



### DHARMA: Fondasi Filosofis Profesionalisme Kerja Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Sosial

**I Made Adi Surya Pradnya**

Universitas Hindu Dharma Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar  
suryapradnya@uhnsugriwa.ac.id

---

#### **Keywords:**

Dharma, work  
philosophy, work  
professionalism,  
social welfare

---

Accepted: 12-06-2026

Revised: 17-09-2026

Approved: 19-09-2026

---

---

#### **ABSTRACT**

*Work can be understood as a means of serving society and as a form of devotion to God. However, in practice, the world of work is often perceived as a source of pressure, stress, and psychological distress. Therefore, a work model that enables individuals to experience work as a meaningful, fulfilling, and socially beneficial activity is needed. This study employs a qualitative approach grounded in Hindu philosophy and social theology. Data were collected through library research, involving scholarly literature on dharma, professional work, and social welfare, as well as relevant reports from online media. The collected data were analysed thematically and interpreted through the perspective of professional work theory. The findings were subsequently synthesised into a conceptual model of professional work grounded in Hindu philosophical principles. The study proposes the Dharmic Professionalism model, a work paradigm that grounds professional practice in dharma. This paradigm emphasises the fulfilment of one's own duties, or svadharma, through professional competence, integrity, responsibility, and excellence in service. Work is therefore understood not merely as an economic activity or a means of pursuing personal interests, but as a form of seva (service) oriented towards the public good. By prioritising service over personal or group interests, professional work becomes a means of realising lokasaṅgraha, understood as upholding social harmony and collective welfare. Thus, the practice of dharma through professional work provides a philosophical pathway for strengthening social welfare.*

---

---

#### **Kata Kunci:**

dharm, filosofi  
kerja,  
profesionalisme  
kerja,  
kesejahteraan  
sosial

---

diterima: 12-06-2026

direvisi: 17-09-2026

disetujui: 19-09-2026

---

---

#### **ABSTRAK**

Bekerja merupakan tempat untuk berbakti dan melayani masyarakat, serta menjadikan pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan. Pada praktiknya, dunia kerja sering kali dianggap menakutkan. Sebagian orang menyatakan bahwa dunia kerja dapat menimbulkan tekanan yang dapat menyebabkan stres dan gangguan mental. Oleh karena itu, diperlukan model kerja yang baik agar aktivitas bekerja menjadi lebih menyenangkan dan membahagiakan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan filosofis Hindu dan teologi sosial. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah library research dengan mengumpulkan jurnal-jurnal terkait dharma,

---

---

kerja profesional, maupun kesejahteraan sosial. Selain itu, mengumpulkan berita dari media online. Setelah data diperoleh, data kemudian dikumpulkan untuk dianalisis secara tematik dan dikaji berdasarkan teori kerja profesional, sehingga dapat disajikan dalam bentuk artikel jurnal penelitian. Hasil penelitian ini adalah model dharmic professionalism, yaitu paradigma kerja yang menjadikan dharma sebagai fondasi dalam kerja, sehingga menghasilkan fondasi filosofis tentang kerja profesional atas kewajiban sendiri yang disebut svadharma. Kewajiban dalam bekerja berlandaskan pada pelayanan prima, tanpa mementingkan urusan pribadi dan kelompok, melainkan berfokus pada pelayanan publik yang disebut seva. Implikasi dari pelaksanaan dharma tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan sosial yang disebut lokasangraha

---

## I. PENDAHULUAN

Fenomena saat ini menunjukkan penyimpangan perilaku para pekerja yang merasa tertekan dalam melakukan pekerjaannya, tidak bahagia, sering mengeluh, dan tidak lagi mencintai pekerjaannya. Bahkan, pihak-pihak tertentu menyalahgunakan kewenangannya melakukan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) yang mengakibatkan penderitaan bagi masyarakat. Padahal, fenomena ini tidak membawa keberkahan, menimbulkan penderitaan, ketidaknyamanan batin dan perasaan gelisah. Hal ini disebabkan oleh tindakan kerja hanya untuk kepentingan pribadi dan kelompok, bukan untuk kepentingan masyarakat.

Beberapa penelitian tentang penyimpangan perilaku kerja (*workplace deviance*) mengatakan bahwa tindakan individu yang menyimpang dari norma organisasi dapat merugikan organisasi maupun anggotanya, sehingga berdampak negatif terhadap kebahagiaan di tempat kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan sosial. Berdasarkan berbagai penelitian, perilaku menyimpang di tempat kerja dipicu oleh rendahnya kepuasan kerja, ketidakadilan organisasi, kurangnya dukungan dari manajemen, dan budaya organisasi yang tidak kondusif, yang pada akhirnya menurunkan komitmen, produktivitas, dan kualitas hubungan sosial di lingkungan kerja (Albusaidi et al., 2024; Maryati et al., 2026). Penelitian lain tentang kepemimpinan yang inklusif, budaya positif, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kebahagiaan kerja sekaligus mengurangi perilaku menyimpang melalui peningkatan keterlibatan, kepercayaan, dan tanggung jawab profesional (Alameeri et al., 2021; Deswal & Sheokand, 2026). Penelitian dari perspektif organisasi menunjukkan bahwa perilaku menyimpang tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang tidak sehat, meningkatkan tingkat absensi dan turnover, serta menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, sehingga berpengaruh luas terhadap kesejahteraan sosial (Bujang et al., 2024; Mehra, 2019). Kesimpulan dari penelitian tentang kerja profesional adalah bahwa kerja yang berorientasi pada pelayanan dan penguatan perilaku organisasi menjadi strategi penting untuk membangun kebahagiaan kerja dan

kesejahteraan sosial secara berkelanjutan (Fathima et al., 2025; S. Singh et al., 2023; Walsh, 2014).

Penelitian tentang budaya kerja di atas menjelaskan praktik kerja yang profesional, namun tindakan yang didasarkan pada konsep kerja dalam agama Hindu belum dianalisis, khususnya konsep kerja berdasarkan *dharma* sebagai filosofi Hindu. Penelitian ini mengembangkan penelitian yang telah ada tentang bekerja secara profesional dalam kajian Hindu, sehingga berkontribusi pada praktik bekerja dan pelayanan yang baik berdasarkan *dharma*. Jadi, dalam kajian ini, *dharma* adalah fondasi bagi kerja profesional, sehingga tidak hanya memberikan kesejahteraan bagi individu, tetapi juga bagi masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah mengembangkan dan menemukan model kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan sosial secara individu, namun berdampak pada kesejahteraan sosial.

Penelitian ini menghasilkan model penelitian berupa model kerja yang menyejahterakan individu dan masyarakat, yang disebut *Dharmic Professionalism*, sebuah paradigma yang dapat dijadikan rujukan dan praktik di tempat kerja. Jika dilakukan dan dipraktikkan oleh siapa pun di tempat kerja, hal ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan sosial. Salah satu praktik *dharma* yang dilakukan di tempat kerja adalah mencintai pekerjaan dengan baik, melakukan pelayanan (*seva*) sesuai dengan kewajiban (*svadharma*), serta bertujuan untuk kesejahteraan bersama (*lokasaṅgraha*). Oleh karena itu, filosofi *dharma* merupakan fondasi kewajiban yang bertransformasi menjadi kerja profesional. Praktik *dharma* menjadi bentuk kerja profesional yang berdampak pada kesejahteraan sosial, sehingga kedua pemahaman ini menghasilkan konsep model kerja yang menjadi kebaruan dalam penelitian, khususnya terkait kerja profesional.

## II. METODE PENELITIAN

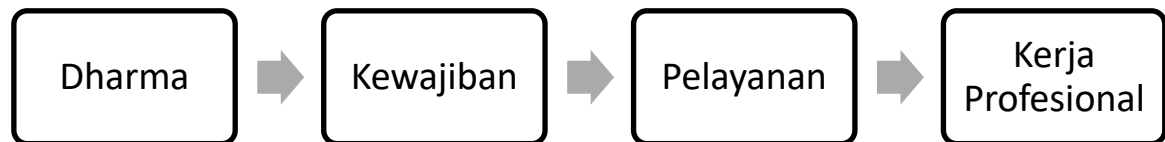
Fokus penelitian ini adalah meneliti *dharma* sebagai fondasi peningkatan kesejahteraan sosial. Kesejahteraan sosial tidak dapat dilakukan secara langsung, melainkan dilaksanakan oleh tiap individu yang bekerja dengan *dharma*, yaitu bekerja dengan melakukan pelayanan secara tulus kepada siapa pun sesuai dengan profesi masing-masing. Konsep ini berakar pada prinsip *Manava Seva Madhava Seva*, yang menegaskan bahwa melayani sesama manusia merupakan wujud nyata pelayanan kepada Tuhan (Dewi et al., 2024). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan filosofis Hindu dan teologi sosial. Penelitian ini mengembangkan model konsep kerja, sehingga menghasilkan model kerja yang profesional menurut Hindu, sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui *library research*, dengan sumber data berupa jurnal penelitian yang berkaitan dengan kerja profesional serta jurnal yang berkaitan dengan konsep kerja menurut Hindu yang dapat dikaji dalam kitab Bhagawad Gita dan Sarasamuccaya. Selain itu, penelitian ini melakukan observasi terhadap berita online tentang bekerja profesional maupun yang menyimpang dari kerja profesional yang berakibat pada penyengsaraan masyarakat. Setelah data dikumpulkan, data dianalisis menggunakan analisis

tematik melalui proses identifikasi, pengelompokan, dan interpretasi tema-tema utama yang berkaitan dengan *dharma*, kerja profesional, pelayanan, dan kesejahteraan sosial. Selanjutnya, tema-tema tersebut dikaji secara filosofis berdasarkan ajaran Hindu, khususnya Bhagavad Gītā dan Sarasamuccaya, serta dikaitkan dengan teori kerja profesional yang diperoleh dari jurnal-jurnal bereputasi internasional untuk membangun model *Dharmic Professionalism*.

### III. PEMBAHASAN

#### 3.1 Dharma Sebagai Fondasi Kerja Profesional



Model 1: *Dharma* Sebagai Pondasi Melaksanakan Kewajiban

Model 1 menjelaskan bahwa *dharma* merupakan dasar filosofis dalam menjalankan kewajiban melalui kerja profesional dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam perspektif filsafat Hindu, *dharma* tidak hanya merupakan kewajiban moral, tetapi juga prinsip etika yang membimbing individu untuk bekerja dengan integritas, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan kompetensi sebagai bentuk pengabdian kepada sesama. Setiap pekerjaan merupakan manifestasi dari *karma yoga*, yakni tindakan yang dilaksanakan berdasarkan kewajiban tanpa mengutamakan kepentingan pribadi, melainkan berfokus pada manfaat bagi banyak orang. Oleh karena itu, profesionalisme tidak semata-mata diukur dari keberhasilan mencapai target, tetapi juga dari kemampuan memberikan pelayanan yang adil, berkualitas, dan berorientasi pada kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, model ini menunjukkan bahwa pelaksanaan *dharma* melalui kerja profesional dan pelayanan sosial merupakan fondasi filosofis yang membentuk karakter individu sekaligus menjadi dasar untuk mewujudkan kesejahteraan sosial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan.

Konsep kerja professional telah tertuang dalam teks Bhagawad Gita II.47 yang disebutkan sebagai berikut:

*karmany-evādhikāras te  
mā phaleṣu kadācana  
mā karma-phala-hetur bhūr  
mā te saṅgo 'stv akarmaṇi*

Terjemahan:

Engkau berhak menjalankan tugas kewajibanmu yang telah ditetapkan, tetapi engkau tidak berhak atas hasil perbuatanmu. Jangan menganggap diri Anda sebagai penyebab hasil kegiatan Anda dan jangan terikat pada kebiasaan tidak menjalankan kewajiban Anda.

Berdasarkan analisis, studi ini menunjukkan bahwa *dharma* berfungsi sebagai landasan filosofis yang membentuk profesionalisme sebagai pelayanan yang berorientasi pada tugas bagi masyarakat, bukan sekadar mengejar hasil atau keuntungan pribadi. Bhagavad Gītā II.47 menegaskan bahwa individu berhak menjalankan tugasnya (*karma*), tetapi tidak berhak atas hasilnya. Prinsip ini

mengindikasikan bahwa profesionalisme dalam filsafat Hindu tidak hanya dinilai dari produktivitas atau keberhasilan material, tetapi juga dari kualitas dalam menjalankan tugas yang didasarkan pada integritas, tanggung jawab, kejujuran, dan dedikasi. Oleh sebab itu, pekerjaan profesional menjadi ekspresi nyata dari *karma yoga*, yaitu bekerja sebagai bentuk pengabdian tanpa motif egois, di mana setiap tindakan memiliki makna moral dan spiritual.

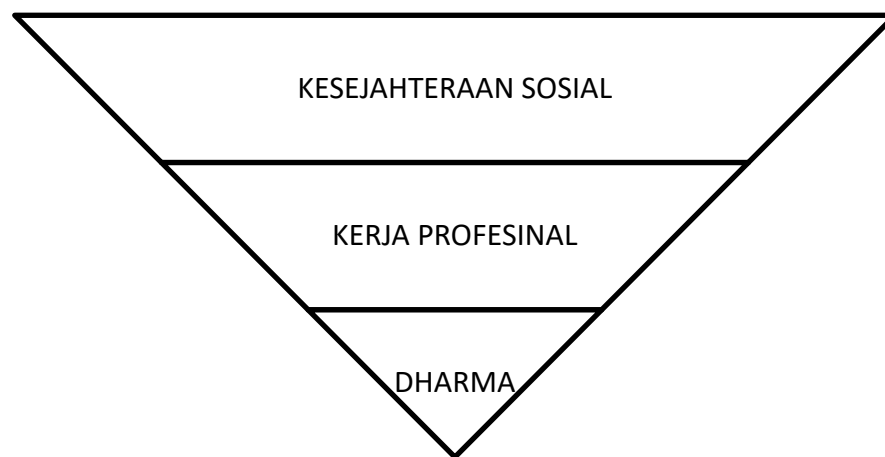
Bekerja tanpa mengharapkan hasil berarti melakukan *seva*, yaitu melakukan pekerjaan dengan pelayanan terbaik. Pelayanan terbaik adalah bentuk pengabdian terhadap pekerjaan yang dilakukan, seperti seorang pegawai bank yang memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah dengan sukacita. Begitu pula, menjadi seorang guru berarti memberikan pelayanan terbaik kepada murid-muridnya. Seorang dokter memberikan pelayanan terbaik kepada para pasien. Pejabat negara, memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakatnya. Semua bentuk pelayanan berdasarkan *dharma* untuk kesejahteraan sosial, bukan untuk kepentingan pribadi. Inilah yang diharapkan dalam filosofi kerja di jalan *dharma*, yaitu setiap kewajiban yang dilakukan merupakan bentuk pengabdian kepada Tuhan dengan membantu orang lain sesuai dengan pekerjaan masing-masing.

Praktik *dharma* merupakan bentuk kerja profesional yang sesuai dengan teori pekerjaan profesional yang memandang profesionalisme sebagai kerangka kerja multidimensi yang menggabungkan pengetahuan khusus, tanggung jawab etis, kompetensi, dan akuntabilitas sosial dalam menjalankan tugas. Pekerjaan profesional tidak hanya mengandalkan keahlian teknis, tetapi juga menekankan integritas, akuntabilitas, pembelajaran seumur hidup, dan komitmen terhadap layanan publik sebagai karakteristik utama praktik profesional (Iavicoli, 2025; Vivanco & Delgado-Bolton, 2016). Dari sudut pandang etika, profesionalisme menuntut individu untuk membuat keputusan tidak hanya demi tujuan organisasi, tetapi juga dengan mengacu pada prinsip moral yang menegakkan keadilan, menghormati martabat manusia, serta menjalankan tanggung jawab sosial. Tujuannya adalah menciptakan keseimbangan antara kewajiban profesional dan perilaku etis (Frati et al., 2025). Selanjutnya, identitas profesional dibentuk melalui sosialisasi berkelanjutan, di mana individu menginternalisasi norma, nilai, dan standar perilaku dalam profesinya. Ini memungkinkan mereka memperkuat komitmen terhadap keunggulan, kolaborasi, dan layanan yang bertanggung jawab (Reissner & Armitage-Chan, 2024; Sarchielli, 2024; Sharpe & Curran, 2011). Dalam pengaturan organisasi, teori pekerjaan profesional menegaskan pentingnya profesionalisme kolaboratif, kerja sama tim yang efisien, dan kepemimpinan yang adaptif untuk memenuhi harapan masyarakat yang terus berkembang serta kemajuan teknologi, sambil tetap menghormati otonomi profesional dan prinsip etika (Evetts, 2011, 2018; Malin, 2017). Oleh karena itu, teori pekerjaan profesional memandang profesionalisme sebagai lebih dari sekadar kompetensi kerja, melainkan sebagai kerangka yang komprehensif dan mencakup aspek etika serta aspek sosial. Dalam kerangka ini, para profesional menjalankan tanggung jawab masing-masing, mendukung efektivitas organisasi, dan berusaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Penelitian ini menghasilkan model, yaitu *Dharmic Professionalism*. Paradigma ini menjadikan *dharma* sebagai dasar etis, kerja profesional sebagai manifestasi *karma yoga*, serta pelayanan kepada masyarakat sebagai tujuan akhir yang bermuara pada kesejahteraan sosial. Penelitian ini merekonstruksi

konsep kerja profesional sebagai sarana mewujudkan kesejahteraan sosial melalui pelaksanaan *dharma*. Profesionalisme yang berlandaskan *dharma* tidak hanya menghasilkan individu yang kompeten, tetapi juga melahirkan sikap melayani (*sevā*), kepedulian sosial, serta komitmen terhadap kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, kesejahteraan sosial dalam perspektif filosofi Hindu tidak dipahami semata-mata sebagai hasil pembangunan ekonomi atau kebijakan publik, melainkan sebagai konsekuensi dari individu yang menjalankan kewajibannya secara etis dan profesional. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi internalisasi nilai-nilai *dharma* dalam kehidupan dan pekerjaan seseorang, semakin besar kontribusinya terhadap terciptanya masyarakat yang adil, harmonis, dan berkelanjutan.

### 3.2 Praktik Dharma: Bentuk Kerja Profesional dalam Meningkatkan Kesejahteraan Sosial



Model 2: Praktik Dharma Meningkatkan Kesejahteraan Sosial

Model 2 menunjukkan bahwa kesejahteraan sosial berasal dari praktik *dharma* yang diwujudkan melalui kerja profesional yang berlandaskan nilai-nilai etika. *Dharma* menjadi dasar moral yang membangun karakter individu agar bekerja dengan integritas, tanggung jawab, kompetensi, dan semangat melayani masyarakat sebagai bagian dari *karma yoga*. Ketika nilai-nilai *dharma* diinternalisasi dalam praktik profesional, pekerjaan tidak lagi sekadar sarana untuk memperoleh keuntungan pribadi, melainkan bentuk pengabdian yang memberikan manfaat bagi kepentingan bersama. Oleh karena itu, model ini menegaskan bahwa kesejahteraan sosial merupakan hasil filosofis dari penerapan *dharma* melalui kerja profesional yang mengutamakan pelayanan, keadilan, dan kemaslahatan publik. Semakin tinggi internalisasi nilai *dharma* dalam praktik kerja, semakin besar kontribusinya dalam mewujudkan masyarakat yang sejahtera, harmonis, dan berkelanjutan.

*Yan paramarthanya, yan arthakama sadhyan, dharma juga lekasakena rumuhun, niyata katemwaning arthakama mene tan paramartha wi katemwaning arthakama deninganasar sakeng dharma.*

Terjemahanya:

Pada hakikatnya, jika Artha dan kama dituntut, maka seharusnya dharma dilakukan lebih dulu; tak disangsikan lagi, pasti akan diperoleh Artha dan kama itu nanti; tidak akan ada artinya jika Artha dan kama itu diperoleh dengan menyimpang dari dharma. (Kajeng 2010).

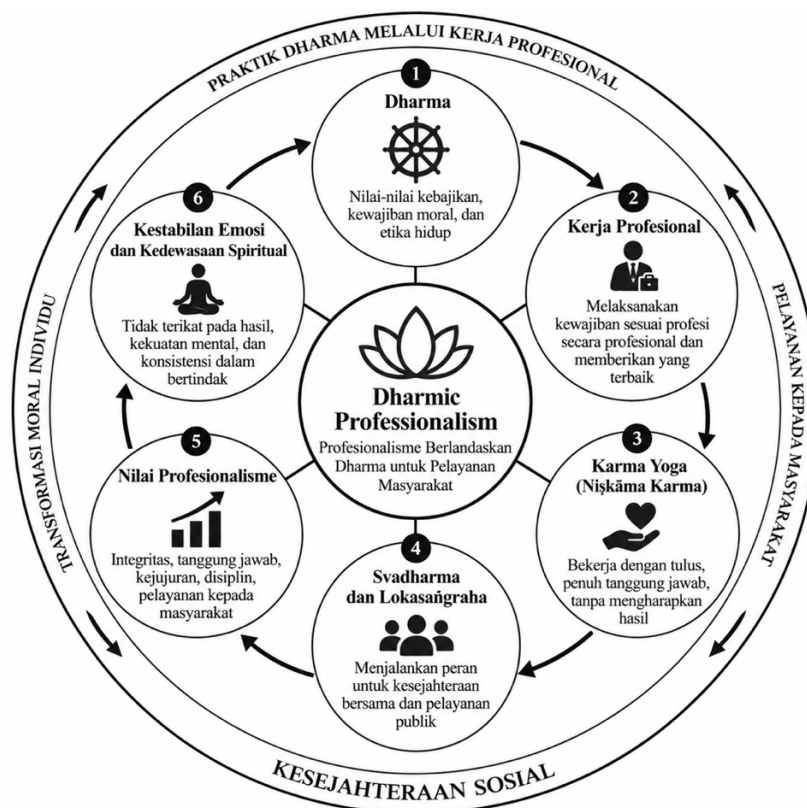
Berdasarkan Kitab Sarasamuccaya, sebelum memperoleh kekayaan serta memenuhi seluruh keinginan dan mewujudkan kesejahteraan sosial, hendaknya terlebih dahulu melaksanakan *dharma*. Dengan melaksanakan kewajiban secara optimal, kekayaan dan segala keinginan dapat terpenuhi. Lebih jauh lagi, memperoleh kekayaan berdasarkan prinsip *dharma* akan membawa kebahagiaan sejati, sedangkan kekayaan yang diperoleh melalui jalan *adharma* dianggap sebagai noda yang sebaiknya dihindari oleh individu berbudi utama (Sukendri et al., 2023). Selain itu, pengelolaan kekayaan yang telah diperoleh harus dialokasikan secara proporsional untuk mendukung *dharma*, memenuhi kama, serta mengembangkan modal usaha guna menjaga keberlanjutan ekonomi yang etis. Penerapan prinsip ini memastikan bahwa setiap perolehan *artha* tidak hanya bermakna secara material, tetapi juga berkontribusi pada kebahagiaan dan pembebasan spiritual (Ambarnuari et al., 2022; Wedana, 2025).



Foto 1: Bekerja Tidak Sesuai Dharma (Adharma) Menghambat Pembangunan Nasional dan Kesejahteraan Sosial.  
Sumber: suara.com (diakses: 9 Juli 2026)

Salah satu penyebab penghambat pembangunan nasional dan kesejahteraan sosial dapat dilihat pada Foto 1, yaitu korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) yang merupakan perilaku menyimpang dari *dharma*,

menyalahgunakan kewenangan yang digunakan hanya untuk kepentingan pribadi, serta memanfaatkan kewenangan untuk memperoleh kekayaan. Seseorang yang bekerja hanya untuk kepentingan pribadi maupun kelompok melakukan tindakan yang sangat menyengsarakan masyarakat. Praktik KKN menciptakan ketidakseimbangan dalam alokasi sumber daya, menyebabkan penyalahgunaan dana publik, meningkatkan pengeluaran proyek, serta mengalihkan sumber daya dari sektor produktif dan layanan publik yang esensial. Hal ini mengakibatkan penurunan efisiensi ekonomi dan menghambat pertumbuhan jangka panjang (Cragg, 2026; Ezeani, 2005; Oshewolo & Shola Olanrewaju, 2011; Rontos et al., 2013). Dari sudut pandang kelembagaan, KKN mengikis profesionalisme dalam aparatus negara, mengurangi ketidakberpihakan birokrasi, dan mengorbankan kualitas tata kelola. Akibatnya, efektivitas institusi publik terganggu karena kepentingan individu, kelompok, atau elit tertentu dapat menutupi kebutuhan komunitas yang lebih luas (Goodman, 2024; Johnston, 2005; Perdana & Lestarini, 2020; Preda, 2024). Oleh karena itu, dibutuhkan kesadaran dari dalam diri untuk bekerja dalam pelayanan *dharma*, membantu orang lain bertumbuh dan sukses, sesuai dengan profesi masing-masing. Selain itu, penegak hukum wajib menjalankan *dharma* untuk mengentaskan KKN, serta eksekutif dan legislatif wajib menjalankan *dharma* untuk membuat peraturan yang tegas agar kasus KKN dapat diberantas, sehingga tidak menyengsarakan rakyat.



Model 3: Konsep Praktik Dharmic Professionalism dalam Meningkatkan Individu dan Kesejahteraan Sosial

Model 3 merupakan praktik dharma sebagai fondasi filosofis kesejahteraan sosial dengan melaksanakan kewajiban yang dimaksud, yaitu melaksanakan kegiatan kerja sesuai dengan profesi masing-masing secara profesional dan memberikan yang terbaik bagi masyarakat (*svadharma*). Ini mencerminkan tanggung jawab moral individu, di mana tindakan yang berakar pada nilai-nilai kebajikan membantu memastikan bahwa tujuan hidup tercapai dalam batas-batas etika (Kadek Widiyana & Diah Indrayani, n.d.; Kurniawan, 2016). Dalam Bhagavad Gītā, karma dipahami sebagai menjalankan kewajiban (*dharma*) dengan tulus, penuh tanggung jawab, dan tanpa mengharapkan hasil (*niṣkāma karma*). Konsep ini menegaskan bahwa bekerja bukan hanya aktivitas ekonomi demi keuntungan materi, tetapi juga praktik etis dan spiritual yang bertujuan untuk mengabdikan kepada Tuhan, masyarakat, dan kehidupan secara umum (Tiwari & Gupta, 2026).

Bhagavad Gītā mengajarkan bahwa setiap orang memiliki kewajiban menjalankan *svadharma* mereka, bukan semata-mata demi kepentingan pribadi, melainkan demi kesejahteraan bersama (*lokasaṅgraha*) (N. Singh, 2025). Dengan demikian, nilai profesionalisme dalam pekerjaan tidak hanya diukur dari produktivitas atau keberhasilan mencapai target, tetapi juga mencakup integritas, tanggung jawab, kejujuran, disiplin, serta pelayanan kepada masyarakat sebagai bentuk *karma yoga* (Khajuria, 2025; Sivakumar, 2025). Selain itu, sikap yang tidak terlalu terikat pada hasil pekerjaan membantu membangun kestabilan emosi, kekuatan mental, dan kedewasaan spiritual. Akibatnya, individu dapat menjalankan tugasnya secara konsisten tanpa terpengaruh oleh keberhasilan maupun kegagalan (McLain, 2019; Tiwari & Gupta, 2025).

Oleh karena itu, konsep kerja dalam Bhagavad Gītā menyiratkan bahwa bekerja merupakan bentuk pengabdian yang mengintegrasikan kewajiban moral, pengembangan spiritual, dan tanggung jawab sosial, semuanya dalam rangka mencapai kesejahteraan bersama (Sivakumar & Madhumita, 2025; Srilalitha & Supriya, 2019). Kontribusi utama dari model 3 ini adalah menegaskan bahwa kesejahteraan sosial harus direkonstruksi sebagai hasil praktik *dharma* melalui kerja profesional, bukan hanya sebagai dampak pembangunan ekonomi atau kebijakan. Dengan demikian, muncul konsep *Dharmic Professionalism*, yaitu paradigma yang menunjukkan bahwa profesionalisme yang berlandaskan *dharma* dan diwujudkan melalui pelayanan kepada masyarakat (*seva*) merupakan mekanisme filosofis untuk mencapai kesejahteraan sosial. Paradigma ini mengembangkan teori profesionalisme dengan menempatkan etika *dharma* sebagai dasar dan pelayanan publik sebagai fokus utama, dengan profesional menjalankan kewajibannya sendiri (*svadharma*), sehingga kesejahteraan sosial dipahami sebagai hasil transformasi moral individu yang terwujud dalam tindakan profesional yang berkelanjutan (*lokasaṅgraha*).

#### IV. SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan model kerja profesional untuk meningkatkan kesejahteraan sosial melalui model Dharmic Professionalism, yaitu paradigma yang dapat dipraktikkan oleh masing-masing individu dengan memberikan pelayanan berdasarkan dharma yang disebut *sewa*, sehingga bekerja dengan sukacita tanpa mengeluh dan bermanfaat bagi masyarakat, karena bekerja sesuai dengan kewajiban merupakan bentuk bhakti kepada Tuhan yang disebut *svadharma*. Hasilnya adalah kesejahteraan individu dan masyarakat, yaitu *lokasamgraha*. Penelitian ini memberikan makna bahwa dengan bekerja berdasarkan dharma, pelayanan dilakukan dengan bahagia karena bekerja merupakan kewajiban untuk membantu dan melayani orang lain.

Penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan filosofi Hindu dalam dunia kerja dengan menerapkan karma yoga dalam aktivitas kerja. Kontribusi keilmuan ini diharapkan dapat dijadikan referensi secara akademis maupun dipraktikkan secara langsung. Dengan demikian, seluruh aspek kehidupan dapat menciptakan dunia kerja yang harmonis dan kondusif demi kesejahteraan bersama, bukan untuk kepentingan pribadi maupun kelompok.

Penelitian ini tentu tidak sempurna dan masih memiliki banyak keterbatasan, seperti metode yang digunakan hanya kualitatif, sehingga hasilnya tidak dapat diukur secara numerik. Penelitian ini layak dilakukan dengan metode kuantitatif, sehingga penelitian seperti ini menjadi lebih komprehensif. Selain metode penelitian, praktik dharma dalam dunia kerja juga dapat diteliti secara khusus, misalnya mencegah budaya KKN dan malapraktik dalam dunia kesehatan, serta masih banyak lagi yang dapat diteliti untuk menyempurnakan kajian Dharmic Professionalism dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alameeri, K., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., & Salloum, S. A. (2021). The Effect of Work Environment Happiness on Employee Leadership. In *Advances in Intelligent Systems and Computing*: 1261 AISC. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-58669-0\\_60](https://doi.org/10.1007/978-3-030-58669-0_60)
- Albusaidi, M. J. K., Islam, M. K., Jaaffar, A. H., & Khudari, M. (2024). Exploring the Influence of Top Management Support on the Relationship Between Workplace Deviance Dimensions and Job Satisfaction in Omani Universities. *Journal of Ecohumanism*, 3(8), 2998–3011. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i8.5794>
- Ambarnuari, M., Harsananda, H., Bagus, G., & Denpasar, S. (2022). BONEKA ARWAH (SPIRIT DOLL) PERSPEKTIF AGAMA HINDU (Vol. 13, Number 1). <https://www.youtube.com/watch?v=vFVxPPV8cuY&t=1100s>;
- Bujang, M. A. B., Kamaluddin, M. R., Mat Basir, S., Munusamy, S., & Jhee Jiow, H. (2024). Impacts of Workplace Culture on Deviant Workplace Behavior: A Systematic Review. *Sage Open*, 14(2). <https://doi.org/10.1177/21582440241247976>
- Cragg, W. (2026). Corruption and Economic Development: What Is the Relationship? In *Issues in Business Ethics* (Vol. 1). [https://doi.org/10.1007/978-3-032-00693-6\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-032-00693-6_10)
- Deswal, R., & Sheokand, K. (2026). Demystifying the secret to happiness at work: The role of inclusive leadership, despotic leadership, and job crafting. *Human Systems Management*, 45(1), 76–88. <https://doi.org/10.1177/01672533251355887>
- Dewi, N. L. P. Y., Krisnha, I. B. W., & Gunarta, I. K. (2024). MANAVA SEVA

- MADHAVA SEVA: REFLEKSI KETUHANAN DALAM TRADISI NGAYAH MASYARAKAT BALI. *Jñānasiddhānta: Jurnal Prodi Teologi Hindu STAHN Mpu Kuturan Singaraja*, 78–148.
- Ezeani, E. O. (2005). Corruption in Nigeria implication for national development. *African Renaissance*, 2(2), 22–33. <https://doi.org/10.10520/EJC10094>
- Fathima, F., Muppidi, S., & Manoharan, G. (2025). Workplace wellness: A goal for employee satisfaction-understanding workplace well-being and happiness. In *Development of Self Awareness and Wellbeing Global Learning Challenges in A Shifting Society*. <https://doi.org/10.4018/979-8-3373-0360-4.ch019>
- Frati, P., Gibelli, F., & Pomara, C. (2025). Ethical and Legal Accountability in Surgical and Forensic Medicine: A Medico-legal and Jurist Perspective. In *Medical Ethics the Surgeons Perspective*. [https://doi.org/10.1007/978-3-032-04866-0\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-032-04866-0_10)
- Goodman, M. (2024). Preserving privilege in Yucatan. In *Political Corruption A Handbook*. <https://doi.org/10.4324/9781003575658-50>
- Iavicoli, M. (2025). Professionalism. In *An Obstetrician Gynecologists Path What to Expect After an Ob Gyn Residency*. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-87098-9\\_34](https://doi.org/10.1007/978-3-031-87098-9_34)
- Johnston, M. (2005). Syndromes of corruption: Wealth, power, and democracy. In *Syndromes of Corruption Wealth Power and Democracy*. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490965>
- Kadek Widiyana, I., & Diah Indrayani, A. A. (n.d.). PENGEMBANGAN DESA WISATA BERBASIS KEARIFAN LOKAL GUNA MENINGKATKAN PENDAPATAN MASYARAKAT DALAM PERSPEKTIF EKONOMI HINDU DI DESA ADAT DUKUH PENABAN.
- Khajuria, S. (2025). Perspectives From Vedanta for Optimal Emotional Wellness Through Ethical Conduct in Organizational Settings. In *Business Management and Ethics Insights from Indian Ethos*. <https://doi.org/10.1108/978-1-83549-254-320251012>
- Kurniawan, P. S. (2016). Sintesa Unsur-Unsur Spiritualitas, Budaya dan kearifan Lokal Masyarakat Bali dalam Materi Kuliah Akuntansi Sosial dan Lingkungan. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, XIV, 74–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jpai.v14i1.11369>
- Maryati, T., Udin, U., Widodo, V., & Fiqhia, M. R. N. (2026). The Impact of Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behavior on Workplace Deviant Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Business Ethics and Leadership*, 10(1), 130–145. [https://doi.org/10.61093/bel.10\(1\).130-145.2026](https://doi.org/10.61093/bel.10(1).130-145.2026)
- McLain, K. (2019). Living the Bhagavad Gita at Gandhi's ashrams. *Religions*, 10(11). <https://doi.org/10.3390/rel10110619>
- Mehra, S. (2019). Organizational culture, climate, and workplace deviance. In *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations*. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-9996-8.ch004>
- Oshewolo, S., & Shola Olanrewaju, J. (2011). From hell: The surge of corruption in Nigeria (1999 - 2007). *Academic Leadership*, 9(1).
- Perdana, G., & Lestarini, R. (2020). REALIZING THE NEUTRALITY OF GOVERNMENT EMPLOYEES FROM POLITICAL INTERVENTION. *Hamdard Islamicus*, 43, 126–133. <https://doi.org/10.57144/hi.v43iSpecialIssue.229>

- Preda, I. C. (2024). Corruption Evolution in the Last Decade and the Impact on Public Institutions. *Springer Proceedings in Business and Economics*, 189–207. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-58437-4\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-031-58437-4_10)
- Reissner, S., & Armitage-Chan, E. (2024). Manifestations of professional identity work: an integrative review of research in professional identity formation. *Studies in Higher Education*, 49(12), 2707–2722. <https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2322093>
- Rontos, K., Salvati, L., Sioussiouras, P., & Vavouras, I. (2013). Mediterranean countries and corruption: Political, economic, and social factors. *Mediterranean Quarterly*, 24(1), 81–97. <https://doi.org/10.1215/10474552-2019015>
- Sarchielli, G. (2024). Professionalization, professional identity and socialization for the social construction of psychological professions | Professionalizzazione, identità professionale e socializzazione per la costruzione sociale di professioni psicologiche. *Psicologia Della Salute*, (2), 53–56. <https://doi.org/10.3280/PDS2024-002010>
- Sharpe, D., & Curran, V. (2011). Professional socialisation and interprofessional education. In *Sociology of Interprofessional Health Care Practice Critical Reflections and Concrete Solutions*.
- Singh, N. (2025). Working Together for the Public Good: Collective Action as a Solution Suggested in Bhagavad-gītā. *Journal of Indian Council of Philosophical Research*, 42(3), 463–480. <https://doi.org/10.1007/s40961-025-00368-1>
- Singh, S., Taruna, T., & Sharma, D. K. (2023). Identifying the antecedents and outcomes of happiness at work: A review. In *Hr Analytics in an Era of Rapid Automation*. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-8942-0.ch010>
- Sivakumar, K. S. (2025). AI Based Engineering Framework Addressing Total Quality Management Based on Workplace Management. *International Conference on Intelligent and Innovative Practices in Engineering and Management Iipem* 2025. <https://doi.org/10.1109/IIPEM65914.2025.11548504>
- Sivakumar, K. S., & Madhumita, G. (2025). Technological Impact of Spirituality on Emotional Stability of Employee Commitment with Innovative Practices. *International Conference on Intelligent and Innovative Practices in Engineering and Management Iipem* 2025. <https://doi.org/10.1109/IIPEM65914.2025.11548283>
- Srilalitha, R., & Supriya, M. V. (2019). Workplace spirituality: Insights from the Bhagavad Gita. *International Journal of Business Excellence*, 17(2), 210–229. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2019.097544>
- Sukendri, N., Nugraha, N., & Putra, A. (2023). Artha Sebagai Pemoderasi Beragama Dalam Ajaran Agama Hindu. *Jayapangus Press Jurnal Penelitian Agama Hindu*, 7(1). <https://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/JPAH>
- Tiwari, V., & Gupta, P. P. (2025). Human responsibility and universal harmony: insights from the Bhagavad Gita and Emerson. *Journal of Spirituality in Mental Health*. <https://doi.org/10.1080/19349637.2025.2603474>
- Tiwari, V., & Gupta, P. P. (2026). Navigating Life's Path: Karma, Choice, and Destiny Through the Lens of the Bhagavad Gita and the Wisdom of Ralph Waldo Emerson. *Pastoral Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s11089-025-01295-3>

- Vivanco, L., & Delgado-Bolton, R. (2016). Professionalism. In *Encyclopedia of Global Bioethics*. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-09483-0\\_353](https://doi.org/10.1007/978-3-319-09483-0_353)
- Walsh, G. (2014). Extra- and intra-organizational drivers of workplace deviance. *Service Industries Journal*, 34(14), 1134–1153. <https://doi.org/10.1080/02642069.2014.939645>
- Wedana, I. W. B. C. (2025). TEOLOGI KEMAKMURAN DALAM KITAB SARASAMUCCAYA. 16(2).