

PENERAPAN SISTEM *QUALITY OF WORK LIFE* PADA BANK SYARIAH INDONESIA KOTA PAREPARE

Implementation Of Quality Of Work-Life System At Bank Syariah Indonesia In Parepare City

Angraeny¹, Akhsan², Yusran Bachtiar³

Email : angraeny@gmail.co.id¹, akhsanfeb@gmail.com², yusranbachtiarfeb@gmail.com³
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km.6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan Kode Pos 91131

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan *System Quality Of Work life* Pada PT. Bank Syariah Indonesia Kota Parepare. Penelitian yang dilakukan berfokus pada penerapan sistem *quality of work life* di PT Bank BNI Syariah Kota Parepare, dimana bank disini memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh atau ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam bank tersebut. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan melakukan reduksi data, penyajian data hingga kepada penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terciptanya *quality of work life* pada Bank Syariah Indonesia Cabang Parepare antara lain adanya partisipasi karyawan, adanya pemberian kompensasi, adanya keamanan kerja, kemampuan manajemen dalam menyelesaikan konflik, peluang pengembangan karir, adanya kebanggaan bekerja karyawan dan fasilitas lingkungan kerja yang memadai. Ketika *flow chart quality of work life* tersebut dapat terwujud maka akan berdampak kembali pada kinerja karyawan sehingga bisa meningkatkan kualitas pekerjaan.

Kata Kunci: Penerapan, *Quality Of Work Life*, Kinerja

Abstract

This study aims to find out how the implementation of the Quality of Work Life System at PT. Bank Syariah Indonesia in ParepareCity. The research conducted focuses on the implementation of quality of work-life system at PT Bank BNI Syariah Parepare City, where the bank here responds to employee needs by developing mechanisms to allow employees to give full contributions or participate in making decisions and managing their work life in the bank. The data analysis technique used is to reduce data, and present data to conclude.

The results showed that the creation of quality of work life at Bank Syariah Indonesia Branch ofParepare included employee participation, compensation, job security, management ability to resolve conflicts, career development opportunities, employee pride in work, and adequate work environment facilities. When the quality of the work-life flow chart can be realized, it will have an impact on employee performance so that it can improve the quality of work.

Keywords: Application, *Quality Of Work Life*, Performance

PENDAHULUAN

Kualitas kehidupan kerja adalah “program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik”. Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, faktor tersebut adalah restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi dan lingkungan kerja. Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk membangkitkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam

berpartisipasi, tantangan, harapan, dan kesejahteraan yang lebih menjanjikan (Nawawi, 2015).

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) mau pun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan fisik dan nonfisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Ahli Perbankan 2018).

Quality of Work Life adalah sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan (Inceng Pratiwi 2017). Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program QWL, antara lain pemberian kompensasi, keamanan kerja, penyelesaian konflik, kesempatan untuk pengembangan karir, rasa kebanggaan dan fasilitas lingkungan kerja yang memadai. Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk membangkitkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, dan kesejahteraan yang lebih menjanjikan (Aziz Herwit Selalu 2018).

Faktor restrukturisasi merupakan salah satu pilar dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan, yang bertujuan mencari dan mendapatkan sumber sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya (Widyaningsih Saputro 2014) atau proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi (Abu Fahmi, Agus Siswanto, muhammad Fahri Farid 2014). Dalam prosesnya faktor inilah yang akan berperan sebagai acuan dalam memilah dan menseleksi SDM yang nantinya akan dibagi sesuai dengan tingkat keahlian dan karakter masing-masing dari individu SDM yang mana ini sangat berperan penting dalam aktivitas kerja yang dijalankan oleh segenap karyawan (R. Wayne Mondy 2008).

Faktor partisipasi berupa keinginan keterlibatan karyawan dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional secara proposional, tetapi tidak berarti semua karyawan harus dilibatkan dalam pembuatan semua kebijakan. Faktor lingkungan kerja berupa keadaan fisik dan non fisik yang memberikan kenyamanan, kesan menyenangkan dan aman bagi karyawan. Faktor sistem imbalan diyakini merupakan suatu hal yang sangat penting karena semua pekerja membutuhkan imbalan yang dapat menutup kebutuhan pribadi dan keluarganya, sehingga diduga faktor sistem imbalan ini dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Kota Parepare. Untuk ini perlu diteliti apakah masalah sistem kinerja ini sudah dikelola dengan baik, adil dan wajar.

Kinerja karyawan hanya dapat ditumbuhkan apabila iklim kerja menarik minat pekerja yang dibutuhkan, betah dan bersedia mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja maka dari itu semua dibutuhkan sinergi yang seimbang antara perusahaan yang mengambil keputusan dan karyawan yang menjalankan keputusan tersebut agar terjadi keseimbangan dan keharmonisan perusahaan bersama dengan karyawannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field reseach*) yaitu penelitian yang dilakukan pada suatu kejadian yang benar-benar terjadi Penelitian yang dilakukan penulis akan berfokus pada penerapan sistem quality of worklife di PT Bank BNI Syariah Kota Parepare, dimana bank disini memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh atau ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam bank tersebut. Beberapa hal yang termasuk di dalamnya yaitu keamanan kerja, sistem penghargaan yang lebih baik, gaji yang lebih baik, kesempatan untuk mengembangkan diri, partisipasi dan meningkatkan produktivitas bank di antara mereka.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Partisipasi Karyawan

Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Parepare saat ini telah dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan ataupun proses pelaksanaan pekerjaan. Hal tersebut menjadi bagian dari kebijakan pimpinan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan dapat berpartisipasi demi kemajuan perusahaan.

Bank Syariah Indonesia Cabang Parepare menerapkan partisipasi karyawan dengan melibatkan karyawannya dalam setiap kegiatan yang ada di seperti rapat, karyawan yang mengikuti rapat adalah karyawan yang memiliki kepentingan, seperti rapat pengurus yang akan dihadiri oleh pengurus, dimana karyawan akan berpartisipasi sesuai dengan divisinya masing-masing. Dengan adanya hasil rapat yang ada maka karyawan akan bekerjasama untuk meraealisasikannya, sehingga kerjasama di Bank Syariah Indonesia Cabang Parepare antar karyawan sangat baik, kerjasama juga dapat dilihat dari bagaimana setiap karyawan dengan suka rela mengingatkan karyawan lainnya apabila lupa dengan kegiatan maupun jadwal rutin yang telah ditetapkan.

2. Kompensasi

Pemberian imbalan atau kompensasi telah diterapkan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Parepare. Pemberian kompensasi tersebut didasarkan pada aktivitas serta kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

Kompensasi yang diberikan terhadap karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan pada dasarnya, gaji yang sesuai menurut karyawan dengan kinerja yang ia berikan memberikan faktor tersendiri bagi karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan golongan, posisi/jabatannya diperusahaan tersebut. Golongan karyawan disesuaikan dengan pendidikan karyawan dan lamanya bekerja.

3. Keamanan Kerja

Keamanan kerja pada Bank Syariah Indonesia dalam hal ini keamanan status sebagai karyawan sudah cukup baik. Karyawan merasa bahwa Bank Syariah Indonesia sebagai perusahaan yang bertumbuh dengan baik sehingga isu-isu PHK tidak terjadi walaupun selama pandemic.

Dilingkungan suatu perusahaan, karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman. Keamanan kerja dirasa perlu oleh karyawan karna adanya kesepakatan yang disetujui antara kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan agar kedepannya tidak ada yang dirugikan terlebih dari pihak karyawan.

4. Penyelesaian Konflik

Konflik merupakan hal yang berpeluang terjadi di perusahaan manapun, pada Bank Syariah Indonesia konflik sesama karyawan dapat terjadi diakibatkan karena adanya perbedaan pendapat hingga kesalahpahaman. Konflik yang terjadi bias saja menjadi pendorong untuk karyawan semakin dewasa dalam menyikapi perbedaan di lingkungan kerja.

Konflik biasanya terjadi dalam kehidupan sehari-hari, begitu juga dalam bekerja, maka dari itu setiap perusahaan memerlukan penerapan penyelesaian konflik, baik itu dengan sesama karyawan, dengan antar divisi dan lainnya diselesaikan secara jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi karyawan. Apabila suatu perusahaan tidak menerapkan penyelesaian konflik maka karyawan akan merasa tidak nyaman untuk bekerja diperusahaan tersebut.

5. Pengembangan Karir

Bank Syariah Indonesia memberikan kesempatan yang besar kepada seluruh karyawan untuk pengembangan karirnya. Manajemen Bank Syariah Indonesia menganggap bahwa sumber daya manusia merupakan asset yang diharapkan mampu menjadi regenerasi untuk kepemimpinan kedepannya. Oleh karena itu, Bank Syariah Indonesia Cabang Parepare melalui pimpinan selalu mendukung karyawan yang memiliki tekad dan kemauan yang kuat untuk mengembangkan karirnya.

Setiap karyawan memerlukan pengembangan karir masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Pengembangan karir dapat berupa memberikan peluang bagi karyawan untuk memberikan keluhan tentang jabatan yang dimilikinya. Bank Syariah Indonesia Cabang Parepare pun memiliki penilaian pada setiap karyawannya, apabila karyawannya berprestasi maka akan diberikan reward yang sesuai, dan bagi karyawan yang kinerjanya tidak baik akan diberikan sanksi oleh perusahaan, dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk selalu belajar dan belajar kedepannya dan berkembang seiring jam terbang yang dimiliki karyawan tersebut.

6. Kebanggaan

Secara umum karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Parepare memiliki rasa bangga terhadap perusahaan yang ditempati dalam bekerja. Rasa bangga akan perusahaan merupakan hal penting yang dapat meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Rasa bangga yang dimiliki karyawan bisa saja dari rasa bangganya terhadap perusahaan tersebut. Rasa bangga yang dimiliki karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan membuatnya semangat dalam bekerja, dapat dilihat dari kinerjanya yang baik, dan lamanya dia bekerja terhadap perusahaan tersebut, rasa senang tersebut datang dari rasa bangga terhadap nama besar perusahaan tersebut, bisa saja karna telah lama ingin bekerja ditempat tersebut, maupun dari gaji yang sangat besar, juga lingkungan kerja yang diharapkan karyawan membuatnya bangga akan hal tersebut.

7. Fasilitas Lingkungan Kerja

Fasilitas yang disediakan oleh manajemen Bank Syariah Cabang Parepare telah memadai. Fasilitas yang memadai tentunya akan sangat menunjang aktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga mampu berdampak pada kinerja yang baik.

Lingkungan kerja yang meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, dan pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sehingga apabila dalam bekerja seseorang merasa kondisi lingkungan kerjanya buruk maka dapat tercipta keengganan untuk bekerja dengan lebih baik dan menjadi kurang termotivasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa penerapan *quality of work life* pada Bank Syariah Indonesia Cabang Parepare telah berjalan dengan baik. Adapun *quality of work life* yang diterapkan antara lain partisipasi karyawan, kompensasi atau imbalan, keamanan kerja, penyelesaian konflik, pengembangan karir, kebanggaan serta fasilitas lingkungan kerja.

Saran

Berharap agar manajemen Bank Syariah Indonesia Cabang Parepare mampu mempertahankan penerapan *quality of work life* yang sudah berjalan dengan baik sehingga mampu menjaga agar kinerja yang dihasilkan para karyawan bisa mencapai target yang ditetapkan oleh manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Budi dan Beni Ahmad Saebani.2014. *Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah*.Bandung: Pustaka Setia.
- Astuti, Widya. 2017. "Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja KaryawanPT. BNI Syariah Palembang,". Skripsi Sarjana; UIN Raden Fatah: Palembang.
- Fahmi, Abu, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid. 2014. *HRD Syariah Teori Dan Implementasi (Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Harahap Saidurrahman. 2016. *Hukum Islam dalam Hukum Nasional” dalam Politik Islam Ala Indonesia: Kumpulan Essay Politik*. Medan, Perdana Publishing
- Helmiatan. 2013. “Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Dalam Mempertahankan Karyawan Dan Meningkatkan Produktivitas”. Skripsi Sarjana; Universitas Terbuka.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Mondly, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyono. 2006. *Manajemen Administrasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurrohmah, Fajar. 2017. “Pengaruh *Quality Of Worklife* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan Surat Kabar Harian Umum Lampung Post)”. Skripsi Sarjana; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Lampung: Bandar Lampung.
- Pratiwi, Inceng. 2017. “*Quality Of Work Life (Qwl)* Sebagai Faktor Penentu Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Makassar”. Skripsi Sarjana; Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin: Makassar.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Saputro, Widyaningsih. 2014. “Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta”. Skripsi Sarjana; Fakultas Syari’ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: Yogyakarta.
- Selalu, Aziz Herwit. 2018. “Teori QWL (*Quality of Work Life*)”. <http://azizherwitselalu.blogspot.co.id/2013/05/teori-qwl-quality-of-work-life.html?m=1> (18 maret).
- Umaima, 2016. “*Pengaruh Penerapan Prinsip Mudharabah, Murabahah dan Wadi’ah terhadap Loyalitas Nasabah Bank Mandiri Syariah KCP Parepare*.” Tesis; Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar: Makassar.
- Widyarini, Nilan. 2013. *Membangun Hubungan Antar Manusia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Williams Chuck. 2000. *Management*, (United States of America: South-Western College Publishing.