



## Peran *Quality Of Work Life* dalam Manajemen Transformasi di Madrasah Ibtidaiyah

Arif Budi Mulyono<sup>1</sup>, Imam Mujahid<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen Pendidikan Islam, UIN Raden Mas Said Surakarta, Indonesia

Email : arifdubi55@gmail.com<sup>1</sup>, imam.mujahid@staff.uinsaid.ac.id<sup>2</sup>

DOI: <https://doi.org/10.37348/aksi.v4i2.886>

Received: 21-11-2025

Accepted: 19-03-2026

Published: 26-03-2026

### Abstract:

This study aims to analyze the role of Quality of Work Life (QWL) in supporting transformation management at MI Baitul Huda. QWL is seen as a strategic approach that emphasizes the importance of the well-being, motivation, and participation of educators in improving the quality of education. This study uses a qualitative descriptive approach with teachers and education personnel at MI Baitul Huda as subjects. Data were obtained through observation, interviews, and documentation, then analyzed interactively. The results show that the implementation of QWL at MI Baitul Huda contributed to increased teacher morale, involvement in decision-making, and strengthened professionalism in facing the demands of educational transformation. However, challenges remain in the form of high administrative burdens and limited supporting facilities. Thus, QWL plays an important role in creating a conducive work climate, which in turn strengthens the success of transformation management in elementary education institutions.

**Keywords:** *Quality of Work Life, Transformation Management, Elementary Education*

### Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *Quality of Work Life* (QWL) dalam mendukung manajemen transformasi di MI Baitul Huda. QWL dipandang sebagai pendekatan strategis yang menekankan pentingnya kesejahteraan, motivasi, dan partisipasi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan subjek guru dan tenaga kependidikan di MI Baitul Huda. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan QWL di MI Baitul Huda berkontribusi pada peningkatan semangat kerja guru, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta penguatan profesionalisme dalam menghadapi tuntutan transformasi pendidikan. Namun, masih terdapat tantangan berupa beban administrasi yang tinggi dan keterbatasan fasilitas pendukung. Dengan demikian, QWL berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, yang pada gilirannya memperkuat keberhasilan manajemen transformasi di lembaga pendidikan dasar.

**Kata Kunci:** *Quality of Work Life, Manajemen Transformasi, Pendidikan Dasar*

## PENDAHULUAN

Transformasi pendidikan di era globalisasi dan digitalisasi menuntut adanya pembaruan yang sistematis dalam manajemen pendidikan, baik pada

jenjang pendidikan dasar maupun pendidikan tinggi. Perubahan kurikulum, integrasi teknologi digital dalam pembelajaran, serta tuntutan peningkatan mutu pendidikan menempatkan guru dan tenaga kependidikan sebagai aktor kunci dalam keberhasilan transformasi tersebut (Jaosantia & Shobri, 2025). Oleh karena itu, kesiapan sumber daya manusia pendidikan menjadi prasyarat utama agar proses perubahan dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan. Salah satu faktor strategis yang berperan penting dalam konteks ini adalah *Quality of Work Life* (QWL), karena berkaitan langsung dengan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kesejahteraan pendidik.

Secara konseptual, QWL mencakup berbagai dimensi yang meliputi kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial, serta peluang pengembangan profesional bagi tenaga pendidik. Aspek-aspek tersebut antara lain tercermin dalam pemberian kompensasi yang adil, kondisi kerja yang aman dan kondusif, kesempatan pengembangan kompetensi, serta keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan (Asari et al., 2023). Dalam konteks pendidikan dasar, penerapan QWL dapat diwujudkan melalui penyediaan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai, program pelatihan berkelanjutan, sistem penghargaan terhadap kinerja guru, serta keseimbangan antara beban administrasi dan tugas utama pembelajaran (Amalina Saputri et al., 2024). Pendekatan ini sejalan dengan prinsip manajemen transformasi yang menempatkan guru sebagai agen utama perubahan dalam sistem pendidikan.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa implementasi QWL di sektor pendidikan masih menghadapi berbagai kendala. Laporan Balitbang Kemendikbudristek (2022) mengungkapkan bahwa sebagian besar guru di Indonesia menghabiskan waktu yang signifikan untuk pekerjaan administratif, sehingga mengurangi fokus pada tugas inti pembelajaran. Temuan ini diperkuat oleh survei PGRI (2023) yang menunjukkan bahwa akses terhadap pelatihan profesional, khususnya dalam penguasaan teknologi digital, belum merata di kalangan guru. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya beban kerja, munculnya stres kerja, penurunan motivasi, serta kesulitan adaptasi guru terhadap kebijakan baru, termasuk implementasi Kurikulum Merdeka dan digitalisasi pembelajaran.

Kesenjangan antara konsep ideal QWL dan praktik yang terjadi di lembaga pendidikan menunjukkan adanya persoalan struktural dalam manajemen pendidikan. Secara teoretis, QWL diyakini mampu menciptakan iklim kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Akan tetapi, dalam praktiknya, banyak institusi pendidikan masih menempatkan pencapaian target administratif sebagai prioritas utama, sementara aspek kesejahteraan dan pengembangan profesional guru belum memperoleh perhatian yang proporsional (Nasri Dini et al., 2024). Situasi ini

berpotensi menghambat efektivitas manajemen transformasi pendidikan serta berdampak negatif terhadap kualitas proses dan hasil pembelajaran.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai peran QWL dalam mendukung manajemen transformasi pendidikan di tingkat sekolah dasar menjadi penting dan relevan untuk dilakukan. MI Baitul Huda sebagai salah satu lembaga pendidikan dasar Islam menghadapi tantangan untuk menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan kurikulum, integrasi teknologi, serta tuntutan peningkatan mutu pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan QWL di MI Baitul Huda serta menganalisis peranannya dalam mendukung manajemen transformasi pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan strategi manajemen pendidikan berbasis QWL, khususnya pada lembaga pendidikan dasar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan peran Quality of Work Life (QWL) dalam mendukung manajemen transformasi di MI Baitul Huda. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan yang dipilih secara purposive karena dianggap memiliki informasi relevan dengan fokus penelitian. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diperkuat dengan teknik triangulasi sumber dan metode.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Profil Singkat MI Baitul Huda**

Sejarah kehidupan yang dibangun manusia telah menghasilkan peradaban, kebudayaan dan tradisi sebagai wujud karya dan karsa dalam memenuhi kebutuhan dan tuntutan hidup yang dihadapi. Seiring dengan waktu kemajuan peradaban dan kebudayaan dewasa ini telah memberikan akibat langsung pada perubahan sosial dan dinamika masyarakat. Dan disadari atau tidak intensitas dinamika sosial tersebut telah melahirkan aneka ragam persoalan dan permasalahan yang membutuhkan jawaban serta penanganan segera, tak terkecuali problem yang bersentuhan langsung dengan dunia pendidikan.

Diakui maupun tidak alur pendidikan dewasa ini sudah dalam tahap mengkhawatirkan. Lahirnya teori pemisahan antara ilmu umum dengan ilmu agama dinilai justru menjerumuskan anak didik pada pemahaman dan pemilahan ilmu. Sehingga bila sebuah pilihan telah diambil, maka ini justru akan mengorbankan pilihan yang lain yang pada akhirnya menghantarkan generasi

penerus menjauh dari ajaran-ajaran agama yang sebenarnya sudah ia anut sejak lahir. Disinilah tantangan para pendidik untuk melakukan langkah-langkah terobosan demi terciptanya generasi muda yang memiliki mentalitas yang seimbang antara kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual.

Dalam rangka menciptakan keseimbangan itulah Yayasan Baitul Huda Klampisan Ngaliyan Kota Semarang membentuk Madrasah Ibtidaiyah Plus di dukuh Klampisan Ngaliyan Semarang yang mayoritas penduduknya buruh pabrik. Di mana wilayah Klampisan belum ada pendidikan Agama dan pendidikan Al-Qur'an sama sekali sebelum berdirinya Yayasan ini. Maka dengan didirikannya Yayasan Baitul Huda yang diketuai bapak Zaenal Arifin, S.H.I, M.Ag Al-Hafidz ini bisa menaungi 4 jenjang pendidikan yaitu KB (Kelompok Bermain Islami) Bina Mutiara Hati, RA Bina Mutiara Hati, MI Baitul Huda dan TPQ Baitul Huda.

Tambahan Plus ini yaitu dengan menambahkan program unggulan khusus di bidang Tahfidz al-Qur'an dan Nahwu Shorof. Hal ini dimaksudkan tidak hanya untuk mempertahankan sistem pendidikan tradisional hasil ijtihad para ulama yang telah terbukti sukses melahirkan jutaan kader potensial tetapi juga untuk mengembangkan dan menyempurnakan khazanah keilmuan kontemporer sesuai dengan tuntutan zaman.

### **Konsep Quality of Work Life (QWL) dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Modern**

Quality of Work Life (QWL) dalam perspektif pendidikan modern menekankan pentingnya penciptaan kualitas kehidupan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kinerja tenaga pendidik sebagai prasyarat keberhasilan transformasi pendidikan. QWL tidak semata dipahami sebagai pemenuhan aspek material, tetapi sebagai pendekatan manajerial yang komprehensif yang mencakup kompensasi yang adil, kondisi kerja yang aman dan nyaman, kesempatan pengembangan profesional, serta keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan (Haq Ruqaya Annisa Nurul, Alexander Setiawan, Syafrida Hafizah, 2025). Dalam konteks MI Baitul Huda, guru dan tenaga kependidikan merupakan pilar utama penyelenggaraan pendidikan, sehingga kualitas kehidupan kerja mereka menjadi faktor strategis dalam mendukung perubahan manajemen dan kurikulum.

Dari sudut pandang manajemen pendidikan modern, QWL diposisikan sebagai strategi organisasi untuk meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja guru secara berkelanjutan. Guru tidak lagi dipandang sebagai pelaksana kebijakan semata, melainkan sebagai agen perubahan yang berperan aktif dalam menentukan keberhasilan transformasi pendidikan (Asari et al., 2023). Oleh karena itu, penerapan QWL di MI Baitul Huda perlu memperhatikan aspek kesejahteraan ekonomi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

(*work-life balance*), serta dukungan terhadap pengembangan profesional. Tenaga pendidik yang merasa dihargai dan didukung secara institusional cenderung lebih adaptif dalam menghadapi perubahan kurikulum, digitalisasi pembelajaran, dan tuntutan inovasi pedagogis (Ramatni et al., 2023).

Partisipasi guru dalam proses pengambilan keputusan menjadi salah satu indikator utama QWL dalam lingkungan pendidikan modern. Keterlibatan guru dalam perumusan kurikulum, strategi pembelajaran, dan kebijakan madrasah tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan organisasi, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan tanggung jawab kolektif terhadap keberhasilan lembaga (Shobri et al., 2026). Sebaliknya, pendekatan manajemen yang bersifat top-down dan mengabaikan aspirasi guru berpotensi menurunkan QWL, memicu resistensi terhadap perubahan, serta menghambat proses transformasi pendidikan.

Selain partisipasi, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam menjaga kesehatan fisik dan mental guru. Beban kerja yang tidak proporsional, khususnya tingginya tuntutan administratif, dapat menurunkan kualitas kehidupan kerja dan berdampak pada penurunan kualitas pembelajaran. Dalam perspektif QWL, pengelolaan beban kerja yang adil dan rasional menjadi bagian integral dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi tenaga pendidik.

Penghargaan terhadap prestasi guru, baik dalam bentuk insentif finansial, pengakuan moral, maupun peluang promosi dan pengembangan kompetensi, juga merupakan dimensi penting QWL. (Refiza, 2016) menegaskan bahwa guru yang memperoleh penghargaan atas kinerjanya cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang kurang mendapatkan apresiasi. Dalam konteks MI Baitul Huda, kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang positif dengan menjadikan QWL sebagai instrumen utama untuk mendorong inovasi, kolaborasi, dan kesiapan guru dalam menghadapi perubahan.

Secara keseluruhan, QWL memiliki hubungan langsung dengan kualitas proses dan hasil pembelajaran di MI Baitul Huda. Guru yang sejahtera, termotivasi, dan memiliki ruang untuk berkreasi cenderung mampu menghasilkan pembelajaran yang inovatif, kontekstual, dan bermakna. Oleh karena itu, integrasi QWL dalam kebijakan manajemen pendidikan bukan sekadar kebutuhan administratif, melainkan fondasi strategis bagi keberhasilan transformasi pendidikan di lingkungan madrasah.

### **Implementasi QWL dalam Mendukung Manajemen Transformasi di MI Baitul Huda**

Implementasi Quality of Work Life (QWL) di MI Baitul Huda menjadi elemen kunci dalam mendukung keberhasilan manajemen transformasi

pendidikan. QWL tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan, tetapi juga berperan dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan adaptif terhadap perubahan. Aspek kenyamanan kerja, rasa aman, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta kesempatan pengembangan diri menjadi fokus utama agar transformasi di bidang manajemen, kurikulum, dan pembelajaran dapat berlangsung secara efektif.

Urgensi implementasi QWL semakin terlihat ketika lembaga pendidikan menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks, seperti pengembangan kurikulum dan digitalisasi pembelajaran. Guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran merasakan secara langsung dampak dari setiap kebijakan perubahan. Penerapan QWL yang baik mampu meningkatkan rasa memiliki terhadap lembaga, mendorong partisipasi aktif, serta memperkuat komitmen guru terhadap keberhasilan transformasi pendidikan (Riskawati et al., 2023). Sebaliknya, lemahnya perhatian terhadap QWL berpotensi memunculkan resistensi, penurunan motivasi kerja, dan stagnasi inovasi pembelajaran.

Di MI Baitul Huda, implementasi QWL tercermin melalui upaya penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung kenyamanan kerja, pelibatan guru dalam proses pengambilan keputusan, serta penerapan gaya kepemimpinan yang mendorong budaya kerja kolaboratif. Selain itu, dukungan terhadap pengembangan profesional guru melalui pelatihan berkelanjutan dan pemanfaatan teknologi pembelajaran menjadi strategi penting dalam mempersiapkan guru menghadapi tuntutan Kurikulum Merdeka dan transformasi digital.

Dampak positif implementasi QWL dapat dilihat dari meningkatnya motivasi, loyalitas, dan kinerja guru. Guru yang merasa diperhatikan kesejahteraannya cenderung menunjukkan sikap yang lebih kreatif, inovatif, dan terbuka terhadap perubahan (Refiza, 2016). Namun demikian, tantangan dalam penerapan QWL masih ditemukan, antara lain keterbatasan anggaran, birokrasi yang relatif kaku, serta tingginya beban administratif. Kondisi ini menuntut MI Baitul Huda untuk merumuskan kebijakan yang lebih adaptif, mengalokasikan anggaran secara prioritas, serta menyederhanakan prosedur administratif agar penerapan QWL dapat berjalan secara optimal.

Secara keseluruhan, implementasi QWL di MI Baitul Huda tidak dapat dipandang hanya sebagai kebijakan manajerial jangka pendek, melainkan sebagai investasi strategis jangka panjang dalam penguatan manajemen transformasi pendidikan. Guru yang sejahtera dan termotivasi akan menjadi penggerak utama terciptanya budaya kerja yang inovatif, kolaboratif, dan produktif, sehingga madrasah memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan pendidikan di masa depan.

### **Kendala dalam Mewujudkan Quality of Work Life (QWL) di MI Baitul Huda**

Upaya mewujudkan Quality of Work Life (QWL) bagi guru dan tenaga kependidikan di MI Baitul Huda menghadapi berbagai kendala yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal lembaga. Salah satu hambatan utama berkaitan dengan keterbatasan anggaran dan sarana prasarana. Keterbatasan ruang belajar, minimnya perangkat teknologi pendukung pembelajaran, serta alokasi dana yang belum memadai untuk pengembangan profesional guru menyebabkan lingkungan kerja belum sepenuhnya kondusif. Kondisi ini berdampak pada terbatasnya ruang gerak guru dalam mengembangkan inovasi pembelajaran yang selaras dengan tuntutan transformasi pendidikan.

Selain faktor sarana dan pendanaan, tingginya beban administratif menjadi kendala signifikan dalam peningkatan QWL. Guru di MI Baitul Huda tidak hanya berperan sebagai pendidik, tetapi juga dibebani dengan berbagai tugas administratif, seperti penyusunan laporan, pengisian dokumen evaluasi, dan pemenuhan tuntutan birokrasi lainnya. Beban kerja yang tidak proporsional tersebut mengurangi waktu dan energi guru untuk fokus pada pengembangan kualitas pembelajaran. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi menurunkan kreativitas, inovasi pedagogis, serta kesiapan guru dalam menghadapi perubahan kurikulum dan digitalisasi pembelajaran (Haq Ruqaya Annisa Nurul, Alexander Setiawan, Syafrida Hafizah, 2025).

Kendala lain yang turut memengaruhi penerapan QWL adalah aspek kepemimpinan dan budaya organisasi. Pola kepemimpinan yang belum sepenuhnya partisipatif dapat membatasi keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan strategis. Selain itu, resistensi terhadap perubahan, baik pada tingkat individu maupun organisasi, serta ketidakmerataan dukungan antarunit kerja, memperlemah upaya implementasi QWL secara menyeluruh. Tidak semua guru memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan, terlibat dalam inovasi, atau memanfaatkan fasilitas yang tersedia, sehingga berpotensi menimbulkan kesenjangan internal dalam kualitas kehidupan kerja.

Dari sisi eksternal, dinamika kebijakan pemerintah yang cenderung berubah serta kompleksitas birokrasi pendidikan turut menjadi faktor pembatas dalam penerapan QWL. Kebijakan yang bersifat top-down dan kurang fleksibel sering kali menambah beban administratif lembaga pendidikan, sekaligus membatasi ruang inovasi manajemen di tingkat satuan pendidikan (Asari et al., 2023). Kondisi ini menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi dari lembaga, namun tidak selalu diimbangi dengan dukungan sumber daya yang memadai.

Implikasi dari berbagai kendala tersebut tercermin pada penurunan motivasi kerja, loyalitas, dan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak langsung pada kualitas proses pembelajaran dan efektivitas manajemen

transformasi pendidikan. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif terhadap kendala-kendala dalam mewujudkan QWL menjadi langkah strategis untuk merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan QWL yang lebih adaptif, realistis, dan berkelanjutan di MI Baitul Huda.

### **Strategi Optimalisasi Quality of Work Life (QWL) di MI Baitul Huda**

Optimalisasi Quality of Work Life (QWL) merupakan strategi kunci agar manajemen transformasi pendidikan di MI Baitul Huda dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan. QWL yang dikelola dengan baik tidak hanya berorientasi pada peningkatan kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan, tetapi juga berfungsi sebagai pengungkit strategis dalam memperkuat motivasi, kreativitas, dan loyalitas pendidik terhadap lembaga. Oleh karena itu, optimalisasi QWL perlu dirancang secara sistematis melalui serangkaian strategi yang saling terintegrasi dan berorientasi pada penguatan kapasitas sumber daya manusia pendidikan.

Strategi pertama yang menjadi fondasi utama adalah penyediaan sarana dan prasarana yang memadai. Lingkungan kerja yang nyaman, ruang kelas yang layak, ketersediaan akses teknologi pembelajaran, serta fasilitas pendukung yang memadai berkontribusi terhadap terciptanya rasa aman dan kenyamanan kerja bagi guru. Kondisi tersebut memungkinkan guru untuk memfokuskan energi dan perhatian pada peningkatan kualitas proses pembelajaran (Nasri Dini et al., 2024). Dalam kerangka manajemen transformasi, penyediaan fasilitas bukan sekadar pemenuhan kebutuhan fisik, melainkan investasi jangka panjang dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan adaptif.

Strategi berikutnya adalah pengurangan beban administratif yang selama ini menjadi salah satu faktor utama penurunan QWL. Digitalisasi sistem administrasi, pemanfaatan aplikasi pelaporan, serta penyederhanaan prosedur birokrasi dapat membantu mengurangi beban kerja non-pedagogis guru (Al Qadri et al., 2020). Dengan berkurangnya tekanan administratif, guru memiliki ruang yang lebih luas untuk berinovasi dalam pembelajaran, mengembangkan metode pedagogis yang kreatif, serta memberikan pendampingan yang lebih optimal kepada peserta didik.

Pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan juga merupakan strategi esensial dalam optimalisasi QWL. Program pelatihan, workshop, dan seminar yang disesuaikan dengan kebutuhan riil pembelajaran dan perkembangan kebijakan pendidikan perlu dilaksanakan secara terencana. Strategi ini tidak hanya meningkatkan kapasitas profesional guru, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri dan kesiapan mereka dalam menghadapi transformasi kurikulum dan digitalisasi pembelajaran. Dalam perspektif ini, guru diposisikan sebagai agen perubahan yang aktif dan inovatif dalam sistem pendidikan.

Selain aspek teknis dan profesional, kepemimpinan yang partisipatif dan inspiratif menjadi penentu keberhasilan optimalisasi QWL. Kepala sekolah di MI Baitul Huda diharapkan mampu menciptakan ruang dialog yang terbuka, menghargai aspirasi guru, serta mendorong kolaborasi dalam pengambilan keputusan strategis. Kepemimpinan yang demikian tidak hanya meningkatkan rasa memiliki guru terhadap lembaga, tetapi juga membangun budaya kerja yang sehat, demokratis, dan berorientasi pada pengembangan bersama (Darmawan et al., 2024).

Optimalisasi QWL juga perlu mencakup peningkatan kesejahteraan material dan non-material guru. Pemberian insentif yang proporsional, penghargaan atas prestasi, serta kesempatan pengembangan karier menjadi bentuk pengakuan institusional terhadap kontribusi guru (Nasri Dini et al., 2024). Di samping itu, penguatan budaya kerja yang inovatif serta perluasan jejaring kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat, dapat memperluas dukungan sumber daya dan peluang pengembangan bagi tenaga pendidik (Amalina Saputri et al., 2024).

Sebagai langkah penguatan, implementasi strategi optimalisasi QWL perlu disertai dengan mekanisme monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan. Evaluasi berkala memungkinkan lembaga untuk menilai efektivitas program QWL, mengidentifikasi kendala yang muncul, serta melakukan penyesuaian kebijakan sesuai dengan kebutuhan aktual guru dan dinamika lingkungan pendidikan. Pendekatan ini memastikan bahwa strategi QWL tetap relevan, adaptif, dan berdampak nyata terhadap peningkatan motivasi serta kinerja guru.

Dengan penerapan strategi optimalisasi QWL secara konsisten dan terintegrasi, kualitas kehidupan kerja guru di MI Baitul Huda berpotensi meningkat secara signifikan. Guru yang merasa sejahtera, dihargai, dan didukung secara profesional akan lebih termotivasi untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan. Pada akhirnya, kondisi ini mempercepat proses transformasi pendidikan dan mendorong terwujudnya pembelajaran yang berkualitas dan berkelanjutan bagi peserta didik.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Quality of Work Life (QWL) memiliki peran strategis dalam mendukung manajemen transformasi pendidikan di MI Baitul Huda. QWL yang baik meningkatkan kesejahteraan, motivasi, keterlibatan, dan profesionalisme guru serta tenaga kependidikan, sehingga mereka mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum, digitalisasi, dan inovasi pembelajaran. Implementasi QWL mencakup penyediaan sarana dan prasarana memadai, pengurangan beban administrasi, pengembangan kompetensi berkelanjutan, kepemimpinan

partisipatif, serta dukungan material dan non-material. Kendala yang dihadapi, seperti keterbatasan anggaran, beban administrasi, resistensi terhadap perubahan, dan pola kepemimpinan yang kurang mendukung, perlu diantisipasi agar QWL dapat diterapkan secara optimal. Dengan penerapan strategi yang konsisten, QWL menjadi fondasi penting bagi tercapainya transformasi pendidikan yang efektif dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Qadri, S., Soumena, M. Y., & Zubair, M. K. (2020). Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Danamon Syariah Makassar. *BANCO: Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2(1), 21–43. <https://doi.org/10.35905/banco.v2i1.1347>
- Amalina Saputri, L., Iqbaal Maulana, M., Kholik Istiqomah, N., & Ratnawati, I. (2024). Tantangan dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Transformasi Digital: Studi Literatur. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7(Optimalisasi UMKM Melalui Transformasi Digital), 902–919.
- Asari, A., Romindo, Rijal, S., Abdurohim, Hendriati, Y., Faidal, Afifah, Z., Kartiko, A., Sunarno, N., Mujanah, S., Damanik, H. M., Sukamdani, N. B., & Baedowi, M. (2023). *Manajemen SDM di Era Transformasi Digital*. CV. Istana Agency. [https://repository.usahid.ac.id/3228/1/manajemen SDM di Era Transformasi Digital.pdf](https://repository.usahid.ac.id/3228/1/manajemen%20SDM%20di%20Era%20Transformasi%20Digital.pdf)
- Darmawan, K., Irdiana, S., & Abrori, I. (2024). Peran Quality of Work Life (QWL) dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kinerja Pegawai sebagai Mediator. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(7), 4133–4142.
- Haq Ruqaya Annisa Nurul, Alexander Setiawan, Syafrida Hafizah, S. D. (2025). *Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Jaosantia, J., & Shobri, M. (2025). Manajemen dan Budaya Organisasi Pendidikan Islam di Era Transformasi Digital. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 58-71.
- Nasri Dini, M., Makruf, I., & Wulandari, F. (2024). Analisis Implementasi Quality of Work Life (QWL) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 9(1), 31–41. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v9i1.24034>
- Ramatni, A., Anjely, F., Cahyono, D., Rambe, S., & Shobri, M. (2023). Proses pembelajaran dan asesmen yang efektif. *Journal on Education*, 5(4), 15729-15743.
- Refiza. (2016). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja.

*Industrial Engineering Journal*, 5(2), 31-37.

Riskawati, R., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 60-71. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2841>

Shobri, M., Wijaya, M. S., Ermansyah, K. M. S., & Sujarwo, A. (2026). Reconstructing the Philosophy of Science in Islamic Educational Management: Theoretical Foundations and Contemporary Challenges. *Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 129-143.