



ELSE (Elementary  
School Education  
Journal)



This is an open access article  
under the [Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0  
International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

**OPEN ACCESS**

**e-ISSN 2597-4122**

**(Online)**

**p-ISSN 2581-1800**

**(Print)**

**\*Correspondence:**

Purwanto

[pur1topacitan@gmail.com](mailto:pur1topacitan@gmail.com)

**Received:** 31-05-2023

**Accepted:** 24-04-2024

**Published:** 26-04-2024

**DOI**

<http://dx.doi.org/10.30651/else.v8i1.18692>

# IMPLEMENTASI QUALITY OF WORK LIFE DI SDIT MUHAMMADIYAH AL-KAUTSAR

**Purwanto<sup>1</sup>, Toto Suharto<sup>2</sup>, Eka Danik Prahastiwi<sup>1</sup>**

*Institut Studi Islam Muhammadiyah Pacitan<sup>1</sup>*

*UIN Raden Mas Said Surakarta<sup>2</sup>*

## **Abstrak**

Keberhasilan pengelola dalam mewujudkan keinginan-keinginan individu SDM akan menjadi sarana setiap individu bekerja maksimal untuk mewujudkan tujuan lembaga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa itu manajemen Quality of Work Life dan bagaimana implementasinya di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura.. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif adalah cara analisis yang cenderung menggunakan kata-kata untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena atau data yang diperoleh. Lokasi penelitian ini adalah di SDIT Muhammadiyah Al Kautsar. Metode dan teknik pengumpulan data menggunakan field research (studi lapangan). Metode pengumpulan data dengan cara dokumentasi, wawancara dan observasi lapangan. Data yang diperoleh dari sumber tersebut selanjutnya dianalisis secara kualitatif deskriptif. Quality of work life adalah usaha yang dilakukan pengelola lembaga dalam memenuhi segala keinginan dan kebutuhan karyawan supaya terus berkembang, loyal kepada lembaga dan mau dengan senang hati bekerja keras mencapai tujuan lembaga. Implementasi kualitas kehidupan kerja di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura adalah dengan memberikan berbagai fasilitas sebagai berikut: 1) Pengembangan kompetensi. 2) Penyelesaian konflik. 3) Komunikasi dengan baik. 4) Memberikan jaminan kesehatan kerja. 5) Mengatur keamanan kerja. 6) Kompensasi yang layak dan apresiasi.

**Kata Kunci:** quality of work life, SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura

## **Abstract**

Success of managers in realizing the wishes of individual HR will be a means for each individual to work optimally to realize the goals of the institution. The purpose of this research is to find out what Quality of Work Life management is and how it is implemented at SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura. The method used is descriptive qualitative. Qualitative descriptive analysis is a method of analysis that tends to use words to describe and explain the phenomena or data obtained. The location of this research is SDIT Muhammadiyah Al Kautsar. Methods and techniques of data collection using field research (field study). Methods of data collection by way of documentation, interviews and field observations. The data obtained from these sources were then analyzed qualitatively descriptively. Quality of work life is the effort made by institutional managers to fulfill all the wishes and needs of employees so that they continue to develop, are loyal to the institution and are happy to work hard to achieve the goals of the institution. The implementation of the quality of work life at SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura is by providing various facilities as follows: 1) Competency development. 2) Conflict resolution. 3) Good communication. 4) Provide occupational health insurance. 5) Set work security. 6) Appropriate compensation and appreciation.

**Keywords:** quality of work life, SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. (Angga & Iskandar, 2022). Setiap individu yang beraktifitas dalam satu organisasi tentu saja didasari motif tertentu, baik yang bersifat individu maupun bersama. Pengelola organisasi pendidikan harus mampu menangkap motif-motif sumber daya manusia pendidikan yang menjadi anggotanya. Menjadikannya sebagai sebuah target yang berusaha untuk dicapai bersama. Keberhasilan pengelola dalam mewujudkan keinginan-keinginan individu SDM akan menjadi sarana setiap individu bekerja maksimal untuk mewujudkan tujuan lembaga (Hamdani et al., 2022).

*Quality of work life* dapat diartikan secara sempit sebagai teknik manajemen yang mencakup tentang gugus kendali mutu, kekayaan karyawan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan kelompok karyawan, upaya organisasi dalam memelihara kesehatan mental para karyawan, hubungan industrial yang harmonis, serta manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional (Hariyanti & Prahastiwi, 2021)

*Quality of Work Life* (QWL) merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, tentu di dalamnya termasuk organisasi pendidikan. (Hariyanti & Prahastiwi, 2021) menyatakan kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan dimana mereka menginginkan rasa aman, kepuasan dan kesempatan sebagai layaknya manusia. Oleh sebab itu para pemimpin selalu berupaya untuk menyikapi dengan baik aspek-aspek dari QWL dengan tujuan agar setiap anggotanya memiliki produktivitas yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan bersama (Waldan, 2018).

SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar yang di rancang secara terpadu ini diharapkan dapat menjadi pioneer pendidikan dasar yang mampu menyiapkan anak yang berilmu dan memiliki

akhlak yang mulia khususnya di daerah Kartasura. Sekolah Dasar yang dapat meletakkan dasar – dasar pendidikan pada anak – anak yang nantinya akan melahirkan generasi yang sholeh, cerdas, kreatif, inovatif, mandiri dan berakhlak mulia sehingga bisa menjawab tantangan zaman (Danik, 2023)

SDIT Muhammadiyah Al-kautsar Kartasura merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang masih muda namun memiliki prestasi akademik dan non kademaik yang sangat bagus, serta perkembangan sarana dan prasana yang sangat pesat (Prahastiwi & Wahyuningsih, 2022) Sekolah ini menjadi salah satu sekolah yang banyak diminati di wilayah Kartasura dan sekitarnya. Minat dan antusias warga terhadap SDIT Muhammadiyah Al-kautsar Kartasura dapat dilihat secara seksama. Terbukti input peserta didik dari tahun ke tahun semakin meningkat.

SDIT Muhammadiyah Al Kautsar Gumpang Kartasura telah meraih kurang lebih 50 kejuaraan di tahun 2015, diantaranya Juara 1 Ujian Sekolah (US) Sekolah Swasta se-Kabupaten Sukoharjo tahun pelajaran 2014–2015, Juara 1 GWK Internasional Taekwondo Championship (Tahun 2015), Juara Umum Lomba MAPSI Tingkat Kecamatan dan Kabupaten, Tilawah (Juara I se-Kab. Sukoharjo 2015), Taekwondo (Juara Umum Tk. Nasional di Bali Th. 2015), Tapak Suci Putra Muhammadiyah (Juara Umum se-Eks Karisedenan Ska), Komputer (Juara I se-Kabupaten Th. 2015), Khot & Kaligrafi (Juara I Tk. Kab Skh), Taekwondo (Juara 2 Kab. Sukoharjo 2015), Karate Kelas Kata Putri (Juara 3 Kab. Sukoharjo 2015), Karate Kelas Kata Putra (Juara 3 Kab. Sukoharjo 2015), Karate Kelas Komite Putri (Juara 3 Kab. Sukoharjo 2015), Pantomin (Juara 3 se-Kecamatan Kartasura), Pencak Silat (Juara I Putra Kelas C UNS Open se-Jateng Tahun 2015 2015), Pencak Silat (Juara I Putra Kelas D UNS Open se-Jateng Tahun 2015 2015), Pencak Silat (Juara II Putri Kelas C UNS Open se-Jateng Tahun 2015), Kaligrafi Putri (Juara 1 kejuaraan MAPSI tingkat Kecamatan), Macapat Putri (Juara 1 kejuaraan MAPSI tingkat Kecamatan), dan lain sebagainya.

Selain karena prestasi akademis dan non akademis SDIT Muhammadiyah Al-kautsar Kartasura mampu memberikan lebih banyak pelajaran agama dan penerapan pendidikan karakter kepada siswa-siswinya. Pendidikan agama dan karakter itulah yang akan menjadi pondasi anak dan membentuk karakter penerapan pendidikan karakter anak mengingat kemajuan zaman di Indonesia semakin kesini banyak ditemukan pelanggaran-pelanggaran etika dan moral (Prahastiwi & Wahyuningsih, 2022). Sekolah ini mempunyai visi menyiapkan generasi yang unggul dalam keimanan dan ketaqwaan (IMTAK) dan berprestasi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), serta berkarakter Islami (Danik Prahastiwi et al., 2021)

Kelebihan dan daya tarik terbesar yang dimiliki SDIT Muhammadiyah Al-kautsar Kartasura adalah *life long service* (Pelayanan seumur hidup/jangka panjang). Maksud dari *life long service* (Pelayanan seumur hidup/jangka panjang) adalah sekolah masih membuka pelayanan pendidikan terhadap siswa yang sudah lulus. Pihak sekolah masih mengontrol, memperhatikan, menasihati dan masih ikut membantu pihak orang tua dalam mendidik putra putrinya. Melalui pemberian perhatian-perhatian khusus pada anak yang memiliki potensi ini peserta didik merasa diperhatikan, dipedulikan dan memiliki tempat untuk menyalurkan minat bakatnya sesuai dengan apa yang mereka miliki. Wali murid juga merasakan memiliki rekan atau penyambung tangan yang tepat dalam mendidik putra putri mereka. Program-program kegiatan yang dilaksanakan di SDIT Muhammadiyah Al-kautsar Kartasura dinyatakan sebagai sumber pendidikan yang peduli terhadap pada perkembangan karakter peserta didiknya.

Kelebihan-kelebihan yang dimiliki SDIT Muhammadiyah Al-kautsar Kartasura tersebut tidak lain karena adanya sosok yang inspiratif berperan atas kemajuan dan kesuksesan sekolah. Kepala Sekolah dan tenaga pendidik adalah tim solid yang berperan atas kemajuan dan kesuksesan SDIT Muhammadiyah Alkautsar Kartasura. Tanpa adanya kerjasama tim yang

solid dan kerja keras dari semua warga sekolah peningkatan mutu sekolah tidak akan terwujud. Dengan memiliki pemimpin atau leader yang bertanggung jawab dan berkarakter kuat yaitu seorang Kepala Sekolah, tim yang berada di sekolah tersebut tidak bisa dapat bekerja dengan maksimal dan optimal.

Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa itu manajemen Quality of Work Life dan bagaimana implementasinya di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian lapangan (Field Research). Dengan pendekatan kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif sebagai penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah Bogdan dan Taylor dalam (Amir Hamzah, 2019)

Penelitian ini mengikuti serangkaian langkah metodologis yang terstruktur untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang implementasi Quality of Work Life (QWL) di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura. Berikut adalah alur penelitian yang diikuti dalam penelitian ini:

Pertama, penelitian dimulai dengan mengidentifikasi lokasi penelitian di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar, yang terletak di Jl. Cendana II Rt 03 Rw 03, GUMPANG, Kec. Kartasura, Kab. Sukoharjo Prov. Jawa Tengah. Identifikasi ini menjadi landasan untuk menyusun strategi pengumpulan data.

Kedua, teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga pendekatan utama, yaitu dokumentasi, wawancara, dan observasi. Pengaksesan alamat web resmi sekolah

memberikan data latar belakang dan informasi formal. Wawancara langsung dengan pihak terkait, seperti guru, karyawan, dan tenaga kependidikan, memberikan pemahaman mendalam tentang implementasi QWL. Observasi langsung di lingkungan sekolah menjadi cara untuk mengamati praktik QWL secara nyata.

Ketiga, data yang diperoleh dari sumber-sumber tersebut dianalisis secara kualitatif deskriptif. Pengelompokan dan klasifikasi data dilakukan berdasarkan pokok permasalahan setiap bab, memastikan bahwa setiap aspek dari implementasi QWL tercakup.

Keempat, hasil pengumpulan dan analisis data diolah secara sistematis. Data dianalisis untuk mengeksplorasi hubungan antarvariabel dan memahami implikasi dari setiap temuan. Pola pemantapan isi setiap data dan informasi digunakan untuk merumuskan temuan secara komprehensif.

Kelima, proses penyajian dimulai setelah melalui tahap pengumpulan, pengolahan, dan perumusan data. Laporan penelitian disusun secara sistematis, memaparkan temuan dan analisis dengan jelas, dan didukung oleh temuan-temuan konkret dari dokumentasi, wawancara, dan observasi.

Melalui alur penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang holistik dan mendalam tentang bagaimana implementasi QWL di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura berkontribusi terhadap kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan tersebut

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penggunaan istilah kualitas kehidupan kerja pertama kalinya diperkenalkan dalam Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, dan mendapat perhatian setelah United Auto Workers dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk melakukan perbaikan dan pengembangan sistem kerja dalam organisasi perusahaan. Penerapan kualitas kehidupan kerja pada waktu

itu dijabarkan dalam beberapa unsur pokok berupa: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karir, penghasilan dan nasib karyawan dalam pekerjaan. Istilah kualitas kehidupan kerja pada awalnya dicanangkan untuk mengkonstruksi suatu rumusan yang menjelaskan bahwa setiap proses yang diputuskan manajemen perusahaan merupakan suatu tanggapan atas permasalahan yang merupakan keinginan dan harapan para tenaga kerja, hal tersebut dilakukan dengan membahas masalah dan menginteraksikan pandangan perusahaan dan karyawan ke tujuan yang sama, yaitu peningkatan kinerja perusahaan.

Quality Of Work Life diartikan sebagai kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja (Ari Wibowo, 2017) merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dalam komitmen individu karyawan dengan respek pada kehidupan kerja di tempat kerja, dengan demikian organisasi akan dapat mencapai tujuan.

Menurut (Ari Wibowo, 2017) bahwa program QWL memiliki empat sasaran umum yaitu: (1) mencoba menciptakan organisasi yang lebih demokratis dimana setiap orang memiliki suara yang lebih besar terhadap sesuatu yang mempengaruhi kehidupan, (2) mencoba memberikan andil imbalan finansial dari organisasi sehingga setiap orang mendapatkan manfaat dari kerja sama yang lebih besar terhadap sesuatu yang mempengaruhi kehidupannya, (3) mencoba mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak pekerja, (4) mencoba meningkatkan pengembangan individu dengan menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

*Quality of work life* merupakan suatu konsep yang makin populer pada suatu organisasi yang ingin maju. (Waldan, 2018). *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 karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, kesehatan lingkungan kerja, kompensasi yang layak, serta rasa kebanggaan.

Kehidupan kerja adalah suatu program yang diciptakan atau perlakuan perusahaan terhadap karyawannya, untuk mendapatkan kinerja yang terbaik dari karyawan tersebut, program tersebut merupakan cara pandang perusahaan untuk mensejahterakan karyawannya (Waldan, 2018), mengetahui betapa pentingnya kinerja karyawan tersebut bagi perusahaan, untuk itu perusahaan berusaha memberikan iklim yang baik menurut perspektif karyawan misalnya dari terciptanya rasa aman, nyaman, kompensasi yang layak, kebebasan kesempatan dan berkembang dalam berkarir, pada akhirnya perusahaan akan mencapai tujuan juga sasarannya.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Quality of work life adalah usaha yang dilakukan pengelola lembaga dalam memenuhi segala keinginan dan kebutuhan karyawan supaya terus berkembang, loyal kepada lembaga dan mau dengan senang hati bekerja keras mencapai tujuan lembaga antara lain:

1. Tujuan: Fadliatun Awwalyah menjelaskan bahwa memperbaiki kondisi kerja (terutama dari perspektif karyawan) dan efektivitas organisasi lebih besar. Situasi yang seimbang antara perusahaan dan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas karyawan. Pengurangan mankirnya karyawan, rendahnya karyawan yang pindah/keluar dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berkontribusi pada kemampuan organisasi untuk merekrut karyawan berkualitas dan juga meningkatkan perusahaan menjadi lebih kompetitif
2. Faktor Pendukung: Berkenaan dengan hal (Naufalia et al., 2022) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi kualitas

kehidupan kerja, meliputi; (1) supervisi, (2) desain pekerjaan, (3) upah dan tunjangan yang mencukupi, (4) kondisi kerja, dan yang ke (5) menurut (Waldan, 2018) adalah pelatihan teknis untuk memberikan kesempatan pengembangan potensi dan kemampuan tenaga kerja. Kualitas kehidupan kerja memiliki empat kerangka implementator sebagai ukuran dilaksanakannya konsep kualitas kehidupan kerja dalam suatu perusahaan, yang meliputi.

3. Kondusif lingkungan kerja: Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, dan dapat mempengaruhi dirinya serta pekerjaannya saat bekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dinilai cukup kondusif bila manusia di dalamnya mampu menjaga suasana kerja, aspek penunjang kerja, kebersihan dan keamanan serta iklim kerja yang baik.
4. Kompensasi (Gaji dan insentif): Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi financial secara langsung terdiri dari pembayaran yang diterima dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Kebijakan tentang kompensasi merupakan hal penting karena menjadi bagian dari alat motivasi yang menumbuhkan kemauan seseorang untuk menjadi tenaga kerja di suatu perusahaan. Selain itu kompensasi mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat, sehingga dapat mendukung terciptanya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.
5. Partisipasi karyawan: Partisipasi karyawan yakni adanya kesempatan bagi karyawan untuk turut terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap

pekerjaan, juga didalamnya kesempatan karyawan untuk merancang dan menyusun rencana kerja serta desain pekerjaannya.

6. Restrukturisasi kerja: Restrukturisasi kerja secara alami yang dilakukan karyawan dan sistem kerja yang diterapkan mencakup aspek pengawasan, pengendalian, ketetapan tentang aturan kerja terutama prosedur operasional sebagai acuan pengembangan kemampuan karyawan. Hal itu dapat dikatakan bahwa restrukturisasi dirancang untuk menciptakan karyawan yang interdependensi sehingga akan tumbuh sikap solidaritas yang baik, dan kerjasama tim yang baik.
7. Pengukuran: (Rosidin & Andriani, 2022) mengemukakan beberapa aspek untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja pada karyawan sebagai bagian dari performan manajemen perusahaan, yang meliputi.
8. Memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman Karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori sick environmental (building) meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarana dan jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.  
Desain pekerjaan
9. (Waldan, 2018) menjelaskan bahwa perencanaan kerja disusun secara sistematis untuk memudahkan karyawan menyelesaikan setiap tugas kerja dengan suasana yang aman, kondusif, dan memiliki respek atas apa tugas yang diselesaikan, serta menjadikan tugasnya berharga, serta berarti dalam pengalaman hidup karyawan.

Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (*training*), pemahaman nilai (*value*) pekerjaan, desain kerja sebagai pertimbangan

untuk penyelesaian tugas (*reason for effort*), dan atribusi diri (*internal locus of control*), mengambil hikmah atas kegagalan.

- ✓ Penghargaan kerja  
Yakni karyawan mendapat kesempatan untuk membangun atau meningkatkan performance sehingga akan berusaha menghindari kegagalan (*value*), berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga (*demonstrating one's worth*), dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial (*social comparison*) dalam mencapai hasil atau prestasi dalam pekerjaan.
- ✓ Integrasi sosial  
Merupakan upaya perusahaan menciptakan suatu bentuk hubungan yang interaktif antar karyawan di lingkungan kerjanya.
- ✓ Konstitusionalisme  
Komponen ini berisi tentang hak yang dimiliki karyawan, berupa kebebasan berekspresi, diskusi dan menjalankan norma serta keyakinan karyawan, dan berhubungan orang lain.
- ✓ Ruang hidup pegawai  
Hubungan antara sesama karyawan dan juga antara karyawan dan manajemen dalam organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non-materi (kejiwaan, spiritual).
- ✓ Relevansi sosial  
Komponen ini merupakan bentuk implementasi yang dapat diukur dan diamati dari sikap karyawan, yang menunjukkan rasa bangga terhadap pekerjaan, perusahaan memiliki citra yang baik di masyarakat, menjalankan tanggung jawab sosial (*corporate social responsibility*), dan kebijakan sumber daya manusia yang etis.
- ✓ Implementasi Manajemen Quality of Work Life di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura  
SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura dengan segala prestasi dan kemajuan yang sudah dicapai tersebut tentu adalah hasil dari kerja keras seluruh warga sekolah, dalam hal ini adalah pimpinan, guru dan seluruh karyawan. Kesiapan seluruh sumber daya

manusia sekolah yang mau dan siap bekerja keras untuk kemajuan lembaga sudah barang tentu dilatarbelakangi karena mereka juga mendapat timbal balik yang setimpal. Mereka mendapat fasilitas dan kualitas kehidupan kerja yang baik. Berikut adalah implementasi QWL di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura.

- ✓ Pengembangan kompetensi  
Tenaga kependidikan sangat perlu untuk terus mengupgrade kompetensinya, sehingga mampu memberikan kontribusi lebih dalam mendidik generasi kedepan. Hal inilah yang dipahami oleh pengelola SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura yang kemudian diwujudkan dengan memberikan kesempatan yang kepada SDMnya untuk mengupgrade kompetensinya dengan beberapa program berikut:
- ✓ Pelatihan rutin Sabtu pekan terakhir  
Kegiatan ini dilaksanakan secara rutin untuk seluruh guru dan karyawan. Sebagai pemateri kadang diisi oleh guru internal dan kadang dari pengurus ranting Muhammadiyah kartasura. Penguatan pemahaman keislaman merupakan tujuan utama dari kegiatan ini sekaligus sebagai sarana menciptakan kondisi lingkungan kerja yang jauh dari perilaku-perilaku tercela.
- ✓ Pelatihan insidental  
Dimulai dari peristiwa pandemi sebagai dampak covid 19 kemaren, sangat banyak peyelenggara berbagai macam pelatihan secara online. Hal ini banyak dimanfaatkan oleh pihak sekolah untuk peningkatan kompetensi SDM yang ada dengan mengikutkan mereka pada berbagai kegiatan pelatihan-pelatihan tersebut.
- ✓ Study lanjut  
Memberikan fasilitas study lanjut yaitu mengambil program pasca sarjana atau pendidikan magister adalah salah satu bentuk pengembangan yang dilakukan pengelola SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura dalam meningkatkan kompetensi SDMnya.

#### ✓ Penyelesaian Konflik

Diantara konsekuensi yang hampir pasti terjadi dalam kehidupan berorganisasi adalah munculnya konflik. Pembinaan keislaman dalam kegiatan sekolah dan program Muhammadiyah di masyarakat.

#### ✓ Silaturahmi keluarga besar

Yaitu berkunjung dan bersilaturahmi ke salah satu warga sekolah yang dilakukan minimal satu tahun dua kali. Kegiatan ini bertujuan untuk lebih mengenal keluarga besar SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar. Lebih dekat lagi dan bertambah akrab.

#### ✓ Outbond guru dan karyawan

Selalu dalam kegiatan sekolah yang seolah tidak ada habisnya kadang juga berakibat munculnya rasa bosan, dan ini sesuatu yang manusiawi. Hal ini tentu tidak baik efeknya bagi lembaga apabila dibiarkan. Outbond SDM sebagai usaha sekolah untuk tetap menjaga kesegaran dan semangat kerja. Sekaligus menguatkan keakraban dan kebersamaan seluruh SDM sekolah.

Kunjungan untuk keluarga yang dalam musibah. Dalam realita kehidupan bersama, pasti ada kondisi dimana anggota organisasi mendapat musibah atau ujian. Bisa sakit, kecelakaan, meninggal anggota keluarganya atau yang lainnya. Komunikasi yang baik, saling menghormati, dan bahkan mendahulukan hak orang lain tentu akan menjadikan lingkungan kerja sangat nyaman. Maka dalam hal ini, untuk menciptakan iklim komunikasi yang baik dan kondusif SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura berpegang kepada konsep adab Islami.

Mengromati yang lebih tua, menyayangi yang lebih muda. Nabi Muhammad saw mengajari kita supaya kita menghormati yang lebih tua dan menyayangi yang lebih muda. Nabi saw bersabda

*لَيْسَ مِنَّا مَنْ لَمْ يَرْحَمْ صَغِيرَنَا وَيُقَرِّ كَبِيرَنَا*

Dari Ibnu Abbas ra, dari Rasulullah saw, beliau berkata: "Bukan termasuk golongan kami orang yang tidak menyayangi yang

lebih kecil, dan tidak menghormati yang lebih tua". (HR Ahmad, at-Tirmidzi, dan Ibnu Hibban)

Ini termasuk kunci berkomunikasi dalam Islam yang akan menciptakan iklim komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja. Bersikap profesional, Islam mengajarkan umatnya untuk melakukan yang terbaik dalam setiap amalnya. Rasulullah s.a.w. bersabda:

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقِنَهُ

"Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional". (HR. Thabrani & Baihaqi).

Bekerjasama dalam kebaikan ,Bertolong-menolong dalam kebaikan adalah perintah Allah sabagaimana tolong menolong dalam perbuatan dosa adalah larangan Allah swt. Allah swt berfirman,

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ  
وَالْعَدْوَانِ ۗ وَإِنِ اللّٰهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya. (QS. Al Maidah: 2)

Ini adalah asas yang sangat penting dalam kehidupan bersama. Yang mana kebaikan dan kebenaran yang menjadi penyatu dan landasan bekerjasama. Ini pasti akan membawa kepada kemaslahatan bersama.

Kesehatan Kerja, kesehatan merupakan kebutuhan pokok manusia. Menjaga kesehatan harus menjadi hal yang betul-betul diperhatikan oleh masing-masing individu maupun lembaga. Pengecekan kesehatan secara berkala. Ini dilakukan oleh Usaha Kesehatan Sekolah atau UKS antara lain, cek tensi tekanan darah, gula darah, kolestrol dll. Ini bertujuan supaya kesehatan SDM terkontrol dan supaya masing-masing memiliki perhatian dengan kesehatannya.

Pemberian suplemen kesehatan, selain dengan pengecekan berkala, usaha sekolah untuk pelayanan kesehatan SDM adalah dengan pemberian suplemen kesehatan, seperti madu, minyak zaitun, vitamin dan lain-lain. Seluruh SDM dengan status kepegawaian fullday mendapat fasilitas BPJS Kesehatan.(Naufalia et al., 2022) Biasa berobat terhitung mahal. Adanya fasilitas BPJS Kesehatan akan sangat memberikan rasa ketenangan kepada warga sekolah ketika sakit.

Keamanan Kerja, rasa aman akan menjadikan orang tenang dalam bekerja. Tenang dalam bekerja akan menjadikan setiap individu maksimal dalam bekerja. Kebijakan sesuai pedoman kepegawaian. Aturan kepegawaian sudah diatur oleh aturan pengurus yang kemudian dijadikan sebagai pedoman.

Peringatan secara lisan,apabila terjadi sesuatu yang menyalahi aturan kepegawaian maka langkah pertama yang dilakukan pengelola adalah dengan komunikasi tertutup sebagai langkang menegur, mengarahkan dan memberikan bimbingan.

Surat peringatan,surat peningatan atau SP adalah langkah berikutnya yang dilakukan pengelola atas pelanggaran yang terjadi. Skorsing,pemberhentian sementara waktu sebagai tindakan teguran yang lebih keras yang diharapkan bagi yang bersangkutan segera melakukan perbaikan. Pemberhentian, ketika berbagai langkang yang sudah disebutkan diatas dilakukan, tetapi tidak ada pebaikan maka langkang yang terakhirpun ditetapkan, yaitu pemberhentian.

Kompensasi Layak, apa yang diberikan lembaga kepada SDMnya akan sangat mempengaruhi apa yang akan diberikan SDM kepada lembaga. Gaji sesuai kebijakan pengurus, pengelola SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura sudah berusaha memberikan penghargaan SDMnya dalam bentuk gaji yang layak yaitu melebihi UMR kota Sukoharjo.

Apresiasi guru berprestasi, sebagai bentuk penghargaan sekaligus motivasi kepada seluruh SDM yang ada dibuatlah apresiasi kepada guru yang berprestasi. Apresiasi ini diberikan kepada guru yang mampu menunjukkan prestasi dalam bentuk perlombaan guru, berinovasi dalam pembelajaran maupun keberhasilan guru dalam pendampingan lomba siswa.

Apresiasi kinerja berdasarkan raport guru, kebijakan lain yang dilakukan pengelola untuk memberikan penghargaan atas sumbangsih SDM terhadap lembaga adalah dalam bentuk apresiasi berdasarkan raport kinerja guru yang dilaksanakan setiap akhir tahun.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan seperti yang terjadi di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura. Setiap individu di organisasi memiliki motif tertentu yang mendasari aktivitas mereka, baik secara individu maupun bersama. Quality of Work Life (QWL) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam sebuah organisasi. QWL mencakup berbagai aspek, seperti gugus kendali mutu, perkayaan karyawan, kesehatan mental, hubungan industrial, dan manajemen partisipatif. Implementasi QWL di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura terlihat dari upaya pengembangan kompetensi, penyelesaian konflik, komunikasi yang baik, sikap profesional, dan kerjasama dalam kebaikan.

Melalui pendekatan kualitatif dengan metode penelitian lapangan, penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam implementasi QWL di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura. Data dikumpulkan melalui dokumentasi, wawancara, dan observasi, kemudian dianalisis secara deskriptif untuk memahami berbagai aspek implementasi QWL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura berhasil menerapkan QWL melalui berbagai kegiatan

seperti pelatihan, pembinaan keislaman, silaturahmi, outbond, dan penanganan konflik. Langkah-langkah ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, implementasi QWL di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura menjadi salah satu faktor penting dalam kesuksesan lembaga pendidikan tersebut dalam mencapai visi dan misinya untuk menyiapkan generasi yang unggul dalam keimanan, ilmu pengetahuan, teknologi, dan berkarakter Islami.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angga, A., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5295–5301. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2918>
- Ari Wibowo, S. (2017). Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Kulonprogo D.I Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(1), 84–96. <https://doi.org/10.18196/bti.81085>
- Danik, P. (2023). PENERAPAN METODE MURAJA'AH SEBAGAI UPAYA UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN HAFALAN SURAH PENDEK DI SEKOLAH DASAR. 7. <https://journal.um-surabaya.ac.id/pgsd/article/view/13495>
- Danik Prahastiwi, E., Tias Aorta, D., & Wahyuningsih, D. (2021). Bergesernya Pola Interaksi Sosial Keagamaan Islam Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 5(2), 109.
- Dr. Amir Hamzah, M. . (2019). *Metode Penelitian Kualitatif (Rekonstruksi Pemikiran Dasar serta Contoh Penerapan pada Ilmu Pendidikan, Sosial dan Humaniora)* (1). CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Hamdani, M. K., Prahastiwi, E., & Skill, S. (2022). ORGANISASI MAHASISWA ISIMU PACITAN DALAM. 3(1), 64–71.
- Hariyanti, H., & Prahastiwi, E. D. (2021).

- Perubahan Dan Perkembangan Organisasi, Stress Serta Hubungannya Dengan Kinerja Guru Paud. *TAJDID: Jurnal Pemikiran ...*, 5(2), 150–160.  
<http://ejournal.iaimbima.ac.id/index.php/tajdid/article/download/667/486>
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114–120.  
<https://doi.org/10.47065/jtear.v2i4.281>
- Prahastiwi, E. D., & Wahyuningsih, D. (2022). *Peran Masjid Dalam Pendidikan Ahlak (Studi Kasus di Masjid Besar Baitus Shomad Tegalombo Pacitan)*. 2, 253–262.
- Rosidin, R., & Andriani, F. (2022). Literature Analysis of Tafsir Tarbawiy (Qur'anic Educational Interpretation) from Paul Ricoeur's Hermeneutic Perspective and Its Relevance as A Source of Islamic Education. *Suhuf*, 15(1), 175–196.  
<https://doi.org/10.22548/shf.v15i1.705>
- Waldan, R. (2018). Quality of Work Life sebagai solusi peningkatan kinerja karyawan dalam. *Jurnal Dakwah*, 11(1), 29–50.