***Islamic Work Ethic* Dalam Membangun *Work Life Balance***

**Untuk Mencapai *Islamic Job Satisfaction***

Eviatiwi Kusumaningtyas Sugiyanto, Taufikur Rahman, Aprih Santoso

Universitas Semarang, Indonesia

Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Indonesia

Universitas Semarang, Indonesia

eviatiwisugiyanto@usm.ac.id, takur067782@yahoo.co.id, aprihsantoso@usm.ac.id

**Abstract**

*Work life balance (WLB) is an important Human Resources issue in creating employee job satisfaction. WLB studies have been carried out and focused in the context of western life. To consistently achieve WLB, a person must change work ethics in accordance with the purpose of life that he chooses. However, the WLB that has been understood and the work ethic that is practiced also contains the values ​​of Western life. Work ethics in Western society is known as the Protestant Work Ethic (PWE), which is the backbone of the ideology of capitalism. PWE is clearly not suitable for Muslim workers. Muslims have their own ethics at work, known as Islamic Work Ethics (IWE). IWE focuses on a different angle because it reflects the traditions and way of life of Muslims. This will affect how a Muslim has a view of his WLB and the job satisfaction he gets. This paper is a literature review that explains how the implementation of IWE to build WLB and achieve job satisfaction in Islam.*

***Keywords: Islamic Work Ethic, Work Life Balance, Islamic Job Satisfaction***

**Abstrak**

*Work life balance* (*WLB*) menjadi isu *Human Resources* (HR) yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Penelitian-penelitian *WLB* telah banyak dilakukan dan difokuskan dalam context kehidupan barat. Untuk secara konsisten mencapai WLB, seseorang harus mengubah etika kerja (*work ethic*) sesuai dengan tujuan hidup yang dia pilih. Namun *WLB* yang selama ini di pahami dan *work ethic* yang dipraktekkan pun berisikan nilai-nilai kehidupan Barat. *Work ethic* dalam masyarakat Barat dikenal dengan istilah *Protestan Work Ethic* (PWE), yang merupakan tulang punggung ideologi kapitalisme. *PWE* jelas tidak cocok diimplementasikan untuk pekerja muslim. Kaum muslim memiliki etika tersendiri dalam bekerja yang dikenal dengan *Islamic Work Ethic (IWE)*. *IWE* fokus pada sudut yang berbeda karena mencerminkan tradisi dan cara hidup Muslim. Hal ini akan berdampak bagaimana seorang muslim memiliki pandangan terhadap *WLB*-nya dan kepuasan kerja yang dia dapat. Paper ini merupakan *literature review* yang menjelaskan bagaimana implementasi *IWE* untuk membangun *WLB* dan mencapai kepuasan kerja dalam Islam.

***Keywords*: *Islamic Work Ethic, Work Life Balance, Islamic Job Satisfaction***

**Pendahuluan**

*Consumer News and Business Channel* (CNBC), dalam sebuah studi menyatakan bahwa 69 persen profesional HR sepakat bahwa *work life balance (WLB)* atau keseimbangan kerja dengan aktivitas sehari-hari adalah faktor utama yang memengaruhi pengalaman bekerja saat ini (Fauzia, 2020). Lebih lanjut Fauzia (2020) menyatakan bahwa pekerjaan yang menawarkan *WLB*, menurut LinkedIn adalah yang paling berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan. *WLB* diartikan sebagai keadaan keseimbangan di mana tuntutan pekerjaan seseorang dan kehidupan pribadi adalah sama (Lockwood, 2003). Dalam masyarakat yang penuh dengan tanggung jawab dan komitmen yang saling bertentangan, *WLB* telah menjadi masalah utama di tempat kerja. Tiga faktor utama pentingnya WLB (Lockwood, 2003) adalah: 1) global kompetisi; 2) minat baru dalam kehidupan pribadi/nilai keluarga; dan 3) tenaga kerja yang menua. Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa para profesional sumber daya manusia mencari cara-cara inovatif untuk menambah keunggulan kompetitif organisasi di pasar dan menemukan *win-win solution* dalam tantangan *WLB.*

Penelitian-penelitian *WLB* telah banyak dilakukan dan difokuskan dalam konteks kehidupan barat (J. H. Greenhaus, & Powell, G. N, 2006; Herman & Lewis,

2012; Lewis, Gambles, & Rapoport, 2007). Namun (Warhurst, 2008) mengidentifikasi tiga kelemahan utama dalam debat *WLB* yang selama ini di pahami. Yang pertama berkaitan dengan ketidakcocokan yang terus-menerus antara tujuan atasan dan karyawan. Yang kedua berhubungan dengan perbedaan antara "*work*" dan "*life*". Terkait asumsi untuk ini adalah "*balance*" yaitu alokasi waktu dan energi yang sama untuk pekerjaan dan kehidupan (Ranjan, 2013). Hal tersebut mengabaikan pengalaman perseptual waktu dan merupakan dikotomi yang salah untuk mengandaikan bahwa kata "keseimbangan" berarti mengalokasikan jumlah yang sama energi dan waktu untuk tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang tidak terkait dengan pekerjaan (Osoian, 2009; Ranjan, 2013). Yang ketiga berkaitan dengan asumsi bahwa bekerja akan berdampak negatif pada kehidupan non-kerja karyawan dan bahwa kata "hidup" hanya berkisar pada keluarga. Untuk secara konsisten mencapai *WLB*, kita harus mengubah etika kerja (*work ethic*) dan budaya perusahaan melalui pendidikan, penerimaan, komunikasi, dan akuntabilitas (Rennar,

2007). *WLB* merupakan bagian dari *work ethic*, seorang pekerja akan mengakomodasi etika kerja yang mencakup keseimbangan kehidupan pribadi untuk mempertimbangkan suatu skala prioritas, mana yang benar dan salah, serta mana yang cukup dan berlebihan (Porter, 2004).

Etika adalah hal penting dalam masyarakat termasuk untuk organisasi karena mengandung nilai-nilai yang akan mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dan selalu disertai hati nurani (Bakhri, 2017). *Work Ethic* dalam masyarakat Barat dikenal dengan istilah *Protestan Work Ethic (PWE)*, yang membentuk tulang punggung ideologi kapitalisme. *PWE* diinstrumentasi dapat meningkatkan pendapatan masyarakat Barat, terutama pertumbuhan ekonomi Amerika pada periode awal (Husin, 2012). Meskipun *PWE* tampaknya mampu meningkatkan produktivitas ekonomi Barat, dan implementasinya difokuskan pada masyarakat Barat, maka elemen sekuler dijauhi oleh umat Islam untuk diimplementasikan (Husin, 2012). Faktanya, sifat materialistis dan rendahnya penekanan pada nilai-nilai humanistik telah menyebabkan peningkatan upaya bunuh diri, dan menyebabkan lahirnya masyarakat individualistis (Husin, 2012).

Esensi *PWE* mengandung unsur kerja keras, berjam-jam dengan sedikit atau tanpa waktu luang, kebanggaan dalam pekerjaan, sebuah orientasi menuju prestasi serta memperoleh kekayaan, dan bijaksana dalam investasi (Porter, 2004). Murtaza et al. (2014) menemukan bahwa Etika kerja Protestan telah menghasilkan konsep kesederhanaan, individualisme, disiplin dan kerja keras. *PWE* jelas tidak cocok diimplementasikan untuk pekerja muslim. Pekerja muslim memiliki nilai-nilai tersendiri dalam hidup. Pandangan hidup seorang muslim adalah bekerja merupakan sebuah ibadah, dan tidak berorientasi pada keuntungan atau kemakmuran duniawi semata. Konsep pencapaian keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaanpun akan berbeda antara masyarakat barat dan timur, atau pada masyarakat muslim dan non muslim.

Masyarakat Indonesia yang mayoritas beragama muslim cenderung untuk menerapkan nilai-nilai islami dalam kehidupan kerja mereka. Nilai-nilai yang diyakini tersebut dapat mempengaruhi atau mengarahkan perilaku seseorang. Etika kerja dalam Islam dikenal dengan istilah *Islamic Work Ethic (IWE)*. Nilai-nilai Etika Kerja Islam secara positif berorientasi pada pekerjaan dan menyeimbangkan antara kehidupan individu dan sosial (Abu-Saad, 2016). Nilai-nilai dalam *IWE* meliputi semua dimensi kehidupan termasuk pekerjaan dalam suatu organisasi (Ahmad, 2011). Etika kerja Islam fokus pada sudut yang berbeda karena mencerminkan tradisi dan cara hidup Muslim. Hal ini akan berdampak bagaimana seorang muslim memiliki pandangan terhadap *work life balance-*nya dan kepuasan kerja yang dia dapat. *Work Life Balance* dalam nilai-nilai Islam tidak terlepas dari *Islamic Work Ethic*, sehingga perlu untuk dibahas bagaimana menumbuhkan *work life balance* untuk mencapai kepuasan kerja dalam Islam dengan menerapkan *Islamic Work Ethic*.

**Landasan Teori**

***Work Life Balance* (WLB)**

Konsep *WLB* berasal dari teori peran oleh Kahn et al tahun 1964 (Adisa, Abdulraheem, & Isiaka, 2019), yang menyatakan bahwa perbedaan peran yang dilakukan seorang individu dalam kehidupan mereka dapat saling bertentangan (Grzywacz, 2000). Akibatnya, individu tersebut dihadapkan pada tantangan dalam menyeimbangkan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Feeney & Stritch, 2017). Orang-orang bekerja memiliki keinginan untuk memenuhi komitmen mereka pada pekerjaan dan keluarga serta usaha untuk mencapai kepuasan dalam menjalankan pekerjaan. Pencapaian *WLB* akan berdampak pada pengembangan potensi karir yang maksimal dan tercapainya kepuasan dan kebahagiaan dalam hidup seseorang.

*Work life balance* didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang terikat oleh keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaannya dan keluarga (J. H. Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Karyawan dengan *WLB* yang baik menunjukkan komitmen yang kuat dalam kerja dan kehidupan (Virick, Lilly, & Casper, 2007). *WLB* diartikan sebagai kemampuan seorang individu untuk secara efektif mengelola pekerjaan yang dilakukan dalam karier dengan semua kegiatan lain yang penting bagi kehidupan orang tersebut, seperti pengembangan keluarga, kesehatan pribadi, kegiatan komunitas, atau rekreasi (Muda et al., 2019). Kegagalan untuk secara efektif mengelola keluarga bersama karier dapat memicu masalah stres di tempat kerja, konflik peran, kesehatan dan masalah mental, pengabaian dan bahkan perceraian (Bodenmann et al., 2016; Jalili, 2017). Menurut Muda et al. (2019) keuntungan dari *WLB* adalah 1) kesehatan fisik dan mental yang lebih baik, 2) peningkatan kepuasan hidup, 3) manajemen waktu yang efektif, 4) peningkatan kontrol pada kehidupan kerja, 5) kemampuan untuk mengelola priotitas, 6) mengurangi stress kerja. Hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1. *Benefit of Work Life Balance***

Penelitian-penelitian *WLB* telah banyak dilakukan dan difokuskan dalam konteks kehidupan barat (J. H. Greenhaus, & Powell, G. N, 2006; Herman & Lewis,

2012; Lewis et al., 2007). Namun Warhurst (2008) mengidentifikasi tiga kelemahan utama dalam debat WLB yang selama ini di pahami. Kelemahan tersebut diantaranya adalah, pertama; berkaitan dengan ketidakcocokan yang terus-menerus antara tujuan *WLB* pada atasan dan bawahan. Kedua; terhubung dengan perbedaan antara "*work*" dan "*life*". Terkait asumsi untuk ini adalah "*balance*" alokasi waktu dan energi yang sama untuk pekerjaan dan kehidupan (Ranjan, 2013). Hal tersebut mengabaikan pengalaman perseptual waktu dan merupakan dikotomi yang salah untuk mengandaikan bahwa kata "keseimbangan" berarti mengalokasikan jumlah yang sama energi dan waktu untuk tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang tidak terkait dengan pekerjaan (Osoian, 2009; Ranjan, 2013). Ketiga; berkaitan dengan asumsi bahwa bekerja akan berdampak negatif pada kehidupan non-kerja karyawan dan bahwa kata "*life*" hanya berkisar pada keluarga.

***Islamic Work Ethic (*IWE*)***

Etika kerja Islam didefinisikan sebagai sikap dalam bekerja yang didasarkan pada nilai-nilai agama, termasuk bekerja secara optimal, bersaing secara adil, melaksanakan kewajiban, memberikan dedikasi terbaik, bekerja bersama secara harmonis tanpa diskriminasi dan mendapatkan penghasilan sesuai dengan apa yang dilakukan (Marsudi, dkk, 2019). Menurut Ibrahim (2013) indikator *Islamic Work Ethic* terdiri dari 1) *religiosity*, nilai-nilai islami yang diterapkan ditempat kerja, 2) *effort*, ketekunan dan kesabaran di tempat kerja, 3) competition, proses persaingan yang adil antar karyawan yang dapat meningkatkan kualitas kinerja, 4) *work obligation*, sikap bertanggung jawab dan jujur dalam menyelesaikan pekerjaan, 5) *work process quality*, nilai keunggulan karyawan dalam menerapkan akurasi dan sikap inovatif, 6) *collectivism*, kerjasama antar karyawan di tempat kerja, 7) e*quality*, keseragaman dalam memperlakukan orang lain tanpa membedakan status, 8) *profit*, kondisi dimana seseorang mendapatkan keuntungan dengan memberikan yang terbaik untuk keluarga atau masyarakat. Dari perspektif Islam, etika didefinisikan sebagai tindakan yang diterima sebagai norma yang tidak bertentangan dengan aturan Islam. Etika kerja harus bersifat universal sehingga dapat dianut oleh masyarakat mana pun terlepas dari agama, warna kulit, ras, atau etnis. Nilai-nilai penting dalam IWE di tunjukkan dalam tabel di bawah ini (Ibrahim, 2013):

**Tabel 1. *The Values of Islamic Work Ethics***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Values** | **Quranic References** |
| 1 | *Truthfulness* | QS. Al-Maidah 5: 119 |
| 2 | *Honesty* | QS. Al-Baqarah 2: 261-283 |
| 3 | *Consultation* | QS. Al-Shura 42: 38; Ali „Imran 3:159 |
| 4 | *Keep promise* | QS. Al-Saff 61:2-3 |
| 5 | *Fairness and Justice* | QS. Al-Nahl 16: 90; Hud 11: 85; Al-Isra‟ 17: 35; Al-Rahman 55: 8-9; Al-Baqarah 2:282 |
| 6 | *Trustworthiness* | QS. Al-Nahl, 16:90; Al-Baqarah 2: 283; Al-Nisa 4:58 |
| 7 | *Patience* | QS. Al-Furqan 25:63; Ali „Imran 3:134; Al-Baqarah2:153; Al-Muzammil 73:10; Al-Maarij 70:5 |
| 8 | *Humbleness* | QS. Al-Shu‟ara 26: 215; Hud 11:23 |
| 9 | *Generosity* | QS. Al-Ahzab 33:35; Al-Hadid 57:18; Al-Baqarah2:272 |
| 10 | *Dignity* | QS. Al-Furqan 25:72; Al-Baqarah 2:188; Al-Tawbah9:34 |
| 11 | *Friendliness* | QS. Al-Hujurat 49:10, 13 |
| 12 | *Professionalism* | QS. Al-Qashas 28:26 |
| 13 | *Punctuality* | QS. Al-Maidah 5:8 |
| 14 | *Cooperation and**Collaboration* | QS. Al-Maidah 5:2 |
| 15 | *Self-Reliance* | QS. Al-Najm 53:39 |
| 16 | *Transparency* | QS. Al-Baqarah 2:282 |

IWE merupakan pelaksanaan tugas dalam memenuhi kewajiban agama sebagai bagian dari ibadah yang implementasinya didasarkan pada Qur‟an dan Sunnah (Ibrahim, 2013). Secara keseluruhan, prinsip IWE berfokus pada hubungan manusia dengan manusia, manusia dengan lingkungannya, dan manusia dengan Penciptanya (Ibrahim, 2013). Sehingga dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip etika Islam sangat tergantung pada keyakinan agama seseorang terhadap Allah SWT. Suatu organisasi dapat langsung diuntungkan dengan memiliki pekerja yang saleh karena mereka seimbang dalam semua aspek serta menurut pandangan filosofis seorang penyembah yang saleh tidak hanya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas sebuah perusahaan, tetapi akan menghasilkan perilaku yang mulia di antara para pekerja (Ibrahim, 2013). Oleh karena itu, segala upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi harus dilakukan dengan menanamkan keutamaan Islam yang didasarkan pada iman dan pengabdian kepada Allah (Husin, 2012).

***Islamic Job Satisfaction***

Dalam Islam, pekerjaan dianggap sebagai fakta kehidupan dan misteri penciptaan (Khanifar, 2011). Manusia mengekspresikan keberadaannya dengan usaha dan menentukan nilai sejatinya dengan bekerja. Dalam Islam, kerja dan usaha seperti Jihad di jalan Tuhan. Nabi Muhammad SAW menyatakan bahwa "*Seseorang yang berusaha untuk keluarga, seperti seorang prajurit yang melakukan jihad dengan cara Allah*". Dalam perspektif Islam, kepuasan kerja adalah ketenangan yang diperoleh karyawan sebelum, selama dan setelah melakukan pekerjaan, berdasarkan pada keyakinan bahwa pekerjaan adalah ibadah yang dilakukan untuk mencapai keridhoan Tuhan (Saadiah, 2014). Ada empat indikator kepuasan kerja Islami didasarkan pada unsur penciptaan manusia menurut Al Quran dengan merujuk pada interpretasi oleh al-Ghazali (Marsudi et al., 2019). Pertama, kepuasan kerja *ruhiyyah* yang mengacu pada kepuasan yang diberikan oleh kepuasan intrinsik seorang Muslim jika pekerjaan itu dilakukan untuk mencapai keridhaan Tuhan dan untuk lebih dekat (*taqarrub*) dengan Tuhan. Kedua, ini disebut sebagai kepuasan kerja intelektual (*Aqliyyah*) yang mengacu pada kebahagiaan karena karyawan mendapatkan pengetahuan baru dalam diri mereka. Ketiga adalah kepuasan kerja sosial (*nafsiyyah*). Ini mengacu pada kesenangan yang dimiliki karyawan diperoleh ketika mereka bisa saling mengenal. Yang terakhir adalah kepuasan kerja material (*jasadiyyah*). Ini adalah kebahagiaan yang dirasakan karyawan saat mendapatkan gaji tepat waktu. Kepuasan seseorang akan terasa jika mereka mendapatkan apa yang mereka usahakan (tujuan dalam bekerja) (Khanifar, 2011).

**Pembahasan**

**Implementasi *Islamic Work Ethic* dalam *Work Life Balance* untuk mencapai *Islamic Job Satisfaction***

*Islamic Work Ethic (IWE)* mengandung nilai-nilai keislaman yang bersifat universal sehingga sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan manusia di dunia dan sebagai persiapan dalam kehidupan di akhirat nanti. Sistem nilai yang demikian tidak dapat disejajarkan dengan norma atau penerapan masyarakat yang cenderung bersifat situasional dan berubah tergantung pada standar dan penerimaan masyarakat. Nilai- nilai yang diyakini tersebut dapat mempengaruhi atau mengarahkan perilaku seseorang. Perilaku Islam mencakup semua aspek kehidupan manusia dan menghasilkan kepribadian yang seimbang dengan secara bersamaan memenuhi kebutuhan spiritual dan materi mereka (Akhtar, 1996). Ada konsep yang dikenal sebagai *'al-tawazun'* dalam Islam yang menunjukkan konsep keseimbangan dan ekuilibrium (Muda et al., 2019). Allah telah menyatakan kepada semua makhluk- Nya untuk hidup dalam keseimbangan seperti Dia telah menciptakan alam dan keberadaannya dengan seimbang. Dalam Islam, konsep keseimbangan dan ekuilibrium dikenal sebagai *al-tawazun*, dan dalam banyak hal, disebut sebagai moderasi (*al-wasatiyyah*). Dalam membahas konsep tersebut, ada penulis yang membedakan dua konsep tersebut sedangkan ada juga yang mendefinisikan keduanya di bawah pengertian yang sama.

Konsep *al-tawazun* dan *al-wasatiyyah* adalah serupa menurut *al-Qaradawi*, karena dua konsep keseimbangan ini memberikan makna yang adil antara dua sisi yang berlawanan tanpa mempengaruhi yang lain (Muda et al., 2019). Sementara yang lain yang membedakan keduanya*, al-wasatiyyah* berasal dari kata 'wasat' dalam bahasa Arab yang berarti pendekatan jalan tengah (Muda et al., 2019). Muslim digambarkan oleh Allah sebagai manusia yang bisa menjadi saksi bagi semua tindakan manusia. Karena itu seluruh ajaran Islam dan sistemnya ditegakkan secara terpadu dan seimbang, atas dasar dimana masing-masing bagian dengan yang lain saling terkait (Muda et al., 2019).

Keterkaitan antara Islamic Work Ethic (IWE) dan Work Life Balance (WLB) secara eksplisit dijelaskan oleh Ali and Al Owaihan (2008), bahwa konstruksi IWE menangkap esensi etos kerja dalam Islam tentang perlunya membangun keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan sosial seseorang. Umumnya, IWE dibangun di atas empat konsep utama: upaya, kompetisi, transparansi dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral (Ali & Al Owaihan, 2008). Kehadiran empat konsep tersebut secara simultan memastikan manfaat yang seimbang bagi individu dan masyarakat. Dengan demikian penting bahwa seseorang harus dapat mengatur kegiatan sehari-harinya secara efektif dan fleksibel. Konsep *WLB* dalam Islam juga harus mencakup pengamatan kesehatan baik fisik dan psikologis. Ini sejalan dengan kebutuhan untuk melestarikan dan melindungi lima tujuan dari Hukum Islam, yaitu; perlindungan agama, kecerdasan, diri, keturunan, dan *property* (Muda et al., 2019). Karena itu, segala tindakan atau perilaku yang merusak salah satu dari lima tujuan Islam ini dilarang di Islam. Penekanan pada lima fundamental ini harus menjadi tujuan dalam menerapkan kehidupan kerja yang seimbang. Inti sebenarnya dari menjaga keseimbangan dalam kehidupan seseorang sesuai prinsip-prinsip Islam adalah berawal dari apakah itu agama, ibadah, *relationship*, ide, atau kegiatan sehari- hari (Muda et al., 2019). Mempraktikkan keseimbangan kehidupan kerja juga akan menuntut manajemen waktu yang efektif. Nilai kerja dari perspektif Islam secara sistematis mempertimbangkan semua aspek, tidak hanya aspek moral dan spiritual nilai-nilai kerja, tetapi juga aspek material, kebahagiaan lingkungan kerja dan kepuasan kerja (Khanifar, 2011).

Tujuan utama dari seorang muslim adalah untuk mencari keridhaan Allah. Syariah menyediakan bimbingan dan insentif untuk menjalani kehidupan seperti itu. Tujuan 'menyenangkan Allah' sangat memengaruhi psikologis dan mental seseorang dan membuat mereka kuat secara spiritual. Dengan kekuatan tersebut, mereka focus pada tujuan mereka dengan menahan godaan duniawi. Untuk mencapai keseimbangan hidup, kehidupan seorang muslim bertumpu pada tiga prinsip dasar: tauhid, khilafah dan al-akhira (Akhtar, 1996). Komponen etika dalam Islam ini terintegrasi dalam kehidupan sehari-hari seorang Muslim. Dikatakan bahwa dalam iklim pandangan filosofis ekonomi Islam, etikalah yang mendominasi ekonomi dan bukan sebaliknya, dan bahwa ekonomi Islam dicirikan sebagai etis (akhlāqi) selain bersifat saleh (rabbāni), manusiawi (insani) dan seimbang (wasati) (Ibrahim, 2013).

*Work ethic* diindikasikan memiliki dampak terbesar pada kepuasan kerja (Rafiki & Wahab, 2014). Menurut Parboteeah, Paik, and Cullen (2009) seorang muslim cenderung mengejar aspek ekstrinsik dan intrinsik kerja untuk kepuasan kerja mereka. Aspek ekstrinsik berarti bahwa pekerjaan tersebut adalah sumber ekonomi untuk keberlangsungan hidup, dan digunakan dengan baik untuk tujuan akhirat. Sedangkan, aspek intrinsic meliputi memiliki pekerjaan yang menarik atau pekerjaan yang berguna bagi masyarakat, dan lain-lain. Secara positif, sebagaimana halnya pekerjaan dianggap sebagai sumber kemerdekaan dan sarana untuk menumbuhkan pertumbuhan pribadi, harga diri, kepuasan, dan pemenuhan diri (Yousef, 2001). Spiritualitas membantu seseorang memprioritaskan kebutuhan keluarga dan kehidupan mereka (Grine, 2015).

Seorang Muslim membutuhkan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga mereka, dengan alasan mereka diharuskan baik tidak hanya dalam pekerjaan mereka dan terhadap orang-orang di sekitar mereka, tetapi juga untuk orang tua dan keluarga mereka (Grine, 2015). Merawat keluarga keluarga menjadi prioritas utama seorang muslim. *IWE* akan membawa pada *WLB* berdasarkan nilai-nilai islam yang secara langsung akan menciptakan *islamic job saticfaction.* Yousef (2001) menjelaskan bahwa *IWE* sangat mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja. Selanjutnya, karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kepuasan mereka atas pekerjaan (Hasan & Teng, 2017). Dengan WLB yang didapat melalui implementasi nilai-nilai etika islami seseorang dapat meraih kepuasan kerja Islami yaitu taqarrub, aqliyyah, nafsiyyah dan jasadiyyah. Mereka akan mendapatkan ketenangan sebelum, selama dan setelah melakukan pekerjaan, berdasarkan pada keyakinan bahwa pekerjaan adalah ibadah yang dilakukan untuk mencapai keridhoan Tuhan (Saadiah, 2014).

**Kesimpulan**

Islam memberikan peraturan terperinci tentang kehidupan manusia dan pada saat yang sama mempertahankan perspektif spiritualnya. Karena itu, bekerja dalam Islam terletak pada inti keimanan dan dianggap sebagai bagian integral dalam kehidupan. Perbedaan etika kerja dalam Islam dan agama lain adalah perbuatan dan niat. Perbedaan-perbedaan ini merupakan pilar signifikan dalam IWE. Islam lebih menekankan pada niat daripada pada hasil dan menekankan aspek sosial di tempat kerja, serta dampaknya terhadap masyarakat (Ali & Al Owaihan, 2008).

Islam menyiratkan bahwa pekerjaan adalah kebajikan dalam memenuhi kebutuhan seseorang, dan merupakan keharusan untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang. Pekerjaan dievaluasi dalam hal manfaat bagi masyarakat. Setiap aktivitas yang dianggap merugikan, meskipun menghasilkan kekayaan yang signifikan bagi mereka yang melakukannya, dianggap melanggar hukum. Bekerja dalam Islam, memiliki aspek ekonomi aspek, moral, psikologis dan sosial (relasional) (Ali & Al Owaihan, 2008). Pekerjaan harus bermanfaat dan bermakna. Artinya, harus bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat sebagai sumber kebanggaan dan kehidupan yang bermartabat dan seimbang. Dengan demikian dengan penerapan IWE sesorang dapat membangun sebuah kesimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaanya (*work life balance*). Selanjutnya seseorang yang mampu membangun WLB akan dapat merasakan kepuasan kerja, dalam hal ini kepuasan kerja secara Islam.

**Daftar Pustaka**

Abu-Saad, I. 2016. Individualism and Islamic Work Beliefs. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 29* (2), 377-383. doi:10.1177/0022022198292007

Adisa, T. A., Abdulraheem, I., & Isiaka, S. B. 2019. Patriarchal hegemony. *Gender in Management: An International Journal, 34*(1), 19-33. doi:10.1108/gm-07-2018- 0095

Ahmad, M. S. 2011. Work ethics: an Islamic prospective. *Journal of Human Sciences, 8* (1), 850-859.

Akhtar, M. R. 1996. Towards an Islamic Approach for Environmental Balance. *Islamic Economic Studies, 3*(2), 1-20.

Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. 2008. Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal, 15*(1), 5-19. doi:10.1108/13527600810848791

Bakhri, S., Ardi, R. P., Masud, F., & Suharnomo, M. 2017. *Exploring the Role of Islamic Work Ethics for Organizations in Indonesia*. Paper presented at the In Mulawarman International Conference on Economics and Business (MICEB 2017).

Bodenmann, G., Charvoz, L., Bradbury, T. N., Bertoni, A., Iafrate, R., Giuliani, C. Behling, J. 2016. The role of stress in divorce: A three-nation retrospective study. *Journal of Social and Personal Relationships, 24*(5), 707-728. doi:10.1177/0265407507081456

Fauzia, M. (Producer). 2020. LinkedIn: *Work Life Balance Kunci Kepuasan Bekerja. Retrieved from* [*https://money.kompas.com/read/2020/01/23/121200826/linkedin-work-life*](https://money.kompas.com/read/2020/01/23/121200826/linkedin-work-life)[balance-kunci-kepuasan-bekerja](https://money.kompas.com/read/2020/01/23/121200826/linkedin--work-life-balance-kunci-kepuasan-bekerja). Diakses pada 6/25/2020

Feeney, M. K., & Stritch, J. M. 2017. Family-Friendly Policies, Gender, and Work–Life Balance in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration, 39*(3), 422-448. doi:10.1177/0734371x17733789

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. 2006. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72-92.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. 2003. The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510-531. doi:10.1016/s0001-8791(02)00042-8

Grine, F., Fares, D., & Meguellati, A. 2015. Islamic spirituality and entrepreneurship: A case study of women entrepreneurs in Malaysia. *The Journal of Happiness & Well- Being, 3*(1), 41-56.

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. 2000. Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology, 5*(1), 111.

Hasan, N. A. B. B., & Teng, L. S. 2017. Work-Life Balance and Job Satisfaction among Working Adults in Malaysia: The Role of Gender and Race as Moderators. *Journal of Economics, Business and Management, 5* (1), 18-24. doi:10.18178/joebm.2017.5.1.478

Herman, C., & Lewis, S. 2012. Entitled to a Sustainable Career? Motherhood in Science, Engineering, and Technology. *Journal of Social Issues, 68* (4), 767-789. doi:10.1111/j.1540-4560.2012.01775.x

Husin, W. N. W., & Norhasniah, W. 2012. Work ethics from the Islamic perspective in Malaysia. *European Journal of Social Sciences, 29*(1), 51-60.

Ibrahim, A., & Kamri, N. A. 2013. Measuring the Islamic Work Ethics: An Alternative Approach. *Islamic Perspective on Management: Contemporary Issue, Kuala Lumpur: YaPEIM Management Academy* (135-16).

Jalili, L., Najar, S., Nezamivand-Chegini, S., & Yaralizadeh, M. 2017. The relationship between factors related to divorce request and mental health among divorce applicant women referred to legal medicine organization in Ahvaz, Iran. *Journal of family & reproductive health, 11*(3), 128.

Khanifar, H., Matin, H. Z., Jandaghi, G., Gholipour, A., & Hassanzadeh, M. S. 2011. Identifying the dimensions and components of Islamic work values (IWV) for public services sector of Iran. *European Journal of Social Sciences, 22*(2), 246-261.

Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. 2007. The constraints of a „work–life balance‟ approach: an international perspective. *The International Journal of Human Resource Management, 18* (3), 360-373. doi:10.1080/09585190601165577

Lockwood, N. R. 2003. Work/life balance. Challenges and Solutions. In: SHRM Research, USA.

Marsudi, Febriani, R., Sa‟diyah, C., & Pratika, Y. 2019. The Implementation of Islamic Values in Improving the Quality of Employee Performance in Workplace. *KnE Social Sciences, 3*(13). doi:10.18502/kss.v3i13.4231

Muda, T. F. M. T., Husin, S. N. M. S., Ismail, S. K., Yusoff, Z. M., Salleh, S. F., Zakaria, N. N. b., & Chik, W. M. Y. W. 2019. Working Women and the Islamic Work-Life Balance Concept. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 9* (11). doi:10.6007/IJARBSS/v9-i11/6603

Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. 2014. Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge- Sharing Behaviors. *Journal of Business Ethics, 133*(2), 325-333. doi:10.1007/s10551-014-2396-0

Osoian, C., Lazar, L., & Ratiu, P. 2009. *The benefits of implementing and supporting work- life balance policies in organizations. .* Paper presented at the Managerial Challenges of the Contemporary Society.

Parboteeah, K. P., Paik, Y., & Cullen, J. B. 2009. Religious Groups and Work Values. *International Journal of Cross Cultural Management, 9* (1), 51-67. doi:10.1177/1470595808096674

Porter, G. 2004. Work, work ethic, work excess. *Journal of Organizational Change Management, 17* (5), 424-439. doi:10.1108/09534810410554461

Rafiki, A., & Wahab, K. A. 2014. Islamic Values and Principles in the Organization: A Review of Literature. *Asian Social Science, 10* (9). doi:10.5539/ass.v10n9p1

Ranjan, R., & Prasad, T. 2013. Literature Review Report on-“Work-Life Balance of Loco-Pilots (Railway Drivers) in India”. *European Journal of business and management,, 5* (19), 17-27.

Rennar, H. 2007. In search of true work/life balance: in order to consistently attain work/life balance, we must change our work ethic and corporate culture through education, acceptance, communication and accountability. *Financial Executive, 23* (3), 57.

Saadiah, H., Mohammad, B., & Hayati, S. 2014. The Role Integrity As Mediator Between Work Satisfaction And Work Performance In The Perspective Of Islam: An Empirical Approach Using SEM/AMOS Model. *Impact: International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences, 2* (1).

Virick, M., Lilly, J. D., & Casper, W. J. 2007. Doing more with less. *Career Development International, 12*(5), 463-480. doi:10.1108/13620430710773772

Warhurst, C., Eikhof, D. and Haunschild, A. 2008. *Out of balance or just out of bounds? Analysing the relationship between work and life*. Retrieved from PalgraveMacmillan, Basingstoke.

Yousef, D. A. 2001. Islamic Work Ethic – A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Crosscultural Context. *Personnel Review, 30*, 152-164.