berbasis Islam tersebut hanya melihat kesejahteraan melalui dimensi pemenuhan material. Sehingga hasil penelitian tersebut hanya memetakan kesejahteraan berdasarkan sistem kerja yang diterapkan, seperti dilihat dari faktor upah, pelatihan atau pendidikan, ijin kerja, asuransi kesehatan, dan fasilitas kantor lainnya. Sedangkan dalam penelitian ini, kesejahteraan digambarkan secara rinci pada karyawan melalui aspek-aspek psikologis yang bersifat lebih personal bagi masing-masing individu. Data-data yang didapat diperkuat dengan analisa berdasarkan sudut pandang Islam, oleh karenanya data hasil penelitian ini dinilai lebih kaya dengan melihat *value*, komitmen, dan motivasi pada masing-masing subjek. Ketiga hal tersebut didasari oleh keimanan dan ketakwaan individu dalam mengejar tujuan akhirat. Kesejahteraan diharapkan dapat menjadikan individu lebih puas dalam menjalani hidupnya. Jika individu merasa cukup dengan hidupnya, maka dia akan mengatur kesejahteraannya sebaik mungkin. Sehingga kesejahteraan itu adalah menerima apa yang telah diupayakan.

Dalam penelitian ini muncul faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan pada masing-masing karyawan seperti *value*, motivasi, dan komitmen organisasi. Keterbatasan penelitian ini yaitu faktor-faktor tersebut belum tergali secara lebih mendalam pada masing-masing subjek, sehingga hasil analisa berdasarkan perspektif Islam belum begitu luas.



### Simpulan

Berdasarkan hasil, diperoleh simpulan bahwa dosen yang sejahtera memenuhi kelima aspek yaitu: memiliki emosi positif, melibatkan diri dalam pekerjaan, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, memberikan makna positif terhadap sebuah peristiwa, dan bersyukur atas pencapaian saat ini. Mereka juga mampu menentukan antara apa yang dapat dan tidak dapat mereka kendalikan. Hal-hal tersebut didasari oleh keimanan dan ketakwaan yang kuat pada diri, dalam rangka mengejar tujuan jangka akhirat.

### Referensi

- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1994). Towards an understanding of work satisfaction and emotional well-being of school-based educators. *Stress Medicine, 10*(3), 177–184. <https://doi.org/10.1002/smi.2460100307>
- Brunetto, Y., Xerri, M., Shriberg, A., Farr-Wharton, R., Shacklock, K., Newman, S., & Dienger, J. (2013). The impact of workplace relationships on engagement, well-being, commitment and turnover for nurses in Australia and the USA. *Journal of Advanced Nursing, 69*(12), 2786–2799. <https://doi.org/10.1111/jan.12165>
- Cooke, G. B., Donaghey, J., & Zeytinoglu, I. U. (2013). The nuanced nature of work quality: Evidence from rural Newfoundland and Ireland. *Human Relations, 66*(4), 503–527. <https://doi.org/10.1177/0018726712464802>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design (5th ed.)*. SAGE Publications.
- Departemen Agama RI. (2010). *Alquran dan Tafsirnya (Edisi yang Disempurnakan)*. Lentera Abadi.
- Dingemans, E., & Henkens, K. (2015). How do retirement dynamics influence mental well-being in later life? A 10-year panel study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 41*(1), 16–23. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3464>
- Farwah, A. (2013). Faktor sosial terhadap kesejahteraan islami keluarga muslim di kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga, 23*(2). <https://doi.org/10.20473/jeba.V23I22013.%p>
- Joshanloo, M., & Weijers, D. (2019). Islamic perspectives on wellbeing. *Positive Psychology in the Middle East/North Africa, 237–256*. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-13921-6\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-030-13921-6_11)
- Hidayanti, N., Busaini., & Huzaini, M. (2017). Etos kerja islami dan kesejahteraan karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Syariah. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam), 2*(2). <https://doi.org/10.15548/jebi.v2i2.115>
- Islami, S. H. (2003). *Imam Khomeini: Ethics and politics (Trans. M. Limba)*. The Institute for Compilation and Publication of Imam Khomeini's Work.
- Khaldûn, I. (1994) *Muqaddimah Ibn Khaldûn*. Pustaka Firdaus.
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-being productivity and happiness at work*. Palgrave Macmillan.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish a visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Shihab, Q. (2017). *Tafsir Al Misbah*. Mizan.
- Spreitzer, G., & Porath, C. (2012). Creating sustainable performance. *Harvard Business Review, 90*(1-2), 92–99, 152.
- Sodiq, A. (2016). Konsep kesejahteraan dalam Islam. *Equilibrium, 3*(2), 380-405. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v3i2.1268>
- Suardi, D. (2021). Makna kesejahteraan dalam sudut pandang ekonomi Islam. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah, 6*(2), 321–334. <https://doi.org/10.36908/isbank.v6i2.180>
- Walker, C., & Fincham, B. (2011). Introduction: Mental health, emotional well-being and 21st century work. *Work and the Mental Health Crisis in Britain, 1–10*. <https://doi.org/10.1002/9781119974260.ch1>
- Wright, T. A. (2017). Seligman's positive psychology: Past, present and future

connections with organizational research.

Dalam C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice, first edition* (hal. 415–426). Wiley Online Library.  
<https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch2>

5