

Analisis Implementasi *Quality of Work Life* (QWL) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah

Muhammad Nasri Dini¹, Imam Makruf², Fitri Wulandari³

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said, Surakarta, Indonesia

e-mail: *1elnasri.ahmad@gmail.com 2imammakruf@gmail.com 3fitri.wulandari@iain-surakarta.ac.id

Abstract. *Islamic Education Institutions must always improve their human resources. One of them is by implementing Quality of work life. This research will analyze the implementation of Quality of work life in human resource management in schools. This article was written using qualitative methods. The data source was obtained from the results of a case study from an educational institution, SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo. The data collection methods used by the author are participatory observation, interviews and documentation. Participatory observation is observation carried out by researchers by observing and participating directly in the lives of the informants being researched. The data analysis method used is by collecting and reducing data. The conclusion of this research shows that Muhammadiyah Imam Syuhodo Middle School has tried to implement the principles of Quality of work life within its institution. Although it has not been implemented perfectly. The implication of the research above is that the implementation of Quality of Work Life at SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo can serve as a model for improving human resource management in other Islamic educational institutions.*

Keywords. *Human Resource Management; Islamic Education; Quality of work life*

Abstract. Lembaga Pendidikan Islam harus selalu meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satunya dengan mengimplementasikan *Quality of work life*. Penelitian ini akan menganalisis implementasi *Quality of work life* dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah. Penulisan artikel ini dilakukan dengan metode yang bersifat kualitatif. Sumber data didapatkan dari hasil studi kasus dari lembaga pendidikan, SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah observasi partisipatoris, wawancara dan dokumentasi. Observasi partisipatoris adalah observasi yang dilakukan peneliti dengan mengamati dan berpartisipasi langsung dengan kehidupan informan yang sedang diteliti. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan mengumpulkan dan mereduksi data. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo sudah berusaha menerapkan prinsip-prinsip *Quality of work life* di dalam lembaganya. Meskipun belum terlaksana secara sempurna. Implikasi dari riset di atas adalah bahwa penerapan *Quality of Work Life* di SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo dapat menjadi model untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam lainnya.

Kata Kunci. *Manajemen SDM; Pendidikan Islam; Quality of work life*



This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

A. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis, menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara untuk dapat bertahan hidup di lingkungan yang senantiasa berubah-ubah. Hanya perusahaan yang mampu menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas saja yang dapat bertahan hidup di lingkup global. Sudah seharusnya setiap organisasi mempunyai strategi masing-masing untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Sebagai sebuah organisasi, lembaga pendidikan Islam juga harus mengambil peran masing-masing, selain mempersiapkan peserta didik agar memiliki bekal yang cukup untuk menghadapi tantangan zaman, lembaga pendidikan Islam juga harus mengelola tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (karyawan/pegawai) untuk dapat mencapai tujuan secara optimal. Lembaga pendidikan Islam harus dapat menciptakan iklim prestatif, sehingga setiap individu yang berada di dalam lembaga tersebut senantiasa berusaha untuk membuat kemajuan dalam pribadi maupun lembaga (Entrisnasari et al., 2020). Lembaga pendidikan semakin dituntut untuk meningkatkan kualitasnya agar dapat optimal dalam melaksanakan fungsi pendidikan. Lembaga pendidikan yang kurang baik secara kualitasnya oleh masyarakat akan semakin ditinggalkan (Antariksa, 2017).

Pendidikan yang diselenggarakan dengan bermutu akan memiliki peran yang vital dalam rangka mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Karena dengan berkualitasnya sumber daya manusia maka akan memiliki pengaruh positif kepada pertumbuhan ekonomi dari suatu bangsa (Puspitasari et al., 2022). Dalam era global ini keunggulan suatu bangsa tidak dapat lagi hanya mengandalkan pada sumber daya alam semata, melainkan harus pada sumber daya manusia. Bahkan kualitas sumber daya manusia bisa dikatakan menempati kedudukan yang lebih penting dibandingkan dengan sumber daya alam. Hal ini menunjukkan bahwa, baik dalam kehidupan masyarakat maupun kehidupan organisasi, dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka kehidupan dalam masyarakat secara keseluruhan pun akan dapat meningkat pula, meskipun diterjang dengan berbagai perubahan dan persaingan yang terjadi di dalamnya (Askar, 2022).

Maka sumber daya manusia merupakan elemen utama yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi dibandingkan dengan elemen lainnya seperti modal, teknologi dan yang lainnya (Susan, 2019). Karena dengan tidak dimilikinya pegawai yang berkompeten di budangnya maka komponen yang lainnya pun tidak akan dapat berjalan dengan baik. Sebab sumber daya manusia itu sendirilah yang menggerakkan juga menggunakannya, seperti teknologi yang tak akan pernah bisa bergerak apabila tidak adanya campur tangan sumber daya manusia tersebut. Itulah sebabnya sumber daya manusia menjadi sumber utama dalam suatu organisasi dan menjadikannya suatu bidang ilmu manajemen khusus yang dikenal dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia di samping manajemen keuangan, pemasaran dan lainnya. Adapun tujuan akhir dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas dan motivasi kerja yang baik bagi pegawai, serta memastikan roda organisasi berjalan pada rel yang seharusnya (Marnis, 2008).

Salah satu instrumen yang perlu mendapat perhatian adalah para pegawai. Pegawai merupakan aset sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam mengembangkan suatu lembaga. Sumber daya manusia merupakan sumber daya

paling penting dalam memenangkan persaingan, maka salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia yaitu melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan pegawai, peningkatan pendidikan pegawai dan pemberdayaan pegawai (Wahyuningsih, 2016b). Pengembangan pegawai di suatu lembaga pendidikan perlu dilakukan agar dapat melayani peserta didik secara prima. Kegiatan pengembangan pegawai ini dapat dilakukan secara individual maupun secara kelompok (Maisyaroh, 2014).

Quality of Work Life saat ini menjadi konsep yang populer karena fokusnya pada peningkatan kesejahteraan karyawan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang terbukti meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. *Quality of work life* diartikan sebagai usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang bagus bagi pegawai untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kesempatan untuk berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan (Yusuf et al., 2022).

Quality of work life dimaknai sebagai sesuatu yang berhubungan dengan akibat pekerjaan terhadap kesejahteraan individual sebagaimana sesuatu yang berhubungan dengan peningkatan efektivitas organisasi. Komponen dari *Quality of work life* terdiri dari partisipasi pegawai, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, kesehatan lingkungan kerja, kompensasi yang layak, serta rasa kebanggaan (Awwalyah, 2018).

Penelitian Rifky Audrey Maulana (2017) memberikan kesimpulan adanya hubungan yang positif antara *Quality of work life* dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Wilayah Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. Implikasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah *Quality of work life* memiliki manfaat dalam meningkatkan kinerja guru sehingga kualitas guru dalam mengajar akan semakin baik (Maulana, 2017).

Penelitian Nining Wahyuningsih (2016) Suatu organisasi atau institusi yang berhasil menerapkan *Quality of work life* dapat dilihat dari beberapa kondisi di antaranya terdapat keterlibatan pegawai dalam bekerja sehingga dapat memberikan dan meningkatkan kepuasan kerja yang dapat memberikan kontribusi bagi organisasi yaitu meningkatnya produktivitas, tingkat ketidakhadiran yang rendah serta motivasi kerja yang tinggi (Wahyuningsih, 2016b).

Artikel ini akan membahas tentang prinsip-prinsip *Quality of work life* dalam manajemen sumber daya manusia pada sebuah lembaga pendidikan Islam, yaitu SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo Sukoharjo. SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo Sukoharjo menjadi pilihan untuk studi kasus, karena SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo Sukoharjo adalah sekolah yang memiliki keunikan dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan lembaganya.

Jika pada penelitian terdahulu sudah dijelaskan tentang manfaat *Quality of work life* dalam meningkatkan kinerja guru dan memberikan kontribusi dalam meningkatkan produktivitas pegawai, maka penelitian ini akan menganalisis pelaksanaan *Quality of work life* di sekolah. Hal ini menjadi penting untuk diteliti agar mengetahui terkait efektivitas implementasi prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan Islam. *Quality of work life* di sekolah Islam adalah topik yang relevan untuk dibahas, mengingat pentingnya pendidikan yang berkualitas dalam

lingkungan sekolah Islam. *Quality of work life* mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hidup guru, staf, dan siswa di sekolah. Kajian tersebut sangat menarik untuk dibahas mengingat pentingnya kualitas kehidupan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

B. METODE PENELITIAN

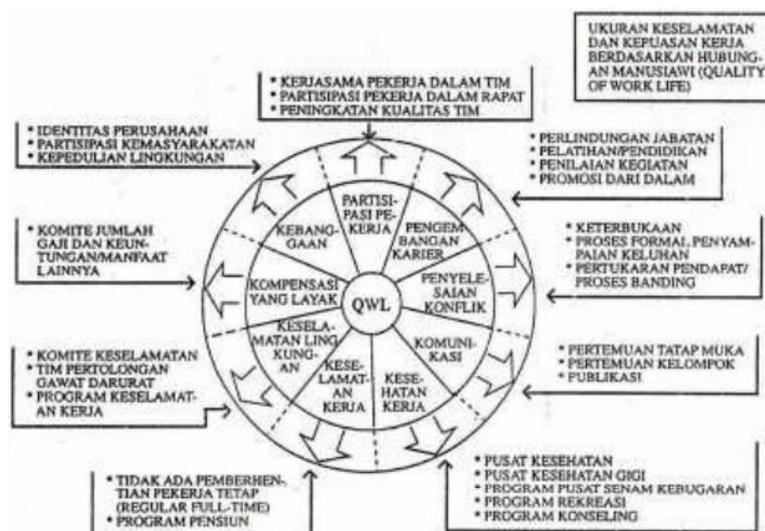
Penulisan artikel ini dilakukan dengan metode yang bersifat kualitatif dengan menggunakan data primer. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menyajikan data dalam bentuk kata-kata (tulisan) yang menjelaskan fenomena dan tidak dapat dihitung. Sedangkan data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari subjek atau objek penelitian. Pemilihan metode penelitian kualitatif dalam penyusunan artikel ini di antara alasannya adalah karena pemahaman yang mendalam terhadap sebuah permasalahan di dalam jenis penelitian kualitatif lebih ditekankan daripada mengamati masalah untuk penelitian generalisasi (Siyoto, 2015).

Sumber data didapatkan dari hasil studi kasus dari lembaga pendidikan, SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah observasi partisipatoris, wawancara dan dokumentasi. Observasi partisipatoris adalah observasi yang dilakukan peneliti dengan mengamati dan berpartisipasi langsung dengan kehidupan informan yang sedang diteliti. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan mengumpulkan dan mereduksi data.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebuah perusahaan atau lembaga sudah seharusnya bisa memberikan tempat yang layak bagi para pegawai yang ada di dalamnya mengingat kontribusi yang diberikan oleh mereka sangat penting untuk menjalankan aktivitas sehingga suatu perusahaan atau lembaga tersebut dapat sustainable (Yusuf et al., 2022). Oleh karena itu diperlukan suatu pendekatan hubungan manusiawi dengan para pegawai.

Adapun tolak ukur keselamatan dan kepuasan kerja berdasarkan hubungan manusiawi (*Quality of work life*) dapat digambarkan berikut:



Gambar 1. Tolak ukur *Quality of Work Life*

Berdasarkan gambar tersebut mempunyai makna bahwa terdapat sembilan aspek pada sumber daya manusia di lingkungan organisasi yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan. Semua aspek ini, ketika dikelola dengan baik, dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan kehidupan di sekolah Islam, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran dan perkembangan siswa serta kepuasan kerja para pendidik dan staf sekolah. Kesembilan aspek tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi yang terbuka

Pegawai sebagai sumber daya manusia memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pegawai dan disampaikan tepat waktu, dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja yang positif. Untuk itu sebuah organisasi dalam menyampaikan informasi dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pegawai, atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi organisasi, seperti bulletin, majalah dan lain-lain.

Kepala sekolah juga harus bisa menjaga pola komunikasi yang baik pula dengan masyarakat secara umum, juga kepada atasan langsung dalam bidang pendidikan, entah itu dinas terkait, atau yayasan pengelola/penyelenggara sekolah tersebut. Pemimpin yang baik adalah yang senantiasa terbuka kepada siapa pun, tidak menutup dirinya (Nasri Dini, 2020). Kualitas kepemimpinan dan manajemen di lembaga pendidikan Islam memainkan peran penting dalam menciptakan *Quality of work life* yang baik. Kepala sekolah dan staf administratif harus memiliki komitmen yang kuat terhadap pendidikan Islam dan memastikan bahwa kebijakan dan praktik di lembaga pendidikan selalu mendukung lingkungan belajar yang positif.

Implementasi poin ini di lembaga pendidikan, khususnya di SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo adalah dengan adanya tim-tim kerja atau kepanitiaan dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah. Sekolah juga selalu mengadakan koordinasi rutin antara pimpinan sekolah dengan anggotanya. Ada beberapa rapat rutin yang diprogramkan oleh sekolah, mulai dari rapat pekanan, bulanan, semesteran dan tahunan). Selain itu sekolah juga selalu melakukan rotasi terhadap posisi anggota tim kerja dan kepanitiaan yang dimiliki oleh sekolah.

2. Kesempatan pemecahan konflik

Pegawai memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik, baik konflik antar individu maupun konflik organisasi, secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja pegawai. Salah satu cara mengatasinya yaitu dengan melakukan negosiasi antara pihak-pihak yang terlibat (Wahyuningsih, 2016a). Dalam hal ini SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo memiliki aturan khusus yaitu peraturan kepegawaian.

Dalam BAB XIII dengan judul "Penyelesaian Perselisihan" Pasal 45 tentang Perselisihan disebutkan bahwa Bila timbul suatu perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dengan jalan musyawarah antar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, kedua belah pihak harus menyampaikan masalah tersebut kepada Kepala Sekolah. Apabila Kepala Sekolah belum bisa menyelesaikan masalah secara memuaskan kedua belah pihak, maka dibentuklah Tim Penengah. Tim Penengah yang dimaksud dalam

ayat 2 terdiri dari: Kepala atau Wakil Kepala Sekolah sebagai ketua. Satu orang ditunjuk oleh masing-masing Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang bersangkutan sebagai anggota. Satu orang lagi disetujui oleh kedua belah pihak yang berselisih, sebagai anggota. Keputusan yang diambil oleh Tim Penengah bersifat mengikat. Selanjutnya dalam Pasal 46 tentang Penyelesaian Melalui Persyarikatan disebutkan bahwa Bila lewat jalur yang disebut dalam pasal 45 ayat 1,2,3, di atas belum mencapai hasil yang memuaskan kedua belah pihak, maka pihak sekolah akan menyampaikan permasalahan kepada Persyarikatan. Keputusan yang diambil oleh Persyarikatan, bersifat mengikat, mutlak dan tidak dapat diganggu gugat lagi (Peraturan Khusus Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, 2022).

3. Kejelasan pengembangan karier

Pegawai memerlukan kejelasan pengembangan karier masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran untuk memangku suatu pekerjaan/jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar organisasi atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi. Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) merupakan upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi (Larasati, 2018). Di samping itu dapat ditempuh melalui penilaian karya (pelaksanaan pekerjaan) untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya dalam bekerja yang dilakukan secara objektif. Pada giliran berikutnya dapat ditempuh dengan mempromosikannya untuk memangku jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi tempatnya bekerja.

Pelatihan dan pengembangan profesional guru dan staf sekolah harus memiliki akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan dengan pendidikan Islam. Ini dapat membantu meningkatkan keterampilan mereka dalam memberikan pendidikan yang berkualitas dan juga memberikan dorongan bagi pertumbuhan karir mereka. Di SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo ada penawaran untuk menduduki jabatan tertentu saat tahun pelajaran baru. Salah satu tolok ukur seseorang bisa menduduki jabatan tertentu selain senioritasnya, juga kemampuannya dalam menduduki jabatan sebelumnya yang pernah diamanahkan kepadanya. Di antaranya bisa dilihat dari supervisi maupun penilaian kinerja.

Di sekolah ini juga ada pelatihan-pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia. Di antaranya *in house training* rutin tiap tahun yang diadakan sekolah, *In house training* insidental yang diadakan sekolah, pelatihan kurikulum rutin untuk kepala, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan guru (secara terpisah) yang diadakan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tingkat Kabupaten, Pelatihan guru bekerjasama dengan perguruan tinggi dan Pelatihan guru bekerjasama dengan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) Muhammadiyah (PCM / PDM). Dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan, sekolah memberikan subsidi studi lanjut yang diatur dalam peraturan PTK Pasal 36 tentang Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia.

Subsidi studi lanjut dibuat dengan ketentuan sebagai berikut: (a) Pendidik dan Tenaga Kependidikan tersebut memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi kepada sekolah dan persyarikatan Muhammadiyah. (b) Pendidik dan Tenaga Kependidikan tersebut telah mengabdikan di sekolah sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun tanpa

putus sampai saat pemberian subsidi studi lanjut. (c) Besarnya subsidi studi lanjut disesuaikan dengan kemampuan keuangan sekolah. (d) Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang mendapatkan subsidi studi lanjut tidak diperkenankan keluar atau pindah tugas dari sekolah setelah selesai studi lanjutnya, lama waktu pengabdian diatur tersendiri. (e) Apabila Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang mendapatkan subsidi studi lanjut keluar dan atau pindah tugas dari sekolah sebelum berakhirnya masa perjanjian studi lanjut maka wajib mengembalikan semua subsidi yang telah diterima dari sekolah. (f) Subsidi diberikan kepada Pendidik dan Tenaga Kependidikan hanya 1 (satu) kali selama Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang bersangkutan melaksanakan studi lanjut.

Semua Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang mendapatkan tugas mengikuti program peningkatan kualitas sumber daya manusia wajib melaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan yang diprogramkan oleh sekolah dan persyarikatan (Peraturan Khusus Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, 2022). Lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi kompetisi yang semakin kompleks yang dapat berubah secara cepat dan semakin kompetitif, setiap saat dan juga di masa mendatang memerlukan sejumlah pendidik yang mampu mengantisipasinya. Kebutuhan itu dapat diatasi dengan menyediakan beasiswa/ikatan dinas bagi para pendidik sebagai pendukung upayanya dalam meningkatkan pendidikannya (Nurmasari, 2015).

4. Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan

Pegawai perlu diikut sertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing (Wahyuningsih, 2016b). Untuk itu organisasi perlu melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikut sertakan pegawai dalam rangka memikirkan langkah-langkah yang akan ditempuh. Di samping itu pula dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pertemuan-pertemuan, yang tidak sekedar dipergunakan untuk menyampaikan perintah-perintah dan informasi, tetapi juga untuk memperoleh masukan dan mendengarkan saran-saran/pendapat pegawai. Keputusan dapat diambil dengan cara berdiskusi, meyakinkan, dan kemudian mungkin dengan cara kompromi di antara para anggota organisasi (Sari, 2007). Karena manajemen dalam arti yang lebih luas yaitu kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang diawali dengan proses perencanaan, pengambilan keputusan merupakan rangkaian dalam proses perencanaan ini (Khoeriyah, 2022).

Dalam hal ini SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo biasa menyelenggarakan rapat sesuai dengan tupoksi masing masing. Di antaranya yaitu rapat khusus pimpinan yang terdiri dari kepala sekolah dan pada wakil kepala sekolah. Kemudian ada rapat-rapat khusus sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Di mana dalam setiap rapat tersebut pasti ada masukan dan saran-saran dari anggota rapat.

5. Pembinaan dan pengembangan *sense of belonging*

Pegawai perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempat bekerja termasuk pada pekerjaan atau jabatannya (Yusuf et al., 2022). Untuk keperluan itu organisasi berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga pegawai pada organisasi. SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo sudah melaksanakan hal ini dalam bentuk yang sederhana di antaranya

melalui logo atau lambang, kalender, jaket almamater, dan lain-lain. Di samping itu rasa bangga juga dapat dikembangkan melalui partisipasi terhadap kehidupan berbangsa dan bernegara dengan mengikut sertakan pegawai, kepedulian terhadap masalah-masalah lingkungan sekitar dengan menggunakan identitas sekolah atau atas nama sekolah.

6. Kompensasi yang adil

Pegawai harus memperoleh kompensasi yang adil / wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan system dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung yang kompetitif dan dapat mensejahterakan kehidupan pegawai sesuai posisi / jabatannya di organisasi dan status social ekonominya di masyarakat. Hal ini juga sudah diatur oleh sekolah dalam peraturan PTK Bab VII Tentang Penggajian Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. Dalam peraturan tersebut di atur tentang gaji pokok dan kenaikannya secara berkala setiap tahun. Juga adanya tunjangan-tunjangan yang diterima oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

Selain gaji dan tunjangan, SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo juga memberlakukan adanya dana pension bagi guru yang purna tugas dan subsidi bagi anak atau adik yang menempuh pendidikan di sekolah tersebut (Peraturan Khusus Pendidik Dan Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo Tahun Pelajaran 2022/2023, 2022). Penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi dan kontribusi guru, staf, dan siswa dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Selain penghargaan dalam bentuk materi, penghargaan juga dapat berupa pujian, penghargaan formal, atau kesempatan pengembangan lebih lanjut.

7. Keamanan lingkungan kerja

Pegawai memerlukan keamanan lingkungan kerja. Keamanan pekerjaan (*job security*) diartikan sebagai keamanan dalam pekerjaan seorang pegawai. Lingkungan kerja yang aman akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Syariffudin & Parma, 2020). Untuk itu organisasi berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman. Beberapa usaha yang dapat dilakukan antara lain dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pegawai terutama dari segi fisik/jasmaniah. Dengan kata lain organisasi memiliki program keamanan kerja yang dapat dilaksanakan bagi semua pegawainya.

Implementasi hal ini di SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo yaitu dengan mengoptimalkan kinerja dari bagian sarana dan prasarana. Di mana sekolah memastikan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia dan digunakan di sekolah masih layak dan aman untuk dipakai baik oleh guru maupun oleh siswa. Fasilitas fisik yang memadai dan lingkungan belajar yang aman dan nyaman penting untuk menciptakan *Quality of work life* yang baik di sekolah Islam. Ketersediaan ruang kelas yang memadai, perpustakaan, laboratorium sains, area olahraga, serta fasilitas pendukung lainnya yang dapat mempengaruhi pengalaman belajar siswa dan kualitas kerja guru juga diperhatikan, meskipun belum secara maksimal.

8. Jaminan rasa aman

Pegawai memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu organisasi berusaha menghindari pemberhentian sementara para pegawai, menjadikannya sebagai pekerja tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan pegawai mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun. Jaminan kelangsungan pekerjaan melibatkan beberapa aspek yang berkontribusi pada rasa aman pegawai (Yusuf et al., 2022). Beberapa faktor yang mempengaruhi rasa aman dalam pekerjaan termasuk: (1) Stabilitas pekerjaan: Pegawai menginginkan jaminan bahwa pekerjaan mereka tidak akan terancam oleh perubahan organisasi yang tidak terduga, seperti pengurangan tenaga kerja atau restrukturisasi perusahaan. (2) Kontrak kerja: Kontrak kerja yang jelas dan adil memberikan kepastian tentang tugas, tanggung jawab, dan hak-hak pegawai. Kontrak kerja yang stabil dan memadai membantu menciptakan rasa aman. (3) Kebijakan kepegawaian: Kebijakan perusahaan yang adil dan konsisten dalam hal promosi, kenaikan gaji, dan penghargaan lainnya memberikan jaminan bahwa pegawai akan dihargai dan diperlakukan secara adil berdasarkan kinerja mereka. (4) Lingkungan kerja yang stabil: Kondisi organisasional yang stabil, termasuk struktur organisasi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan kebijakan yang konsisten, membantu menciptakan rasa aman bagi pegawai.

Hal ini juga diatur dalam peraturan kepegawaian. Bahwa SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo mengenal adanya cuti dalam tanggungan, di mana pegawai tersebut masih mendapatkan gaji dari sekolah, maupun cuti di luar tanggungan yang tidak digaji oleh sekolah. Pada bagian sebelumnya juga sudah disampaikan jika sekolah ini mengenal adanya pension. Artinya pegawai akan mendapatkan dana pension jika sudah purna tugas dari sekolah. Rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaan sangat penting karena dapat mengurangi stres dan kekhawatiran yang berkaitan dengan ketidakpastian pekerjaan. Ini dapat membantu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas pegawai, serta membangun ikatan jangka panjang antara pegawai dan organisasi.

9. Pemeliharaan dan jaminan Kesehatan

Pegawai memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatan fisik agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Jika organisasi memperhatikan kesehatan kerja pegawai maka yang berkaitan dengan stress kerja dapat diminimisasi sehingga mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja (Nissa & Amalia, 2018). Untuk itu organisasi dapat mendirikan dan menyelenggarakan Pusat kesehatan yang mencakup pelayanan kesehatan pegawai dan perawatan gigi, menyelenggarakan kegiatan olah raga seperti senam, serta adanya Program rekreasi dan Program konseling / penyuluhan bagi para pegawai.

Dalam hal kesehatan SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo mempunyai fasilitas klinik yang dapat digunakan tidak hanya oleh guru tapi juga siswa. Selain itu sekolah juga bekerja sama dengan fasilitas kesehatan yang rutin memeberikan penyuluhan kesehatan. Dalam hal ini keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi juga perlu dijaga. Menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah aspek penting dalam *Quality of work life*. Guru dan staf sekolah perlu memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan bersantai agar dapat menjaga kesejahteraan fisik

dan mental mereka. Pengaturan beban kerja yang wajar dan fleksibilitas dalam jadwal dapat membantu mencapai keseimbangan tersebut. Maka sekolah pun juga secara rutin mengadakan kegiatan refreasing yang dikemas dalam study tour atau yang semacamnya agar pembelajaran tidak membosankan karena hanya dilakukan di dalam ruang kelas saja.

D. KESIMPULAN

Suatu organisasi atau institusi yang berhasil menerapkan *Quality of work life* dapat dilihat dari beberapa kondisi di antaranya terdapat keterlibatan pegawai dalam bekerja sehingga dapat memberikan dan meningkatkan kepuasan kerja yang dapat memberikan kontribusi bagi organisasi yaitu meningkatnya produktivitas, tingkat ketidakhadiran yang rendah serta motivasi kerja yang tinggi. SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo sudah berusaha menerapkan prinsip-prinsip *Quality of work life* di dalam lembaganya. Meskipun belum terlaksana secara sempurna. Implikasi dari riset di atas adalah bahwa penerapan *Quality of Work Life* di SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo dapat menjadi model untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam lainnya.

Karena untuk dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik perlu adanya kerja sama dengan berbagai pihak, diantaranya unsur pimpinan harus dapat mempunyai komunikasi yang baik dengan para pegawai. Dengan adanya komunikasi yang baik diharapkan dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memberi rangsangan atau memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas, membina suatu kerja sama (team work), melibatkan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan bidang tugas masing-masing, memberikan penghargaan kepada pegawai dan lain-lain.

REFERENSI

- Antariksa, W. F. (2017). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Madrasah: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 10(1), 47-55.
- Askar, D. S. (2022). Analysis Of Human Resources In Elementary School Using The Stages Of Patton Analysis. *EDUCAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 101-120.
- Awwalyah, F. (2018). Penerapan *Quality of Work Life (QWL)* pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Puduarta Insani Kantor Cabang UIN-SU, 2018. [UIN Sumatera Utara]. <http://repository.uinsu.ac.id/6267/>
- Entrisnasari, F. V., Puspitasari, F. F., & Supriyanto, S. (2020). Implementasi Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Al-Qur'an. *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 25(2), 210-225. <https://doi.org/10.24090/insania.v25i2.4185>
- Khoeriyah, U. (2022). Pengelolaan Program Tahfizh dalam Pembentukan Karakter Peserta didik di MI Negeri 11 Boyolali. *Quality*, 10(1), 23. <https://doi.org/10.21043/quality.v10i1.13572>
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Deepublish* (p. 225). <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://bpsdm.kemendagri.go.id/Assets/Uploads/laporan/08e2466add709bf7ba726c5999bc093e.pdf&ved=2ahUKEwiy8O3OzK73AhU34nMBHclsAp4QFnoECBcQAQ&usg=AOvVaw2Zeep6Ba7TA1aJrOVuQdGk>

- Maisyaroh. (2014). Pengembangan Staf Di Lembaga Pendidikan. *Manajemen Pendidikan*, 24(4), 274–281. <http://elqorni>.
- Marnis, P. &. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Maulana, R. A. (2017). Hubungan Antara Quality of Work Life dengan Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administratif Jakarta Timur. *Diponegoro Journal of Accounting*, 2(1), 2–6. <http://i-lib.ugm.ac.id/jurnal/download.php?dataId=2227>
- Nasri Dini, M. (2020). Educational leadership from a philosophical and Islamic perspective. *ATTARBIYAH: Journal of Islamic Culture and Education*, 5(2), 105–121. <https://doi.org/10.18326/attarbiyah.v5i2.105-121>
- Nissa, U. N., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 69–77. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.946>
- Nurmasari. (2015). Peranan penting perencanaan dan pengembangan karier. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(2), 268–281. <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://jurnal.uir.ac.id/index.php/PUB/article/download/917/612>
- Puspitasari, F. F., Hamidah, T., & Rofiq, A. (2022). Manajemen Keuangan Lembaga Pendidikan Islam (Studi Tafsir Al-Mizan: M. Husain Tabataba'i). *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 12(1), 66–75. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v12i1.10910>
- Sari, E. (2007). *Seri Manajemen Organisasi: Buku 2 Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi: Mengoptimalkan Peran Komunikasi Dalam Perubahan Organisasi*.
- Siyoto, D. S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Syariffudin, M., & Parma, I. P. G. (2020). Dampak Lingkungan Kerja serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Kinerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 148–154. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/download/27396/pdf>
- Peraturan Khusus Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Pub. L. No. 112/Kep/III.AU/F/2022 (2022).
- Peraturan Khusus Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah Imam Syuhodo Tahun Pelajaran 2022/2023, Pub. L. No. 112/Kep/III.AU/F/2022 (2022).
- Wahyuningsih, N. (2016a). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Holistik*, 1(1), 109–122.
- Wahyuningsih, N. (2016b). Peranan Quality of Work Life Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Neo-Bis*, 9(2), 279–292.
- Yusuf, M., Nugroho, A. G., & Latifah, L. (2022). Peran Quality of Work Life Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 2(2), 8. <https://doi.org/10.31602/jmpd.v2i2.7337>