



## **Implementasi Work-Life Balance dalam Perspektif Islam pada Karyawan Muslim**

**Bunayya Qonita Rodiyah**

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi Bisnis Syariah  
Universitas Tazkia

Email: [bunayardh@gmail.com](mailto:bunayardh@gmail.com)

**Abstract** Work-life balance has become a crucial issue in modern human resource management due to increasing work demands that affect employees' well-being. For Muslim employees, balancing work and personal life is not only a managerial concern but also a religious obligation. This study aims to analyze the concept and implementation of work-life balance from an Islamic perspective among Muslim employees. This research employs a qualitative approach through a literature review of academic journals, books, and Islamic sources such as the Qur'an and Hadith. The findings indicate that Islamic principles emphasize balance (tawazun), moderation (wasathiyah), responsibility (amanah), and the objectives of Islamic law (maqasid shariah) in managing work and personal life.

**Keywords:** Islamic perspective; Muslim employees; work-life balance

**Abstrak** Work-life balance menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia modern akibat meningkatnya tuntutan kerja yang berdampak pada kesejahteraan karyawan. Bagi karyawan Muslim, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya bersifat manajerial, tetapi juga merupakan kewajiban religius. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep dan implementasi work-life balance dalam perspektif Islam pada karyawan Muslim. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur terhadap jurnal ilmiah, buku, serta sumber-sumber Islam seperti Al-Qur'an dan hadis. Hasil kajian menunjukkan bahwa Islam menekankan prinsip keseimbangan (tawazun), moderasi (wasathiyah), tanggung jawab (amanah), serta maqasid syariah.

**Kata kunci:** karyawan Muslim; perspektif Islam; work-life balance

### **Pendahuluan**

Perkembangan dunia kerja modern ditandai dengan meningkatnya tuntutan produktivitas, jam kerja yang panjang, serta penggunaan teknologi yang menyebabkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya stres kerja, kelelahan, serta menurunnya kualitas kehidupan keluarga karyawan. Dalam perspektif Islam, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai sarana

---

*Received November 28, 2025; Revised Desember 24, 2025; Februari 01, 2026*

pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah yang harus dijalankan secara seimbang.

## **Kajian Teori**

Work-life balance merupakan konsep penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia yang merujuk pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Konsep ini menekankan keseimbangan antara peran kerja dan non-kerja agar individu dapat menjalankan tugas profesionalnya secara optimal tanpa mengalami tekanan berlebihan. Dalam perspektif manajemen modern, work-life balance tidak hanya dipahami sebagai pembagian waktu semata, tetapi juga mencakup keseimbangan keterlibatan psikologis dan tingkat kepuasan individu dalam menjalankan berbagai peran kehidupannya.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, serta kinerja organisasi. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kesehatan mental yang lebih baik, serta komitmen organisasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, work-life balance menjadi salah satu indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan berorientasi pada kesejahteraan sumber daya manusia.

Dalam perspektif Islam, konsep work-life balance memiliki landasan normatif yang kuat dan telah diajarkan jauh sebelum berkembangnya teori manajemen modern. Islam menekankan prinsip keseimbangan (*tawazun*) dan moderasi (*wasathiyah*) dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam bekerja. Pekerjaan dalam Islam dipandang sebagai bagian dari ibadah yang harus dilaksanakan secara bertanggung jawab dan tidak berlebihan. Islam melarang sikap ekstrem dalam bekerja yang dapat mengabaikan kewajiban ibadah, tanggung jawab keluarga, serta pemeliharaan kesehatan jasmani dan rohani.

Nilai *amanah* menjadi landasan etika kerja Islam yang menuntut karyawan Muslim untuk menjalankan tugas profesionalnya secara jujur, disiplin, dan bertanggung jawab. Dalam konteks work-life balance, amanah tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kewajiban kerja, tetapi juga dengan menjaga keseimbangan peran sebagai individu, anggota

keluarga, dan hamba Allah. Konsep ini menegaskan bahwa keberhasilan kerja tidak semata-mata diukur dari pencapaian materi, melainkan juga dari kemampuan individu dalam menjaga harmoni antara kehidupan dunia dan akhirat.

Lebih lanjut, konsep maqasid syariah memberikan kerangka konseptual yang komprehensif dalam memahami work-life balance dari perspektif Islam. Maqasid syariah bertujuan untuk menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta, yang seluruhnya berkaitan erat dengan keseimbangan hidup manusia. Penerapan work-life balance yang baik berkontribusi pada terjaganya kesehatan mental dan fisik, keharmonisan keluarga, kualitas ibadah, serta produktivitas kerja. Dengan demikian, integrasi konsep work-life balance modern dengan nilai-nilai Islam dapat menjadi pendekatan alternatif yang holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya bagi karyawan Muslim.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami konsep, prinsip, serta implementasi work-life balance dalam perspektif Islam secara mendalam berdasarkan kajian teoretis dan normatif. Data penelitian bersumber dari literatur sekunder berupa jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku teks manajemen sumber daya manusia, serta karya ilmiah yang membahas work-life balance, etika kerja Islam, dan manajemen bisnis syariah. Selain itu, sumber primer Islam seperti Al-Qur'an dan hadis digunakan untuk memperkuat landasan normatif dalam perspektif Islam.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur secara sistematis menggunakan database akademik seperti Google Scholar dan portal jurnal nasional. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan relevansi topik, kredibilitas sumber, serta keterbaruan publikasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis) dengan cara mengidentifikasi, mengklasifikasi, dan menginterpretasikan konsep-konsep work-life balance dalam perspektif manajemen modern dan Islam. Hasil analisis selanjutnya disintesis untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai implementasi work-life balance Islami pada karyawan Muslim.

## **Hasil dan Pembahasan**

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa konsep work-life balance dalam manajemen modern berfokus pada upaya menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi agar karyawan dapat bekerja secara produktif tanpa mengorbankan kesejahteraan fisik dan psikologis. Dalam perspektif Islam, konsep ini memiliki makna yang lebih luas karena tidak hanya menekankan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, tetapi juga mencakup keseimbangan antara aspek material dan spiritual. Islam memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah yang harus dilaksanakan secara proporsional dan tidak berlebihan.

Implementasi work-life balance dalam perspektif Islam tercermin dalam prinsip *tawazun* dan *wasathiyah* yang menuntut umat Islam untuk menjalani kehidupan secara seimbang dan moderat. Karyawan Muslim dituntut untuk menunaikan tanggung jawab profesionalnya dengan penuh amanah tanpa mengabaikan kewajiban ibadah, tanggung jawab keluarga, serta menjaga kesehatan fisik dan mental. Prinsip ini sejalan dengan tujuan maqasid syariah yang menekankan perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.

Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, penerapan work-life balance Islami dapat diwujudkan melalui kebijakan organisasi yang mendukung fleksibilitas kerja, pengaturan waktu kerja yang manusiawi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif bagi pelaksanaan ibadah. Selain itu, internalisasi nilai-nilai Islam dalam budaya kerja dapat mendorong karyawan Muslim untuk memaknai pekerjaan sebagai sarana ibadah, sehingga tercipta keseimbangan antara pencapaian kinerja dan ketenangan batin. Dengan demikian, integrasi konsep work-life balance modern dan nilai-nilai Islam dapat menghasilkan pendekatan manajemen yang lebih holistik dan berkelanjutan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa work-life balance dalam perspektif Islam merupakan konsep keseimbangan hidup yang menyeluruh dan holistik, mencakup keseimbangan antara pekerjaan, ibadah, kehidupan keluarga, dan kesejahteraan pribadi. Islam telah mengajarkan prinsip keseimbangan melalui konsep *tawazun*, *wasathiyah*, amanah, dan maqasid syariah yang relevan dengan tantangan dunia

kerja modern. Konsep ini menegaskan bahwa keberhasilan kerja tidak hanya diukur dari pencapaian material, tetapi juga dari terpenuhinya tanggung jawab spiritual dan sosial.

Implementasi work-life balance berbasis nilai Islam pada karyawan Muslim berpotensi memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan individu, kepuasan kerja, dan kualitas kinerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi, khususnya yang berbasis atau melayani karyawan Muslim, perlu mempertimbangkan integrasi nilai-nilai Islam dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan konseptual bagi pengembangan praktik manajemen bisnis syariah yang lebih berorientasi pada keseimbangan dan keberlanjutan.

### **Daftar Pustaka**

- Ali, A. J. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583.
- Ansori, M. (2020). Work-life balance dalam perspektif Islam. *Jurnal Manajemen Syariah*, 5(2), 115–128.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22.
- Chapra, M. U. (2008). *The Islamic vision of development in the light of maqasid al-shariah*. Jeddah: Islamic Research and Training Institute.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace. *Journal of Management*, 25(3), 357–384.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 10–37.
- 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.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction. *Human Resource Management Journal*, 24(4), 361–378.
- Husin, W. N. W., & Kamal, N. M. (2013). Work-life balance and Islamic work ethics. *International Journal of Business and Social Science*, 4(5), 183–189.

- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327.
- Khan, A., Farooq, S. U., & Hussain, Z. (2010). Human resource management: An Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 17–34.
- Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2014). The sustainable workforce. *Organizational Dynamics*, 43(1), 2–10.
- Noor, K. M. (2011). Work-life balance and intention to leave among academics. *International Journal of Business and Social Science*, 2(11), 240–248.
- Qardhawi, Y. (1997). *Peran nilai dan akhlak dalam ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Syed, J., & Van Buren, H. J. (2014). Global business norms and Islamic human resource management. *Journal of Business Ethics*, 121(2), 251–264.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101–119.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279.
- Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a “work-life balance” approach. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360–373.
- Pfeffer, J. (2010). Building sustainable organizations. *Academy of Management Perspectives*, 24(1), 34–45.
- Rahman, F. (1984). *Islam and modernity*. University of Chicago Press.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business*. Wiley.
- Yusuf, M., & Widodo, S. (2019). Islamic human resource management practices. *Journal of Islamic Management Studies*, 4(1), 1–15.