

# Perbedaan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Dosen Tetap PNS (DTPNS) Dan Dosen Tetap Non PNS (DTNPNS) Di UIN Raden Fatah Palembang

Dwi Despiana

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Raden Fatah  
Jalan Pangeran Ratu No. 475 Kel. Lima Ulu Kec. Jakabaring Palembang

Surel : [dwidespiana\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:dwidespiana_uin@radenfatah.ac.id)

---

**Abstract :** *Quality of work life is a concept of how to appreciate the competence and performance of employees in the organization. The quality of work life is very important in increasing the contribution of employees to the organization. This study aims to determine the differences in the quality of work life between DTPNS and DTNPNS at UIN Raden Fatah Palembang. The quality of work life has an important role for lecturers in carrying out the duties of the Tri Dharma of Higher Education. The subjects of this study were 90 people. Sampling research using accidental sampling technique. The data collection method uses a quality of work life scale (Swamy, et al, 2015) with aspects of quality of work life, namely: (1) work environment; (2) organizational culture and climate; (3) relations and co-operation; (4) training and development; (5) compensation and rewards; (6) facilities; (7) job satisfaction and job security; (8) autonomy of work; (9) adequacy of resources. Based on the results of hypothesis testing using the independent sample t-test, the average variance for PNS lecturers (DTPNS) is greater than the average variance for non PNS lecturers (DTNPNS), namely  $180.11 > 157.71$  with a significance of  $0.000$  ( $p < 0.05$ ), so it shows that there is a difference in the quality of work life for DTPNS and DTNPNS at UIN Raden Fatah Palembang.*

**Key word:** *Quality of Worklife, DTPNS, DTNPNS*

**Abstrak:** Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep tentang bagaimana menghargai kompetensi dan kinerja karyawan di organisasi. Kualitas kehidupan kerja sangat penting dalam meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan kualitas kehidupan kerja pada DTPNS dan DTNPNS di UIN Raden Fatah Palembang. Kualitas kehidupan kerja memiliki peranan penting bagi dosen dalam menjalankan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi. Subjek penelitian ini adalah sejumlah 90 orang. Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *accidental sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala kualitas kehidupan kerja (Swamy, dkk, 2015) dengan aspek-aspek kualitas kehidupan kerja, yakni : (1) lingkungan kerja; (2) budaya dan iklim organisasi; (3) hubungan dan kerjasama; (4) pelatihan dan pengembangan; (5) imbalan dan penghargaan; (6) fasilitas; (7) kepuasan kerja dan keamanan kerja; (8) otonomi kerja; (9) kecukupan sumber daya. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan teknik analisis *independent sample t-test* diperoleh nilai varian rata-rata pada dosen tetap PNS (DTPNS) lebih besar daripada varian rata-rata dosen tetap non PNS (DTNPNS), yakni  $180,11 > 157,71$  dengan signifikansi sebesar  $0,000$  ( $p < 0,05$ ), sehingga menunjukkan bahwa ada perbedaan kualitas kehidupan kerja pada DTPNS dan DTNPNS di UIN Raden Fatah Palembang.

**Kata Kunci:** Kualitas kehidupan kerja; DTPNS; DTNPNS

---

## 1. PENDAHULUAN

UIN Raden Fatah Palembang melakukan perbaikan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas sebagai salah satu Universitas Islam Negeri di Palembang melalui peningkatan kualitas tenaga pendidik (dosen) yang berkompeten pada bidangnya. Dalam menjalankan kegiatan tri dharma Perguruan Tinggi, UIN Raden Fatah Palembang ditopang oleh tenaga pendidik yang terdiri dari dosen tetap PNS (DTPNS) dan non PNS (DTNPNS).

Dosen tetap sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 37 Tahun 2009 tentang dosen pada Pasal 1 adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 62 Tahun 2015 tentang Statuta UIN Raden Fatah Palembang menyebutkan bahwa dosen PNS adalah PNS yang bekerja sebagai dosen di PTN, sedangkan dosen tetap bukan PNS adalah non PNS yang diangkat di PTN dengan memenuhi persyaratan sebagaimana yang diatur oleh pemerintah. Dosen tetap PNS (DTPNS) dan dosen tetap non PNS (DTNPNS) memiliki tugas utama, yakni melakukan perubahan, membangun, dan memperkenalkan IPTEK melalui kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Sebagai ujung tombak kemajuan Universitas,

dosen tetap seyogyanya mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang layak dan sama tanpa memandang status kepegawaian (PNS atau bukan). Hal ini penting karena kualitas kehidupan kerja yang bagus akan berakibat positif terhadap hasil kerja para dosen di Perguruan Tinggi. Konsep kualitas kehidupan kerja memandang pekerjaan sebagai proses interaksi dan pemecahan masalah bersama oleh manajer, supervisor, dan pekerja (Srivastava & Kanpur, 2014). Kualitas kehidupan kerja merupakan upaya yang dilakukan di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi, yang mencakup aktivitas dan lingkungan kerja yang mendukung dengan menjaga kepuasan karyawan. Kualitas kehidupan kerja berarti menyediakan kondisi yang baik di tempat kerja untuk memotivasi karyawan agar memaksimalkan potensi yang dimiliki. Lingkungan kerja memotivasi karyawan untuk memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, termasuk hubungan interpersonal yang baik, serta komunikasi yang tepat antara karyawan, atasan dan bawahan yang mengarah kepada kerja sama tim. Lingkungan juga mendorong otonomi dan kebebasan untuk melakukan pekerjaan yang akan meningkatkan kreativitas karyawan dan keterampilan yang inovatif, sehingga dapat dijadikan metode dalam

memanfaatkan sumber daya terbaik yang dimiliki organisasi (Mohan & Kanta, 2013).

Reddy dan Reddy (2013) menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah bagaimana pengalaman kerja bermanfaat, memuaskan, serta menyenangkan dan tidak menimbulkan dampak negatif lainnya. Sedangkan menurut Balaji (2013), kualitas kehidupan kerja adalah sejauhmana seseorang pegawai mendapatkan kebahagiaan terhadap pengembangan karirnya. Karyawan yang merasa bahagia dan menikmati karirnya berarti berhasil mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang bagus. Kualitas kehidupan kerja menganggap orang sebagai asset untuk organisasi, bukan sebagai biaya, sehingga

orang akan menunjukkan kinerja yang lebih bagus ketika dapat diberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam pekerjaan dan mengambil keputusan. Jember (2015) mengartikan kualitaskehidupan kerja sebagai sebuah proses dimana karyawan dan pemangku kepentingan belajar bagaimana bekerjasama untuk memperbaiki kualitas hidup staf dan seberapa efektivitas sebuah organisasi dikelola. Kualitas kehidupan kerja merupakan proses dimana karyawan dan *stakeholder* organisasi belajar bagaimana bekerja lebih baik secara bersama-sama untuk meningkatkan kualitas kehidupan anggotamaupun organisasi yang efektif secara

bersama- sama. Agar suatu organisasi sukses dan mencapai tujuan organisasi, kepuasan karyawan terhadappekerjaan menjadi sangat penting karena pekerjaan menempati tempat yang penting dalam kehidupan banyak orang dimana kondisi tersebut cenderung mempengaruhi karyawan, tidak hanya fisik tetapi juga tingkat sosial, psikologis, dan kesejahteraan spiritual yang tinggi. Janmohammadi,Shahmandi, Khoodraves, dan Ghanizadeh (2015) memaknai kualitas kehidupan kerja sebagai proses pengambilan keputusan bersama, kerjasama dan kompromi timbal balik antara manajemen dan karyawan dan tujuannya adalah untuk mengubah kondisi kerja dengan cara dimana karyawan memiliki kontribusi lebih untuk bekerja dan dengan kata lain, kualitas kehidupan kerja adalah jalan yang terbuka dan proporsional untuk semua anggota organisasi, sehingga mereka bisa mempengaruhi keputusan yang dibuat untuk pekerjaan mereka secara khusus dan bagi lingkungan kerja mereka umumnya. Sementara menurut Swamy, Nanjundeswaraswamy, dan Rashmi (2015), kualitas kehidupan kerja adalahserangkaian upaya untuk membuat seorang karyawan merasa bangga dapat memenuhi kebutuhan pribadinya dan bekerja dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan organisasi.

Nanjundeswaraswamy dan Swamy (2013) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah konstruk multidimensial dan mempengaruhi banyak variabel. Terdapat sembilan dimensi, yakni lingkungan kerja, budaya dan iklim organisasi, relasi dan kooperasi, pelatihan dan pengembangan, upah dan imbalan, fasilitas, kepuasan kerja dan keamanan kerja, serta otonomi kerja dan kecukupan sumber daya. Lebih lanjut, Walton (Swamy, Nanjundeswaraswamy, & Rashmi, 2015) memaparkan aspek-aspek kualitas kehidupan kerja, yakni upah yang adil, situasi kerja yang nyaman, pengembangan diri, keamanan kerja, terbukanya kesempatan untuk bergabung dalam organisasi kerja, adanya jaminan hak karyawan melalui konstitusi organisasi kerja, terbukanya ruang kerja, serta sosial dan hubungan kehidupan kerja.

Suttle (Soetjipto, 2017) menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah upaya suatu organisasi dalam untuk memenuhi kebutuhan pribadi karyawan berupa pemberian kesempatan dan pengalaman kerja di tempat kerjanya. Ibrahim (2006) menjelaskan konsep dasar dalam memandang kualitas kehidupan kerja menurut Islam, yakni a) penetapan mekanisme upah yang transparan dan adil sebagaimana tertuang dalam Al-Quran Surah AlAhqaf ayat 19; b) terjaminnya keamanan dan keselamatan kerja di tempat kerja, serta

terjaminnya pensiun; pengembangan keterampilan dan keahlian bagi karyawan; c) hubungan kemanusiaan yang terdiri dari perasaan tenang dan tentram, adanya rasa memiliki terhadap tempat kerja, adanya penghargaan terhadap kinerja karyawan dan melakukan upaya perbaikan berkelanjutan, yakin terhadap tujuan yang ingin dicapai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, serta berupaya bekerja dengan sebaik mungkin tanpa merugikan organisasi dan orang lain. Lebih lanjut, Rahman (2017) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan bagaimana langkah untuk membuat karyawan merasa sejahtera dan bahagia dalam bekerja. Aspek kualitas kehidupan kerja dalam perspektif Islam, yakni upaya memenuhi kebutuhan hidup secara terbuka dan adil, terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja serta tunjangan pensiun, terdapat pengembangan kompetensi dan pelatihan bagi karyawan, dan interaksi sosial yang baik di dalam organisasi.

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu kajian yang menarik untuk diteliti di Perguruan Tinggi. Penulis melakukan observasi pra penelitian terhadap kualitas kehidupan kerja pada dosen di UIN Raden Fatah Palembang dimana terdapat kesenjangan kualitas kehidupan kerja antara DTPNS dan DTNPNS, seperti adanya instruksi untuk menggunakan seragam

korpri bagi PNS dan seragam putih bagi non PNS pada upacara kenegaraan yang dilaksanakan, belum adanya program kesejahteraan bagi DTNPNS, tekanan pekerjaan yang lebih tinggi karena banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan, serta fasilitas yang tidak seimbang antara DTPNS dan DTNPNS. Padahal seharusnya kualitas kehidupan kerja, baik pada DTPNS dan DTNPNS seyogyanya sama.

Padahal, berdasarkan Permendikbud nomer 84 tahun 2013 tentang pengangkatan DTNPNS pada PTN dan DT pada PTS menyebutkan bahwa DTPNS berhak mendapatkan upah yang layak di atas UMR, mendapatkan jaminan pasca pensiun dan jaminan kesehatan, mendapatkan kesempatan naik jabatan dan hadiah sesuai pencapaian kinerja, mmendapatkan jaminan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual, mendapatkan hak untuk peningkatan keterampilan, kemudahan akses sumber belajar, informasi, sarana, dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, mendapatkan kebebasan akademik, mimbar akademik, dan kebebasan keilmuan, berhak menilai dan menentukan kelulusan peserta didik, dan memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan. Selain itu, penelitian tentang kualitas

kehidupan kerja pada dosen di Perguruan Tinggi masih sedikit, sehingga penulis tertarik untuk meneliti perbedaan kualitas kehidupan kerja pada DTPNS dan DTNPNS di UIN Raden Fatah Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kualitas kehidupan kerja pada DTPNS dan DTNPNS di UIN Raden Fatah Palembang.

## **2. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif komparatif. Populasi penelitian ini adalah 636 orang DTPNS dan DTNPNS UIN Raden Fatah. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *accidental sampling* dimana penentuan sampel ditentukan atas dasar kebetulan ada dan bersedia menjadi subjek penelitian. Sampel penelitian ini adalah sejumlah 90 orang. Adapun prosedur pengambilan data dilakukan melalui tahap persiapan, tahap pengumpulan data, tahap analisis data, dan tahap penyusunan artikel hasil penelitian.

Pada tahap persiapan, penulis merumuskan masalah, melakukan studi pustaka, pengajuan hipotesis, menentukan metode penelitian, dan menyusun instrumen penelitian dengan menggunakan skala. Penulis menyusun sendiri Skala kualitas kehidupan kerja dengan mengadaptasi alat ukur kualitas kehidupan kerja sebagaimana

yang telah dibuat oleh Swamy, dkk (2015) melalui aspek-aspek kualitas kehidupan kerja, yakni : (1) lingkungan kerja; (2) budaya dan iklim organisasi; (3) hubungan dan kerjasama; (4) pelatihan dan pengembangan; (5) imbalan dan penghargaan; (6) fasilitas; (7) kepuasan kerja dan keamanan kerja; (8) otonomi kerja; (9) kecukupan sumber daya yang diukur menggunakan skala Likert setelah dimana responden memilih salah satu dari 5 alternatif pilihan jawaban, yakni sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangatsetuju. Skala kualitas kehidupan kerja padapenelitian ini berjumlah 50 aitem.

Guna mengetahui seberapa handal skala penelitian ini, penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap skala kualitas kehidupan kerja. Validitas mengukur seberapa cermat dan tepat suatu alat ukur dapat menampilkan hasil data yang shahih sesuai maksud pengukurannya. Sedangkan reliabilitas melihat seberapa cermat data yang dihasilkan oleh alat ukur (Azwar, 2017). Untuk melihat mana aitem yang gugur dan tidak, penelitian ini menggunakan metode uji validitas *corrected item total*. Menurut Azwar (2013) kaidah penentuan aitem skala valid apabila nilai  $r_{ix} > 0,30$  sebaliknya jika nilai  $r_{ix} < 0,30$  maka aitem skala dinyatakan tidak valid (gugur). Sedangkan uji reliabilitas dilakukan melalui teknik *Alpha cronbach* dengan koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) berada dalam rentang angka 0 hingga 1, semakin mendekati angka 1 nilai

koefisien reliabilitasnya, maka akan semakin reliabel alat ukurnya (Azwar, 2015). Uji validitas dan reliabilitas penelitian ini dilakukan melalui program *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 23.0 for Windows.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 50 aitem uji coba skala kualitas kehidupan kerja terdapat 5 aitem yang gugur, yakni aitem nomer 2, 5, 25, 47, dan 50, sehingga aitem yang tersisa adalah 45 aitem. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas terhadap skala kualitas kehidupan kerja menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,95, sehingga skala kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

Selanjutnya, pada tahap pengumpulan data, penulis membagikan skala penelitian kepada dosen tetap PNS (DTPNS) dan dosen tetap non PNS (DTNPNS) UIN Raden Fatah Palembang secara *online* melalui *google form*. Penulis kemudian melakukan analisis data, yakni uji normalitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis terhadap data hasil penelitian menggunakan program *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 23.0 for Windows. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh tersebar secara normal atau tidak melalui teknik Shapiro- Wilk dimana penyebaran data dianggap normal apabila probabilitas atau  $p > 0,05$ . Penggunaan teknik Shapiro-Wilk adalah karena sampel  $< 100$  orang. Sedangkan

uji homogenitas digunakan untuk membandingkan dua kelompok data atau lebih, apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak (Usmadi, 2020). Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan uji Levene dimana variasi data adalah homogen jika nilai Levene Statistic  $> 0.05$ . Hipotesis dalam penelitian ini diuji melalui teknik analisis *independent sample t-test* menggunakan program *Statistical Packages for Social Science (SPSS) versi 23.0 for Windows*. Kemudian, tahapan terakhir dari penelitian ini adalah penyusunan artikel hasil penelitian.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 90 orang subjek yang terdiri dari 22 orang DTPNS dan DTNPNS berjenis kelamin laki-laki dan 68 orang berjenis kelamin perempuan dengan tingkat pendidikan S2 sejumlah 56 orang dan S3 sejumlah 34 orang. Sedangkan DTPNS dan DTNPNS dengan rentang usia  $\leq 30$  tahun adalah 10 orang, usia 31-40 tahun adalah 25 orang, usia 41-50 tahun adalah 40 orang, usia 51-60 tahun adalah 11 orang, dan usia  $\geq 60$  tahun adalah 4 orang.

Tabel 1.  
Kategorisasi Kualitas Kehidupan Kerja DTPNS

Skor	Kategori	DTPNS	
		Subjek	Persentase
$X \geq 195$	Tinggi Sekali	17	23.3%
$179 \leq X < 195$	Tinggi	18	24.7%
$171 \leq X < 179$	Sedang	19	26.0%
$157 \leq X < 171$	Rendah	10	13.7%
$x < 157$	Rendah Sekali	9	12.3%
Total		73	100%

Data tabel 1 menunjukkan bahwa dari 73 orang DTPNS UIN Raden Fatah terdapat 9 orang (12,3%) berada pada kategori rendah sekali, 10 orang (13,7% berada pada kategori

rendah, 19 orang (26%) berada pada kategori sedang, 18 orang (24,7%) berada pada kategori tinggi, dan 17 orang (23,3%) berada pada kategori tinggi sekali.

Tabel 2.  
Kategorisasi Kualitas Kehidupan Kerja DTNPNS

Skor	Kategori	DTNPNS	
		Subjek	Presentase
$X \geq 195$	Tinggi Sekali	0	0.0%
$179 \leq X < 195$	Tinggi	1	5.9%
$171 \leq X < 179$	Sedang	2	11.8%
$157 \leq X < 171$	Rendah	6	35.3%
$x < 157$	Rendah Sekali	8	47.1%
		17	100%

Sedangkan dari 17 orang DTNPNS UIN Raden Fatah terdapat 8 orang (47,1%) berada pada kategori rendah sekali, 6 orang (35,3%) berada pada kategori rendah, 2 orang (11,8%) berada pada kategori sedang, 1 orang (5,9%) berada pada kategori tinggi, dan 0 orang (0%) berada pada kategori tinggi sekali.

Tabel 3.  
Hasil Uji Normalitas

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Tot_DTPNS	.966	17	.748
Tot_DTNPNS	.962	17	.666

Berdasarkan hasil uji normalitas data kualitas kehidupan kerja pada DTPNS dengan menggunakan teknik Shapiro-Wilk diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,748 ( $P > 0,05$ ) dan kualitas kehidupan kerja pada DTNPNS memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,666 ( $p > 0,05$ ), maka kedua data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 4.  
Hasil Uji Homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.866	1	88	.094

Berdasarkan hasil uji homogenitas tabel 4, dapat disimpulkan bahwa varians dari kedua diperoleh nilai *Levene's test* sebesar 2,866 kelompok populasi data adalah sama dengan nilai signifikansi, yaitu 0,094, maka (homogen)

Tabel 5.  
Hasil Uji Statistik Kelompok

Kategori	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
DTPNS	73	180.11	19.737	2.310
DTNPNS	17	157.71	12.393	3.006

Berdasarkan hasil uji statistik kelompok di atas menunjukkan bahwa varian rata-rata pada dosen tetap PNS (DTPNS) lebih besar daripada varian rata-rata dosen tetap non PNS (DTNPNS), yakni  $180,11 > 157,71$ .

Tabel 6.  
Hasil Uji Hipotesis

		t	df	Sig. (2-tailed)
Total QWL	Equal variances assumed	4.468	88	.000
	Equal variances not assumed	5.910	37.569	.000

Hasil uji hipotesis tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka hipotesis yang diajukan diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa ada perbedaan kualitas kehidupan kerja pada dosen tetap PNS (DTPNS) dan dosen tetap non PNS (DTNPNS) di UIN Raden Fatah Palembang. Telah terhadap data penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada perbedaan kualitas kehidupan kerja pada DTPNS dan DTNPNS di UIN Raden Fatah Palembang. Penelitian ini menemukan bahwa hanya 26% dosen tetap PNS (DTPNS) yang memiliki kualitas kehidupan kerja pada

kategori rendah dan rendah sekali, sedangkan pada DTNPNS terdapat 82,4% yang memiliki kualitas kehidupan kerja pada kategori rendah dan rendah sekali.

Guna mengkonfirmasi hasil temuan di atas, penulis kemudian melakukan wawancara lanjutan tentang kualitas kehidupan kerja para dosen di UIN Raden Fatah Palembang dimana diperoleh data bahwa DTNPNS mendapatkan kualitas kehidupan yang berbeda disebabkan karena status kepegawaian yang berbeda dengan DTPNS, seperti kurangnya dukungan untuk pengembangan diri, gaji yang belum berbasis kinerja dimana tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan upah yang diterima karena pembayaran upah yang belum berdasarkan jumlah tanggungjawab pekerjaan yang diterima, kurangnya penghargaan terhadap kinerja, belum adanya fasilitas kesejahteraan yang memadai, adanya tanggungjawab tambahan yang tidak diiringi dengan pemberian insentif, sulitnya memperoleh sertifikasi dosen, tidak mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan kesehatan, dan adanya tuntutan untuk mengisi Beban Kinerja Dosen (BKD) namun tidak diperhitungkan karena sebagian besar DTNPNS belum tersertifikasi. Hal ini bertolak belakang dengan kondisi DTPNS yang mendapatkan kesempatan lebih untuk pengembangan diri, imbalan yang adil, mendapatkan tunjangan berbasis kinerja, memiliki kesempatan untuk menempati

posisi jabatan struktural, mendapatkan jaminan pensiun, memiliki kebebasan bekerja karena sulit diberhentikan dengan status PNS, dan mendapatkan imbalan yang adil sesuai tanggung jawab tambahan yang diterima. Padahal seharusnya, baik DTPNS dan DTNPNS selayaknya mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang sama seiring dengan adanya tuntutan untuk memenuhi kewajiban dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang sama pula.

Temuan penelitian di atas diperkuat oleh kajian terdahulu yang dilaksanakan Mardikaningsih dan Darmawan (2022) yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja membantuk kinerja dosen. Kusnan (2017) mengatakan bahwa untuk menunjang kinerja sebagai seorang dosen, maka harus memiliki sejumlah kecakapan, yaitu pada area pendidikan, profesional, kepribadian dan sosial. Beberapa upaya dapat dilakukan untuk menguatkan kinerja dosen antara lain, yakni menyediakan program pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, memberikan dukungan kepada dosen untuk menerbitkan karya ilmiah, meningkatkan inovasi kinerja dosen dengan tetap berpedoman pada kode etik profesi dosen, memberikan program kelanjutan studi strata 3 secara regular, dan memperhatikan kesejahteraan dosen.

Cascio (2013) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja penting dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan

karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2013), kualitas kehidupan kerja dapat memberikan dampak positif, yakni memperbaiki kondisi kerja dan efektivitas organisasi melalui peningkatan loyalitas karyawan. Kualitas kehidupan kerja dapat menjadikan karyawan memiliki daya saing, sehingga organisasi dapat terus tumbuh dan berkembang, serta terlihat eksistensinya.

Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Kinerja dosen diharapkan dapat meningkat seiring dengan meningkatnya kualitas kehidupan kerja yang didapatkan oleh dosen dalam menjalankan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang selanjutnya dapat meningkatkan kualitas peserta didik di Perguruan Tinggi.

#### 4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan kualitas kehidupan kerja pada DTPNS dan DTNPNS di UIN Raden Fatah Palembang. Penelitian ini menemukan bahwa varian rata-rata pada DTPNS lebih besar daripada varian rata-rata DTNPNS, yakni  $180,11 > 157,71$ . Penulis memiliki keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian, sehingga sampel diambil dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat membuat perencanaan

penelitian secara lebih matang agar subjek yang terlibat jumlahnya lebih banyak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validitas*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Balaji, R. (2013). A study of quality of work life among employee. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering, and Technology*, 2 (2), 470-473
- Cascio, W. F. (2013). *Managing human resources*. New York: The McGrawHill Companies
- Ibrahim, A. (2006). *Manajemen syariah, sebuah kajian historis dan kontemporer*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Janmohammadi, B., Shahmandi, E., Khoravesh, M., & Ghanizadeh, P. (2015). Study of the dimensions of quality of work life and organizational productivity of the staff of tax organization of alborz province. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5 (S1), 297-308
- Jembere, W. B. (2015). Assessment of quality of work life and associated factors among nurses working in public hospitals of addis ababa. *Tesis*, Unpublished, Addis ababa university college of health science school of allied health department of nursing and midwifery, Ethiopia

- Kusnan, K. (2017). Kebijakan mutu peningkatan dosen. *Jurnal ilmiah iqra'*, 11 (2)
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2022). Tinjauan tentang kualitas kehidupan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, dan kontribusi terhadap kinerja dosen. *Jurnal pendidikan dan konseling*, 4 (6), 6511-6521
- Mohan, G. K., & Kanta, K. N. M. (2013). Quality of work life: an application of factor analysis. *Sumedha Journal of Management*, 2 (3), 4-12
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). Review of literature on quality of worklife, *International Journal of Quality Research*, 7 (2), 281-214
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Raden Fatah. Diakses pada 14 Februari 2023 dari <https://adminweb.radenfatah.ac.id/assts/tampung/hukum/StatutaUINRadenfatahpalembang.pdf>
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta. Diakses pada 14 Februari 2023 dari <https://lldikti4.kemdikbud.go.id/download/permendikbud-nomor84-tahun-2013-tentang-pengangkatan-dosen-tetap-non-pnsdi-ptn-dan-dosen-tetap-di-pts-2/>
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen. Diakses pada 16 Februari 2023 dari <https://jdih.kemenparekraf.go.id/katalog-1031-Peraturan%20Pemerintah>
- Rahman, A. (2017). Kualitas kehidupan kerja; suatu tinjauan literatur dan pandangan dalam konsep Islam. *Jurnal ilmiah cano ekonomos*, 6 (1), 7-22
- Reddy, L. M., & Reddy, M. P. (2013). Comparative analysis of quality of work life among public and private sector bank employee. *African International Journal of Research in Management*, 1 (2)
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soetjipto, HM. N. (2017). *Quality work of life: teori dan implementasinya*. Yogyakarta: K-Media
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A study of quality of work life: key elements and it's implications. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16 (3), 54-59
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation, *International Journal of Caring Sciences*, 8 (2), 281-300
- Usmadi. (2020). Pengujian persyaratan analisis (uji homogenitas dan uji normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7 (1), 50-62



