

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA; SUATU TINJAUAN LITERATUR DAN PANDANGAN DALAM KONSEP ISLAM

Arrafiqur Rahman

Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian

Email: rf9185@gmail.com

Abstrak

Sebagai sebuah hasil dari konferensi buruh internasional pertama di New York tahun 1972, konsep tentang kualitas kehidupan kerja telah menjadi topik yang terus dibicarakan dalam literatur ilmu manajemen. Banyak kajian menyatakan kualitas kehidupan kerja merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan dalam organisasi, maka oleh karena itu, kajian ini bertujuan untuk mengurai dan menyimpulkan konsep tentang kualitas kehidupan kerja serta menjelaskan pandangan dari perspektif Islam. Oleh karena tulisan ini merupakan sebuah kajian literatur, maka kajian ini menggunakan metode studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan mereview artikel baik dalam bentuk jurnal ilmiah dan makalah juga studi pustaka buku-buku dengan sumber-sumber yang dipandang akurat dan dapat dipercaya. Teknik penelusuran studi kepustakaan dilakukan baik secara online juga secara kunjungan buku perpustakaan. Hasil kajian menyimpulkan bahwa: 1). Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang berbicara tentang kesejahteraan dan kebahagiaan hidup karyawan dalam bekerja, 2). Dalam konsep Islam kualitas kehidupan kerja dapat dilihat dari aspek: a). Adanya pemenuhan kebutuhan hidup secara wajar, dengan transparan dan adil, b). Adanya solidaritas sosial, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja serta tunjangan pensiun, c). Adanya pengembangan kompetensi dan pelatihan, d). Adanya hubungan kemanusiaan yang baik dalam organisasi antara sesama karyawan juga antara karyawan dan manajemen organisasi.

PENDAHULUAN

Bagaimana cara mempertahankan manusia dalam organisasi dengan baik? Mungkin, pertanyaan ini akan sering muncul bagi para pimpinan organisasi, karena mereka akan senantiasa mengharapkan karyawan mereka adalah orang-orang yang mempunyai kinerja yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi, prestasi yang tinggi, mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, kesetiaan atau loyalitas yang tinggi, dan lain sebagainya sehingga dengan semua itu organisasi dapat mencapai kesuksesannya.

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life /QWL*) adalah salah satu isu penting untuk menjawab pertanyaan itu. Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu cara yang paling baik dalam menarik dan mempertahankan karyawan dan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dalam organisasi (Salmani, 2005; Farjad, 2013). Kualitas kehidupan kerja adalah salah satu topik yang sangat penting dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dan pembangunan organisasi selain isu etika dan kepuasan kerja dalam beberapa tahun belakangan ini (Moghimi, Kazemi & Samiie, 2012).

Telah disetujui secara umum bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu isu penting dalam setiap organisasi (Sarina Muhamad Noor & Mohamad Adli Abdullah, 2012). Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu alasan terkait kinerja, absensi, stress, keluarnya

karyawan dari organisasi, efektifitas organisasional dan komitmen organisasi (Sirgy, dkk., 2001; Wilson, dkk., 2004; Penny & Joanne, 2013). Kualitas kehidupan kerja juga merupakan hal penting dalam kinerja organisasi dan motivasi kerja karyawan (Gupta & Sharma, 2011; Kanten & Sadullah, 2012).

Kualitas kehidupan kerja saat ini dipandang sebagai dimensi penting dari kualitas hidup. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi sangat penting bagi organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan (Boonrod, 2009; Kanten & Sadullah, 2012). Ketika organisasi menawarkan kualitas kehidupan kerja kepada karyawan mereka, itu adalah pertanda yang baik untuk meningkatkan imej dalam menarik dan mempertahankan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat menawarkan lingkungan kerja yang sesuai kepada karyawan dan pada akhirnya karyawan akan mempunyai komitmen yang tinggi dan organisasi dapat pula mengurangi biaya karena adanya tekanan yang tinggi (Sarina Muhamad Noor & Mohamad Adli Abdullah, 2012).

Greenhaus, sejak 1987 telah mengemukakan bahwa *QWL* berkaitan dengan kepuasan karyawan dan perilaku yang berkaitan dengan karyawanan. Setelah karyawan mengalami kenikmatan dalam bekerja di sebuah organisasi, mereka akan merasa puas dan mempengaruhi komitmen mereka dalam tugas sehari-hari. Selain itu, *QWL* juga mempunyai pengaruh yang signifikan kepada masyarakat. Seorang karyawan yang bahagia akan mengalami perasaan positif dan perasaan ini dilakukan untuk keluarga dan masyarakat (Bagtasos, 2011; Sarina Muhamad Noor & Mohamad Adli Abdullah, 2012).

Greenberg dan Baron (1997) juga percaya bahwa *QWL* merupakan salah satu elemen yang menyumbang terhadap kemajuan organisasi karena *QWL* akan mampu memberikan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan, serta meningkatnya tingkat tanggungjawab dan komitmen karyawan.

Mengingat pentingnya pemahaman konsep serta penerapan kualitas kehidupan kerja dilingkungan organisasi tersebut, maka oleh karena itu, tulisan ini berusaha untuk menguraikan konsep tentang kualitas kehidupan kerja tersebut, menguraikan alur perkembangan pemahaman dan penerapan praktek konsep tersebut dan menguraikan pula pandangan konsep kualitas kehidupan kerja tersebut berdasarkan dalam perspektif Islam, sehingga dengan demikian tulisan ini diharapkan dapat memperluas wawasan para pimpinan organisasi ketika mungkin berencana akan menerapkan *QWL* atau sebagai evaluasi atas penerapan konsep *QWL* yang telah dilakukan dalam organisasinya. Selain itu, tulisan ini juga memperluas literatur tentang *QWL*, terutama menganalisis dan memberikan rangkuman konsep *QWL* atas banyak artikel yang membahasnya, juga memberikan perluasan dengan membahas konsep *QWL* dari perspektif Islam.

METODE KAJIAN

Tulisan ini merupakan sebuah kajian literatur tentang konsep kualitas kehidupan kerja. Untuk itu penulis menggunakan metode studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan mereview artikel baik dalam bentuk jurnal ilmiah dan makalah dan juga studi pustaka buku-buku yang membahas tentang kualitas kehidupan kerja dengan sumber-sumber yang dipandang akurat dan dapat dipercaya. Teknik penelusuran studi kepustakaan dilakukan baik secara online juga secara kunjungan buku perpustakaan. Secara online penulis menggunakan media penelusuran web www.google.com untuk mencari artikel berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, selain itu penulis juga secara khusus menelusuri artikel menggunakan media jurnal elektronik lainnya

seperti : *proquest, emerald dan science direct* sebagai media jurnal internasional yang mempublikasikan artikel ilmiah yang dapat dipercaya. Hasil penelusuran literatur atas artikel ilmiah tersebut selanjutnya dipelajari dan dianalisis dengan membuat kesimpulan kajian literatur tentang konsep kualitas kehidupan kerja.

PEMBAHASAN

Sejarah awal dan pengertian kualitas kehidupan kerja

Konsep kualitas kehidupan kerja pada awalnya lahir tahun 1972 sejak terjadinya revolusi industri dan juga terbentuknya serikat kerja. Serikat kerja mengadakan konferensi buruh internasional pertama dan menghasilkan sebuah konsep kualitas kehidupan kerja (Ryan, 1995; Golkar, 2013). Konsep tersebut mengarahkan perhatian organisasi agar memberikan pandangan yang baik tentang manusia yang ada didalamnya bertujuan untuk menyebarkan pemahaman secara teori dan praktek bagaimana membuat kondisi yang baik bagi kehidupan kerja manusia (Ryan, 1995; Penny & Joanne, 2013).

Pertama kali konsep kualitas kehidupan kerja ini muncul, belum memberikan banyak aplikasi yang baik dalam setiap organisasi, akan tetapi baru mendapat perhatian setelah United Auto Workers dan General Motor mengambil inisiatif untuk mengaplikasikan kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja. Kualitas kehidupan kerja pertama kalinya diterapkan untuk merumuskan bahwa setiap proses awal yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan pekerja mereka, hal itu diwujudkan dengan mendiskusikan persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan (Arifin, 2012).

Sebuah definisi tertua *QWL* ditemukan dalam literatur adalah definisi oleh Suttle (1977) yang mengemukakan *QWL* sebagai sejauh mana anggota organisasi dapat memenuhi kebutuhan pribadi dasar melalui pengalaman mereka ditempat kerja. Selanjutnya, American Society of Training and Development (1979) memandang *QWL* sebagai sejauh mana pekerja dapat memenuhi kepentingan pribadi dan juga pekerjaan mereka.

Pandangan lain mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen. Berkaitan sebagai filsafat manajemen, Siagian (1995) menyatakan bahwa *QWL* menekankan pada beberapa hal, yaitu : 1). *QWL* merupakan program yang kompetitif dan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan. 2). *QWL* memperhitungkan tuntutan peraturan perundang-undangan seperti ketentuan yang mengatur tindakan yang diskriminan, perlakuan karyawan dengan cara-cara yang manusiawi, dan ketentuan tentang system imbalan upah minimum. 3). *QWL* mengakui keberadaan serikat karyawan dalam organisasi dan berbagai perannya memperjuangkan kepentingan para karyawan termasuk dalam hal upah dan gaji, keselamatan kerja dan penyelesaian pertikaian perburuhan berdasarkan berbagai ketentuan normative dan berlaku di suatu wilayah negara tertentu. 4). *QWL* menekankan pentingnya manajemen yang manusiawi, yang pada hakekatnya berarti penampilan gaya manajemen yang demokratis termasuk penyediaan yang simpatik 5). Dalam peningkatan *QWL*, kekayaan karyawan merupakan bagian integral yang penting. 6). *QWL* mencakup pengertian tentang pentingnya tanggung jawab sosial dari pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap para karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan secara etis.

Namun demikian tulisan Attewell & Rule, 1984, Kandasamy & Ancheri, 2009, juga Penny & Joanne, 2013) menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah konsep

yang luas, untuk itu tidak ada definisi yang dapat disetujui secara umum. Tetapi, untuk memudahkan memahaminya, kualitas kehidupan kerja dapat dipandang dalam dua maksud : *Pertama*, bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan perusahaan. Contohnya: kekayaan kerja, penyediaan yang demokratis, keterlibatan karyawan dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang *kedua* menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne dalam Arifin, 1999).

Jika diperhatikan satu persatu pandangan para pakar tentang kualitas kehidupan kerja, pandangan berikut ini mengarahkan kualitas kehidupan pada hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Seperti pandangan Luthans (1995) mengemukakan konsep kualitas kehidupan kerja sebagai pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Pandangan Luthans diatas hampir sama dengan pandangan Hackman dan Oldham (1980) yang menjelaskan QWL sebagai lingkungan kerja yang menguntungkan yang mendukung dan mempromosikan kepuasan dengan menyediakan karyawan dengan imbalan, keamanan kerja dan peluang pertumbuhan karir. Begitu juga Chan & Einstein (1990) juga menjelaskan bahwa QWL mencerminkan sebagai kepedulian terhadap pengalaman orang-orang di tempat kerja, hubungan mereka dengan orang lain, lingkungan kerja dan efektivitas mereka pada karyawan.

Dessler (2003) memandang kualitas kehidupan kerja agak berbeda yaitu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat adanya perlakuan yang fair, adil, dan suportif terhadap para pegawai, kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh, kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya, kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan karyawanan mereka.

Berbeda lagi dengan pandangan Saklani (2004) mengemukakan kualitas kehidupan kerja merupakan kualitas harapan manusia dari interaksi mereka dalam hubungan antara karyawan dan organisasi. Pandangan ini searah dengan pemikiran Schemerhorn, Hunt, & Obsorn (2005) yang mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja. Salmani (2003) juga menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah reaksi karyawan berkaitan dengan pekerjaan mereka, terutama tentang hasil individu dalam konteks pekerjaan dan kesehatan mental, harapan dari pekerjaan dan bagaimana meningkatkan pemenuhan kebutuhan individu.

Ames (1992) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan merupakan evaluasi kognitif dari seluruh rangkaian proses kerja yang memiliki *goal orientation*, atau mengandung pengertian sebagai keyakinan yang mengarah pada *different way of approaching, engaging in, and responding to achievement situation*. *Goal orientation* bisa dijadikan standar seseorang dalam mengukur dan mengevaluasi kemampuan dan kesuksesannya dan memberikan keyakinan dan motivasi terhadap atribusi dan afeksi, sehingga memunculkan nilai-nilai kualitas bagi dirinya sendiri dan dapat dinilai oleh lingkungannya (*performance appraisal*).

Dalam kajian literatur Xhakollari (2013) dijelaskan secara historis beberapa definisi populer tentang kualitas kehidupan kerja dari beberapa pakar yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1 : Definisi-definisi kualitas kehidupan kerja

Tahun	Author	Konsep Kualitas Kehidupan Kerja	Sumber
1977	Suttle	<i>Is the extent to which members of the labor organization are able to satisfy important personal needs through their experience at work</i> (adalah sejauh mana anggota organisasi buruh dapat memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman mereka di tempat kerja).	Kalia, 2006, p. 430
	American Society of training and development	<i>Is the extent to which employees are able to meet their important personal and at work</i> (adalah sejauh mana karyawan mampu memenuhi kepentingan pribadi dan pekerjaan).	Geet, Deshpande & Deshpande, 2009, p. 212
1980	Frederick	<i>The degree to which members of the labor organization are able to satisfy important personal needs through their experience in the organization</i> (tingkat dimana anggota organisasi buruh dapat memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman mereka dalam organisasi).	Frederick, 2002, p. 272
1987	Beukema	<i>The degree to which employees are able to actively shape their work in accordance with their options, interest and needs</i> (sejauh mana karyawan dapat secara aktif membentuk pekerjaan mereka sesuai pilihan mereka, kepentingan dan kebutuhan).	Weert, Dulmen & Bengsin, 2008, p. 90
1990	Kieman dan Knutson	<i>It refer to the level of individual satisfaction with the role of his/her relationship with the tasks in the workplace</i> (mengacu pada tingkat kepuasan individu dengan peraturan yang berhubungan dengan tugas di tempat kerja).	Schalock & College, 1997, p. 64-65
1995	Wagner III dan Hollenback	<i>The degree to which the work and members of an organization facilitate the completion of important personal needs and interest</i> (sejauh mana pekerjaan dan anggota organisasi memfasilitasi pemenuhan kebutuhan pribadi yang penting dan kepentingan lainnya).	Wagner III & Hollenbeck, 1995.
1998	Lau dan May	<i>Conditions and favorable working environment that support and promote employee satisfaction by providing employees bonuses, job security and opportunities for growth</i> (kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan yang mendukung dan menciptakan kepuasan kerja dengan memberikan bonus karyawan, keamanan kerja dan peluang untuk berkembang).	Lau & May, 1998, p. 213
2001	Khosrowpour	<i>Represents the fulfillment of human needs at work. A high degree of consistency between job characteristics (duties) and a limited group of human needs (including health and the social profiles) can improve both the quality working life and the profitability and efficiency of the system</i> (merupakan pemenuhan kebutuhan manusia di tempat kerja. Keadaan yang tinggi dan konsisten antara karakteristik pekerjaan dan kelompok terbatas kebutuhan manusia yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan keuntungan serta efisiensi sistem).	Khosrowpour, 2001, p. 378

2001	Sirgy, Efraty, Siegel dan Lee	<i>Employee satisfaction with a range of needs through resources, activities, and outcome arising from participations in the workplace</i> (kepuasan karyawan dengan berbagai kebutuhan melalui sumber daya, aktivitas dan hasil yang timbul dari partisipasi di tempat kerja).	Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee 2001, p. 242
2010	Pizam	<i>Is related to the issues of rewarding or enjoyable time spent in the work environment</i> (terkait dengan isu-isu menguntungkan atau menyenangkan dari waktu yang dihabiskan dalam lingkungan kerja).	Pizam, 2010, p. 551

Berdasarkan definisi-definisi pakar pada tabel diatas, kualitas kehidupan kerja pada dasarnya dapat disimpulkan sebagai konsep yang berbicara tentang tiga hal : 1). Pemenuhan kebutuhan pribadi karyawan, 2). Adanya kewenangan dalam menetapkan pekerjaan, dan 3). Adanya kepuasan dalam lingkungan dan pekerjaan karyawan. Dari ketiga hal tersebut dapat dimaknai bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebagai konsep yang berbicara tentang kesejahteraan hidup karyawan dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja berarti bahwa sejauhmana organisasi memperhatikan kondisi kesejahteraan hidup para karyawan dalam lingkungan tempat mereka bekerja.

Selain definisi-definisi diatas, ditemukan juga pandangan Mirkamali (2003) yang menjelaskan definisi kualitas kehidupan kerja sebagai hal yang memberikan karyawan suatu kesempatan untuk menetapkan keputusan berkaitan dengan produk atau jasa atau juga dalam hal menciptakan efektifitas ditempat kerja. Hal ini hampir serupa dengan pandangan Cascio (1998) yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan peluang yang diberikan kepada karyawan dalam menetapkan keputusan tentang karyawanan mereka dan desain tempat kerja.

Danna & Giffin (1999) memandang bahwa kualitas kehidupan kerja tidak hanya mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan karyawanan seperti kepuasan kerja terhadap gaji yang adil, kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja tetapi juga faktor yang berkaitan dengan kebahagiaan hidup dan kesejahteraan hidup seseorang.

Rivai (2009) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, dan karyawanan yang menarik, menantang dan memberikan penghargaan yang memadai. Selanjutnya dijelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada karyawan untuk mempengaruhi karyawanan mereka dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektifitas perusahaan secara keseluruhan.

Benar seperti yang ungkapkan oleh Attewell & Rule (1984), Kandasamy & Ancheri (2009), Penny & Joanne (2013) bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah konsep yang luas, untuk itu tidak ada definisi yang disetujui secara umum. Banyak ragam pandangan para peneliti tentang kualitas kehidupan kerja, namun demikian penulis menyimpulkan bahwa definisi-definisi diatas pada dasarnya berbicara tentang keseluruhan kesejahteraan dan kebahagiaan hidup karyawan ditempat kerjanya. Apa yang dibicarakan dari sekian banyak definisi diatas adalah bahwa kualitas kehidupan kerja 1). Adanya pemenuhan kebutuhan yang penting bagi karyawan 2). Adanya perlakuan yang manusiawi terhadap karyawan dalam karyawanan, termasuk memberikan adanya kewenangan dan partisipasi dalam menetapkan karyawanan, 3). Adanya

kepuasan bagi karyawan dalam karyawanan dan juga adanya dimensi sosial yang tercipta dalam lingkungan kerja.

Komponen Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja pertama kalinya diaplikasikan untuk merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka (Arifin, 2012).

Tiga perbedaan pendekatan tentang kualitas kehidupan kerja diidentifikasi secara umum dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Pada era *scientific management* kualitas kehidupan kerja didasarkan pada faktor ekstrinsik dari karyawanan seperti : gaji, keamanan dan kebersihan, dan keuntungan berwujud lainnya di tempat kerja. Pada pendekatan hubungan kemanusiaan yang memandang penghargaan ekstrinsik merupakan hal yang penting, namun juga faktor intrinsik dari karyawanan seperti : otonomi, tantangan dan konten tugas merupakan kunci penting dalam produktivitas dan efisiensi. Sedangkan pada pendekatan yang berorientasi tugas, memberikan fokus pada unsur penghargaan baik ekstrinsik ataupun intrinsik (Moghimi, Kazemi & Samiie, 2013).

Werther & Davis (1996) menegaskan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu adanya penyediaan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji yang layak, dan adanya tantangan serta pemberian penghargaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

John & Louis (1997) mengemukakan beberapa aspek untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja pada karyawan sebagai bagian dari performan manajemen perusahaan, yang meliputi.

1. Manajemen partisipatif (*participatory of management*), yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan.
2. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health & work environment*). 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.
3. Desain karyawanan. Pekerjaan di desain untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa yang dilakukan, serta menjadi berharga dan memiliki arti bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Desain pekerjaan memiliki spesifikasi, yaitu; *Skill variety*, yaitu karyawan lebih ditekankan pada keahliannya, yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu karyawanan; *Task identity*, yaitu karyawan melakukan pekerjaan secara bertahap sesuai prosedur kerja; *Task significance*, yaitu pekerjaan dipandang sebagai suatu hal yang penting bagi kehidupan bagi pekerjaan orang lain; *Autonomy*, yaitu karyawan memiliki keleluasaan untuk dapat mempertanggungjawabkan rancangan pekerjaan sampai pada hasil pekerjaan; dan *Feedback*, yaitu karyawan memperoleh umpan balik informasi mengenai kinerjanya.
4. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*), yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (*training*), pemahaman nilai (*value*) pekerjaan, disain kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (*reason for effort*), dan atribusi diri (*internal locus of control*), mengambil hikmah atas kegagalan.
5. Penghargaan kerja (*working reward*), 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.

Ada 3 (tiga) indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Cascio (1992) dan tiga indikator tersebut adalah *sistem imbalan yang inovatif*, artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja. Kemudian *Lingkungan kerja*, artinya tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketiganya adalah *Restrukturisasi kerja*, yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

Dalam kajian literatur Xhakollari (2013) dijelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki makna yang berbeda pada ciri populasi tertentu, untuk itu secara historis dijelaskan perbedaan pandangan komponen tentang kualitas kehidupan kerja dalam tabel berikut :

Tabel 2: Perbedaan pandangan komponen kualitas kehidupan kerja

Tahun	Author	Dimensi QWL	Sumber
1973	Walton	<i>Safe and environment and healthy workplace, the opportunity to use and develop human capacities, future opportunities for growth and security, the integration of work and life, participation and work design</i>	Walton, 1973, p. 15
1976	Glasier	<i>Job security, good working conditions, adequate and fair competations</i>	Islam, 2011, p. 344
1979	Guest	<i>Economics reward, safety working conditions, organizational and interpersonal relationships and inner meaning in one's life</i>	Guest, 1979, p. 76-77
1980	Baumgartel	<i>Safety at work, wage aquality, individualism and democracy in the workplace</i>	Baumgartel, 1980, p. 247
1984	Mirvis & Lawler	<i>Safe working environment, fair wages, fair employment opportunities and opportunities for advancement</i>	Mirvis & Lawler, 1984, p. 197-212
1984	Straw & Heckscher	<i>Safety at work, the best reward systems, higher wage, opportunity for growth and among other participating groups</i>	Ahmadi & salavati, 2012, p. 236
1995	Guillory & Galindo	<i>Opportunity for creativity, self-motivation, self-management, pride in work, organizational involvement, loyalty and self-actualization</i>	Guillory & Galindo, 1995, p. 21

Berdasarkan tabel diatas, komponen kualitas kehidupan kerja pada dasarnya dapat disimpulkan dalam beberapa hal : 1). Adanya kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja, 2).

Adanya pengembangan kompetensi diri, 3). Adanya pertimbangan sosial dalam pekerjaan, 4). Adanya otoritas dalam mendesain pekerjaan.

Su-Li (2008) juga menjelaskan beberapa perbedaan tentang komponen kualitas kehidupan kerja sebagai berikut :

Tabel 3: Perbedaan pandangan komponen kualitas kehidupan kerja

Peneliti	Indikator Kualitas Kehidupan Kerja
Walton (1975)	<i>1. Fair and enough payment (of salary and allowances); 2. Safety and healthy work conditions; 3. Providing growth opportunity and continuous security; 4. Lawfulness in organization; 5. Balance between work and other life aspects; 6. Significant social aids and cooperation; 7. Social cohesion in work; 8. development of human capabilities</i>
Stein (1983)	<i>1. Independence and autonomy; 2. Being outstanding and important; 3. Property and belongingness; 4. Development and progress; 5. outside rewards</i>
Levine, Taylor & Davis(1984)	<i>1. Esteem and confidence to staffs' capabilities by directors; 2. Work change; 3. Work challenge; 4. Future development comes from current work; 5. Self-esteem; 6. Cohesion and interference of work and life; 7. Share of work in enhance of society</i>
Cai Hui-ru (1994)	<i>1. Quality of life: compensation of services, welfare, work security, work support; 2. Social quality: relationship with superior, colleagues, and clients; 3. Growth quality: participation management, rise, individual growth, self-esteem, work features</i>
Jia Ha wee (2003)	<i>1. Need to surveillance; 2. Need to eagerness and desire; 3. Need to belongingness; 4. need to self</i>
Chen Jia-Sheng, Fan Jing-Li (2000)	<i>1. Work environment; 2. Salary and allowances; 3. Welfare; 4. Rise; 5. Work nature; 6. Training and development; 7. Style of superior leadership; 8. Participation of colleagues; 9. Organization face; 10. Communications; 11. Organizational rules; 12. Organizational culture and atmosphere; 13. work time and work pressure</i>
Qing Tao, Peng Tian-Yu & Lou Jian (2007)	<i>1. Work duties: work independence, importance of duties, work feedback, work importance; 2. organizational environment: team spirit, interpersonal relations, management style; 3. social psychology, psychic and social support, mutual esteem, social picture of organization, economical situation</i>

Berdasarkan tabel diatas, komponen kualitas kehidupan kerja dapat disimpulkan dalam tiga hal saja, yaitu 1). Adanya kualitas dalam kehidupan pekerjaan, 2). Adanya kualitas sosial, dan 3). Adanya kualitas dalam pengembangan diri. Kesemua hal tersebut memperjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai hal yang berbicara tentang keseluruhan kesejahteraan dan kebahagiaan hidup para perkerja dalam lingkungan pekerjaannya.

Gray & Smeltzer (1989) dalam hasil kajiannya mengidentifikasi delapan faktor komponen kualitas kehidupan kerja, yaitu : 1). *Adequacy in compentation*, 2). *Safe and healthy working conditions*, 3). *Immediate opportunity to use and develop human capacities*, 4). *Opportunity for continued growth and security*, 5). *Social integration in the work organizations*, 6). *Constitutionalism*, 7). *Balance of work and life*, 8). *Social relevance of work life*.

Mengacu pada pandangan konsep kualitas kehidupan kerja oleh Sirgy, dkk (2001) Martha, dkk (2013) menjelaskan bahwa salah satu konsep kualitas kehidupan kerja didasarkan pada konsep hirarki kebutuhan oleh Maslow, selanjutnya kualitas kehidupan kerja merupakan kepuasan atas tujuh kebutuhan manusia, yaitu : 1). *Health and safety needs*, 2). *Economic and family needs*, 3). *Social needs*, 4). *Esteem needs*, 5). *Actualization needs*, 6). *Knowledge needs*, 7). *Esthetic needs*. Ketujuh kebutuhan tersebut dikelompokkan kedalam dua kategori yaitu *lower-order* dan *higher-order*. *Lower-order* QWL adalah *health and safety needs* dan *economic and family needs*, sedangkan *higher-order* QWL adalah *social, esteem, actualization, knowledge* dan *esthetic needs*. Dimensi tersebut digunakan dalam banyak penelitian seperti Martha et al., (2013) dan Koonmee (2010) khususnya dalam melihat persepsi kualitas kehidupan kerja para manajer. Sarina Muhamad Noor & Mohamad Adli Abdullah (2012) dalam mengukur kualitas kehidupan kerja karyawan pada salah satu perusahaan manufaktur terbesar di Malaysia.

Kualitas Kehidupan Kerja dalam Perspektif Islam

Analisis terhadap defenisi-defenisi kualitas kehidupan kerja diatas telah disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja pada hakikatnya merupakan konsep yang membicarakan tentang kondisi menyeluruh atas kesejahteraan dan kebahagiaan hidup para karyawan dalam lingkungan pekerjaannya. Untuk itu pada bagian ini kita akan membahas pula bagaimana konsep *QWL* ini dalam perspektif Islam dan analisis inilah yang membedakan tulisan ini dari banyak tulisan tentang *QWL*.

Perlu dijelaskan terlebih dahulu bahwa Islam tidak hanya sebagai agama yang membahas tentang hubungan manusia dengan tuhan, melainkan juga memiliki konsep yang universal dan komprehensif dalam menata kehidupan sesama manusia baik dalam hal politik, ekonomi, sosial, budaya dan lain sebagainya. Nilai dan norma-norma Islam merupakan sebagai *way of life* yang layak diterapkan dalam setiap perkembangan kehidupan manusia. Untuk itu, Islam tentunya juga mengatur konsep tentang hubungan manusia dalam lingkungan pekerjaan atau konsep kualitas kehidupan kerja, sebagaimana dijelaskan diatas merupakan konsep tentang kondisi menyeluruh atas kesejahteraan dan kebahagiaan hidup para karyawan dalam lingkungan pekerjaannya. Islam juga hadir sebagai agama *Rahmatan Lil 'Aalamiin (Rahmat bagi Sekalian Alam)*, yang tentunya memiliki konsep dalam menata kehidupan manusia agar senantiasa dalam kesejahteraan dan kebahagiaan, serta dalam kedamaian.

Dalam menata kehidupan pekerjaan dalam organisasi, Ibrahim (2006) menjelaskan konsep dasar dalam manajemen sumber daya insani atau manajemen sumber daya manusia dalam konsep Islam. Penerapan konsep tersebut dalam organisasi tidak lain adalah untuk menjamin adanya kualitas kehidupan kerja yang baik bagi para karyawan dalam organisasi. Dengan maksud lain konsep tersebut juga merupakan bagian yang tak terpisahkan dari konsep pandangan Islam tentang kualitas kehidupan kerja. Beberapa konsep dasar tersebut adalah sebagai berikut.

1. Menetapkan mekanisme penetapan upah yang transparan dan adil

Sejak seorang karyawan diterima dalam lingkungan organisasi Islam memandang harus disepakati terlebih dahulu upah atau gajinya, hal ini sesuai dengan Sabda Rasulullah : “*Barang siapa yang mempekerjakan seorang karyawan, maka harus disebutkan upahnya*” Hal ini berarti bahwa adanya fair dalam sistem gaji atau upah, sehingga karyawan dan majikan menjalankan tugas sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan.

Selain itu, Islam juga mendorong agar para majikan untuk membayarkan upah para karyawan ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Rasulullah bersabda : *“Berikanlah upah karyawan sebelum keringatnya kering”*. Hal ini dapat menghilangkan keraguan karyawan sehingga mengganggu kualitas hidup dalam pekerjaannya. Namun demikian dalam hal pelaksanaan pembayaran upah bisa dilakukan seminggu sekali atau sebulan sekali sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan.

Islam juga meletakkan dasar dalam penentuan upah. 1). Upah atau gaji ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Quran Surah Al-Ahqaf ayat 19. Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. 2). Upah ditentukan berdasarkan kondisi tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka upah para pegawai harus dinaikkan, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Prinsip dasar yang digunakan Rasulullah dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebih-lebihan atau terlalu sedikit. Tujuan utama pemberian upah adalah agar pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka, sehingga mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarga.

Jika kualitas kehidupan kerja dimaknai sebagai adanya transparansi dalam lingkungan kerja serta adanya pemenuhan kebutuhan hidup dasar para karyawan dalam organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh banyak defenisi para pakar diatas, maka Islam jauh terlebih dahulu memandang konsep ini merupakan hal penting dalam organisasi. Islam dalam hal ini sangat menekankan kata “adil” yaitu adanya penetapan upah yang transparan dan adil atau berarti upah yang disepakati bersama dan dihitung untuk memenuhi kebutuhan hidup secara wajar, tidak terlalu tinggi juga tidak terlalu rendah.

2. Solidaritas sosial

Dalam Islam istilah solidaritas sosial memiliki hubungan yang erat dengan upah atau gaji. Seseorang yang mampu bekerja, akan diberikan upah sesuai dengan kinerjanya atau tanggung jawab pekerjaan yang diembannya. Adapun ketika mereka sudah tidak mampu lagi bekerja, negara memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhannya beserta keluarganya. Hal ini juga bermakna bahwa organisasi mesti menjamin tentang keamanan dan keselamatan para karyawan dan juga jaminan pensiun setelah mereka lanjut usia.

Jika konsep *QWL* Islam yang pertama diatas adalah adanya penetapan upah yang transparan dan adil, maka yang kedua kualitas kehidupan kerja juga dimaknai sebagai adanya jaminan keamanan dan keselamatan kerja, serta jaminan pensiun karyawan.

3. Pengembangan kompetensi dan pelatihan

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan.

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasehat dan beberapa petunjuk.

Konsep *QWL* Islam tidak hanya memandang dari aspek pemenuhan kebutuhan secara jasmani seperti dijelaskan diatas, tetapi juga secara ruhani, yaitu adanya upaya pengembangan kompetensi dan pelatihan bagi karyawan. Hampir secara umum tulisan para pakar diatas menjelaskan indikator *QWL* salah satunya adalah adanya pengembangan kompetensi pegawai dan konsep Islam juga memandang sama bahwa penting adanya pengembangan kompetensi dan pelatihan dalam kualitas kehidupan kerja pegawai.

4. Hubungan kemanusiaan

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). Jika kebutuhan spiritual ini terpenuhi akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Mereka melakukan itu semua dengan penuh keikhlasan dan semangat dalam membantu satu sama lain. Konsep hubungan kemanusiaan ini terdiri dari beberapa hal :

a. Merasakan ketenangan dan ketenteraman

Pegawai dalam suatu organisasi harus mendapatkan ketenteraman dan ketenangan. Para karyawan baru tidak perlu khawatir dan ketakutan atas pembicaraan karyawan lama dan atasan. Atasan perlu memberikan perhatian ekstra guna membantu pekerjaan bawahan mereka, memberikan petunjuk secara bijaksana, tidak dengan kesombongan dan merendahkan orang lain. Hal ini berdasarkan kepada firman Allah : *“Serulah (manusia) kepada jalan tuhanmu dengan hikmah (hikmah: ialah perkataan yang tegas dan benar yang dapat membedakan antara yang hak dan yang batil) dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik” (An-Nahl;125).*

Alquran memberikan petunjuk kepada kaum muslimin bahwa hubungan yang terbentuk diantara sesama mereka, harus dibangun dengan sikap untuk saling menghormati dan menjauhi untuk saling menghina serta memperlakukan orang lain dengan buruk.

b. Merasa sebagai bagian dari organisasi

Sesama pegawai adalah saudara, saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka layaknya satu bangunan yang saling menguatkan satu sama lain. Pegawai muslim, akidah yang dimilikinya akan mendorongnya untuk menjauhi sikap sombong, bertindak zalim, hasud atau berbangga diri. Rasulullah bersabda : *“Wahai manusia, sesungguhnya Tuhan kalian adalah satu, bapak kalian adalah satu, kalian semua adalah keturunan Adam a.s dari tanah. Sesungguhnya, orang yang paling mulia diantara kalian adalah orang yang paling bertaqwa. Tidak ada keutamaan orang Arab atas orang ‘Ajam, orang berkulit merah atas orang berkulit putih, kecuali tingkat ketaqwaannya”.*

c. Mengakui kinerja dan memberikan tindak korektif

Ini merupakan persoalan krusial antara atasan dan bawahan pada suatu organisasi. Allah memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal. Allah berfirman : *“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (Al-Nahl; 97).*

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Rasulullah juga memberikan pembelajaran bahwa para pejabat dan pegawai harus senantiasa dipantau dan dikoreksi, mereka harus ditunjukkan kesalahan yang mungkin mereka lakukan. Akan tetapi, cara mengingatkannya harus bijaksana, tidak bisa dilakukan dihadapan khalayak ramai untuk menjaga kehormatan dan harga diri mereka.

d. Keyakinan terhadap tujuan dan tanggung jawab

Seorang pegawai yang mengetahui tujuan dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukannya, mengetahui hubungannya dengan pegawai lain, adalah orang yang terbuka hatinya dan lapang jiwanya. Mereka memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi, dan mampu menunaikan semua tugas pekerjaannya dengan keikhlasan dan ketenangan jiwa.

Islam mendorong untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, serta memotivasi mereka guna menunjukkan kinerja yang optimal, dan saling berkompetisi dalam kebaikan. Dengan demikian, masing-masing pribadi muslim memiliki beban tanggung jawab yang harus dipikulnya.

e. Terhindar dari tindak kezaliman

Tugas pokok pegawai dalam pemerintahan Islam adalah melindungi rakyat dari tindak kezoliman. Rasulullah mendorong untuk berlaku adil terhadap orang-orang yang terzalimi dan tetap menjaga kehormatan dan kemuliaan mereka, serta terbebas dari kezaliman. Allah berfirman : *“Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkat mereka dari daratan dan di lautan, kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan”* (Al-Isra’;70). Dalam konteks keorganisasian terhindar dari kezoliman ini juga merupakan wujud dari terbebasnya para karyawan dalam perilaku zalim baik yang dilakukan oleh sesama rekan sekerja ataupun juga dari perilaku pimpinan/majikan.

Hampir sama dengan pandangan secara umum para pakar diatas, bahwa *QWL* juga ditunjukkan oleh adanya kehidupan sosial yang baik dalam lingkungan organisasi dan Islam juga menekankan penting adanya hubungan kemanusiaan ini, . Namun demikian, Islam membagi konsep hubungan kemanusiaan menjadi lima aspek, yaitu: 1). Adanya ketenteraman dan kedamaian dalam kehidupan pekerjaan, 2). Adanya rasa memiliki organisasi, 3). Adanya pengakuan terhadap kinerja dan memberikan tindakan korektif yang tepat bagi karyawan yang belum mampu memberikan kinerja terbaik, 4). Adanya keyakinan terhadap tujuan dan tanggung jawab, dan 5). Tidak adanya tindakan kezoliman dalam organisasi.

Telah disimpulkan secara umum diatas, bahwa kualitas kehidupan kerja adalah konsep yang membicarakan tentang kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan dalam lingkungan pekerjaan. Dalam konsep Islam berdasarkan telaah pustaka diatas *QWL* dapat dilihat dari aspek: 1). Adanya pemenuhan kebutuhan hidup secara wajar, dengan transparan dan adil, 2). Adanya solidaritas sosial, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja serta tunjangan pensiun, 3). Adanya pengembangan kompetensi dan pelatihan, 4). Adanya hubungan kemanusiaan yang baik dalam organisasi antara sesama karyawan juga antara karyawan dan manajemen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan definisi para pakar, kualitas kehidupan kerja pada dasarnya dapat disimpulkan sebagai konsep yang berbicara tentang tiga hal : 1). Pemenuhan kebutuhan pribadi karyawan, 2). Adanya kewenangan dalam menetapkan pekerjaan, dan 3). Adanya kepuasan dalam lingkungan dan pekerjaan karyawan.
2. Berdasarkan ketiga hal tersebut, dapat disimpulkan dengan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang berbicara tentang kesejahteraan dan kebahagiaan hidup karyawan dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja berarti bahwa sejauhmana organisasi memperhatikan kondisi kesejahteraan dan kebahagiaan hidup para karyawan dalam lingkungan tempat mereka bekerja.
3. Berdasarkan banyak pandangan para pakar, komponen kualitas kehidupan kerja dapat disimpulkan dalam tiga hal saja, yaitu 1). Adanya kualitas dalam kehidupan pekerjaan, 2). Adanya kualitas sosial, dan 3). Adanya kualitas dalam pengembangan diri. Kesemua hal tersebut memperjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai hal yang berbicara tentang keseluruhan kesejahteraan dan kebahagiaan hidup para perkerja dalam lingkungan pekerjaannya.
4. Dalam konsep Islam kualitas kehidupan kerja dapat dilihat dari aspek: 1). Adanya pemenuhan kebutuhan hidup secara wajar, dengan transparan dan adil, 2). Adanya solidaritas sosial, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja serta tunjangan pensiun, 3). Adanya pengembangan kompetensi dan pelatihan, 4). Adanya hubungan kemanusiaan yang baik dalam organisasi antara sesama karyawan juga antara karyawan dan manajemen organisasi.
5. Tulisan ini hanya berfokus pada pembahasan tentang konsep defenisi *QWL*, konsep komponen *QWL* dan penelaahan konsep *QWL* dalam perspektif Islam. Kajian selanjutnya diharapkan dapat memperluas pembahasan seperti menganalisis isu-isu dan arah model penelitian tentang *QWL* saat ini, juga langkah pelaksanaan konsep *QWL* dalam organisasi. Dalam menguraikan konsep *QWL* dari perspektif Islam tulisan ini hanya bertumpu pada buku Ibrahim (2006) yang berjudul manajemen syariah, untuk itu, kajian selanjutnya diharapkan dapat memperluas literatur-literatur Islam lainnya khususnya yang membahas tentang konsep manajemen sumber daya manusia Islam.

REFERENSI

- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada CV. Duta senenan jepara. *Jurnal Economia, Volume 8, Nomor 1, Hal. 11-21.*
- Boonrod, W., (2009). Quality of working life: perceptions of professional nurses at Phramongkutkloao hospital. *J Med Assoc Thai, Hal. 7-15.*
- Cascio dalam Moghimi, S.M., Kazemi, M., & Samiie, S. (2012). Studying the relationship between organizational justice and employees' quality of work life in public organizations : a case study of qom province. *Iranian Journal of Management Studies Vol. 6 No. 1, Hal. 117-143.*
- Cascio, W.F. (1992). *Managing Human Resources : Productivity, QWL and Profits.* 3rd edition. Singapore: Irwin McGraw Hill Inc.

- Danna, K. & Griffin, R.W. (1999). Health and well being in the workplace: A review and synthesis of literature. *Journal of management* 25. P. 357-384.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. New Jersey; Printice Hall Inc.
- Farjad, H.R & Varnous, S. (2013). Study of relationship of quality of work life (QWL) and organizational commitment. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, Vol. 4, No. 9, Hal. 449-456.
- Golkar, H. (2013). The relationship between qwl and job satisfaction : a survey of human resource managers in Iran. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Vol. 5 No. 8, Hal. 215-224.
- Greenberg & Baron dalam Farahbakhsh, S. (2012). The role of emotional intelligence in increasing quality of work life in school principals. *Procedia Social and Behavioral Sciences* (46). Hal. 31 – 35.
- Greenhaus dalam Sarina Muhamad Noor & Mohamad Adli Abdullah. (2012). Quality of work life among factory worker in Malaysia. *Procedia- Sosial and behavioural sciences* 35. Hal. 739-745.
- Gupta, M., & Sharma, P., (2011). factor credentials boosting quality of work life of BSNL employees in Jammu Region. *Sri Krishna International Research & Educational Consortium*, 2(1), 79-89.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Reading M.A : Addison-Wesley.
- Ibrahim, A. (2006). *Manajemen Syariah, Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Alih Bahasa Dimyauddin Djuwaini. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- John & Luis dalam Wayne, Wood (2003). Quality of work life gives recommendations; some changes already in the works June 20, 2003, diambil tanggal 20 April 2010, dari http://www.mc.vanderbilt.edu/report_er/index.html?ID=2735.
- Kanten, S. & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia Social and Behavioral Sciences* (62) Hal. 360 – 366.
- Luthans dalam Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada CV. Duta senenan jepara. *Jurnal Economia, Volume 8, Nomor 1*, Hal. 11-21.
- Marta, J.K.M. (2013). Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers. *Journal of Business Research* 66. Hal. 381–389.
- Mirkamali dalam Moghimi, S.M., Kazemi, M., & Samiie, S. (2012). Studying the relationship between organizational justice and employees' quality of work life in public organizations : a case study of qom province. *Iranian Journal of Management Studies* Vol. 6 No. 1, Hal. 117-143.
- Moghimi, S.M., Kazemi, M., & Samiie, S. (2012). Studying the relationship between organizational justice and employees' quality of work life in public organizations : a case study of qom province. *Iranian Journal of Management Studies* Vol. 6 No. 1, Hal. 117-143.
- Penny, W.Y.K & Joanne, C.S.H. (2013). Casino employees' perceptions of their quality of work life. *International Journal of Hospitality Management* (34) 348– 358.
- Rivai, Veitzhal. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Ryan dalam Golkar, H. (2013). The relationship between qwl and job satisfaction : a survey of human resource managers in Iran. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Vol. 5 No. 8, Hal. 215-224.

- Saklani dalam Sarina Muhamad Noor & Mohamad Adli Abdullah. (2012). Quality of work life among factory worker in Malaysia. *Procedia- Sosial and behavioural sciences* 35. Hal. 739-745.
- Salmani D. (2005). Improving the quality of work life and organizational behavior. *Tehran, School of Management*.
- Salmani, D. (2005). Improving the quality of work life and organizational behavior. *Tehran, School of Management*.
- Sarina Muhamad Noor & Mohamad Adli Abdullah. (2012). Quality of work life among factory worker in Malaysia. *Procedia- Sosial and behavioural sciences* 35. Hal. 739-745.
- Schemerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (2005). *Organisational Behaviour An Asia - Pacific Perspective*. Jacaranda Wiley, Australia.
- Siagian dalam Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada CV. Duta senenan jepara. *Jurnal Economia, Volume 8, Nomor 1, Hal. 11-21*.
- Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, P., Lee, D.J. (2001). A new measure of quality of working life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research* (55) Hal. 241–302.
- Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, P., Lee, D.J., (2001). A new measure of quality of working life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research* 55 (3), 241–302.
- Su-Li dalam Farjad, H.R & Varnous, S. (2013). Study of relationship of quality of work life (QWL) and organizational commitment. *Interdisciplinary journal pf contemporary research in business, Vol. 4, No. 9, Hal. 449-456*.
- Suttle dalam Xhakollari, L. (2013). Quality of work life of mental health professionals in Albania. *Mediterranean Journal Pf Social Sciences, Vol. 4, No.1*.
- Wilson, M.G., DeJoy, D.M., Vandenberg, R.J., Richardson, H.A., McGrath, A.L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: test of a model of health work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77 (4), 565–588.
- Xhakollari, L. (2013). Quality of work life of mental health professionals in Albania, *Mediterranean journal pf social sciences, Vol. 4, No.1*.