

Makna Kerja Dosen di PTS Kristen Sebagai Panggilan Hidup dari Tuhan

Yusak Novanto

Staf pengajar Fakultas Psikologi Universitas Pelita Harapan Surabaya

Mahasiswa S3 Doktor Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya

yusak.novanto-2015@psikologi.unair.ac.id

yusak.novanto@uph.edu

ABSTRACT

The questions of where and how employees find meaning of work become critical and important for every job. Employees, who find proper meaning of work, will tend to feel more satisfied, engage actively, and become more productive. Researches on the meaning of work and its effects on job have been widely published. However, those that purposely examined the meaning of work by Christian lecturers are limited. Based on Christian's doctrine and tradition, it is believed that a work is a specific life calling from God, not just a means for self-actualization, scientific development, or the fulfillment of financial needs. This study aims to conduct a preliminary literature review to construct the concept of meaning of work by lecturers in Christian's higher education institution. Finally, this study provides further research direction to find conceptual model and implication of this phenomenon on lecturer's performances, productivity and life satisfaction.

Keywords: *meaning of work, Christian lecturers, life calling*

ABSTRAK

Pertanyaan tentang di mana dan bagaimana seorang karyawan menemukan makna dalam pekerjaannya menjadi sesuatu hal yang penting pada setiap aktivitas pekerjaan. Karyawan yang menemukan makna tertentu dalam pekerjaan mereka, akan cenderung merasa lebih puas, terlibat secara aktif, dan menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya sehari - hari. Penelitian mengenai makna kerja dan pengaruhnya terhadap pekerjaan dan berbagai profesi telah banyak dipublikasikan dalam dunia akademik dalam beberapa tahun ini. Namun demikian, penelitian yang secara khusus meneliti bagaimana makna kerja dari dosen di lembaga perguruan tinggi swasta Kristen belum pernah diteliti dan dipublikasikan di Indonesia. Berdasarkan ajaran dan tradisi Agama Kristen, diyakini bahwa suatu pekerjaan atau profesi merupakan panggilan hidup yang spesifik dari Tuhan, dan bukanlah sekedar SARANA untuk aktualisasi diri, pengembangan keilmuan, atau pemenuhan kebutuhan finansial. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian literatur pendahuluan untuk membangun konsep makna kerja dosen di Perguruan Tinggi Kristen sebagai panggilan hidup. Pada akhirnya, penelitian ini memberikan arahan penelitian selanjutnya untuk mengetahui implikasi keyakinan panggilan hidup yang dimiliki oleh para dosen ini terhadap kinerja, produktivitas, dan kepuasan hidupnya.

Kata Kunci : *makna kerja, dosen, PTS Kristen, panggilan hidup*

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan salah satu kegiatan inti dan rutin dalam kehidupan manusia sehari - hari. Dalam pandangan umum, kerja umumnya dimaknai sebagai SARANA dalam pemenuhan kebutuhan hidup, aktualisasi diri, dan pengembangan keilmuan yang dimiliki oleh seseorang. Melalui aktivitas bekerja, seseorang akan mendapatkan upah atau imbalan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan finansial dari dirinya

sendiri dan keluarganya. Pandangan seperti ini sesuai dengan pernyataan dari Singh (2006) yang menekankan makna bekerja sebagai aktivitas pemenuhan kebutuhan ekonomi saja. Lebih lanjut lagi, melalui bekerja, seseorang dapat menggunakan keseluruhan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh individu untuk mengembangkan organisasi di tempat ia berada. Pandangan ini juga didukung oleh pendapat Chalofsky (2010) yang menekankan bahwa makna kerja merupakan kontribusi yang signifikan dari seseorang terhadap lingkungan sekitarnya.

Makna kerja merupakan sekumpulan nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, sikap dan harapan yang dimiliki seseorang dalam hubungan dengan kerja. Pemaknaan akan arti kerja bagi seseorang akan berdampak pada semangat kerja orang tersebut. Semangat kerja dibentuk dari dasar pemahaman dan spiritual individu, yang pada akhirnya akan memberikan dorongan motivasi yang kuat dalam dirinya untuk bekerja dengan maksimal (Rosso, *et.al* 2010)

Dalam konteks pekerjaan sebagai seorang dosen, sebenarnya tidak ada perbedaan yang berarti antara status menjadi dosen di PTS Kristen, di PTS Nasionalis, Perguruan Tinggi Agama, Perguruan Tinggi Kedinasan, dan di Perguruan Tinggi Negeri. Namun, yang menjadi perbedaan yang mendasar adalah organisasi pendirinya, visi misi PT yang diwarnai dengan nilai Kekristenan, kemudian sumber dana untuk membayar biaya operasional lembaga serta pada ukuran atau besar kecil jumlah mahasiswa dan bentuk lembaga pendidikan tinggi tersebut. Menurut data dari Forlap dikti per 2018, jumlah PTN di yang dikelola oleh Negara adalah 416 Lembaga dengan 98.096 orang dosen, sedangkan PTS berjumlah 4192 PT dengan 185.510 orang dosen. Jumlah PTS Kristen sendiri di Indonesia saat ini telah mencapai 80 lembaga PTS Kristen dalam bentuk universitas, institut, sekolah tinggi, politenik, dan akademi. Jumlah dosen tetap di 80 PTS Kristen ini berjumlah 5812 orang, dengan 677 program studi, dan 129.601 orang mahasiswa. Terakreditasi institusi "A" 4 PTS (5 %), terakreditasi "B" 14 PTS (17, %), Terakreditasi "C" 15 PTS (18,75 %) dan belum terakreditasi sebanyak 47 PTS atau 58.75 %. Saat ini, dosen tetap yang bekerja di 39 PTS Kristen yang telah menjadi anggota BKPTKI mencapai jumlah 4297 orang dengan sejumlah 107.104 orang mahasiswa. (www.bkptki.org, 2015; Forlap Dikti, 2017).

Jumlah PTS Kristen yang cukup banyak ini seharusnya dapat menjadi potensi yang besar bagi kemajuan sumber daya manusia Indonesia, khususnya umat Kristen. Mayoritas umat Kristen Indonesia adalah umat Protestan. Dari 23,5 juta total penduduk Indonesia beragama Kristen, sekitar 16,5 juta orang mengikuti ajaran-ajaran Protestan, sementara 7 juta orang lainnya mengikuti ajaran-ajaran Katolik. Lokasi-lokasi dengan komunitas-komunitas Kristen yang berjumlah cukup besar ialah Provinsi Sumatra Utara, Pulau Kalimantan, Provinsi Sulawesi Utara, Provinsi Sulawesi Barat, Kepulauan Maluku, Pulau Papua, Pulau Flores, Pulau Sumba, dan Nusa Tenggara Timur. Oleh karena itu, dengan meneliti dan memahami pemaknaan kerja oleh dosen – dosen di lembaga PTS Kristen di Indonesia, hal ini akan memberikan suatu informasi yang berguna dari sudut pandang Ilmu Sosial dan Humaniora secara multidisipliner dan interdisipliner.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian literatur pendahuluan untuk membangun konsep makna kerja di PTS Kristen sebagai panggilan hidup dari Tuhan. Panggilan hidup merupakan salah satu konsep penting dalam ajaran Kristen. Aspek suatu ajaran doktrin agama sangat berkaitan dengan prinsip-prinsip hidup praktis, termasuk dalam hal melakukan suatu pekerjaan atau profesi. Panggilan hidup dimaknai sebagai tugas spesifik yang diberikan Tuhan kepada seseorang di tengah dunia. Oleh karena itu, panggilan hidup merupakan pandangan spiritual yang dasar dan memiliki pengaruh besar bagi seseorang. Demikian juga bagi dosen di lembaga perguruan tinggi Kristen, mereka akan mengalami pergumulan yang kuat ketika memutuskan bekerja sebagai seorang dosen. Mereka harus selalu ingat bahwa dengan memilih pekerjaan sebagai dosen,

mereka memiliki tanggung jawab historis yang perlu dipertanggungjawabkan dalam konteks Spiritualitas Kristen.

Penelitian ini merupakan kajian literatur pendahuluan yang berusaha meneliti tentang konsep makna kerja dan kaitannya dengan konsep panggilan hidup dari Tuhan.” Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan akan diketahui adanya pandangan yang mengaitkan antara makna kerja terhadap ajaran bapa – bapa gereja dan spiritualitas Kristen tentang Bekerja dan Panggilan Hidup. Hasil kajian literatur juga akan menunjukkan beberapa bukti empiris terhadap penelitian tentang makna kerja tersebut.

PEMBAHASAN

Kajian Literatur tentang Konsep Makna Kerja

Setiap keadaan atau aktivitas yang ada atau dilakukan dalam kehidupan manusia, memiliki potensi untuk dimaknai (Frankl, 1984). Hal ini memungkinkan setiap orang untuk dapat memaknai setiap hal yang berkaitan dengan hidupnya, termasuk pekerjaan yang dijalankannya saat ini. Pekerjaan dapat menjadi suatu lambing atau simbol dari aktivitas manusia yang sangat bermakna (Frankl, 1984).

Sejak tahun 1987, Tim MOW (*Meaning Of Working International Research Team*) telah melaksanakan penelitian tentang makna bekerja pada sektor formal di sejumlah negara. Penelitian tersebut mengemukakan bahwa terdapat lima dimensi makna bekerja yaitu sentralitas kerja (*work centrality*), norma-norma sosial mengenai bekerja (*societal norms about working*), hasil-hasil bekerja yang bernilai (*valued working outcomes*), kepentingan tujuan bekerja (*importance of work goals*), dan identifikasi peran bekerja (*working role identifications*).

Steger dan Dik (2009) menambahkan bahwa pekerjaan merupakan sumber penting dari makna kehidupan seseorang secara keseluruhan. Hal ini dapat diterima secara praktis dan logis karena sebagian besar waktu manusia memang dihabiskan untuk bekerja. Lebih lanjut, makna yang hadir dalam pekerjaan seseorang dapat membuatnya lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dan menikmati kehidupannya. Mereka yang bekerja dengan penuh makna akan dapat menjalani waktu kerja yang lama tanpa terjebak ke dalam situasi stres kerja yang menurunkan kinerjanya. Sebaliknya, mereka tidak mau sembarangan memilih suatu pekerjaan bila mereka tidak menemukan makna yang penting dalam pekerjaannya (Steger & Dik, 2009). Intinya, seseorang dapat kuat untuk menghadapi beban kerja yang besar ketika mereka memahami bahwa pekerjaan mereka bermakna, tidak saja untuk diri sendiri tapi untuk orang lain di sekitarnya.

Pandangan masyarakat umum menganggap bahwa bekerja itu hanyalah suatu aktivitas fisik untuk mendapatkan uang dan dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang dan keluarganya. Meskipun secara ekonomi penting, tetapi bukan berarti dengan adanya gaji/uang yang banyak, seseorang akan merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.

Para peneliti telah sering menggunakan istilah "makna kerja" dan "kebermaknaan kerja" secara bergantian, yang pada akhirnya memberikan kontribusi untuk terjadinya suatu keraguan apakah dan bagaimana konstruk ini dibedakan, dan bagaimana mereka berhubungan satu sama lain. Ashforth dan Pratt (2003) menunjukkan bahwa ketika para ahli merujuk pada " makna kerja", biasanya mereka akan mengacu pada bagaimana cara karyawan membuat pekerjaan mereka bermakna. Sedangkan istilah kebermaknaan kerja lebih mengacu kepada seberapa signifikan para pekerja tersebut memberikan suatu arti atau makna dalam pekerjaannya. Oleh karena istilah ini sering dipertukarkan, maka penulis akan mencantumkan sebagian besar penelitian yang meliputi kedua konsep ini.

Singh (2006) mendefinisikan makna kerja sebagai penghayatan seseorang dalam memenuhi kebutuhan ekonomi individual dengan melaksanakan tugas pekerjaan dari satu tahap ke tahap yang lainnya dalam lingkungan suatu organisasi tertentu.,

Wrzesniewski, *et.al.* (1997) mendefinisikan makna kerja sebagai pemahaman karyawan akan apa yang akan dan telah dilakukan dalam bekerja yang sejalan dengan apa yang seharusnya mereka lakukan. Makna kerja dapat dibagi menjadi tiga dimensi yakni: *Job meaning* (pemaknaan kerja pada dimensi ini adalah di mana karyawan merasa dan mengevaluasi tugas dan kegiatan pekerjaan mereka), *Role meaning* (pemaknaan kerja pada dimensi ini membuat karyawan merasa dan menilai peran mereka dalam organisasi), *Self-meaning* (pemaknaan kerja pada dimensi ini berarti karyawan merasa dan mengevaluasi nilai atau keberhargaan dari karakteristik personal mereka dalam pekerjaan mereka).

Dari hasil penelitian yang dilakukannya, Steger dan Dik (2009) menemukan bahwa *meaningful work* memiliki tiga buah faset kunci, yaitu *positive meaning in work*, *meaning making through work* dan *greater good motivations*. *Positive meaning in Work* merupakan pengalaman individual yang dirasakan oleh seseorang ketika ia merasa bahwa apa yang dilakukannya mempunyai arti signifikan secara personal (Rosso, *et.al* 2010). Sedangkan dimensi *meaning making through work* didasarkan dari sebuah preposisi bahwa makna hidup tidak lepas dari kebermaknaan kerja. Sebagai sebuah aktivitas harian yang menyita sebagian besar waktu manusia, tentunya pekerjaan menjadi sebuah objek signifikan dalam membangun makna hidup yang lebih luas. Hal ini berarti bahwa, makna yang diberikan seseorang terhadap pekerjaannya akan membantunya untuk menciptakan makna bagi kehidupan yang dijalannya secara keseluruhan (Steger & Dik 2009). Maka dari itu dimensi ini membantu menangkap konteks kehidupan yang lebih umum dari pekerjaan seseorang (Steger, *et.al.* 2012). Selanjutnya konsep *greater good motivations* merupakan dimensi yang secara umum menjelaskan bahwa pekerjaan dapat menjadi sangat bermakna ketika hal tersebut mempunyai pengaruh atau akibat yang lebih besar terhadap orang lain (Steger, *et al.* 2012).

Di sisi lain, peneliti utama tentang makna kerja, Wrzesniewski (1999) menyatakan bahwa makna kerja merupakan kecenderungan seseorang untuk memaknai pekerjaannya, sebagai pekerjaan (*job*), sebagai karir (*career*), dan sebagai panggilan (*calling*). Menurut Wrzesniewski (2003), makna kerja merupakan pemaknaan individu terhadap pekerjaannya, yaitu sebagai *job*, *career*, atau *calling*. Makna kerja panggilan mencakup kepercayaan kita tentang peran kerja dalam kehidupan kita, dan merefleksikannya dalam perasaan kita mengenai pekerjaan kita, perilaku kita dalam bekerja, dan tipe-tipe tujuan yang kita perjuangkan terdapat dalam pekerjaan. Makna kerja sebagai panggilan (*calling*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan bahwa pekerjaan yang mereka pilih tidak dapat dipisahkan dari kehidupannya, tidak mengutamakan aspek finansial atau kemajuan karir (Wrzesniewski, 1999)

Pengaruh Ajaran Agama Kristen Dalam Makna Kerja

Ajaran agama memiliki pengaruh penting bagi individu dan juga kemajuan suatu Negara. Weber (1930) mengatakan bahwa doktrin-doktrin agama dapat melahirkan corak dan ragam nilai. Lebih khusus, dia menyoroti pengaruh doktrin Protestan, dalam membentuk etos kerja seorang Kristen. Kerja merupakan bagian dari ibadah sejati dan panggilan untuk menata masyarakat. Oleh karena itu, seorang Kristen harus dapat bekerja dengan sungguh seperti untuk Tuhan dan memberikan kontribusi yang besar bagi kemajuan masyarakat. Pandangan ini kemudian mempengaruhi makna kerja bagi orang Kristen. Kritik yang perlu diberikan kepada Weber adalah kesimpulan yang dibuat terlalu jauh dengan mengaitkan keberhasilan di dunia kerja dengan keberhasilan di akhirat (jaminan masuk surga).

Reformasi memiliki pengaruh kuat terhadap makna kerja. Para reformator meyakini bahwa di dalam Alkitab, tidak ada dikotomi antara sekuler dan kudus/spiritual. Pandangan itu memberikan implikasi yang jelas bahwa pekerjaan apapun memiliki nilai yang sama di mata Tuhan, selama pekerjaan yang dilakukan memuliakan Tuhan dan memberikan kontribusi kepada masyarakat. Salah satu tokoh reformator yang sangat

terkenal yaitu John Calvin mengajarkan pentingnya untuk bekerja keras, sebagai bagian dari panggilan suci dari Tuhan. Hal ini membentuk etos kerja orang-orang Kristen masa itu, yang dikenal sebagai kaum Puritan.

Keller (2014) menyatakan bahwa pekerjaan merupakan rencana Allah dari semula dan merupakan anugerah bagi manusia. Sebelum kejatuhan, manusia diberikan mandat untuk mengusahakan bumi. Hal ini merupakan perintah yang jelas dari Tuhan agar manusia bekerja untuk menghasilkan sesuatu. Pekerjaan apapun, harus dilakukan dengan kesungguhan, demi kemuliaan Allah. Oleh karena itu, setiap manusia yang bekerja, harus terus meningkatkan kompetensinya agar mampu bekerja secara professional, namun tetap dalam iman dan harapan yang teguh di dalam Tuhan.

Pandangan tentang konsep “Bekerja” yang dimiliki oleh dosen PTS Kristen tersebut di atas menurut asumsi penulis berkaitan dengan konsep Etika Kerja Protestan. Individu dengan etika kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan sangat keras. (Luna-Arocas dan Tang, 2004). Mereka percaya bahwa waktu adalah uang, dan mereka berpikir bahwa uang yang diperoleh mewakili pencapaiannya, dan mereka percaya bahwa uang adalah baik dan mereka merancang anggaran keuangan dengan baik. Etika kerja Protestan tidak hanya sering dihubungkan dengan rasa keamanan, mengumpulkan, kekikiran dan menabung, namun juga dengan otonomi dan kekuasaan. Max Weber (1930) dalam bukunya *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism* mengatakan bahwa, ajaran agama Kristen Protestan aliran Calvinis menimbulkan semangat kapitalisme di dalam diri umat Kristen Protestan. Weber (1930) mengatakan bahwa etika ekonomi dari suatu agama akan mempengaruhi kehidupan sosial ekonomi pengikutnya.

Weber menemukan bahwa etika ekonomi kaum Protestan mempengaruhi perilaku ekonomi pengikutnya. Etika ini merujuk pada konsep yang diperkenalkan oleh John Calvin (dalam Weber, 1930) yakni Predestinasi. Ajaran predestinasi menyatakan bahwa segala sesuatunya yang ada di jagad raya ini merupakan ciptaan Tuhan dan telah ditentukan oleh Tuhan bagaimana jadinya. Oleh karenanya kedaulatan Tuhan menjadi konsep yang sangat penting dan kehidupan kita sebagai manusia harus memuliakan dan memasyurkan kebesaran Tuhan. Kita tidak boleh menyia-nyikan kebaikan Tuhan karena kita telah dipilihNya sejak semula. Oleh karena itu kita harus bekerja dengan baik dan tidak memikirkan kesenangan duniawi.

Menurut Weber (1930), itulah sebabnya penganut agama Kristen Protestan memilih untuk hidup hemat dan mengumpulkan kekayaan sebanyak-banyaknya dengan bekerja keras, karena bagi para penganut Kristen Protestan aliran Calvinis, bekerja keras merupakan panggilan suci (*Calling*) dari Tuhan mereka. Selain itu, ajaran agama Kristen Protestan yang beraliran Calvinisme berpandangan bahwa, bekerja keras untuk mengumpulkan kekayaan adalah suatu ibadah. Weber mengatakan, dengan adanya konsep mengenai panggilan (*Calling*) yang diyakini oleh Calvinis ini, maka kerja bukan lagi sekedar keharusan untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi dianggap sebagai suatu tugas suci.

Panggilan hidup pada awalnya memang kebanyakan diteliti dengan sudut pandang dari teologi Yahudi dan Kristen, namun akhir – akhir ini banyak para ahli yang berusaha untuk meneliti panggilan hidup dari sudut pandang sekuler, yang dapat didefinisikan bebas sebagai ekspresi diri yang bermakna dari seseorang mengenai pekerjaannya dan implikasinya secara sosial, moral dan pribadi. Namun demikian, makna kerja sebagai panggilan hidup pada penelitian bersumber dari teologi Kristen. Ajaran Kristen menegaskan adanya morale absolute yang datang dari Allah sebagai pusat dari segala sesuatu (teosentris). Pandangan ini tentu sangat berbeda dengan pandangan sekuler yang menjadikan manusia sebagai pusat (antroposentris).

Penelitian Empiris tentang Makna Kerja

Penelitian mengenai pengaruh pemaknaan kerja terhadap kinerja seseorang telah banyak dilakukan. Sebagai contoh, Steger dan Dik (2009) menemukan bahwa makna

yang diberikan seseorang terhadap pekerjaannya akan membantunya untuk menciptakan makna bagi kehidupan yang dijalannya secara keseluruhan. Karyawan yang menemukan makna dalam pekerjaan mereka akan cenderung merasa lebih puas, terlibat aktif, dan pada gilirannya menjadi lebih produktif. Mereka bekerja dengan lebih keras, pintar, bersemangat dan kreatif. Selain itu, Rosso, *et.al.* (2010) merangkum bahwa makna kerja telah terbukti mempengaruhi atau setidaknya berkaitan dengan beberapa hasil yang paling penting dalam studi tentang organisasi, seperti misalnya variabel: motivasi kerja, ketidakhadiran kerja/perilaku membolos kerja, perilaku kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, pemberdayaan kerja, stres kerja, identifikasi organisasi, pengembangan karir, kinerja individu, dan pemenuhan pribadi.

Kaitan antara agama dan kehidupan spiritual seseorang dengan makna kerja, akhir – akhir ini menarik beberapa peneliti untuk menjadikan hal tersebut sebagai suatu topik penelitian. Secara umum, para peneliti menyatakan bahwa kehidupan kerja seseorang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan spiritualnya. Ada dua area penelitian yang biasanya dicari relevansinya dengan makna kerja, yakni (1), Apa yang dikatakan kitab suci mengenai pekerjaan dan bekerja dan (2) Panggilan hidup tertentu untuk menjalani sejumlah profesi tertentu. Penelitian menemukan bahwa karyawan yang spiritualitasnya tinggi cenderung untuk mengkaitkan pekerjaannya dengan sesuatu yang lebih besar dan berada di luar mereka sendiri, yang berkaitan dengan sebuah tujuan yang lebih tinggi atau makna yang lebih mulia.

Masalah spiritualitas ini sebenarnya dimulai dengan penelitian tentang psikologi transpersonal yang berusaha menyelidiki *self transcendence*, dan menghubungkan antara ego/diri sendiri dengan sesuatu yang lebih besar dan berada di luar diri manusia itu sendiri. Penelitian menemukan bahwa karyawan yang spiritualitasnya tinggi cenderung untuk mengkaitkan pekerjaannya dengan sesuatu yang lebih besar dan berada di luar mereka sendiri, yang berkaitan dengan sebuah tujuan yang lebih tinggi atau makna yang lebih mulia. Para peneliti di bidang ini, biasanya mewarisi pokok pikiran Frankl (1984) yang menyatakan bahwa manusia berusaha untuk mencari sesuatu di luar dirinya yang membuat dirinya dapat hidup bermakna di tengah penderitaan.

Beberapa penelitian empiris juga menunjukkan beberapa temuan yang mendukung pandangan makna kerja sebagai panggilan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya. Sebagai contoh, Wrzesniewski *et.al.* (1997) menyimpulkan bahwa pekerja dengan makna kerja sebagai panggilan akan bersedia meluangkan waktu lebih pada saat bekerja. Rapp (2010) juga menunjukkan bahwa agama dan spiritual memberikan kekuatan dalam bekerja. Walaupun penelitian-penelitian yang ada tidak secara spesifik meneliti mengenai konsep panggilan hidup dalam ajaran Kristen, namun demikian hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan awal mengenai adanya pengaruh dari agama dan spiritualitas terhadap makna kerja.

Topik area penelitian yang lain adalah panggilan suci atau sacred calling dan profesi. Meskipun beberapa penelitian telah meneliti panggilan hidup sebagai suatu ekspresi diri yang sekuler, ada beberapa penelitian yang berusaha meneliti panggilan hidup yang didefinisikan menjadi perintah Tuhan untuk kita melakukan suatu pekerjaan tertentu dalam kehidupan kita. Para teolog memandang bahwa pekerjaan yang kita lakukan haruslah merupakan pula suatu pelayanan kita kepada Tuhan. Penelitian dalam bidang makna kerja, telah membuktikan bahwa individu yang merasa mendapat panggilan suci dari Tuhan akan memberikan pengaruh yang kuat pada saat individu tersebut bekerja dan memaknai pekerjaannya. Hal ini biasanya ditemui pada profesi – profesi yang dipandang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat yang luas sifatnya (Steger *et.al.*, 2010).

Makna Kerja dosen PTS Kristen sebagai Panggilan Hidup dari Tuhan

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Demikian pula dengan lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan

tinggi. Lembaga pendidikan tinggi dalam hal ini perguruan tinggi yang didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan dibidang pendidikan tinggi kepada masyarakat secara optimal.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perguruan tinggi tidak dapat dilepaskan peran serta dari para dosen. Dosen mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh para dosen dalam menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan yang meliputi bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat yang dikenal dengan Tridarma Perguruan Tinggi..

Untuk menunjang keberhasilan tujuan suatu perguruan tinggi diperlukan adanya sumber daya manusia dosen yang berkualitas, mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Selain mempunyai kualitas yang baik maka para dosen juga perlu mendapatkan kepuasan kerja untuk berkinerja lebih baik. (Murgijanto, 2010). Jika seseorang bergabung dalam suatu perguruan tinggi sebagai dosen, maka mereka membawa sejumlah keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan penghargaan yang disediakan atas pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai dampak terhadap produktivitas kerja / kinerja, perputaran karyawan, absensi / ketidakhadiran, dan dampak lainnya, seperti kesehatan fisik dan mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru, kecelakaan kerja dan kepuasan hidup. Kepuasan hidup dosen di PTS Kristen tersebut dapat terwujud bila sebelumnya mereka telah berhasil memaknai pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang bukan sekedar aktivitas mencari uang, atau pun mengejar karir semata, namun juga merupakan suatu panggilan jiwa dari Tuhan sendiri. Makna kerja yang mereka miliki tersebut memerlukan proses yang cukup lama untuk menjadi suatu hal yang mendasar bagi mereka untuk tidak melarikan diri dari panggilan untuk menjadi pendidik Kristen. Makna kerja seorang dosen akan terbentuk dengan dipengaruhi oleh panggilan hidup mereka dari Tuhan.

Tenaga pendidik atau dosen yang beriman Kristiani di PTS Kristen, pada umumnya memiliki keyakinan bahwa pekerjaan mereka yang mereka jalani saat ini merupakan jawaban atau respon mereka terhadap panggilan jiwa dari Tuhan untuk melayani sesama manusia melalui jalur pendidikan dengan menjadi seorang pengajar/pendidik. Keyakinan semacam ini dapat memperkuat makna kerja mereka, serta mereka tidak terlalu mengutamakan tingkat kompensasi/gaji yang diterimanya sebagai salah satu faktor pendukung yang membuat mereka terus bertahan untuk bekerja di lembaga tersebut. Mereka tidak menganggap bahwa pekerjaan mereka sebagai dosen hanya sebagai SARANA untuk mendapatkan uang dan mengejar karir, namun mereka juga dapat menghayati akan panggilan hidup untuk melayani orang lain dalam rangka memenuhi amanat dari Tuhan.

Beragam alasan untuk menjadi dosen tetap di PTS Kristen, antara lain adalah memenuhi panggilan hidup dari Tuhan, bisa bekerja sambil melayani mahasiswa atau lebih memiliki waktu luang dengan keluarga bila disbanding bekerja di perusahaan. Selain itu ada pula dosen yang bekerja di PT Kristen karena dorongan dari pihak keluarga atau utusan gereja. Sementara ada pula yang lebih nyaman bila bekerja dalam lingkup kantor yang beriman sama. Tentunya tidak semua dari mereka menunjukkan produktivitas, kinerja dan komitmen yang teguh pada pekerjaan dan organisasinya. Banyak dari mereka, khususnya yang berada di kawasan terpencil tidak bekerja sebagai dosen sepenuh waktu di kampus. Sebagian dari mereka ada yang bekerja sambil sebagai pengusaha, pekerja gereja, karyawan di perusahaan dan sebagainya karena gaji yang tidak cukup.

Dalam keadaan seperti itu, mereka berada dalam situasi dilematis antara tetap memenuhi panggilan Tuhan untuk berkarya di PTS Kristen, atau mencoba melamar di PTN atau PTS lain yang lebih menjanjikan secara finansial atau pun beralih pekerjaan ke profesi yang lainnya. Keputusan-keputusan semacam itu tentunya dibuat setelah

melewati pertimbangan yang matang setelah merasa bagaimana kepuasan hidup yang mereka rasakan saat ini sebagai seorang dosen di PT Kristen. Seorang dosen yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi sejatinya juga memaknai pekerjaannya sebagai suatu panggilan hidup dari Tuhan, dan bukan untuk menghidupi diri atau mengejar karir semata. Selain itu, kepuasan hidup dosen akan lebih terasa bila mereka yang berprofesi sebagai dosen tersebut memahami bahwa pekerjaan tersebut merupakan panggilan hidup dari Tuhan yang intinya adalah untuk berbagi dengan sesama. Kebahagiaan dan kepuasan hidup seorang dosen tidak hanya dipengaruhi oleh faktor remunerasi yang diterimanya, namun juga oleh seberapa hidupnya dapat berarti untuk orang lain di sekitarnya, dengan kata lain menjadi “terang dan garam” untuk orang lain.

PENUTUP

Penelitian tentang konsep makna kerja telah berkembang luas di banyak disiplin ilmu. Kebanyakan penelitian difokuskan dengan pertanyaan dari mana karyawan menemukan kebermaknaan dalam pekerjaan mereka, bagaimana makna yang berbeda dapat berasal dari pekerjaan yang serupa, bagaimana makna pekerjaan telah berubah dari waktu ke waktu dan antar budaya, dan implikasi pribadi dan organisasi yang memiliki pendapat yang berbeda tentang makna kerja. Penelitian ini secara spesifik memberikan temuan pendahuluan bahwa makna kerja bagi dosen di PTS Kristen adalah sebagai panggilan hidup.

Berdasarkan penjelasan mengenai kerja dan makna kerja, dapat disimpulkan bahwa secara umum, seseorang yang memaknai kerja sebagai panggilan hidup akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Secara umum, dalam pandangan Kristen, pekerjaan merupakan mandat dari Allah sebagai bagian dalam pemeliharaan Allah atas makhluk ciptaan-Nya. Oleh karena itu, jika dipahami dengan sungguh, maka dosen di PTS Kristen akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Pekerjaan akan dilakukan dengan penuh syukur atas anugerah Tuhan yang memperlengkapi mereka dalam melakukan pekerjaannya sebagai dosen.

Dosen di PTS Kristen dengan makna kerja sebagai panggilan hidup akan memiliki pengabdian yang lebih tinggi, walaupun kadang kala gaji yang diperoleh tidak terlalu besar. Kesulitan dan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan, tidak akan melemahkan panggilan Tuhan atas setiap individu. Kesadaran akan panggilan hidup ini adalah sangat penting karena memberikan pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja dosen di PTS Kristen dalam mencerdaskan mahasiswa dan masyarakat sekitarnya. Kehidupan dosen bersama mahasiswanya di kampus dalam 3 sampai 4 tahun masa kuliah akan menjadi momen di mana dosen akan banyak menanamkan dan mempengaruhi nilai intelektualitas, spiritualitas, moral, dan karakter mahasiswa yang didiknya. Hal ini akan mempengaruhi transformasi pandangan mahasiswa untuk memaknai panggilan hidupnya kelak. Mahasiswa merupakan generasi penerus bangsa, merupakan generasi pemimpin di masa depan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, khususnya karena penelitian masih merupakan penelitian pendahuluan yang bersifat kajian literatur. Penelitian selanjutnya diSARANKan untuk melakukan pengujian empiris makna kerja dosen di PTS Kristen sebagai panggilan hidup. Penelitian selanjutnya diSARANKan juga untuk melakukan kajian yang mendalam mengenai makna tersebut dalam kepuasan kerja, kepuasan hidup, kebahagiaan maupun kinerja dosen tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashford, B. E., & Pratt, M.G. (2003). Institutionalized spirituality an oxymoron?, in Giacalone, R.A. and Jurkiewicz. C.L.(Eds). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. M.E.Sharpe, New York, NY.
- Chalofsky, N. E. (2010). *Meaningful Workplace*. USA: Published by Joosey-Bass (John Wiley & Sons, inc).

- Frankl, V. E. (1984). *Man's search for meaning: An introduction to logotherapy*. New York: Simon & Schuster.
- <http://www.bkptki.org> (2015).profile. Diakses pada 11 November 2015
- <http://www.forlap.ristekdikti.go.id> (2017). Diakses pada 7 Januari 2017
- Keller, T. (2014). *Every Good Endeavor: Connecting Your Work to God's Work*. USA : (Reprint edition.). Riverhead Trade.
- Luna-Arocas, R., & Tang, T. L. P. (2004). The love of money, satisfaction, and the protestant work ethic: Money profiles among university professors in the USA and Spain. *Journal of Business Ethics*, 50(4), 329-354.
- MOW. (1987). International Research Team. *The meaning of working*. New York: Academic Press
- Murgijanto, Edi.(2010). Pengaruh kompensasi intrinsic dan kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga*, Vol.3 No.6, Desember 2010.
- Rapp, M. A. (2010). The Practitioner's Attitude toward Religion and Spirituality in Sosial Work Practice. *Journal Learning Disabilities*, 34 (1) 66-78.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
- Singh, P. (2006). Meaning of Work In Cooperate India-Preliminary Findings, *Journal of Leisure Research*. 24 (2), 178-202.
- Steger, M. F., & Dik, B.J. (2009). If one is searching for meaning in life, does meaning in work help? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1, 303–320.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Page (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp.131–142). Oxford, England: Oxford University Press
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Shim, Y. (2012). Assessing meaning and satisfaction at work. In S. J. Lopez (Ed.), *The Oxford handbook of positive psychology assessment (2nd Ed.)*. Oxford, UK. Oxford University Press.
- Weber, Max. (1930). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J.E., & Debebe, G. (1997). Interpersonal Sense making and Work of Meaning. *Research in Organizational Behavior*.25 (3), 93-125.
- Wrzesniewski, A. E. (1999). Jobs, career, and calling: work orientation and job transitions. Disertasi, tidak diterbitkan. *The degree of doctor of philosophy on the University of Michigan*.
- Wrzesniewski, A. E. (2003). Finding positive meaning in work. In Cameron, K. S. & Dutton., J. E., *Positive Organizational scholarship*. (pp 296-308). San Fransisco. Berret-Koehler