

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Agama dan spiritualitas memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia, mencakup semua aspek eksistensi mereka. Praktisi meyakini bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam agama dan spiritualitas memiliki dampak yang signifikan pada tindakan sehari-hari manusia di lingkungan kerja. Dalam konteks Islam, literatur menggambarkan bahwa ajaran agama ini menawarkan pedoman universal tentang praktik keagamaan yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari (Al-Qardhawi, 1995: 297 – 298).

Prinsip-prinsip Islam, yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad, menekankan pada nilai-nilai yang relevan baik dalam pekerjaan maupun dalam perilaku umum. Beberapa dari nilai-nilai ini mencakup kesetaraan, akuntabilitas, konsultasi, kebaikan, kepercayaan, menghormati janji, ketulusan, keadilan, kerja keras, kerendahan hati, universalisme, konsensus, disiplin diri, ketekunan, dan kerjasama (Ali, 2005: 79). Agama Islam juga menegaskan pentingnya melakukan pekerjaan berkualitas, seperti yang dinyatakan dalam kutipan, "Bertahallah dalam tindakan Anda dengan pikiran yang mulia... Kegagalan untuk menyempurnakan pekerjaan Anda sementara Anda yakin akan imbalannya adalah ketidakadilan bagi diri Anda sendiri" (Ali, 1992, hlm. 507).

Al-Qur'an dan Sunnah juga mewujudkan nilai-nilai kemanusiaan, moral, dan sosial, memberikan pedoman ideal bagi masyarakat Muslim yang hidup di bawah aturan Syariah. Sesungguhnya inti dari masyarakat ideal ini adalah keterhubungan diantara individu dengan Tuhan, lingkungan fisik dan sosial, serta konsep kerja, waktu, dan kesehatan. Pemahaman mendalam terhadap konsep-konsep ini penting dalam konteks Transformasi Sosial Islam.

Manusia diciptakan dengan derajat yang tertinggi sebagai makhluk ciptaan Allah SWT. Ali (2005:34) menjelaskan hal ini antara lain sebagai berikut :

1. Pertama, manusia adalah khalifah yang dikehendaki Allah di muka bumi. Ini sejalan dengan ayat suci Al-Quran sebagai berikut :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ ۙ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”” (Al-Baqarah Ayat 30).

Selain itu, manusia adalah wali Tuhan di alam semesta. Sementara di bagian lain Al-Quran (Surat Al-Ahzab Ayat 72) dengan jelas menyatakan:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمٰوٰتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ ۗ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

”Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh”. (QS. Al-Ahzab Ayat 72).

2. Kedua, manusia dikaruniai kebebasan berkehendak untuk menentukan apa yang baik atau buruk bagi dirinya. Hal ini telah dijelaskan dalam Al-Qur'an (QS. Al-Isra' Ayat 15) sebagai berikut :

مَنْ اهْتَدَىٰ فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ ۗ وَمَنْ ضَلَّٰ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا ۗ وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۗ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ رَسُولًا

“Barangsiapa berbuat sesuai dengan petunjuk (Allah), maka sesungguhnya itu untuk (keselamatan) dirinya sendiri; dan barang siapa tersesat maka sesungguhnya (kerugian) itu bagi dirinya sendiri (QS. Al-Isra' Ayat 15)”.

3. Ketiga, setiap individu diberkahi dengan berbagai kebutuhan dan memiliki banyak tujuan. Hal ini telah dijelaskan dalam Al-Qur'an sebagai berikut :

إِنَّ سَعْيَكُمْ لَشَتَّىٰ

“Sesungguhnya (tujuan) yang kamu perjuangkan itu bermacam-macam”
(Q.S. Al-Lail Ayat 4).

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ . ثُمَّ

يُجْزَاهُ الْجِزَاءَ الْأَوْفَىٰ . وَأَنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الْمُنْتَهَىٰ

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (39). dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (40). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna (41). dan bahwasanya kepada Tuhanmulah kesudahan (segala sesuatu) (42). (Q.S. An Najm ayat 39 - 42).”

4. Keempat, manusia adalah makhluk yang mempunyai dua dimensi: ruh Tuhan dan tanah liat yang busuk (Q.S. Al-Hijr Ayat 29).

فَإِذَا سَوَّيْتُهُ وَنَفَخْتُ فِيهِ مِنْ رُوحِي فَقَعُوا لَهُ سَاجِدِينَ

”Maka apabila Aku telah menyempurnakan kejadiannya, dan telah meniup kan kedalamnya ruh (ciptaan)-Ku, maka tunduklah kamu kepadanya dengan bersujud”. (Q.S. Al-Hijr Ayat 29).

Sebagai makhluk dengan derajat yang tinggi, fitrah manusia dalam menentukan kebutuhan itu bersifat kompleks dan tidak selalu bersifat hierarkis (Ali, 2005:34). Artinya, bahwa Allah menciptakan manusia dari tanah liat (fisik) dan ruh (spiritualitas) dan selanjutnya Tuhan menganugerahkan manusia kepercayaan (kehendak bebas) dan pengetahuan (mengajari manusia nama-nama-sifat dan kualitas segala sesuatu). Manusia berusaha mendapatkan Rahmat dari Allah SWT, sehingga manusia perlu mendapatkan pendidikan tentang bagaimana menjalani kehidupan sesuai dengan tuntunan Islam. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa meski manusia sebagai makhluk ciptaan Allah memiliki derajat tertinggi menyiratkan bahwa pendidikan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dalam Islam. Allah SWT telah memberikan manusia potensi dasar berupa penglihatan, pendengaran, dan akal budi (Q.S. An-Nahl, 16:78).

Setiap Muslim diwajibkan untuk mengembangkan potensi diri melalui pendidikan agar selamat di dunia dan akhirat. Pendidikan dianggap sangat penting dalam perspektif Islam, karena dengan memberikan pendidikan dan peningkatan pengetahuan pada seorang Muslim, maka hasil yang diinginkan pasti akan tercapai, yakni perubahan sikap yang dapat membawa perubahan pada perilaku positif (Rassool, 2021:419). Pendekatan yang digunakan dalam pendidikan tersebut juga mengasumsikan bahwa masyarakat mempunyai keterampilan pengambilan keputusan yang diperlukan untuk memulai perubahan perilaku. Proses pendidikan dan perjalanan untuk mendapatkan pengetahuan juga dianggap sebagai ibadah.

Pada konteks pendidikan tinggi, idealnya pendidik adalah profesi yang mulia dalam perspektif Islam (Marlena, 2021:998), meskipun identitas keislaman tidak selalu membuat seorang pendidik memahaminya (Gani, 2020:77). Islam memiliki perhatian yang besar terhadap pendidikan dan telah membawa revolusi dalam bidang ini. Namun, situasi pendidikan tinggi di Indonesia terus berubah, memunculkan tuntutan baru bagi pendidik di perguruan tinggi, termasuk Perguruan Tinggi Islam. Dosen memainkan peran kunci dalam penyelenggaraan kegiatan pembelajaran di perguruan tinggi, dan mereka

diharapkan menjunjung tinggi profesionalisme, etos kerja, dan loyalitas dalam menjalankan tugas tridharma perguruan tinggi, bahkan ketika saat pandemi terjadi (Andriko dan Iskandar, 2021:87).

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen di Indonesia mengatur tugas dan kewajiban dosen, termasuk beban kerja dari seorang dosen. Secara jelas hal perihal dosen tersebut juga tertuang pada Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Pada peraturan pemerintah tentang standar pendidikan tinggi yakni Permendikbud no 3 Tahun 2020 menekankan pada pentingnya standar dosen sebagai tenaga pendidik di Perguruan tinggi termasuk dalam hal pengelolaan luaran kinerja Dosen. Namun, dalam praktiknya, tugas dosen tidak terbatas pada mengajar saja, melainkan juga melibatkan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Beban kerja dosen dapat menjadi lebih kompleks dengan tugas tambahan yang berkaitan dengan administrasi perguruan tinggi (Ardalepa et al., 2022:63). Beban kerja yang berlebihan berpotensi mengganggu kualitas pengajaran dan penelitian dosen (Husaini dan Prasetyo, 2021:30; Ramdhan dan Siregar, 2019:75).

Di Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen telah ditetapkan oleh Pemerintah sebagai acuan pada Perguruan Tinggi yang ada di Indonesia. Pada PP tersebut Pasal 8 Ayat (1) dijelaskan kewajiban dosen secara jelas bahwa Dosen harus melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya. Namun dalam perkembangannya, tugas dan kewajiban dosen tidak hanya mengajar, tetapi juga adanya keharusan melaksanakan penelitian serta pengabdian kepada Masyarakat. Sebagai tambahan dosen-dosen dengan tugas tambahan di Perguruan tinggi juga memperoleh tugas mengenai optimalisasi Tri Dharma perguruan tinggi juga ternyata dibebankan dalam urusan institusi yang sifatnya administratif (Ardalepa et al., 2022:63), ditambah lagi dengan permasalahan sumber daya manusia yang harus dihadapi (Faturrahman & Muhtarom, 2019:45; Bararah, 2018:245).

Sebuah opini tentang beban tridharma dosen yang seringkali muncul adalah beban yang berada diatas batas kewajaran karena diatas 16 satuan kredit semester (SKS). Jika mengacu kepada peraturan, beban kinerja dosen normalnya adalah 12 SKS yang dikonversikan setara dengan 37,5 jam per minggu. Pada kenyataannya di lapangan menunjukkan bahwa keterbatasan jumlah dosen serta tambahan penghasilan menjadikan alasan bagi mayoritas dosen mempunyai "kemauan" dalam menerima penugasan yang berlebihan tersebut (<https://www.kompas.id/baca/opini/2023/05/14/masih-menarikkah-menjadi-dosen-di-indonesia>). Selain hal tersebut, fenomena kekuatiran yang muncul bahwa dosen di Indonesia terancam tenggelam dalam tugas yang administratif (<https://www.voaindonesia.com/a/pengamat-dosen-di-indonesia-terancam-tenggelam-dalam-tugas-administratif/7057230.html>) lantang dikemukakan oleh para akademisi yang ada di Indonesia. Bentuk pelaksanaan administratif tersebut akan memberikan beban tambahan bagi dosen sehingga berpotensi membuat dosen merasakan tekanan dalam pekerjaannya. Hal ini juga berkaitan dengan proses penilaian kinerja dan pertanggungjawaban dosen yang idealnya menjadi wewenang institusi tempat bekerja. Peraturan, kebijakan sampai kepada prosedur yang berkaitan dengan tenaga pendidik di Indonesia bersifat mengikat bagi dosen, baik dosen di Perguruan tinggi dibawah naungan Kemendikbud (baik negeri atau swasta) maupun yang berasal dari Kementerian atau Lembaga lainnya.

Dewasa ini, beban kerja dosen yang cenderung berlebihan dan tugas administratif yang meningkat (Ardalepa et al., 2022:72) juga dapat mengakibatkan ketegangan dan kelelahan dalam pekerjaan dosen. Navarro-Abal et al. (2018:10) menunjukkan bahwa kelelahan pada pekerjaan adalah hal yang sering ditemui di universitas. Pada dasarnya setiap pekerjaan mempunyai tekanan tersendiri akibat berbagai permasalahan yang mungkin ditemui di tempat kerja. Namun, penelitian menunjukkan bahwa kelelahan berdampak buruk pada bentuk sikap dan perilaku dari tenaga pengajar di sebuah institusi pendidikan (Kaiser et al., 2021:8; Kovalkova dan Malkova, 2021: 69). Lei et al. (2021: 406) mencermati bahwa kondisi penghambat yang memunculkan konflik

tentang pembelajaran dan penelitian cenderung mengarahkan kepada kelelahan kerja bagi dosen.

Perlu diketahui bahwa terdapat keyakinan, pemahaman dan kesadaran umum tentang sistem nilai barat yang cenderung hanya memproyeksikan urusan duniawi. Pandangan seorang Muslim akan mempertimbangkan hal yang baik bersifat duniawi tetapi juga akhirat. Muslim percaya bahwa dunia ini adalah tempat tinggal sementara dan semua perbuatan baik adalah Ibādah. Keyakinan inti Islam ini harus ditangkap seorang Muslim di dalam menjalankan aktivitas di semua bidang kegiatan diharapkan dapat menjunjung tinggi konsep keseimbangan antara duniawi dan ukhrawi (Rozalinda, 2014: 11). Permasalahan tentang keseimbangan ini cenderung bersumber dari kelangkaan sumber daya yang dimiliki oleh seseorang. Mahzab mainstream dalam ekonomi Islam memberikan penekanan atas optimalisasi sumber daya yang terbatas (Rozalinda, 2014: 35). Manusia sebagai khalifah di muka bumi bertanggungjawab untuk mengelola dan berupaya memaksimalkan sumber daya yang telah disediakan oleh Allah SWT. Pada akhirnya sebagai khalifah, setiap manusia akan dimintai pertanggungjawaban kelak di akhirat. Menyikapi permasalahan dosen dengan berbagai keterbatasan yang dihadapi, perspektif ekonomi Islam menganjurkan Dosen sebagai ujung tombak pendidikan tinggi harus tetap memaksimalkan potensi diri dan perilaku yang positif pada pekerjaan.

Penting bagi dosen pada sebuah perguruan tinggi dalam menerapkan etika atau adab dalam bekerja sesuai dengan syariat Islam. Mengutip hadis yang diriwayatkan oleh Amirul Mukminin, Abu Hafsh ‘Umar bin Al-Khattab *radhiyallahu ‘anhu*, ia berkata bahwa ia mendengar Rasulullah *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِأَمْرٍ مَّا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ
وَرَسُولِهِ فَهَاجَرَتْهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ
امْرَأَةٍ يَتَكْحَمُهَا فَهَاجَرَتْهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

“Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya. Setiap orang akan mendapatkan apa yang ia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya untuk Allah dan Rasul-Nya. Siapa yang hijrahnya karena mencari dunia atau karena wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada yang ia tuju.” (HR. Bukhari dan Muslim) .

Sejalan dengan hal tersebut Allah Subhanahu Wa Ta’ala memerintahkan manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi sebagaimana Firman-Nya :

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan Katakanlah: "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”. (QS. At Taubah [9]: 105).

Pandangan Islam menekankan prinsip penting dalam penilaian kerja yang harus selaras dengan apa yang telah diajarkan dalam Al-Quran yakni : (1) keadilan, (2) kompetensi, (3) kejujuran, (4) usaha, (5) inisiatif, (6) pengalaman kerja, dan (7) kreativitas individu (Mahfud, 2019:59). Sementara perspektif ekonomi Islam memandang kinerja (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu Mahfud (2019:62). Hadits dalam Islam juga merupakan pedoman bagi manusia dalam bertindak atau melakukan suatu perbuatan. Berikut salah satu Hadits yang menjelaskan pentingnya bekerja dalam Islam:

عَنْ رَافِعِ بْنِ خَدِيجٍ قَالَ: قِيلَ يَا رَسُولَ اللَّهِ، أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ؟

قَالَ: عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ، وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ، أَحْمَدُ رَقْمٌ

“Rasulullah SAW. pernah ditanya, pekerjaan apa yang paling baik? Beliau menjawab, pekerjaan terbaik adalah usaha yang seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjualbelian yang dianggap baik.” (HR. Ahmad dan Baihaqi)

Berdasarkan hadits yang disebutkan diatas, dapat dipahami bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat baik dan mulia dalam ajaran Islam (Hasmy, 2019:196). Islam telah mengajarkan bagaimana individu dapat berperilaku positif di tempat kerja sehingga menunjang capaian organisasi (Hasmy, 2019:196). Dengan kata lain bahwa manusia sebagai individu untuk tetap produktif harus mampu mendayagunakan dirinya dengan baik bagi diri sendiri maupun lingkungan sekitarnya. Perspektif ekonomi Islam memberikan panduan nilai bagi setiap muslim untuk selalu berusaha dan memanfaatkan sumber daya dan saling bekerja sama dalam kebaikan (Ibrahim et al., 2021:270).

Selain telaah teoritis, contoh praktis adalah beberapa tokoh dalam perkembangan ekonomi syariah memiliki peran kunci dalam mengelola institusi dengan prinsip-prinsip Islam. Sebagai contoh dari jaman keemasan Islam, Salahuddin Al-Ayubi, seorang pemimpin militer dan politik, juga dikenal sebagai tokoh yang mengelola institusi ekonomi dengan prinsip-prinsip Islam. Selama kepemimpinannya, Salahuddin Al-Ayubi memperkenalkan berbagai kebijakan ekonomi yang mencerminkan nilai-nilai Islam, seperti distribusi yang adil, eliminasi riba, dan perhatian terhadap kesejahteraan masyarakat. Selain itu, Ibnu Khaldun, seorang cendekiawan Muslim abad ke-14, dikenal karena kontribusinya dalam ekonomi dan sosiologi. Dalam karyanya, "Muqaddimah," Ibnu Khaldun membahas prinsip-prinsip ekonomi dan mengemukakan teori siklus ekonomi yang melibatkan faktor-faktor sosial dan budaya. Pendekatannya mencerminkan pemahaman yang mendalam terhadap hubungan antara faktor ekonomi dan nilai-nilai masyarakat. Tokoh dalam ekonomi syariah seperti Salahuddin Al-Ayubi dan Ibnu Khaldun, dicermati mampu mengelola institusi dengan mematuhi prinsip-prinsip Islam dalam pengambilan keputusan ekonomi, terutama dalam mengalokasikan sumber daya serta mendistribusikan kekayaan. Para pemimpin tersebut mempunyai pemahaman menyeluruh tentang faktor-

faktor yang memengaruhi kondisi ekonomi. Pendekatan ini mencerminkan integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik ekonomi yang dilakukan sehari-hari.

Secara spesifik, upaya optimalisasi pemanfaatan sumber daya dan saling bekerjasama bagi individu di sebuah organisasi dapat dikenali dari bagaimana perilaku yang ditunjukkannya pada pekerjaan. Diluar keterbatasan sumber daya yang dimiliki seseorang, maka perilaku di tempat kerja dengan menekankan pada spirit serta nilai keislaman dalam mendukung pekerjaan diyakini dapat memberikan perbedaan pada hasil dan capaian organisasi. Penting untuk memahami bagaimana perilaku pendidik terbentuk dalam konteks institusi pendidikan Islam (Khoirunnisaa' dan Sulistiyorini, 2021:142), dimana hal ini menjadi bagian tidak terpisahkan dalam upaya penguatan tata kelola organisasi perguruan tinggi yang lebih berkualitas serta berdampak.

Dinamika praktek pengelolaan sumber daya manusia pada perguruan tinggi terus terjadi tidak terkecuali untuk pengelolaan dosen. Pengelolaan dosen termasuk dalam area penting pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Praktek terbaik dari perguruan tinggi yang maju menunjukkan bahwa dosen merupakan aset serta ujung tombak penting dalam menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berkualitas termasuk pada institusi perguruan tinggi Islam (Arifudin & Rosyad, 2021:427; Faturrahman & Muhtarom, 2019:45; Asrori, 2017:170). Hal ini berlaku untuk seluruh organisasi perguruan tinggi tidak terkecuali pada perguruan tinggi swasta Islam di Kota Medan. Oleh karena itu dosen menjadi salah satu "*resources*" penting dalam mencapai tujuan perguruan tinggi yakni menghasilkan output tridharma Perguruan tinggi (pendidikan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat) yang berkualitas.

Pada tingkatan individu, tujuan dosen diselaraskan dengan tujuan perguruan tinggi yakni menghasilkan output pendidikan, penelitian, dan pengabdian yang berkualitas. Sebagai organisasi pendidikan Islam, bagi PTS Islam di Kota Medan manifestasi keselarasan tujuan tersebut dapat ditinjau pada bagaimana pendidik berperilaku dengan baik ketika melaksanakan pekerjaannya. Upaya setiap dosen untuk mencapai tujuan tersebut membutuhkan

input berupa “*personal resources*” antara lain pengetahuan dan keahliannya, keterampilan (pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat), penyediaan waktu dan energi pribadi. Dengan memperhatikan aspek dalam input tersebut maka seorang dosen dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kualitas tridharma perguruan tinggi dalam perspektif ekonomi Islam (Rozalinda, 2014: 35), yang mencakup pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Namun sebagaimana permasalahan ekonomi utama yakni kelangkaan sumber daya, banyak sekali dosen yang juga mengalami permasalahan tersebut yakni kurangnya kompetensi pribadi yang dimiliki (Bararah, 2018: 245; Faturrahman dan Muhtarom, 2019:45). Kelangkaan sumber daya tersebut berpotensi menyebabkan ketidakseimbangan diantara tujuan individual dosen dengan tujuan organisasi, termasuk diantaranya dalam pengelolaan beban kerja dari dosen.

Beban kerja dosen mencakup tentang rencana dan capaian kinerja tridharma perguruan tinggi ditetapkan dari Undang-Undang Republik Indonesia dengan pelaporan yang harus akuntabel dengan beban paling sedikit 12 dan maksimal 16 sks per semester (Ardalepa et al., 2022:64). Sebagai seorang pendidik, diyakini bahwa dosen membutuhkan usaha ekstra untuk dapat mencapai kinerja tridharma perguruan tinggi yang bagus (Andriko dan Iskandar, 2021:91). Kehidupan kerja akademis dosen saat ini ditandai dengan peningkatan tuntutan dalam hal beban kerja termasuk tugas tambahan dan tugas administratif dari lembaga sampai kepada pemberian imbalan yang tidak wajar (Ardalepa et al., 2022:65; Husaini dan Prasetyo, 2021:33; Wahyudi, 2016:65). Baik tugas tambahan dan administratif tersebut akhirnya akan menuntut seorang dosen melakukan sesuatu diluar peran utamanya sebagai tenaga pendidik di Perguruan Tinggi.

Meskipun perilaku peran ekstra ini sangat penting dalam mendukung proses internal di perguruan tinggi, namun tidak mudah mewujudkan perilaku peran ekstra pada kalangan dosen (Puteri, Putri, Dewi, 2021:123). Pada akhirnya sebagian besar dosen hanya memenuhi tanggung jawab utamanya sebagai dosen atau pendidik (Andriko dan Iskandar, 2021:87; Wahyudi, 2016:65), sehingga

perilaku dosen dalam pekerjaan hanya disesuaikan dengan peran yang dijalankan maupun modal intelektual yang dimilikinya (Permana et al., 2022:253). Mencermati hal ini dari perspektif ekonomi Islam (Rozalinda, 2014: 35; Ibrahim *et al.*, 2021: 285- 290) bahwa idealnya penggunaan modal intelektual tersebut sebagai salah satu bagian *personal resources* dari seorang dosen pada sebuah Perguruan tinggi diharapkan dapat mendorong tercapainya output berupa hasil pembelajaran atau pendidikan yang maksimal, hasil penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat yang berkualitas. Namun sayangnya fenomena yang ada menunjukkan bahwa masih banyak dosen yang terbelenggu dalam penugasan ekstra sehingga mengesampingkan tupoksi utamanya sebagai seorang dosen. Kondisi tersebut mengarahkan kepada kurangnya sumber daya yang dibutuhkan dosen dalam menyelesaikan penugasan dalam hal tridharma Perguruan tinggi. Pada akhirnya dosen tidak dapat mencapai performa maksimal sebagai tenaga pendidik yang akhirnya berpengaruh pada kesuksesan karirnya dalam jangka panjang (Ardalepa et al., 2022:63).

Beberapa penelitian terdahulu mengulas tentang bagaimana perilaku individu dapat memprediksi kinerja individual termasuk dalam konteks pendidikan seperti kinerja dosen (Permana et al., 2022 : 251) maupun para guru (Hermanto dan Srimulyani, 2022b: 57). Menariknya bahwa perilaku individu ini lebih sering dikaji sebagai perilaku ekstra peran seperti *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB (Buteri et al., 2021:123). Perilaku ekstra peran ini telah banyak dikenali dan bahkan diadopsi dalam perspektif Islam (*Organizational Citizenship Behavior-Islamic Perspective*) atau OCB-IP dan dikaji pada berbagai konteks dan unit analisis (Muafi et al., 2021:223; Nikmah dan Mas'ud, 2021:10; Sani dan Ekowati, 2020:1777). Namun berkaca pada perspektif ekonomi, satu pihak yang memberikan usaha ekstra diharapkan dapat menghasilkan output yang lebih besar. Pandangan ekonomi Islam (Rozalinda, 2014: 35; Ibrahim *et al.*, 2021: 285- 290) menilai bahwa usaha ekstra disini dapat tercermin pada perilaku peran ekstra seseorang terutama dalam perspektif Islami. Perilaku ekstra peran seperti OCB telah banyak dikenali pada kajian

efektivitas individu dalam menunjang kinerja organisasi (Elmi dan Murhanip, 2019:298-299; Shidikh dan Almaialy, 2020:845). Namun ketika banyak pihak telah memahami bagaimana perilaku dosen sangat penting dalam menunjang kinerja tridharma perguruan tinggi – terutama pada Perguruan Tinggi Islam (Husaini dan Prasetyo, 2021:33; Andriko dan Iskandar, 2021:86; Nurjannah dan Hamzah, 2018:42) – adalah perlunya mempertimbangkan jenis perilaku yang sesuai untuk dieksplorasi yakni perilaku positif individu yang dapat berperan penting dalam kesuksesan organisasi (Parker dan Liao, 2016:218; Crant, 2000:435), tidak lagi hanya berfokus pada perilaku ekstra peran dari individu pada sebuah organisasi.

Perilaku proaktif awalnya cenderung dimaknai sebagai upaya mengambil inisiatif dalam bekerja bahkan menantang *status quo* daripada sekedar pasif menerima pekerjaan (Crant, 2000:436). Namun untuk selanjutnya perilaku proaktif lebih banyak dikenali sebagai salah satu bentuk perilaku positif dalam bekerja (Grant dan Asfjord, 2008:9; Parker dan Collins, 2010: 637), diindikasikan oleh beberapa hal penting seperti (1) peran aktif, (2) menyuarakan opini solutif, (3) melakukan inovasi, (4) mencegah permasalahan terjadi pada pekerjaan, serta (5) mendukung aktivitas atau tindakan dalam organisasi. Perilaku proaktif pada dosen lebih menarik untuk dieksplorasi dikarenakan individu yang proaktif akan menampilkan pekerjaan intinya lebih baik dibandingkan individu lainnya, perilaku proaktif ini terbukti penting di berbagai bidang (Parker dan Collins, 2010: 634). Dosen perlu untuk menjadi lebih proaktif dalam pekerjaannya sebagai pendidik, ketimbang harus memikirkan peran ekstra diluar tupoksinya sebagai ujung tombak penyelenggaraan pendidikan tinggi. Hal ini dikarenakan perilaku proaktif dapat menunjang kesuksesan karir seseorang (Parker dan Liao, 2016: 225 – 226). Dalam perspektif ekonomi Islam, perilaku proaktif pada dosen dapat dilihat sebagai bentuk tanggung jawab sosial dan kontribusi positif terhadap efisiensi dan efektivitas perguruan tinggi, yang selaras dengan nilai-nilai Islam (Ibrahim et al., 2021: 285- 290, 535, 558; Nuryadin et al., 2019: 20; Rozalinda, 2014: 10-12) antara lain : Tanggung jawab sosial atau kemurahan hati (*Ihsan*), Adil dan efisien (*‘Adl*

dan Iffah), Pencegahan Masalah (*Tahqiq al-Mafsadah*), serta Kesadaran terhadap Tugas (*Takwa*). Pentingnya perilaku proaktif Islami Dosen ini karena diharapkan Dosen mampu menunjukkan sikap baik hati dan bertanggung jawab terhadap masyarakat, menjalankan tugas dengan keadilan dan efisiensi, serta mencegah terjadinya masalah dalam lingkungan pendidikan tinggi. Kesadaran terhadap tugas yang dilandasi oleh *Takwa* menjadi landasan dalam kontribusi positif dosen, memastikan bahwa tindakan dosen tidak hanya mematuhi prinsip-prinsip agama Islam, tetapi juga memberikan dampak sosial yang baik dalam konteks ekonomi Islam.

Sistem pendidikan tinggi saat ini terutama didasarkan pada kinerja tridharma perguruan tinggi dimana dosen sebagai garda terdepan untuk upaya pencapaian tersebut. Di satu sisi, dosen didorong menunjukkan performa yang berkualitas dalam hal pemenuhan tugas dan pekerjaan sehari – hari (seperti mempersiapkan pembelajaran, mengikuti dan mengembangkan kurikulum, melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat), dengan regulasi mengatur tentang hal ini. Sementara di sisi lain, dosen harus terus berupaya dalam memuaskan para pengguna layanan serta stakeholder lain baik internal maupun eksternal (Husaini dan Prasetyo, 2021:34). Beberapa faktor tersebut berhubungan langsung dengan perasaan dosen terhadap perguruan tinggi dan pengelolanya. Sebagai contoh umumnya seorang dosen dengan berbagai kesibukan dan tuntutan untuk memenuhi kegiatan tridharma perguruan tinggi yang termaktub dalam beban kerja dosen setiap semester (Rinanda dan Hastalona, 2023:30).

Tuntutan yang semakin meningkat pada pekerjaan sebagai pendidik akan berpotensi membuat dosen semakin lelah atau justru semakin terikat pada pekerjaannya. Sementara keterbatasan dalam *resources* dalam pekerjaan pada akhirnya juga akan mendorong tekanan pada pekerjaan dan juga mempengaruhi motivasi atau keterikatan seseorang dengan pekerjaan (Bakker dan Demerouti, 2007: 313). Dengan kata lain tuntutan maupun ketersediaan sumber daya dalam pekerjaan akan mendorong seseorang mempunyai perasaan yang positif (Bakker dan Demerouti, 2007:313) atau negatif (Xanthopoulou et al., 2007:135) atas

pekerjaan yang dilakukannya. Pertama adalah keterikatan dengan pekerjaan atau *job engagement*, sebagai bentuk perasaan individual yang melebihi dari perasaan umum seseorang atas pekerjaan yang dilakukannya (Bakker dan Demerouti, 2007: 313). Keterikatan kerja ini merupakan hal positif, yang terkait dengan perasaan atau keadaan psikis individual yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan diri dalam pekerjaan (Bakker dan Demerouti, 2008:218) yang dapat dipertimbangkan sebagai determinan dari perilaku proaktif (Zahoor, 2020:154: Sonnentag, 2003:518). Kedua adalah kelelahan kerja atau *job burnout*, sebagai bentuk antithesis dari keterikatan dalam pekerjaan, kelelahan kerja merupakan hal yang dipandang negatif, terkait dengan perasaan serta kondisi psikis seseorang atas pekerjaannya yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, serta pengurangan prestasi pribadi (Maslach et al., 2001: 402 - 403). Baik kelelahan maupun keterikatan kerja tersebut sangat mungkin dirasakan oleh seorang dosen dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pendidik (Kaiser et al., 2021:1).

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa salah satu permasalahan penting dalam Ekonomi Islam (Rozalinda, 2014: 35) adalah permasalahan tentang "ketidakseimbangan". Perilaku proaktif mencerminkan upaya yang seimbang dari individu dalam mendorong tingkat output yang lebih baik di saat terjadi ketidakseimbangan resources yang dimiliki. Baik keterikatan kerja serta kelelahan kerja juga mencerminkan permasalahan ketidakseimbangan yang terjadi saat individu mempunyai kondisi psikis tertentu, (merasa terikat dan atau merasa lelah) pada pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat dipertimbangkan sebagai penentu dari seberapa proaktif seseorang pada pekerjaannya di sebuah organisasi. Kemudian seseorang yang mempunyai perasaan tertentu atas pekerjaannya tentu dapat disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya seberapa adil atau tidak organisasi dijalankan. Ini selaras dengan salah satu prinsip penting Islam berkaitan dengan penilaian kerja adalah tentang konsep keadilan (Mahfud, 2019:62).

Islam telah mengatur bagaimana prinsip penting tentang keterkaitan individu dengan kelompok maupun masyarakat dengan mengutamakan prinsip

penting salah satunya adalah prinsip keadilan, yakni tentang apa yang seimbang, setimpal, maupun sepadan bagi setiap individu (Almubarak, 2018:115). Keadilan adalah persoalan utama yang dirasakan seseorang ketika mulai berpikir (Azhar, 2022:15), namun nilai tentang keadilan dapat dipengaruhi oleh subyektivitas seseorang (Saputra, 2012:186). Apa yang dirasa adil oleh salah satu pihak belum tentu dirasakan sama oleh pihak lainnya, meskipun diketahui bersama bahwa keadilan mencerminkan keseimbangan yang baik diantara kedua belah pihak.

Mencermati tentang bagaimana seorang dosen dapat lebih proaktif pada pekerjaan, atau apakah dosen merasa lelah atau terikat dengan pekerjaannya dapat dipertimbangkan sebagai hasil dari sejauhmana prinsip keadilan dijalankan oleh perguruan tinggi. Berdasarkan perspektif ekonomi Islam (Rozalinda, 2014: 35), ketimpangan dalam penyediaan sumber daya yang dibutuhkan dosen dalam menjalankan tugas tridharma perguruan tinggi akan berpotensi membuat dosen semakin merasa lelah dan semakin turun keterikatannya dengan pekerjaan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menghambat dosen untuk berperilaku proaktif di perguruan tinggi.

Premis tentang keterkaitan diantara konsep yang menjadi fokus utama pada penelitian ini mempertimbangkan beberapa hasil empiris sebelumnya. Sebagai contoh misalnya temuan penelitian Mubashar, Musharraf, Khan, Butt (2022:1) dan Clements dan Kinman (2021:441) yang membahas peran keadilan organisasional (distributif, prosedural, dan interaksional) dalam pengaruh keterikatan kerja dan kelelahan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan dalam organisasi dapat memengaruhi keterikatan kerja dan tingkat kelelahan emosional mereka. Mubashar et al. (2022:1) menegaskan bahwa keadilan organisasional dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Hasil empiris lainnya seperti Clements dan Kinman (2021:441) dan Otto *et al.* (2019:1; 2021:766), secara langsung maupun tidak langsung mengulas keterkaitan diantara keadilan organisasional, beban kerja, dan pengalaman kekerasan dengan kelelahan kerja. Temuan penting mereka menggambarkan bagaimana persepsi terhadap kondisi kerja dan lingkungan

organisasi dapat memengaruhi tingkat kelelahan individual. Namun terdapat ketidakkonsisten hasil yang diungkapkan oleh Alimoradnori dan Jame (2017) bahwa keadilan organisasional tidak dapat mempengaruhi kelelahan kerja, meskipun ketika diulas pada keterhubungan diantara dimensi keadilan organisasional dengan dimensi kelelahan kerja menunjukkan hal yang berbeda.

Hasil empiris lainnya seperti Otto *et al.* (2019:1; 2021:766) juga mengungkapkan bagaimana kelelahan kerja dapat memberikan dampak pada perilaku proaktif individual di tempat kerja. Penelitian tersebut lebih menyoroti bagaimana upaya pencegahan kelelahan proaktif dapat membantu mengatasi dampak negatif kelelahan kerja pada perilaku proaktif. Sementara James (2021:686) dan Boonyarit (2023:2) membahas peran perilaku proaktif dalam konteks penyesuaian repatriasi dan keterikatan kerja. Kedua hasil penelitian terdahulu telah menunjukkan bagaimana perilaku proaktif dapat memengaruhi tingkat keterikatan kerja, baik dalam konteks repatriasi maupun pekerjaan umum.

Beberapa hasil empiris terdahulu tersebut memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana hal-hal yang saling berhubungan pada konteks pengelolaan individu di sebuah organisasi. Kepercayaan organisasi, keadilan, keterikatan kerja, perilaku proaktif, dan pencegahan kelelahan kerja semuanya merupakan aspek penting yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Berkaitan dengan kesejahteraan dan kinerja organisasi tersebut, Khan, Farooq, dan Hussain (2010:31) menegaskan bahwa Islam mengajarkan kecocokan dan hidup berdampingan secara damai diantara manusia serta menanamkan rasa pemahaman mana yang benar dan mana yang tidak. Nilai ini akan tercermin melalui perilaku individual. Mohammad *et al.*, (2018:1286) dengan jelas menggambarkan etika dan nilai-nilai yang harus ikut diterapkan di tempat kerja. Namun lebih penting lagi bagaimana organisasi mengelola individu yang ada di dalamnya dalam perspektif Islami (Nuryadin *et al.*, 2019:6). Sebagaimana Islam mengajarkan bahwasanya kerja atau pekerjaan merupakan bagian dari ibadah, penting untuk memperkuat praktek pengelolaan sumber daya

manusia ditinjau dari perspektif Islam sebagaimana telah jamak dikenali sebelumnya (Hossin et al., 2020:391; Fesharaki dan Sehat, 2018:204).

Berkaitan dengan hal tersebut, telah diulas sebelumnya mengenai bagaimana pendidik idealnya harus bersikap dan berperilaku serta diberikan pembinaan terutama dalam berkontribusi pada pencapaian organisasi pendidikan tinggi (Faturrahman dan Muhtarom, 2019:45; Romdloni et al., 2021:116; Fiernaningsih et al., 2022a:179; 2022b:243). Pendidik merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan pendidikan pada berbagai jenjang, dan diakui peran pentingnya dalam perspektif Islam (Sada, 2015:93). Pada konteks lebih spesifik hal ini juga berlaku pada Perguruan Tinggi Swasta berbasis Islam yang tidak dapat dipisahkan dari dampak persaingan yang sangat ketat, baik dalam hal lembaga maupun sumber daya manusia seperti dosen dan staf (Marlena, 2021:981; Samsuni, 2020:1 ; Bararah, 2018:245). Institusi pendidikan yang berkualitas akan terus tumbuh dan mendapat penghormatan dari komunitas akademik dan masyarakatnya apabila mampu terus beradaptasi, bersaing, dan jika memungkinkan untuk menjadi pemimpin dalam bidangnya. Pada akhirnya mengacu kepada perspektif ekonomi syariah, persoalan penting adalah tentang bagaimana prinsip keseimbangan dapat dimungkinkan terjadi secara personal (ketersediaan *resources*) dari dosen dan bagaimana perilaku yang ditampilkannya di perguruan tinggi dapat menunjang upaya memaksimalkan capaian kinerja tridharma Perguruan Tinggi Islam yang lebih efektif dan efisien.

Dalam Islam, konsep proaktif dapat dipandang sebagai implementasi dari nilai-nilai Islam yang mendorong umatnya untuk berusaha dan berinovasi dalam kehidupan sehari-hari. Menyelidiki tingkat perilaku proaktif dosen di tempat kerja memberikan pemahaman tentang sejauh mana prinsip-prinsip Islam tercermin dalam tindakan proaktif. Maqasid Shariah menekankan pentingnya keadilan dalam segala aspek kehidupan, termasuk di dalam institusi pendidikan. Mengungkapkan bagaimana persepsi dosen terhadap prinsip keadilan di Perguruan Tinggi Islam dapat memberikan wawasan tentang bagaimana faktor ini memengaruhi perilaku proaktif yang muncul dari para dosen tersebut. Maqasid Shariah juga mengakui pentingnya pengelolaan sumber daya personal

dan memberikan perlindungan terhadap pemenuhan tuntutan pekerjaan yang semakin bsaesar. Mengkaji tentang bagaimana dosen di Perguruan Tinggi Islam menghadapi tuntutan yang muncul dalam pekerjaan (sehingga dapat membuat lelah atau terikat dengan pekerjaan) sebagai pendidik dapat memberikan pemahaman tentang sejauh mana mereka dapat memadukan kewajiban pekerjaan dengan prinsip-prinsip Islam (Sada, 2015:93). Dosen pada Perguruan Tinggi Islam memiliki peran strategis dalam mendidik generasi muda. Oleh karena itu, perilaku proaktif Dosen di tempat kerja diyakini mempunyai dampak yang besar pada perkembangan pendidikan Islam, tidak terkecuali pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan.

Merujuk kepada dua aspek penting dari perspektif Maqasid Shariah yakni Hifz al-Nafs (Pemeliharaan Jiwa) dan Hifz al-Aql (Pemeliharaan Akal), konsep proaktif dalam Islam dapat diartikan sebagai upaya untuk menjaga dan mengembangkan jiwa serta akal secara seimbang. Pemeliharaan jiwa mencakup aspek moral dan spiritual, sementara pemeliharaan akal melibatkan kemampuan berpikir rasional dan inovatif. Pada konteks penelitian ini, Hifz al-Nafs tercermin dalam usaha dosen untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan nilai-nilai Islam, seperti keadilan dan pengelolaan sumber daya personal. Dengan memahami prinsip keadilan dalam institusi pendidikan, dosen dapat menjaga keharmonisan jiwa mereka dan menerapkan nilai-nilai Islam dalam tindakan proaktif sehari-hari.

Sementara itu, Hifz al-Aql tercermin dalam kemampuan dosen untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, mengelola kelelahan, dan tetap terikat pada prinsip-prinsip Islam. Pemeliharaan akal melibatkan kebijaksanaan dalam menghadapi tantangan sehari-hari sehingga pemikiran inovatif dapat muncul dalam proses pendidikan. Dosen yang mampu menjaga kejernihan akalnya akan dapat menghasilkan kontribusi yang lebih baik dalam perkembangan pendidikan Islam. Pentingnya pemahaman terhadap keadilan organisasional, kelelahan kerja, dan keterikatan kerja dalam konteks keislaman di Kota Medan menunjukkan bahwa Hifz al-Nafs dan Hifz al-Aql menjadi dasar bagi perilaku proaktif dosen. Melalui pemeliharaan jiwa dan akal, dosen dapat menjalankan

perannya sebagai pendidik dengan lebih efektif, memberikan dampak positif pada pengembangan pendidikan Islam di Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan.

Berdasarkan beberapa uraian terdahulu yang disebutkan sebelumnya, maka fenomena tentang perilaku proaktif Islami dosen di perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan dapat dijelaskan dengan beberapa alasan yang mencakup konteks nilai-nilai Islam dan keunikan lingkungan pendidikan tersebut. Pertama, sebagai lembaga pendidikan Islam, Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan tersebut melakukan kegiatan operasionalnya berdasarkan pada nilai-nilai Islam yang mencakup keadilan, efisiensi, kemurahan hati, dan pencegahan masalah. Dosen diharapkan menerapkan nilai-nilai tersebut dalam pengajaran, penelitian, dan kontribusi pada lingkungan akademis. Kedua, keberadaan perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan mencerminkan kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan berbasis Islam. Dalam konteks ini dapat dilihat bahwa dosen di perguruan tinggi tersebut diharapkan tidak hanya sebagai pengajar tetapi juga sebagai teladan yang menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam kehidupan sehari-hari. Sikap dan perilaku secara proaktif pada pekerjaan sebagai dosen dalam mendukung efisiensi dan efektivitas perguruan tinggi menjadi bagian dari kontribusi positif terhadap pembentukan karakter mahasiswa dan lingkungan akademis yang Islami.

Sebagai dosen di perguruan tinggi Islam swasta dapat merasakan tanggung jawab sosial yang tinggi terhadap masyarakat sekitar khususnya dalam membentuk generasi yang tidak hanya kompeten secara akademis tetapi juga memiliki moralitas dan etika yang baik sesuai dengan ajaran Islam. Oleh karena itu, perilaku proaktif dosen di perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan dapat dilihat sebagai wujud kontribusi dosen terhadap pembentukan karakter Islami mahasiswa dan pengembangan lembaga pendidikan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan pada Perguruan Tinggi Islam swasta di Kota Medan untuk memahami tingkat perilaku proaktif dosen yang mencerminkan nilai keislaman. Perilaku proaktif secara Islami dipertimbangkan sebagai hasil dari keadilan organisasional, kelelahan kerja,

serta keterikatan kerja yang dirasakan dosen. Pada konteks kultural dan keislaman Kota Medan, penelitian ini dilatarbelakangi oleh upaya untuk mengungkap gambaran yang lebih khusus tentang kontribusi Perguruan Tinggi Islam swasta terhadap pendidikan Islam dan bagaimana perilaku proaktif dosen dapat memperkuat hal tersebut. Pemilihan lokasi penelitian memungkinkan untuk memfasilitasi kolaborasi dengan institusi lokal, kemudahan dalam proses penelitian serta meningkatkan relevansi hasil penelitian terhadap pengembangan kualitas pendidikan dan masyarakat Islam di Kota Medan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat diketahui permasalahan penelitian ini adalah tentang tingkat perilaku proaktif dosen di tempat kerja yang mencerminkan nilai keislaman di Perguruan Tinggi yang masih belum diketahui secara pasti. Selain itu, perspektif teoritis dalam menjelaskan perilaku proaktif tersebut menunjukkan bahwa peran penting dari prinsip keadilan dari Perguruan Tinggi Islam yang dirasakan dosen dan bagaimana dosen tersebut menghadapi tuntutan yang semakin besar atas penggunaan sumber daya personal yang muncul dari pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut maka beberapa pertanyaan penelitian sebagai wujud dari perumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah keadilan organisasi yang semakin baik dapat menurunkan kelelahan kerja yang dirasakan dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan?
2. Apakah keadilan organisasi yang semakin baik dapat meningkatkan keterikatan kerja yang dirasakan dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan?
3. Apakah keadilan organisasi yang semakin baik dapat meningkatkan perilaku proaktif secara Islami dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan?
4. Apakah kelelahan kerja yang semakin turun dapat meningkatkan perilaku proaktif secara Islami dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan?

5. Apakah keterikatan kerja yang semakin besar dapat meningkatkan perilaku proaktif secara Islami dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan?
6. Apakah keadilan organisasi yang semakin baik dapat meningkatkan perilaku proaktif secara Islami melalui kelelahan kerja yang dirasakan dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan?
7. Apakah keadilan organisasi yang semakin baik dapat meningkatkan perilaku proaktif secara Islami melalui keterikatan kerja yang dirasakan dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian empiris ini adalah menguji keterkaitan penting diantara konsep yang saling bertalian yang dapat dipertimbangkan sebagai determinan perilaku proaktif dosen pada Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan. Mengacu kepada perumusan masalah dan pertanyaan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan antara lain untuk:

1. Menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap kelelahan kerja yang dirasakan dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan.
2. Menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap keterikatan kerja yang dirasakan dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan.
3. Menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku proaktif Secara Islami dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan.
4. Menguji pengaruh kelelahan kerja terhadap perilaku proaktif secara Islami dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan.
5. Menguji pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku proaktif secara Islami dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan.
6. Menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku proaktif secara Islami melalui kelelahan kerja yang dirasakan dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan.

7. Menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku proaktif secara Islami melalui keterikatan kerja yang dirasakan dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah serta penentuan tujuan penelitian ini, maka dapat diperoleh kegunaan penelitian. Kegunaan atau manfaat yang diharapkan melalui adanya penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut.

1. Manfaat Akademis
 - a. Penelitian ini berusaha mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana perilaku proaktif Islami dapat meningkat pada dosen di Perguruan tinggi Islam Kota Medan.
 - b. Penelitian ini menghasilkan kajian empiris yang diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya mengenai konteks ekonomi syariah dalam perilaku organisasi. Secara khusus temuan penelitian diharapkan dapat menyediakan landasan konseptual yang lebih kuat untuk pengembangan teori perilaku organisasi dalam konteks institusi pendidikan Islam.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam penentuan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan Dosen pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu institusi dalam menyusun strategi untuk meningkatkan peran pendidikan Islam dengan memperkuat perilaku proaktif dosen. Hal ini juga mencakup kontribusi terhadap pengembangan kebijakan dan praktik manajemen di Perguruan Tinggi Islam swasta di Kota Medan.
 - b. Bagi Para Dosen Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi para Dosen sebagai ujung tombak penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. Secara khusus hasil penelitian dapat dipertimbangkan menjadi dasar untuk merancang program pelatihan atau pengembangan profesional dosen agar lebih sejalan dengan nilai-nilai Islam. Peningkatan pemahaman tentang peran keadilan dari Perguruan Tinggi Islam dan bagaimana dosen mengelola tuntutan sumber daya personal juga dapat mendukung upaya institusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan empiris terdahulu dapat bermanfaat bagi para peneliti selanjutnya yang mempunyai minat pada kajian perilaku individual dalam sebuah organisasi, khususnya tentang dosen di Perguruan Tinggi Islam Kota Medan.

