

**IMPLEMENTASI *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN  
BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL REJANG LEBONG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)  
Dalam Ilmu Perbankan Syari'ah



**OLEH :**

**DWI AYU PERMATASARI  
NIM. 17631033**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH  
FAKULTAS SYARI'AH & EKONOMI ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) CURUP  
TAHUN 2021**

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth. Bapak Dekan Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam

Di Tempat

*Assalamualaikum Wr. Wb*

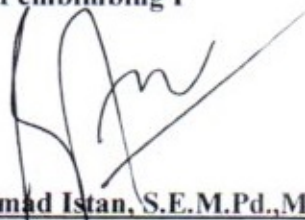
Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa Akripsi saudara DWI AYU PERMATASARI dengan Judul “Implementasi *work life Balance* pada Karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Rejang Lebong” sudah dapat diajukan dalam sidang munaqosoh di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan dan atas perhatiannya kami ucapkan Terima kasih.

*Wassalamualaimu Wr. Wb*

Curup, 6 Juli 2021

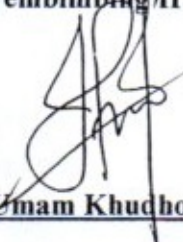
**Pembimbing I**



Dr. Muhammad Istan, S.E.M.Pd.,MM

NIP : 197502192006041008

**Pembimbing II**



Khairul Umam Khudhori, M.E.I

NIP : 199007252011001

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Dwi Ayu Permatasari**  
Nomor Induk mahasiswa : **17631033**  
Jurusan : **Syariah dan Ekonomi Islam**  
Program Studi : **Perbankan Syariah**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecyali secara tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, Juni 2021

  
  
**Dwi Ayu Permatasari**

NIM : 17631033



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP  
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**

Jl. Dr. Ak Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 2101102179 Fax 21010 Kode Pos 39119  
Website/Facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup. Email: [fakultassyariahekonomiislam@gamil.com](mailto:fakultassyariahekonomiislam@gamil.com)

**PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA**

Nomor: *62*/In.34/FS/I/PP.00.9/9/2021

Nama : **Dwi Ayu Permatasari**  
NIM : **17631033**  
Fakultas : **Syariah dan Ekonomi Islam**  
Prodi : **Perbankan Syari'ah**  
Judul : **Implementasi *Work Life Balance* Pada Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong**

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup pada:

Hari/ Tanggal : **Kamis, 12 Agustus 2021**  
Pukul : **08.00 - 09.30 WIB**  
Tempat : **Gedung Munaqasyah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam  
IAIN Curup Ruang I**

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Perbankan Syariah.

**TIM PENGUJI**

Curup, 2021

Ketua,

Sekretaris,

**Dr. Yusefri. M. Ag.**

**NIP. 197002021998031007**

**Mega Ihamiwati. M.A**

**NIP. 198610242019032007**

Penguji I,

Penguji II,

**Hendrianto. MA**

**NIDN. 031021915**

**Fitmawati. ME**

**NIDN. 2024038902**

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam**



**Dr. Yusefri. M. Ag.**

**NIP. 1970020219998031007**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Segala puji dan syukur bagi Allah AWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dn hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Implementasi *work life Balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong** ini dengan baik, serta shalawat beriringkan salam penulis panjatkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya, berkat beliauah kita dapat merasakan manisnya iman dan pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat ini. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan jenjang Strata 1 (S1) Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penyelesaian karya tulis ini, peneliti mendapatkan banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik itu secara langsung maupun tidak langsung, tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak maka tidak mungkin penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini tepat waktu dengan baik, sehingga karya tulis ini bukan semata-mata hasil usaha penulis sendiri. Dalam kesempatan dengan setulus hati penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang memberikan bantuannya dalam menyelesaikan karya tulis ini kepada :

1. Bapak Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
2. Bapak Wakil Rektor I, wakil Rektor II, dan Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
3. Bapak Dr. Yusefri, M.Ag, Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam (IAIN) Curup sekaligus Ayahanda Keluarga besar Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup.




4. Bapak Khairul Umam Khudori, SE.I, M,E.I selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
5. Bapak M. Sholihin, S.EI, M.S.I, selaku penasehat Akademik yang memberikan nasehatnya khususnya dalam proses akademik penulis.
6. Bapak Dr. Muhammad Istan, M.Pd., M.M selaku Pembimbing I, yang telah rela mengorbankan waktunya untuk membimbing serta mengarahkan, terima kasih atas waktu, dan arahnya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu, semoga Allah membalas kebaikan bapak.
7. Bapak Khairul Umam Khudori, SE.I, M,E.I selaku pembimbing II yang telah banyak mengorbankan waktunya, serta arahnya kepada penulis dengan sabar dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan Civitas Akademik IAIN Curup, khususnya Bapak Ibu Dosen Prodi Perbankan Syariah yang telah ikhlas memberikan ilmunya sehingga penulis bisa menyelesaikan proses perkuliahan tingkat Strata 1 (S1).
9. Untuk Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong dan Narasumber yang penulis wawancarai dalam penelitian ini, yang telah menerima dan memberikan informasi yang penulis perlukan.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Pada akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya. Aamiin

Wasalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Curup, Juni 2021

  
Dwi Ayu Permatasari  
NIM : 17631033

## MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*“ sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sebelum mereka merubah keadaan mereka sendiri” (QS. Ar-Rad : 11)*

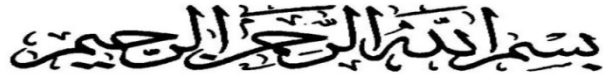
...

Jika anda mencari kesuksesan Maka biasakanlah melakukan hal-hal kebaikan, Dan jika anda berbuat baik dalam segala hal Maka kesuksesan yang mencari anda.

...

Berusaha lebih KERAS Berdoalah lebih BANYAK Bersyukurlah lebih sering YAKIN kamu PASTI BISA - Dwi Ayu Permatasari-

## PERSEMBAHAN



Alhamdulillahirobbilalamiin.....

Setelah melewati segala usaha dan proses akhirnya penulis dapat menyelesaikan tanggung jawab sebagai mahasiswa dengan merampungkan skripsi ini dengan sebaik mungkin. Skripsi ini tidak akan ada artinya tanpa campur tangan Allah SWT dan Kedua Orang TuaKu yang senantiasa menuntun dan memberikan ridhanya pada setiap perjalanan penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Saya persembahkan skripsi ini untuk orang yang saya sayangi Kepada :

- Darmawadi (Ayah) dan Suarni (Ibu) Kedua Orang Tua Saya yang sangat saya banggakan dan kalian adalah jantung bagi saya, terimakasih untuk semua pengorbanan yang tiada henti di setiap do'amu yang engkau langitkan setiap keringat yang engkau keluarkan semua usaha yang engkau lakukan untuk keberhasilan anakmu ini. Kalian lah alasan saya untuk tetap semangat dalam belajar,beribu ucapan terimakasih tidak akan mampu membalas segala jasaMu, terima kasih untuk pengorbanan yang selalu di berikan, Suatu harapan dan Do'a terbesar saya Semoga Allah panjangkan Umur Kalian dan memberikan izin Saya untuk Membahagiakan Kalian dengan keberhasilan saya kelak (Amiinn).
- Desti Febi Utami S.E Ayuk Kandungku Tercinta dan Bripda Yayang Wahyuda (Kakak Ipar) kalian adalah Orang Tua ke dua bagi saya, Terimakasih untuk semua Do'a yang kalian selipkan serta dukungan Moril maupun Materil yang kalian berikan untuk keberhasilan saya. Terimakasih untuk semua motivasi, dukungan, dorongan, arahan yang kalian berikan, Semoga Allah SWT membalas Kebaikan Kalian.



- Debby Putra Wijaya Adikku tersayang Terimakasih untuk Semangat dan do'a yang diberikan. semangat selalu dalam belajar.
- Untuk keluarga Besarku yang telah memberikan dukungan dan semangatnya..
- Untuk Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup Terimakasih sudah menjadi Rumah Kedua yang nyaman Ditanah Rantau.
- Untuk seluruh Ustad Wal Ustazah beserta jajarannya wa bil Khusus Ustad Dr. Yusefri, M. Ag Dan Umi Sri Wihidayati yang merupakan orang tua kedua kami di tanah rantau ini, tempat kami berkeluh kesah, terimakasih untuk semua kebersamaanya selama ini perhatian, Do'a, waktu, Nasihat, Semangat, dorongan, dukungan, yang diberikan selama kurang lebih 4 tahun kami berada di sisi kalian. Terimakasih yang sebesar besarnya semua ilmu yang telah diberikan semoga Allah Membalas Kebaikan Kalian.
- Untuk keluarga Besar Asrama Hafsah wa bil kusus Sesepeuh Hafsah teman seperjuangan Karimatun, Farikah, Fatim, Siti Hasanah, Rizki, Dina, Suriyanti, Monika, Sela, Dewi, Maulia, Amel, Dea. terimakasih kebersamaanya, Dan Adik-adik semua yang selalu memberikan motivasinya, masukannya, serta yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
- Untuk Sahabat-sahabat ku, nikmatul Farikah, Karimatun nafia , Megaria susanti, Monika, siti Hasanah, Astina, Bungai Haffidza, terimakasih untuk semangat dan motivasi yang selalu kalian berikan, terimakasih sudah diberi kesempatan mengenal kalian.
- Untuk adik-adikku "Hartika suprapti ,Meta citena, Melita agustin, Jesi marisa, Gustin monika, Nur kasanah, Santi novita, Nadia anggraini, Fadilah Aziz, Melsy, Novi Amelia, Susan Amelia, ririn dwiariyani, winanda nurmayani, anisa. Semangat Menikmati Semester akhir dan selamat berjuang.
- Untuk Kamar yang pernah menjadi keluarga, 2 Atas Aisyah, 29 Hafsah, 23 Hafsah.

- Untuk semua Orang-Orang Baik diluar yang senantiasa memberikan Semangat Kepada Penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu, Terimakasih Yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis di saat kata Semangat itu sangat dibutuhkan.
- Terimakasih kepada keluarga Besar Himpunan Forum Kajian Ekonomi syariah FOKES, Himpunan Mahasiswa Islam
- Untuk teman-teman Seperjuangan Terkhusus Perbankan Syariah local A 2017 terimakasih telah menjadi teman, sahabat dalam masa perkuliahan, dan semangat berjuang sam-sama berjuang.
- Dan untuk almamaterku Tercinta IAIN Curup.

## ABSTRAK

### IMPLEMENTASI *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL REJANG LEBONG

Oleh:

**Dwi Ayu Permatasari**

**17631033**

**Abstrak:** Terdapat dua persoalan yang dikaji dalam skripsi ini, yaitu (1) Bagaimana implementasi *work life balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong, (2) Bagaimana Dampak *work life balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi *work life balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong dan bagaimana Dampak *work life balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong.

Untuk mengungkap permasalahan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan metode kualitatif pendekatan fenomenologi yang bermanfaat untuk memberikan informasi, fakta dan data mengenai implementasi *work life balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong dan dampak *work life balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong, kemudian data tersebut diuraikan, dianalisis dan dibahas untuk menjawab permasalahan tersebut.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa (1) Implementasi *work life balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong adalah dengan melakukan beberapa cara seperti: cerdas dalam manajemen waktu, menciptakan suasana kerja yang sehat, kerja ikhlas kerja cerdas dan meningkatkan empati serta menurunkan ego. (2) Dampak positif apabila karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong mampu melakukan Implementasi *work life balance* maka mereka akan bekerja menjadi baik, hubungan yang lebih baik,, Sedangkan apabila karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong tidak mampu melakukan Implementasi *work life balance* maka akan menimbulkan dampak negatif dalam kehidupannya seperti stres yang berlebihan, berperilaku kasar, kurang disenangi banyak orang, kehidupan kerja dan pribadi akan menjadi rumit dan masih banyak lagi lainnya.

**Kata Kunci** : Implementasi, *Work Life Balance* dan BAZNAS

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>I</b>
Latar Belakang Masalah.....	1
Batasan Masala.....	10
Rumusan Masalah .....	10
Tujuan Penelitian .....	10
Manfaat Penelitian .....	11
Definisi Operasional.....	12
Tinjauan Pustaka .....	15
Metodologi Penelitian .....	20

<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>28</b>
Implementasi .....	28
<i>Work Life Balance</i> .....	32
<b>BAB III GAMBARAN UMUM INSTANSI.....</b>	<b>39</b>
Sejarah Singkat Baznas Rejang Lebong .....	39
Visi Dan Misi .....	41
Struktur Organisasi .....	43
Program Kerja .....	48
Kegiatan Pokok .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59</b>
Hasil Penelitian .....	59
Pembahasan.....	76
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>84</b>
Kesimpulan .....	84
Saran.....	85

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, setiap lembaga atau pengorganisasian baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan-keunggulan baik dari segi barang maupun jasanya agar bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan yang ada harus dipertahankan, ditingkatkan, dan diperbarui secara terus-menerus, sedangkan kelemahan-kelemahan yang ada wajib untuk diperbaiki ataupun dihilangkan.

Hal ini harus dilakukan agar proses pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan yang diinginkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Dalam menunjang kinerja lembaga untuk mencapai suatu tujuan tersebut, maka sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga perlu dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Perhatian pada sumber daya manusia tidak boleh diabaikan karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>1</sup>

Dalam skenario kehidupan saat ini, dimana gaya hidup, kompetisi dan tuntutan eksternal dan internal pada individu menjadi penting untuk menyesuaikan dengan pengaturan sosial, yang sehat dan pikiran

---

<sup>1</sup>Adiwinata, I. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lunajabf. *Jurnal Agora*. Vol II No. 1, (2014)h. 2

positif sangat diperlukan. Karyawan menghabiskan setengah hari mereka di tempat kerja dan kemudian kembali ke kehidupan mereka di malam hari.

Jadi menyeimbangkan antara komitmen pribadi dan profesional mereka merupakan peran vital dalam kehidupan mereka, serta harus dapat menjaga dengan baik kesehatan fisik dan fisiologis, psikologis, sosial dan emosional. Mengelola dan mengalihkan peran dan prioritas dari satu domain (pekerjaan) ke pekerjaan lainnya (hidup/keluarga). Melakukan semua permintaan dari kedua peran tersebut merupakan hal yang vital dan berat bagi mereka sebagai kekuatan mereka serta tingkat tidak konstan. Tidak dapat memenuhi waktu yang sama untuk kedua domain memungkinkan ketidakpuasan dan rasa bersalah atas peran yang mereka mainkan. Kita semua memainkan peran ganda dalam hidup kita dan mencoba mengelola dan memenuhi tanggung jawab yang diharapkan dalam setiap peran serta tanpa mengecewakan salah satu peran.<sup>2</sup>

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan, setiap perusahaan harus bisa memelihara, menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh lembaga dalam meningkatkan kualitas kerja adalah dengan memberikan perhatian baik itu memotivasi kerja pada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang juga harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana

---

<sup>2</sup>Bella, K. Majini Jes, and M. Chandran. "A Study on Work Life Balance and Challenges Faced By Working Women in IT Sector." *International Journal Of Commerce, Business and Management*. Vol. II No. 5 (2013) h. 4



karyawan dapat menikmati pekerjaannya agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa ada tekanan.<sup>3</sup> Memotivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Salah satu organisasi atau lembaga sosial yang ada di kabupaten Rejang Lebong di kota curup yang melibatkan sumber daya manusia adalah Badan Amil Zakat Nasional yang disingkat BAZNAS. Badan Amil Zakat Nasional sebagai lembaga pemerintah yang bergerak dibidang zakat, infaq, dan shadaqah. Dalam lembaga BAZNAS ini terdapat interaksi antara manusia yang tergabung didalamnya, seperti hubungan pemimpin dengan karyawannya, dan keduanya akan bekerja sama dalam melaksanakan tugas yang telah direncanakana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tugas seorang pemimpin adalah merencanakan, mengayomi, menggerakkan dan mengawasi segala aktifitas para karyawannya, namun selepas dari itu peran terpenting dari seorang pemimpin adalah harus bisa menunjukkan kinerja, dan memotivasi, memberikan semangat agar para karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab

---

<sup>3</sup>Larasati, S., dan Gilang, A. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. V No. 3 (2014) h. 2

dan tidak merasa tertekan. Sehingga mereka merasa diperhatikan dan memberikan kepuasan tersendiri bagi mereka.<sup>4</sup>

Di samping menuntut para karyawan untuk dapat melaksanakan setiap tujuan lembaga yang harus dicapai, lembaga juga harus memperhatikan fleksibilitas kerja karyawan dalam menjalankan kehidupan sosialnya.

Secara umum kegiatan di BAZNAS kota Curup ini adalah pengumpulan dana Zakat, pendayagunaan, pendistribusian. Tentunya terlaksananya seluruh program di atas tidak terlepas dari kinerja karyawan didalamnya dalam mengumpulkan zakat, infaq, dan sedekah dan tentunya melibatkan sumber daya manusia yang kompeten pula. Dengan demikian tata kelola lembaga zakat menjadi faktor penting dalam pengoptimalan sumber daya yang dimiliki lembaga pengelolaan zakat, sehingga BAZNAS maupun organisasi lainnya mampu mengelola zakat sesuai dengan Syariah Islam, jaminan rasa kenyamanan (*Assurance*), tingkat kepercayaan (*Reliability*), bukti nyata (*Tangibles*), rasa empati (*Empaty*) dan tanggapan pengelola atau karyawan terhadap keluhan penggunaan jasa. Dengan demikian untuk memenuhi sistem tata kelola yang baik, maka lembaga harus memenuhi standarisasi tata kelola yang baik dan salah satu indikatornya adalah karyawan.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Potu, A. kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi*, Vol. I No. 4 (2013)h. 2

<sup>5</sup> Dokumentasi Baznas Rejang Lebong

Bekerja merupakan suatu tujuan utama bagi seseorang untuk meraih kepuasan diri terhadap potensi yang dimiliki. Didalam perjalanan kerja, sebagian besar orang akan mulai merasakan ada hal yang lain yang harus diperhatikan selain bekerja. Hal yang dimaksud yaitu kehidupan pribadi yang dijalani dalam kesehariannya. Pekerjaan dan keluarga, hidup di tempat kerja, pekerjaan dan pemenuhan pribadi, pekerjaan dan kehidupan sosial, semua itu menggambarkan persoalan tentang pengaturan yang sejajar dan seimbang antara kehidupan dan pekerjaan.<sup>6</sup>

Tidak sedikit orang kemudian mempertanyakan apakah kehidupan pribadinya sudah seimbang dengan waktu kerja yang dihabiskan selama hidupnya ini. Tuntutan adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi menjadi hal yang menarik untuk membentuk karakter diri yang kuat dan tegar. Di samping itu, keseimbangan karyawan di dalam bekerja dan menjalani kualitas hidupnya menjadi fokus perhatian lembaga yang akan menjadikan karyawan menjadi semakin puas dalam menjalankan setiap pekerjaannya.

Bekerja di BAZNAS Rejang Lebong nyatanya bukan semata-mata hanya sekedar mencari nafkah, tetapi juga merupakan jihad yang dilakukan guna membantu kelancaran penerapan rukun Islam ketiga, yaitu membayar zakat. Tugas pengurus BAZNAS Rejang Lebong adalah Amil dan mengobarkan semangat perjuangan untuk menegakkan perintah Allah

---

<sup>6</sup> Ananda, M. R. Self esteem antara ibu rumah tangga yang bekerja dengan yang tidak bekerja. *Jurnal cognicia*, Vol I No. 1 (2013)h. 11

yaitu *wa aqiimissolati wa aatuzzakati*. (menunaikan sholat dan membayar zakat).<sup>7</sup>

Pengurus BAZNAS Rejang Lebong memahami bahwa pekerjaan tidak hanya semata untuk memenuhi kebutuhan hidup tetapi juga bentuk penghambaan kepada Allah SWT. Pengurus BAZNAS Rejang Lebong juga menyadari bahwa mereka harus bekerja secara maksimal sebagai wujud ibadah mereka kepada Allah dan etos kerja yang islami yang tinggilah yang menjadi motivasi untuk melakukan hal tersebut. Meskipun dijelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pengurus dilandasi dengan niat ibadah, namun juga tidak dapat dipungkiri bahwa niat utama pekerjaan yang dilakukan oleh pengurus adalah untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya dan keluarga. Namun, dari niat mencari nafkah ini kemudian muncul niat untuk memberikan manfaat kepada orang lain pula, terutama karena bekerja di BAZNAS Rejang Lebong berada pada pekerjaan amal guna kebermanfaatan ummat. Dan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, pengurus BAZNAS Rejang Lebong diatur dengan adanya asas ATP (Amanah, Transparan, dan Profesional).<sup>8</sup>

Apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan dapat meninggalkan pekerjaannya, sering mengeluh, membangkang, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah lembaga merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya

---

<sup>7</sup> Dokumentasi BAZNAS Rejang Lebong

<sup>8</sup> Dokumentasi BAZNAS Rejang Lebong

kegiatan lembaga tersebut. Kepuasan kerja harus diciptakan dengan sebaik-baiknya agar tercipta moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja itu tinggi serta kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan kepuasan kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Kepuasan kerja dapat memunculkan ide-ide yang inovatif pada karyawan. Karyawan dapat menjadi lebih setia dengan organisasi, karyawan juga akan lebih puas apabila mereka mendapatkan apa yang mereka harapkan dengan kondisi keseimbangan kehidupan kerja yang efisien sehingga dapat bekerja secara efisien pula.

*Work Life Balance* adalah persepsi individu bahwa bekerja mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini,<sup>9</sup> Artinya *Work Life Balance* merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mendukung karyawan dalam mencapai *Work Life Balance*. Karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaannya, namun juga di luar pekerjaannya. Beberapa alasan *Work Life Balance* ini terjadi dikarenakan yang menjadi pemicunya, yaitu pergeseran dalam komposisi demografis tenaga kerja, peningkatan jam kerja, serta perubahan kecepatan dan intensitas kerja. Dorongan dari pekerjaan telah menggambarkan tantangan, manfaat, dan strategi bagi

---

<sup>9</sup>Kalliath, T., & Brough, P. Work-life balance: A review of meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, Vol. XXIV No.(3), (2008) h. 323-327

karyawan dan perusahaan untuk mengelola, menyeimbangkan, dan mengintegrasikan pekerjaan dan lingkungannya.

Keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan akan timbul apabila seseorang dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan di luar pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan antara rekan kerja dan kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Lembaga menyadari bahwa kesuksesan karyawan dalam bekerja melalui pencapaian target dengan predikat luar biasa, bukan hanya semata-mata karena keterampilan dan kompetensi yang dimiliki karyawan, yang tak kalah penting adalah bagaimana keseimbangan karyawan tersebut dalam mengelola kualitas hidup pribadinya dengan tuntutan kerja. Kurangnya penerapan *Work Life Balance* dalam bekerja menjadi salah satu faktor pemicu stres, karena ketika seorang individu tidak menjaga keseimbangan dan dalam bekerja terlalu banyak pengaturan organisasi, hal ini dapat menyebabkan psikologis (pikiran, jiwa) dan konsekuensi perilaku, sebagai hasil produktivitasnya juga akan rendah.

*Work Life Balance* yaitu sebagai situasi dimana pekerja mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja ini dapat membantu lembaga dan karyawan untuk menjadi lebih sehat dan produktif dalam kehidupan pribadi dan profesional.

Jadi *Work Life Balance* merupakan cara seseorang untuk memprioritaskan karir dan gaya hidup. Dalam psikologi, *Work Life*

*Balance* memandang positif dan aspek negative dari keseimbangan antara profesional dan kehidupan pribadi. Berdasarkan Observasi awal pada salah satu Karyawan BAZNAS Rejang Lebong para Karyawannya sudah memiliki *Work Life Balance* yang baik, dilihat dari mereka itu walaupun beban kerjanya berat, bekerja secara ekstra tetapi kehidupan rumah tangganya juga masih tetap harmonis, para pengurus di BAZNAS Rejang Lebong ini rata-rata memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, nyatanya mereka bisa sukses dalam rumah tangga dan sukses dalam melakukan pekerjaan<sup>10</sup>.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di dunia kerja pada umumnya, bahwa munculnya permasalahan baru akibat ketidakmampuan individu dalam menerapkan *Work Life Balance* di dalam kehidupannya, tentu banyak faktor yang membuat itu terjadi, seperti tekanan-tekanan yang terjadi pada dunia kerjanya, banyak tugas dan tanggung jawab yang tidak terjalankan sehingga menjadi beban dalam diri individu tersebut, atau banyak bermunculan ide-ide baru .

Berangkat dari beberapa fenomena yang ada, tentu hal ini menjadi pokok perhatian kita secara umum bahwa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan didunia kerja itu sangatlah penting. Jika dilihat berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan di BAZNAS Rejang Lebong bahwa para karyawan belum bisa diketahui sudah menerapkan *Work Life Balance* atau belum, jika

---

<sup>10</sup> Observasi awal dengan Bapak Beni Wahyudi (Staf karyawan bidang perencanaan, keuangan dan pelaporan), Informan, 3 Februari 2021



dilihat secara selintas saja, terlihat bahwa para karyawan ada yang sudah mampu menerapkan *Work Life Balance* dan ada juga yang belum, dikarenakan untuk mengetahuinya dengan peneliti harus terjun langsung melakukan penelitian terhadap karyawan BAZNAS Rejang Lebong.<sup>11</sup>

Permasalahan tersebut menjadi dasar peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang membahas seputar **“Implementasi *Work Life Balance* Pada Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong”**

#### **B. Batasan Masalah**

Agar peneliti ini lebih terarah dan dapat di pahami dengan jelas, maka peneliti harus memberikan batasan masalah. Masalah penelitian ini di fokuskan hanya pada bagaimana penerapan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pada karyawan BAZNAS Rejang Lebong.

#### **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana implementasi *Work Life Balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong?
2. Bagaimana Dampak *Work Life Balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini ditunjukkan untuk :

---

<sup>11</sup> Observasi awal informan Bapak Beni Wahyudi, 28 November 2020

1. Mendeskripsikan implementasi *Work Life Balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong.
2. Mendeskripsikan Dampak *Work Life Balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap bisa menghasilkan beberapa manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta pengalaman peneliti sebagai sumbangan pemikiran mengenai “Implementasi *Work Life Balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong” Untuk mendapatkan masukan yang diharapkan dapat digunakan dalam mengembangkan bahan perkuliahan yang ada.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan Implementasi *Work Life Balance* pada karyawan sehingga juga dapat digunakan sebagai wadah penambahan ilmu dalam memperoleh pengetahuan, informasi, dan pengalaman dan juga dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti. Serta juga dapat dilakukan sebagaimana untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi

penulis mengenai Implementasi *Work Life Balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong.

b. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi mahasiswa IAIN Curup.

c. Bagi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Rejang Lebong

penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dan khususnya pada bidang *Work Life Balance*.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan rujukan atau masukan untuk penelitian selanjutnya yang akan meneliti dalam bidang *Work Life Balance* pada karyawan.

## F. Defenisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalah pahaman mengenai judul Penelitian ini, maka perlunya penjelasan mengenai istilah tersebut, yaitu “**Implementasi *Work Life Balance* Pada Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong**”

### 1. Implementasi

Implementasi Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

Implementasi merupakan penerapan atau pelaksanaan.<sup>12</sup> Implementasi merupakan suatu kebijakan suatu tindakan yang mengarah pada tujuan

---

<sup>12</sup> Pengertian Implementasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/implementasi>, diakses pada tanggal 31 Januari 2021, pukul 11.10

yang diusulkan oleh seseorang kelompok dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu serta mencari peluang-peluang untuk mencapai suatu tujuan untuk mewujudkan sasaran yang diinginkan.

Adapun implementasi menurut para ahli Implementasi yaitu suatu tindakan atau pelaksanaan dari suatu rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi ini biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah di anggap baik. Menurut Nurdin Usman, Implementasi merupakan bermuara pada aktivitas, tindakan, aksi atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan hanya sekedar suatu aktivitas, tapi juga merupakan suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.<sup>13</sup> Guntur setiawan juga berpendapat, Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interkasi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya dan memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.<sup>14</sup> Dari beberapa pengertian-pengertian diatas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada mekanisme suatu sistem.

## 2. *Work Life Balance*.

Istilah *Work Life Balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi, *Work Life*

---

<sup>13</sup> Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. (Jakarta: Grasindo, 2002), h. 170

<sup>14</sup> Guntur Setiawan, *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2004)h. 21

*Balance* sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi.<sup>15</sup> Jadi *Work Life Balance* ini adalah istilah yang dipakai untuk menyatakan keadaan seseorang mampu merasakan keseimbangan dalam menjalani berbagai peran dalam kehidupannya.<sup>16</sup>

### 3. BAZNAS (Badan amil zakat nasional)

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat semakin mengukuhkan peran BAZNAS sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Dalam UU tersebut, BAZNAS dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama.

Dengan begitu, BAZNAS bersama pemerintah bertanggung jawab untuk mengawal mengelola zakat yang berasaskan: Syari'at

---

<sup>15</sup>Maslichah, N. I., & Hidayat, K. Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat Rs Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. VII No. 1 (2017) h. 60

<sup>16</sup>Safitri, N. Work Life Balance Pada Driver Ojek Syar'i. *Khazanah: Jurnal Mahasiswa*, Vol. VIII No. 2.(2020) h. 25

islam, Amanah, Kemanfaatan, Keadilan, Kepastian, Hukum, Terintegrasi dan Akuntabilitas.<sup>17</sup>

## G. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan hasil pengamatan penelitian mengenai Judul “Implementasi *Work Life Balance* pada Karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Rejang Lebong” sudah ada judul penelitian yang sama namun yang membedakan tempat yang akan diteliti, dan mungkin juga peluang atau cara untuk mengambil data tersebut yang terletak pada Variabel, Subjek, metode analisis data. Diantara Penelitian yang telah dilakukan sehubungan dengan kajian tersebut adalah sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Malahayati permasalahan yang akan di bahas oleh peneliti ini adalah “ Gambaran Work life balance pada mompreneur” dari hasil temuannya ia menjelaskan bahwa seorang *mompreneur* membutuhkan pengorbanan ekstra seperti energy, pikiran, kesabaran, dan waktu karena kesibukan semakin bertambah, sehingga seorang mompreneur harus bisa membagi perhatian antara mengurus anak dan mengolah usahanya denga sebaik-baiknya. Oleh karena itu seorang mompreneur perlu untuk mengupayakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaannya sebagai seorang wirausaha dan juga kehidupan pribadinya sebagai seorang ibu rumah tangga. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif fenomenologi dengan menerapkan teknik teori-led thematic

---

<sup>17</sup><https://baznas.go.id/profil> diakses pada 28 september 2020 pukul 12. 11

analisis. Informan dalam penelitian ini yakni ibu rumah tangga yang membuka usaha di rumah dan memiliki atau sedang mengasuh anak yang masih berumur < 18 tahun. Informan dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling dan snowball.<sup>18</sup>

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat pada subjek penelitian, tempat penelitian dan metode analisis data. Subjek pada penelitian sebelumnya adalah seorang ibu mompreneur, sedangkan pada penelitian ini adalah Karyawan BAZNAS. Tempat penelitian sebelumnya dilakukan di Surabaya, sedangkan tempat yang ditetapkan pada peneliti di BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Andre Julian. Permasalahan yang akan dibahas oleh penelitian ini adalah “Studi Fenomenologi keseimbangan kerja pada wanita dewasa awal yang bekerja sebagai Guru”. Hasil temuan pada penelitian ini bahwa keseimbangan waktu, keseimbangan peran, dan keseimbangan kepuasan. Penelitian ini menemukan bahwa keseimbangan kerja keluarga dapat terwujud karena waktu ditempat kerja yang fleksibel, bantuan keluarga, makna kerja, makna keluarga, pandangan tentang kehidupan, kondisi anak dan usia anak. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan analisis IPA (interpretative phenomenology analysis),

---

<sup>18</sup> Prasartika, B. Gambaran Work Life balance pada Mompreneur Doctoral dissertation. skripsi. Doctoral dissertation, Widya Mandala Surabaya Catholic University, (2020)h. 18



yang bertujuan untuk meneliti aspek keseimbangan kerja keluarga. Teknik sampel dalam penelitian menggunakan purposive sampling.<sup>19</sup>

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat pada subjek penelitian, tempat penelitian dan metode analisis data. Subjek pada penelitian sebelumnya adalah wanita dewasa awal yang bekerja sebagai guru, sedangkan pada penelitian ini adalah Karyawan BAZNAS. Tempat penelitian sebelumnya dilakukan di Surabaya, sedangkan tempat yang ditetapkan pada peneliti di Kabupaten Rejang Lebong.

Ketiga, Diah Lailatul Qodrizana, mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. ”pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan Kerja”. Adapun subjek dari penelitian ini berjumlah 84 karyawan perempuan yang bekerja di Yayasan Insan Permata. Metode analisa data menggunakan teknik Linear Regresi Berganda. Hasil dari penelitian ini adalah keseimbangan waktu, keterlibatan dan kepuasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.<sup>20</sup>

Adapun perbedaan pada subjek yang pada penelitian sebelumnya adalah karyawan wanita yang bekerja di Yayasan Insan Permata, sedangkan peneliti menetapkan karyawan BAZNAS sebagai subjek penelitian. Tempat penelitian pada penelitian sebelumnya dilakukan di kota Malang, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah di Kabupaten Rejang Lebong.

---

<sup>19</sup> Julian,A. Studi Fenomenologi Keseimbangan Kerja Keluarga Pada Wanita Dewasa Awal Yang Bekerja Sebagai Guru. *Jurnal Motivasi*, Vol. VI No. 1 (2018) h. 180-188

<sup>20</sup> Qodrizana, D. L., & Al Musadieg, M . Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan perempuan yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. XVI No. 1 (2018)h. 9-17

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Maryo Wildo Wenno, permasalahan yang akan dibahas oleh penelitian ini adalah “Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN persero area Ambon”. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa tingkat *work life balance* pada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon ini menggunakan subjek penelitian berjumlah 81 karyawan tetap yang sudah menikah. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis *product moment*.

Hasil dari penelitian ini membuktikan ada hubungan yang signifikan antara *Work Life Balance* dan kepuasan kerja pada karyawan PT PLN Persero Area Ambon. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa tingkat *Work Life Balance* pada karyawan PT PLN Persero Area Ambon menurut data yang diperoleh yaitu pada kategori sangat tinggi sebesar 18% berjumlah 15 orang dikategorikan tinggi dengan rata-rata sebesar 44,7%. Hal ini dikarenakan karena mungkin keluarga dari setiap karyawan mendukung setiap pekerjaan yang dilakukan, dan tidak menjadi masalah bagi pasangan maupun anggota keluarga.<sup>21</sup>

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu, pada subjek, dan tempat penelitian dan variabel. Subjek yang diteliti oleh Maryo adalah karyawan tetap PT PLN Persero, sedangkan subjek yang diteliti oleh peneliti adalah Karyawan BAZNAS Rejang Lebong. Tempat

---

<sup>21</sup> Wenno, M. W. Hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, Vol VII No. 1 (2018)h. 47

penelitian yang digunakan oleh Maryo adalah Ambon, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah BAZNAS Rejang Lebong.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Achmat Riffay, permasalahan yang dibahas oleh penelitian ini adalah “Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja *work life balance* dan kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi”. Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian dan hasil analisis data yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh kesimpulan, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru, artinya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi guru SD Di kecamatan Kota Masohi, artinya implementasi *work life balance* pada guru SD Di kecamatan kota Masohi tersebut berpengaruh secara signifikan.<sup>22</sup>

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu terdapat pada subjek penelitian, tempat penelitian dan metode analisis data. Adapun subjek pada penelitian sebelumnya adalah Guru SD, sedangkan pada penelitian peneliti ini adalah karyawan BAZNAS. Tempat peneliti sebelumnya dilakukan di kota Masohi, sedangkan tempat yang ditetapkan pada peneliti yaitu di BAZNAS kabupaten Rejang Lebong. Metode yang digunakan pada peneliti sebelumnya yaitu menggunakan metode survey bentuk kausal, sedangkan metode yang peneliti gunakan dengan menggunakan metode wawancara.

---

<sup>22</sup> Riffay, A. pengaruh keseimbangan kehidupan kerja *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SD negeri di kecamatan Kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol V No. 3 (2019)h. 39

## H. Metodologi Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field Research*) yang menggunakan pendekatan Fenomenologi. Fenomenologi merupakan sebuah disiplin ilmu dan studi inkuiri deskriptif yang meletakkan perhatiannya pada studi atas penampakan, akuisis pengalaman, dan kesadaran. Secara singkatnya Fenomenologi adalah studi mengenai pengalaman dan bagaimana pengalaman tersebut terbentuk.<sup>23</sup> Pendekatan ini berhubungan dengan pemahaman tentang kehidupan keseharian dan dunia intersubjektif (dunia kehidupan) partisipan. Penelitian fenomenologi ini mencoba untuk menjelaskannya atau mengungkapkan makna fenomena pengalaman atau konsep yang didasari oleh kesadaran yang terjadi pada beberapa individu.

Fenomenologi merupakan strategi penelitian yang mana di dalamnya peneliti mengidentifikasi hakikat pengalaman manusia tentang suatu fenomena tertentu. Memahami pengalaman-pengalaman hidup manusia menjadikan filsafat fenomenologi sebagai suatu metode penelitian yang prosedur-prosedurnya mengharuskan peneliti untuk mengkaji sejumlah subjek dengan terlibat langsung.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Hasbiansyah, O. Pendekatan Fenomenologi: Pengantar Praktik Penelitian dalam Ilmu Sosial dan Komunikasi. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, Vol. IX No. 1 (2008) h. 163-180.

<sup>24</sup> Nuryana, A., Pawito, P., & Utari, P. Pengantar Metode Penelitian Kepada Suatu Pengertian Yang Mendalam Mengenai Konsep Fenomenologi. *Ensains Journal sains* Vol. II No. 1 (2019) h. 19-24.

## 2. Lokasi Penelitian

Research ini berlokasi di Jl. S. Sukowati No. 50 Komplek Masjid Agung Baitul Makmur, Curup 39114. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Rejang Lebong.

## 3. Subjek dan Objek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif ini tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak diberlakukan ke populasi, tetapi akan ditransferkan ke tempat lain pada situasi sosial pada kasus yang dipelajari. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, atau partisipan, informan, dan guru penelitian. Sampel dalam penelitian kualitatif juga bukan disebut sampel statistic tetapi disebut sampel teoritis, karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori.<sup>25</sup> Seperti yang sudah dijelaskan diatas, untuk itu penelitian ini dilakukan dengan menggunakan situasi sosial.

### a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka pembumbutan sebagai sasaran. Subjek penelitian dari penelitian ini adalah seluruh karyawan BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong.

---

<sup>25</sup> Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*, cet 22, (Bandung:Alfabeta 2015),h. 216

#### b. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulannya. Adapun objek dari penelitian ini adalah *Work Life Balance* pada karyawan BAZNAS Rejang Lebong.

### 4. Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi yang diperoleh dalam penelitian maka Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Data Primer

Data Primer adalah data-data yang berasal dari sumber data utama, yang dapat memberikan informasi secara langsung, Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya.<sup>26</sup>

Sumber data primer pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan BAZNAS Rejang Lebong yang sudah menikah, terutama yang sudah lama dalam membangun rumah tangga, dan

---

<sup>26</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013)hal. 21

memiliki rumah yang utuh. Utuh disini maksudnya keadaanya rumah tangganya dalam keadaan baik-baik saja.

b. Data sekunder

Data sekunder atau sumber data kedua yaitu data yang berasal dari bahan-bahan pustaka, yang meliputi dokumen-dokumen tertulis, dan data yang diperoleh dari berbagai buku yang berhubungan dengan masalah Penelitian. Berdasarkan pendapat Suharsimi Arikunto data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen grafis, foto-foto, film, rekaman video, benda-benda serta lain-lain yang dapat memperkaya data primer.<sup>27</sup>

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini didasarkan pada karakteristik penelitian dan teori pengumpulan data yang diungkapkan oleh Patton dalam buku Asmadi Alsa, Patton dalam teorinya mengungkapkan ada 3 (tiga) teknik pengumpulan data yaitu: *in-depth interview*, observasi langsung dan dokumen tertulis. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup>*Ibid.*, hal. 22

<sup>28</sup>Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Pusataka Pelajar, 2003)hal. 40.



a. Data Observasi

Data Observasi terdiri dari uraian rinci aktivitas penelitian, perilaku partisipan penelitian dan interaksi antara manusia yang dapat menjadi bagian dari pengalaman-pengalaman penelitian. Dalam penelitian ini untuk memperoleh data observasi dilakukan melalui pengamatan terhadap peran *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong..

b. *In-Depth Interview*

*In-Depth Interview* ini merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan kutipan langsung mengenai pengalaman, opini, perasaan dan pengetahuan yang di miliki oleh subjek penelitian. Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara. Dengan demikian wawancara pada penelitian ini dilakukan dengan dua bentuk, yaitu wawancara terstruktur (dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah di siapkan sesuai dengan permasalahan yang akan di teliti) dan wawancara tidak terstruktur (dilakukan apabila ada jawaban berkembang di luar pertanyaan-pertanyaan terstruktur namun tidak lepas dari permasalahan penelitian).

c. Dokumen Tertulis

Dokumen tertulis meliputi isian daftar pertanyaan, catatan harian dan data-data primer maupun sekunder yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data melalui dokumen tertulis dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab oleh informan di lain kesempatan.

## 6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melalui tahapan sebagai berikut:<sup>29</sup>

a. Analisis sebelum dilapangan

Peneliti melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis yang peneliti lakukan yaitu terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder yang berkaitan dengan Implementasi *Work Life Balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong.

b. Analisis sesudah dilapangan

1) *Data Reduction* (Reduksi data)

Pada tahap ini dilakukan pemilihan tentang relevan tidaknya antara data dengan tujuan penelitian. Informasi dari

---

<sup>29</sup>Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hal. 29

lapangan sebagai bahan mentah diringkas, disusun lebih sistematis serta ditonjolkan pokok-pokok yang penting sehingga lebih mudah dikendalikan.

Pada penelitian ini reduksi data dilakukan untuk menyiapkan dan mengolah data dalam rangka penarikan kesimpulan. Agar langkahnya lebih jelas, peneliti mempertegas, memperpendek, mempertajam, membuang hal-hal yang tidak perlu, dalam arti tidak mendukung kesimpulan. Peneliti memilih bagian data mana yang dikode, mana yang dibuang, pola-pola mana yang meringkas sejumlah bagian yang tersebar dan cerita-cerita apa yang sedang berkembang. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

c. *Display Data* (penyajian Data)

Pada tahap ini peneliti berupaya mengklasifikasikan dan menyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan yang diawali dengan pengkodean pada setiap sub pokok permasalahan. Sehingga dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari gambaran keseluruhan sebuah data.

d. *Conclusion Drawing* (verifikasi data)

Dapat dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subjek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep dasar dalam penelitian tersebut. Agar dapat mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan atau perbedaan. Sehingga diperoleh hasil berupa gambaran yang jelas tentang Implementasi *Work Life Balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Implementasi

##### 1. Pengertian Implementasi

Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dapat diartikan sebagai penerapan, atau pelaksanaan. Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari suatu rencana yang sudah disusun secara terperinci atau secara matang.<sup>30</sup>

Implementasi merupakan suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara terperinci atau secara matang. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan dianggap sah. Secara sederhananya implementasi yaitu bermuara pada aksi, tindakan, aktifitas, atau adanya suatu mekanisme tertentu.<sup>31</sup>

Implementasi berarti diartikan juga sebagai penerapan atau pelaksanaan. Artinya yang diterapkan atau dilaksanakan adalah kurikulum yang telah dirancang/didesain untuk menjalankan sebuah rencana. Implementasi ini juga merupakan suatu kegiatan yang terencana dan dikerjakan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan dari kegiatannya tersebut. Dan oleh karena itu,

---

<sup>30</sup>Pengertian Implementasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/implementasi>, diakses pada tanggal 31 januari 2021, pukul 11.10

<sup>31</sup> Sarmi wahyuni, *implementasi pendistribusian dana zakat untuk kegiatan sosial* (studi kasus BAZNAS Rejang Lebong), Skripsi. (Curup: Fak. Syari'ah IAIN Curup, 2017) h. 22

Implementasi ini tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya yaitu kurikulum.

Implementasi adalah penerapan atau pelaksanaan yang bermuara pada aksi, tindakan, aktifitas, atau adanya mekanisme atau suatu sistem. Implementasi adalah penerapan atau pelaksanaan yang bermuara pada aksi, tindakan, aktifitas, atau adanya mekanisme atau suatu sistem. Implementasi ini bukan hanya sekedar sebuah aktifitas, tetapi juga merupakan suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan dari kegiatan.<sup>32</sup> Dan implementasi merupakan penerapan atau suatu pelaksanaan yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan tertentu yang telah disepakati sehingga dapat dijadikan pedoman atau aturan untuk melaksanakan atauran tersebut.

Implementasi juga bisa bermuara pada aksi, tindakan, aktifitas atau adanya mekanisme pada suatu sistem, implementasi juga bukan sekedar sebuah aktifitas tetapi merupakan suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai suatu tujuan kegiatan. Implementasi juga merupakan perluasan aktifitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dengan tindakan untuk mencapainya dan memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.<sup>33</sup>

Implementasi merupakan suatu penerapan, metode, atau cara-cara, strategi terhadap keadaan yang nyata atau proses. Dan implementasi juga

---

<sup>32</sup> Dini Marlita, *implementasi metode Analitic Hierarchy process(AHP) Dalam pengelolaan Zakat di BAZNAS Rejang Lebong*, Skripsi. (Curup: Fak. Syari'ah IAIN Curup, 2020)h. 9

<sup>33</sup><https://shareeducation.wordpress.com/2012/10/25/arti-implementasi/>, diakses pada 19 Februari 2021, pukul 09: 15

merupakan sesuatu yang bermuara pada aktifitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme atau sistem. Implementasi bukan sekedar aktifitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.<sup>34</sup>

Implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan dan kebijakan dari politik kedalam administrasi, Pengembangan kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program. Selain itu tindakan juga dapat diterapkan dalam menjalankan aktifitas pekerjaan dan harus memiliki sifat-sifat diantaranya:<sup>35</sup>

- a. *Kualitas pribadi*, pekerja sosial sejatinya harus memelihara standar tingkah laku pribadi yang tinggi dalam kapasitasnya sebagai pekerja sosial.
- b. Pengembangan kompetensi profesional, pekerja sosial hendaknya harus terus berjuang untuk tetap profisien didalam praktek profesionalnya dan dalam penampilan fungsi-fungsi profesionalnya.
- c. *Pelayanan*, pekerja sosial hendaknya memandang tugas melayani sebagai kewajiban utama bagi profesi pekerja sosial.
- d. *Integritas*, pekerja sosial hendaknya bertindak secara selaras dan serasi dengan integritas profesionalnya yang tinggi.

---

<sup>34</sup> Doni putra Jaya, *implementasi undang-undang zakat Nomor 23 Tahun 2011 tentang pendistribusian zakat di BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong*, Skripsi (Curup: Fak. Syari'ah IAIN Curup, 2020)h. 7

<sup>35</sup> Ana Marisa, *Implementasi produk tabungan wadiah took dan warung di PT. BPRS SAFIR Bengkulu Cabang Curup*, Skripsi (Curup: Fak. Syari'ah IAIN Curup, 2016)h. 6

- e. *Belajar dan meneliti*, pekerja sosial yang melibatkan di dalam suatu studi dan penelitian berpedoman kepada konvensi-konvensi penelitian ilmiah yang lazim dipergunakan orang atau kalangan ilmiah.<sup>36</sup>

Implementasi dalam artian ini merupakan perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan. implementasi merupakan strategi merupakan kebijakan dapat langsung dilaksanakan atau memerlukan kebijakan turunan sebagai kebijakan pelaksanaan. Dan adapun konsep-konsepnya sebagai berikut <sup>37</sup>:

- a. Menyesuaikan struktur dengan strategi
- b. Melembagakan strategi
- c. Mengoprasionalkan strategi
- d. Menggunakan prosedur untuk memudahkan implementasi

## **2. Tujuan Implementasi**

Implementasi ini berkaitan dengan sebuah sistem, maka tujuan implementasi lainnya untuk menguji suatu prosedur dalam sebuah kebijakan, menguji kemampuan masyarakat dalam menerapkan kebijakan yang disusun, serta untuk mengetahui keberhasilan pada kebijakan itu sendiri. Sebuah sistem yang melalui pengujian akan semakin terjamin

---

<sup>36</sup> Burhanuddin Salam, *Etika Sosial*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1997)h. 156, cet. 1

<sup>37</sup>Dewi, R. K. Implementasi Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas) Studi Kasus di Desa Belongkut Kecamatan Marbau Kabupaten Labuhan batu Utara *jurnal pembelajaran dan ilmu civic* Vol. V No.1 (2016)h. 9-12



untuk pengguna di masa depan. Berikut ini terdapat beberapa tujuan implementasi, antara lain:<sup>38</sup>

- a. Tujuan utama implementasi adalah untuk melaksanakan rencana yang sudah disusun dengan baik, baik oleh individu maupun kelompok.
- b. Untuk menguji dan mendokumentasikan suatu prosedur dalam penerapan suatu rencana atau kebijakan.
- c. Untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang akan dicapai di dalam sebuah perencanaan atau suatu kebijakan yang telah dirancang.
- d. Untuk mengetahui suatu kemampuan masyarakat dalam menerepkan sebuah kebijakan atau suatu rencana yang sesuai dengan apa yang diharapkan.
- e. Untuk mengetahui sebuah tingkat keberhasilan suatu kebijakan atau suatu rencana yang telah dirancang demi perbaikan atau peningkatan mutu.

## ***B. Work Life Balance***

### ***1. Pengertian Work Life Balance***

*Work Life Balance* atau keseimbangan kehidupan di dalam sebuah pekerjaan. *Work Life Balance* adalah sebuah tingkat kepuasan yang berhubungan dengan sebuah peran ganda di dalam kehidupan seseorang. *Work Life Balance* ini pada umumnya dikaitkan dengan keseimbangan atau

---

<sup>38</sup><https://shareeducation.wordpress.com/2012/10/25/arti> implementasi), diakses pada 19 Februari 2021, pukul 09: 15

mempertahankan segala aspek yang terdapat didalam kehidupan manusia.<sup>39</sup> Adapun komponen-komponen didalam *Work Life Balance* memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

*Work Life Balance* merupakan suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai sebuah keseimbangan kehidupan didalam pekerjaannya.<sup>40</sup> Dari definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* merupakan suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan kewajiban dan tugasnya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek yang terdapat didalam kehidupan pribadinya.

*Work Life Balance* merupakan sebuah kondisi dimana seseorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik serta dapat menyelaraskan antara pekerjaan ditempat seseorang itu bekerja, dan kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadinya.<sup>41</sup>

*Work Life Balance* ini dimaksudkan untuk memberikan karyawan fleksibilitas yang lebih besar lagi didalam pekerjaan individu tersebut sehingga karyawan bisa menyeimbangkan tanggung jawab serta minat

---

<sup>39</sup> Naithani, P. Overview Of Work Life Balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Jurnal Asian Social Science* Vol. VI No. 6 (2010)h. 148-155

<sup>40</sup>Seppala, E. M., Hutcherson, C. A., Nguyen, D. T., Doty, J. R., & Gross, J. J. Loving – Kindness meditation: A tool to improve healthcare provide compassion, resilience, and patient care. *Journal of Compassionate Health Care* Vol. I No. 1(2014)h. 1-9

<sup>41</sup> Lumonon, R. R., Sendow, G. M., Uhing, Y. Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Donone)AQUA Airmadidi. *IJurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi*,nVol. VII No. 4 (2019)h. 11

mereka diluar pekerjaanya.<sup>42</sup> *Work Life Balance* sendiri menjadi tantangan bagi setiap profesi untuk dapat menyeimbangkan tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga.

Terdapat sebelas faktor yang dapat mempengaruhi *Work Life Balance* seseorang individu itu sendiri, diantaranya yaitu dukungan sosial, stress, teknologi informasi, organisasi, pekerjaan itu sendiri, keluarga, sosial, dukungan, beban kerja, individu serta pengetahuan.<sup>43</sup>

Adapun indikator pengukuran dari *Work Life Balance* adalah keseimbangan waktu, dan berhubungan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan kegiatan diluar pekerjaan; keseimbangan keterlibatan, suatu implikasi psikologis dan komitmen seorang individu dalam bekerja; keseimbangan kepuasan, tingkat kepuasan, tingkat kepuasan kerja yang ada dirasakan oleh individu pada saat bekerja dan hal-hal diluar pekerjaan.<sup>44</sup>

## 2. Aspek *Work Life Balance*

Terdapat tiga aspek *Work Life Balance* menurut Hudson diantaranya sebagai beriku<sup>45</sup> :

---

<sup>42</sup> Abdien, M. K. Impact of communication satisfaction and work life balance on employee turnover intetation. *Journal of Tourism Theory and Research*, Vol. V No. 2(2019)h. 228-238

<sup>43</sup>Vyas, A., & Shrivastava, D. Factors Affecting Work Life Balance –A Review. *Pacific Business Review International*, Vol IX No 7(2017) h. 194-200

<sup>44</sup>Ganapathi, I. M. D. Pengaruh Work Life Balance terhadap kepuasan kerja kaaryawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, Vol IV No. 1(2016) h. 125-1354

<sup>45</sup>Noor, S., & Maad, N. Examining the relationship between *work life conflict*, stress and turnover intentions among marketing executives in pakistan. *International Journal Of Business and Management*, Vol. III No 11(2008) h. 93-102

a. *Time Balance* (keseimbangan waktu)

Keseimbangan waktu ini mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupannya selain dari karir. Waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dalam organisasi serta perannya dalam kehidupan seseorang tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman dan juga menyediakan waktu untuk keluarga.

b. *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan)

keseimbangan keterlibatan psikologis individu tersebut dalam memenuhi tuntutan peran pada sebuah pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti halnya tingkat stress dan keterlibatan individu dalam bekerja serta dalam kehidupan pribadinya.

c. *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan)

Pada tingkat kepuasan di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan oleh individu, individu memiliki kenyamanan dalam terlibatan di dalam pekerjaannya maupun pada kehidupan diri individu tersebut. Terdapat beberapa aspek-aspek *Work Life Balance* adalah sebagai berikut:<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup>Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. Beyond work and family; a measure of work / nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, Vol IVX No.4(2019) h. 441

- 1) Waktu, yaitu perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain.
- 2) Perilaku, suatu perbandingan antara perilaku seseorang dalam bekerja dan dalam aspek kehidupan yang lain.
- 3) Ketegangan, ketegangan yang dialami baik dalam pekerjaan maupun dalam aspek kehidupan yang lain dapat menimbulkan konflik peran dalam diri individu.
- 4) Energi, perbandingan antara energi yang digunakan seorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dan energi yang digunakan dalam aspek kehidupan selain karir.

### 3. Dimensi *Work Life Balance*

Terdapat empat dimensi *Work Life Balance*, yaitu sebagai berikut<sup>47</sup> :

#### a. *Work Interference With Personal Life (WIPL)*

Pada dimensi ini merujuk pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi pada diri seseorang. Misalnya , bekerja dapat membuat seseorang sulit untuk mengatur waktu dan untuk kehidupan pribadinya.

##### 1) *Personal Life Interference With Work (PLIW)*.

Pada dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi pada individu itu dapat mengganggu kehidupan pekerjaannya.

---

<sup>47</sup>Collins, M. *The Green House. The Agni Review*, no. 21 (1984): 54

Misalnya, apabila individu itu memiliki suatu problem didalam kehidupan pribadinya,hal ini dapat mengganggu kinerja individu tersebut pada saat ia bekerja.

#### 2) *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW)

Pada dimensi ini merujuk pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu didalam dunia kerja. Misalnya, ketika seseorang merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati seseorang pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

#### 3) *Work Enhancement Of Personal Lifw* (WEPL)

Pada dimensi ini merujukpada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi pada individu tersebut. Misalnya, keterampilan yang dicapai individu pada saat ia bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

### **4. Faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance***

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* seseorang, diantaranya sebagai berikut:<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup>Parkes, L. P., & Langford, P. H. Work life balance or work life alignment A test of the importance of work life balance for employeengagment and intention to stay in organizations, *Journal Of Management and Organization* Vol. IX No 4, (2018)h. 11

a) Karakteristik kepribadian.

Hal ini berpengaruh pada kehidupan kerja dan di luar kerja. Dimana terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika ia masih kecil dengan *Work Life Balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

b) Karakteristik Keluarga.

Menjadi salah satu aspek terpenting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya, konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *Work Life Balance*.

c) Karakteristik Pekerjaan.

Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang dipergunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

d) Sikap

Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana di dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

### **BAB III**

## **GAMBARAN UMUM BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS)**

### **KABUPATEN REJANG LEBONG**

#### **A. Sejarah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)**

Pada Pengesahan Undang-Undang Pengelolaan Zakat pada masa pemerintahan BJ. Habibie tepatnya pada tanggal 23 September 1999, Nomor 38 Tahun 1999 yang kemudian diusul dengan keputusan Menteri Agama RI No. 581 Tahun 1999 tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999, dilanjutkan dengan keputusan Menteri Agama RI. No. 373 Tahun 2003 tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat merupakan payung hukum berdirinya Badan Amil Zakat mulai dari Tingkat Nasional sampai dengan tingkat kecamatan.

Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tersebut diharapkan pengelolaan Zakat dilakukan oleh sebuah lembaga yang resmi, yang memiliki tanggung jawab dan dapat meningkatkan hasil guna dan daya guna Zakat. Dengan adanya sebuah lembaga resmi salah satu contohnya seperti Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), maka pengelolaan Zakat akan menjadi lebih baik karena memiliki



beberapa keuntungan yaitu dapat membantu *Muzzaki* dalam melaksanakan pembayaran Zakat, mencapai efisien dan efektifitas serta sasaran yang tepat dalam penggunaan Zakat menurut skala prioritas. Seiring dengan hal tersebut maka secara perlahan berdirilah Badan Amil Zakat di setiap daerah salah satunya adalah Badan Amil Zakat Daerah Kabupaten Rejang Lebong (BAZDA) Kabupaten Rejang Lebong merupakan satu-satunya Badan Amil Zakat resmi pemerintah yang ada di Kabupaten Rejang Lebong yang masih eksis mengelolah dana umat samapai dengan saat ini.<sup>49</sup>

Badan Amil Zakat Daerah (BAZDA) Kabupaten Rejang Lebong ini merupakan suatu lembaga pengelolaan Zakat yang cukup lama yang telah berdiri. Bahkan sebelum adanya Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999 BAZDA Kabupaten Rejang Lebong telah berdiri yaitu sejak Tahun 1992, dengan nama BAZIS sejak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999 maka BAZIS Kabupaten Rejang Lebong berganti menjadi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, maka BAZDA berubah menjadi BAZNAS.

Dalam sejarah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Rejang Lebong sejak tahun 1994, telah mengalami Enam kali periode kepengurusan, antara lain sebagai berikut :

---

<sup>49</sup> <https://baznas.go.id/profil> Diakses pada 25 Januari 2021 pukul 10.15

1. Drs. H. Tarmizi Syam (1994 s.d 1997)
2. Drs. H. Ahmad Nizar (1997 s.d 2000)
3. Drs. H. Nasril (2000 s.d 2003)
4. Drs. Ahmadil Anshori Umar (2003 s.d 2006)
5. H. M. Slamet A. (2006 s.d 2015)
6. Drs. H. M. Rasyid Djamak (2015 s.d 2020)
7. Faizal Nazarudin (2020 s.d 2025)

Sampai dengan Tahun 2012 Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Rejang Lebong mampu terus eksis dengan dipimpin oleh H. M. Slamet A. Dalam menjalankan tugasnya Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Rejang Lebong memiliki moto *“Terwujudnya Optimalisasi Potensi Ekonomi Fakir Miskin Melalui Program Pendagayunaan Zakat Di Rejang Lebong”*

## **B. Visi dan Misi**

Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Rejang Lebong mempunyai Visi dan Misi, dapat dilihat sebagai berikut :<sup>50</sup>

### **Visi :**

“Menjadikan Badan Amil Zakat Rejang Lebong yang Amanah, Transparan dan professional yang mampu mengangkat potensi ekonomi dhu’afa Rejang Lebong”

---

<sup>50</sup> Dokumentasi Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Rejang Lebong

### **Misi**

1. Meningkatkan kesadaran umat untuk berzakat melalui Badan Amil Zakat
2. Meningkatkan penghimpunan dan pendayagunaan Zakat Nasional sesuai dengan ketentuan Syariah dan prinsip Manajemen Modern.
3. Menumbuh kembangkan pengelolaan/Amil Zakat yang Amanah, Transparan, Profesional dan integritas
4. Mewujudkan pusat data di Daerah Kabupaten Rejang Lebong
5. Memaksimalkan peranan Zakat dalam menganggulangi masalah kemiskinan di Kabupaten Rejang Lebong melalui sinergii dan koordinasi dengan lembaga terkait

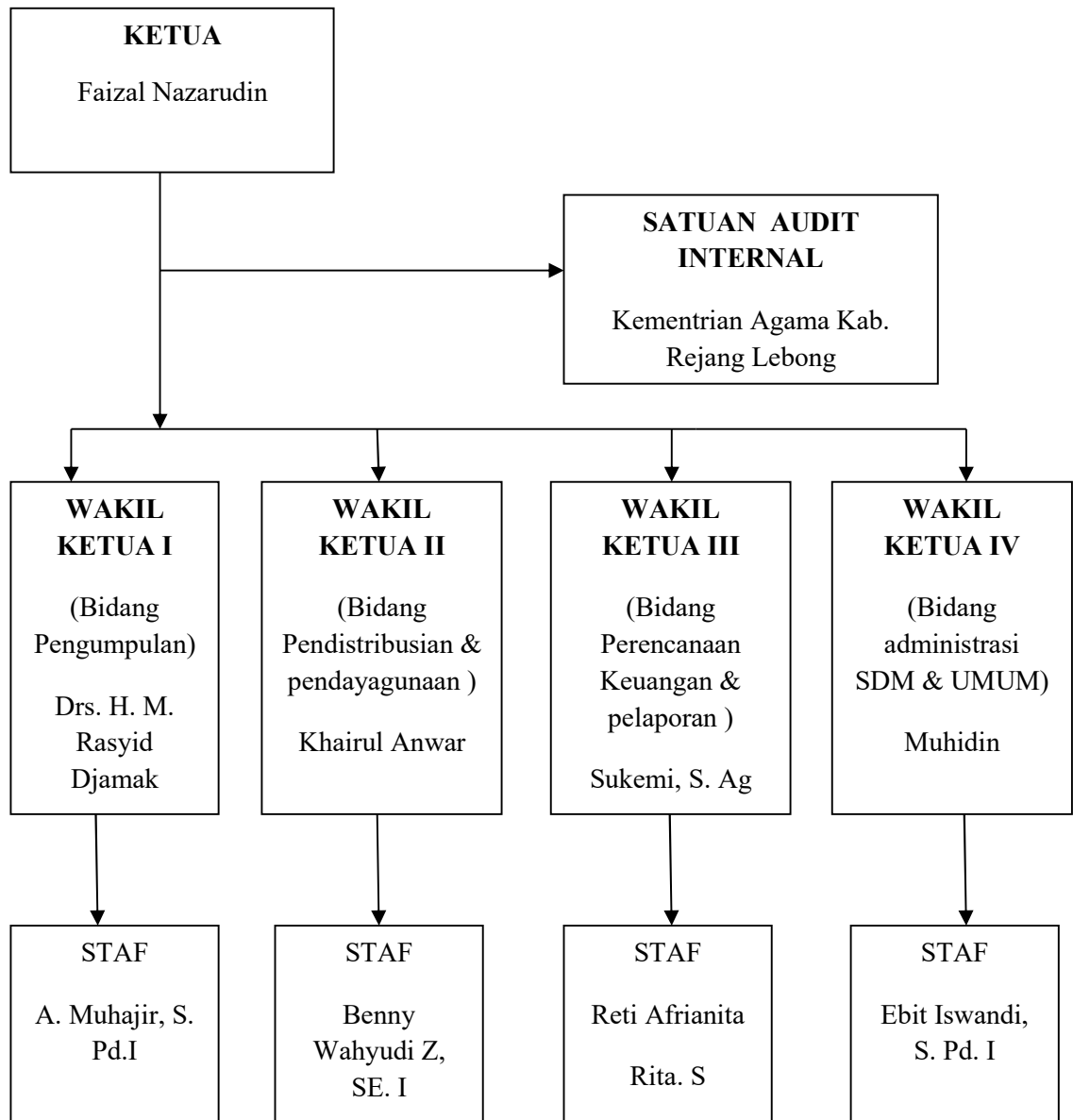
### **C. Struktur Organisasi**

Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Rejang Lebong mempunyai struktur kepengurusan baru periode 2020 s/d 20115, dapat dilihat pada struktur.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Dokumentasi Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Rejang Lebong

Gambar 3.1.



1. Ketua : Faizal Nazarudin

2. Wakil Ketua I (Bidang Pengumpulan) Rasyid Djamak

3. Wakil Ketua II (Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan)

Khairul Anwar

4. Wakil Ketua III ( Bidang Perencanaan Keuangan dan Pelaporan)

Sukemi

5. Wakil Ketua IV (Bidang Administrasi SDM Dan Umum)

Muhidin

Adapun uraian dari Tugas pada masing-masing jabatan pada struktur di atas adalah sebagai berikut :

**a) Ketua**

Ketua Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Rejang Lebong yang mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan tugas BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong dalam perencanaan, pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan, keuangan, administrasi perkatoran, sumber daya manusia, umum, pemberian rekomendasi dan pelaporan.

**b) Wakil Ketua I**

Wakil Ketua I (Bidang Pengumpulan) yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan pengumpulan zakat, yang meliputi :

- 1) Penyusunan strategi pengumpulan Zakat
- 2) Pelaksanaan pengelolaan dan pengembangan data *Muzakki*
- 3) Pelaksanaan kampanye Zakat
- 4) Pelaksanaan dan pengendalian pengumpulan zakat
- 5) Pelaksanaan pelayanan *Muzakki*

- 6) Pelaksanaan evaluasi pengelolaan pengumpulan zakat
- 7) Pelaksanaan pelaporan dan pertanggung jawaban dan pengumpulan zakat
- 8) Pelaksanaan penerimaan dan tindak lanjut complain atau layanan *Muzakki*
- 9) Koordinasi pelaksanaan pengumpulan zakat tingkat Kabupaten Rejang Lebong

**c) Wakil Ketua II**

Wakil ketua II (Bidang Pendistribusian dan pendayagunaan) yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan pendistribusian dan pendayagunaan, sebagai berikut :

- 1) Penyusunan Strategi Pendistribusian Dan Pendayagunaan Zakat
- 2) Pelaksanaan Pengelolaan Dan Pengembangan *Mustahiq*
- 3) Pelaksanaan Dan Pengendalian Pendistribusian Dan Pendayagunaan Zakat
- 4) Pelaksanaan Evaluasi Pengelolaan Pendistribusian Dan Pendayagunaan Zakat
- 5) Penyusunan Pelaporan Dan Pertanggung Jawabana Pendistribusian Dan Pendayagunaan Zakat
- 6) Koordinasi Pelaksanaan Pendistribusian Dan Pendayagunaan Zakat Tingkat Kabupaten Rejang Lebong

**d) Wakil Ketua III**

Wakil Ketua III (Bagian Perencanaan Keuangan dan Pelaporan) mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan perencanaan, keuangan dan pelaporan, antara lain sebagai berikut :

- 1) Penyiapan penyusunan rencana strategi pengelolaan zakat tingkat Kabupaten Rejang Lebong
- 2) Penyusunan rencana tahunan Badan Amil Zakat Nasional BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong
- 3) Pelaksanaan evaluasi tahunan dan lima tahunan rencana pengelolaan zakat Kabupaten Rejang Lebong
- 4) Pelaksanaan pengelolaan keuangan BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong
- 5) Pelaksanaan sistem akuntansi BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong
- 6) Penyusunan Laporan Keuangan dan laporan akuntabilitas kinerja BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong
- 7) Penyiapan penyusunan laporan pengelolaan zakat tingkat Kabupaten Rejang Lebong.

**e) Wakil Ketua IV**

Wakil Ketua IV (Bagian Administrasi, Sumber Daya Manusia, dan Umum) yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan Amil BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong,

Administrasi perkantoran, komunikasi, umum, dan pemberian rekomendasi. Dengan menyelenggarakan fungsi, sebagai berikut :

- 1) Penyusunan strategi pengelolaan Amil BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong
- 2) Pelaksanaan perencanaan Amil BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong
- 3) Pelaksanaan rekrutmen Amil BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong
- 4) Pelaksanaan pengembangan Amil BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong
- 5) Pelaksanaan administrasi perkantoran BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong
- 6) Penyusunan rencana strategi komunikasi dan hubungan masyarakat BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong
- 7) Pelaksanaan strategi komunikasi dan hubungan masyarakat BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong
- 8) Pengadaan, pencatata, pemeliharaan, pengendalian, dan pelaporan asset BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong
- 9) Pemberian rekomndasi pembukuan LAZ (Lembaga Amil Zakat) berskala provinsi di Kabupaten Rejang Lebong



## **D. Program Kerja**

### **1. Rejang Lebong Makmur**

Rejang Lebong Makmur adalah bantuan modal usaha yang diberikan kepada Fakir miskin untuk melaksanakan produktif, seperti: berkebun, bertani berternak, berdagang, kerjiaan rumah tangga dll. Dalam bentuk pinjaman dan tidak dikenakan biaya administrasi atau bunga. Program ini dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Yang bersangkutan mengajukan permohonan ke BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong dan dengan melengkapi persyaratan yang telah di tentukan.
- b. Dilakukan verifikasi dan survey lapangan oleh tim pendistribusian.
- c. Diutamakan bagi keluarga/kelompok usaha yang belum pernah menerima bantuan dengan skala prioritas.
- d. Pengurus menetapkan penerimaan bantuan dari kesimpulan hasil survey dengan meminta persetujuan kedua dewan pertimbangan.

### **2. Rejang Lebong Sejahtera**

Rejang Lebong Sejahtera ini merupakan suatu bantuan yang diberikan kepada fakir miskin yang tidak mungkin lagi untuk

berusaha (bantuan bersifat konsumtif) bantuan ini dibagikan atas dua bentuk :

- a. Konsumtif permanen : konsumtif permanen ini sebuah bentuk bantuan rutin yang diberikan kepada fakir miskin yang tidak bisa berusaha yang disebabkan oleh faktor usia atau cacat tetap, sakit menahun dan tidak memiliki keluarga dan sanak familinya yang menanggung kebutuhan hidupnya sehari-hari.
- b. Konsumtif Insidentil : konsumtif Insidentil Ini Merupakan bantuan yang diberikan kepada fakir miskin untuk memenuhi kebutuhan menghadapi Hari Raya Idul Fitri. Program ini dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :
  - 1) Mengajukan permohonan kepada BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong dengan melengkapi persyaratan yang telah ditentukan.
  - 2) Dilakukan Verifikasi dan Survei Lapangan
  - 3) Pengurus menetapkan penerimaan bantuan dengan meminta persetujuan ketua BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong.

### **3. Rejang Lebong Cerdas**

Rejang Lebong Cerdas merupakan salah satu bantuan yang diberikan kepada *mustahiq* yang memerlukan biaya pendidikan (murid, siswa dan mahasiswa) yang akan, sedang melanjutkan pendidikan dengan persyaratan sebagai berikut :

- a. Beragama Islam, taat beribadah dan berakhlak mulia
- b. Fakir atau miskin dibuktikan dengan keterangan miskin/ tidak mampu dari kepala desa atau lurah
- c. Foto Copy Kartu Tanda Penduduk (KTP) Kedua Orang Tua
- d. Foto Copy Kartu Keluarga (KK) Orang Tua
- e. Foto Copy Kartu Pelajar/mahasiswa
- f. Pengurus menetapkan penerima bantuan dari kesimpulan hasil survey tim pendistribusian.
- g. Diutamakan anak yang berprestasi dan belum pernah menerima beasiswa sejenis dari pihak manapun.

#### **4. Rejang Lebong Peduli**

Rejang Lebong Peduli ini merupakan bantuan yang bersifat insidental yang diberikan kepada *Mustahiq* dan bantuan ini dapat dibagi ke dalam dua bentuk :

- a. *Mustahiq* yang tertimpa musibah seperti: kebakaran, lonsor, banjir, gempa bumi, dll. Bantuan ini dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :

- (1). Kepala Desa/Lurah/Camat mengajukan permohonan kepada BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong dengan melengkapi persyaratan yang telah ditentukan.

- (2). Dilakukan Verifikasi, peninjauan lapangan oleh Tim Pendistribusian Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- (3). Pengurus menetapkan penerimaan bantuan dengan meminta persetujuan Ketua Dewan Pertimbangan.
- (4). Bantuan biaya berobat bagi *Mustahiq* yang menderita penyakit seperti melahirkan diluar normal, penyakit menahun, kanker, dll. Bantuan ini dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :
  - (a) Yang bersangkutan/ahli waris mengajukan permohonan yang diketahui oleh kepala Desa/Lurah/Camat kepada BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong dengan melengkapi persyaratan yang telah ditentukan.
  - (b) Dilakukan Verifikasi oleh Tim pendistribusian ke Lapangan terhadap keluarga dan Rumah Sakit (RS) Tempat sipenderita dirawat
  - (c) Pengurus menetapkan penerimaan bantuan dengan meminta persetujuan ketua Dewan Pertimbangan
  - (d) Tim pendistribusian menyiapkan/melakukan MOU dengan Rumah Sakit (RS) tempat sipenderita dirawat.

## **5. Rejang Lebong Taqwa**

Rejang Lebong Taqwa adalah pelaksanaan peningkatan pemahaman dan pengalaman Agama Islam pada Masyarakat

Kabupaten Rejang Lebong dengan memberikan bantuan kepada para ulama Guru Mengaji, Fisabilillah, Mu'allaf, Gharimin, Ibnu Sabil, Riqab, dll. Program ini dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Yang bersangkutan/lembaga mengajukan permohonan kepada BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong dan di ketahui Kepala Desa/Lurah dengan dilengkapi persyaratan yang telah ditentukan.
- b. Dan dilakukan Verifikasi dan peninjauan lapangan oleh TIM Pendistribusian.
- c. Serta pengurus menetapkan penerimaan bantuan dengan meminta persetujuan Ketua Dewan Pertimbangan.

## **6. Bedah Rumah/Rehab Rumah**

Program ini salah satu bentuk untuk membantu masyarakat Rejang Lebong (*Mustahiq*) dalam memperbaiki tempat tinggal yang tidak layak huni sesuai dengan standar rumah sehat. Bantuan ini dapat diberikan dengan ketentuan :

- a. Mengajukan permohonan kepada BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong yang diketahui oleh Kepada Desa/Lurah/Camat dengan melengkapi persyaratan yang telah ditentukan.
- b. Tim pendistribusian akan melakukan Verifikasi dan survei Lapangan

- c. Pengurus menetapkan pemberian bantuan setelah mendapat persetujuan dari Ketua Dewan Pertimbangan.

## **E. Kegiatan Pokok**

### **1. Penghimpunan**

Kebijakan dan aktivitas penghimpunan mencakup jenis dan cara dana yang akan diterima. Organisasi pengelolaan harus menentukan jenis dana yang akan diterima, karena setiap dana mempunyai karakteristik dan konsekuensi pengendalian yang berbeda. Jenis dana yang dapat diterima oleh organisasi pengelolaan zakat menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1011 tentang pengelolaan Zakat, selain Zakat adalah Infaq, Sedekah, dan dana sosial ke Agamaan Lainnya.

Dalam kebijakan yang dibuat tersebut, sebisa mungkin membuat pengertian serta batasan masing-masing dana. Selain jenis dana, kebijakan yang diperlukan adalah cara diterimanya dana. Dana dapat diterima melalui beberapa cara, yaitu melalui Bank, secara tunai, ataupun melalui kiriman wesel. Penerimaan secara tunai ada yang langsung disetor oleh donatur, melalui Lembaga Penerimaan, ada juga yang diambil oleh petugas penjemputan dana ditempat donatur berada. Bentuk penerimaan secara tunai ada yang berbentuk seperti

uang tunai, cek, bilyet giro, atau bahkan barang seperti misalnya Emas.

Dari masing-masing Jenis, cara dan bentuk dana diterima membutuhkan pengendalian yang berbeda. Dalam pemilihan jenis, cara dan bentuk dana, organisasi pengelolaan zakat sebaiknya memperhatikan segi kemudahan donatur (*Muzakki*), efektifitas penghimpunan, serta efisien biaya penghimpunan. Setiap organisasi dapat menentukan jenis, Karakteristik, Target *Muzakki* yang menjadi sasaran, konsentrasi program penyaluran dana tempat kedudukan organisasi pengelolaan Zakat.

## **2. Penyaluran**

Adapun Kebijakan untuk penyaluran dana membutuhkan panduan yang cukup luas karena luasnya cakupan serta kebutuhan-kebutuhan pengendalian penyaluran. Kebijakan ini seharusnya meliputi penerimaan dana, ruang lingkup dan bidang sasaran, sifat penyaluran, pengeluaran dana, serta pertanggung jawabana penggunaan dana tersebut.

## **3. Penerimaan Dana**

Didalam Al-Qur'an pada Surah At-Taubah Ayat 60 disebutkan bahwa golongan orang yang berhak menerima zakat (*Mustahiq*) adalah terdiri dari 8 golongan/*asnaf*, yaitu

Fakir, miskin, amil, muallaf, riqob, ghorim, fisabilillah, serta ibnu sabil.

Baik didalam Al-Qur'an maupun Al-Hadits tida ada ketentuan kusus yang menyebutkan bahwa ke delapan golongan tersebut harus mendapatkan bagian yang sama. Penerimaan dana Non Zakat ini bersifat Fleksibel dibandingkan *Mustahiq* zakat kecuali bila ada persyaratan dari donator yang disepakati ketika menyerahkan dana. Meskipun demikian, sebaiknya penyaluran tetap mengacu kepada delapan golongan tersebut, terlebih dalam kompleks Inodnesia yang masih banyak penduduk miskinnya.

#### **4. Bidang Sasaran Program**

Untuk lebih efektif dan tepat sasaran, maka suatu Organisasi perlu menentukan dalam bidang sasaran program yang menjadi Fokus Organisasi. Bidang sasaran tersebut misalnya adalah bidaang pendidikan, ekonomi, dakwah, dan kesehatan.

#### **5. Bentuk dan Sifat Penyaluran**

Dalam penyaluran bantuann dana ZIS dapat berupa bantuan langsung (sasaran) dan dengan model pemberdayaan. Bantuan langsung adalah penyaluran kepada *Mustahiq* yang membutuhkan bantuan tanpa ada target-target tertentu untuk



mengubah ekonomi *Mustahiq*, misalnya lebih mandiri. Target dari bentuk menyalurkan ini adalah lebih supaya *Mustahiq* terlepas dari kesulitan yang menghimpit saat atau memang diajukan untuk terus membantu *Mustahiq* yang memang tidak bisa untuk menopang kehidupan, misalnya yang sudah jompo atau orang gila. Penyaluran seperti ini idealnya dananya bersifat Hibah.

Sifat penyaluran dana dari model pemberdayaan bila bersifat hibah, dana bergulir ataupun pinjaman. Harap untuk diperhatikan sumber dana yang dipergunakan, jika sumber dananya adalah sumber dana Zakat. Akan tetapi sebaiknya dana yang disumbangkan adalah Hibah atau paling kencang berupa pinjaman *Qardul Hasan* (bergulir). Dan sebaiknya dana Zakat tidak disalurkan berupa pembiayaan Investasi hingga ada ikatan *Shohibul Al* dan *Mudharib* antara Amil dan *Mustahiq*. Hal ini dikarenakan mengingat masih adanya perbedaan pendapat tentang pendayagunaan dana zakat yang diproduktifkan, meskipun dalam pelaksanaannya adalah tergantung bagaimana kebijakan syariah yang ditentukan oleh dewan syariah masing-masing.

## **6. Pengeluaran Dana**

Kebijakan dan prosedur tentang pengeluaran dana ini perlu dibuat oleh setiap OPZ karena ketiadaan kebijakan dan prosedur yang mengatur dapat menimbulkan peluang-peluang penyimpanan dana yang tidak diinginkan. Prosedur sebaiknya dibuat agar tidak menyulitkan dan membuat birokrasi yang panjang sehingga menghambat pelaksanaan program . kebijakan dan prosedur sebaiknya dibuat untuk mempermudah sepanjang memenuhi kaidah-kaidah pengendalian Internal Yang baik.

Kebijakan tentang pengeluaran dana sebaiknya memuat tentang siapa yang berhak mengajukan pengeluaran dana, siapa yang berhak mengotorisasi serta batasan otoritasnya, siapa yang berhak memverifikasi serta siapa yang berhak untuk merealisasikan pengeluaran dananya. Dan sedangkan prosedur pengeluaran dana urutan prosedur dari permintaan pengeluaran dana, persetujuan pengeluaran dana, Verifikasi pengeluaran dana serta Realisasi pengeluaran dana.

## **7. Pertanggung Jawaban**

Disetiap pada penggunaan suatu dana harus ada pertanggungjawabannya secara tertulis dan sah. Dalam lingkungan kegiatan pertanggungjawaban dibuat sebagai

laporan kegiatan, dalam lingkup organisasi laporan dibuat berupa laporan keuangan serta periode. Setiap pertanggungjawaban harus sesuai dengan syariah dan aturan lembaga. Agar lebih terkontrol perlu untuk dilakukan batasan waktu pertanggungjawaban penggunaan dana.

### **8. Pengelolaan Saldo Dana**

Dalam operasionalnya UPZ, dan yang sudah terhimpun sering kali harus mengendap terlebih dahulu sebelum disalurkan, misalnya pada setiap bulan Ramadhan dana yang terkumpul cukup besar sementara perencanaan jadwal penyaluran dibagi untuk beberapa bulan. Atau misalnya pada UPZ yang model pengelolaannya adalah hasil dari penghimpunan tahun lalu baru disalurkan pada tahun ini, sehingga ada waktu jeda penghimpunan dan penyaluran.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Profil Informan**

Dalam penelitian kualitatif ini tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak diberlakukan kepopulasi, tetapi akan ditransferkan ketempat lain pada situasi sosial pada kasus yang dipelajari.

Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, atau partisipan, informan, dan guru penelitian. Sampel dalam penelitian kualitatif juga bukan disebut sampel statistik tetapi disebut sampel teoritis, karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori. Seperti yang sudah dijelaskan diatas, untuk itu penelitian ini dilakukan dengan menggunakan situasi sosial.

Dalam pemilihan informan peneliti memilih 5 (lima) orang informan saja, dikarenakan kelima orang informan ini menjabat dan mengemban tugas dibidang yang berbeda-beda, seta jenis kelamin dan usia yang berbeda juga. Sehingga dengan adanya 5 orang informan saja sudah cukup mewakili dari berbagai karyawan yang lain.

Berikut peneliti sajikan profil informan dalam tabel:

### Profil Informan

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Muhajjir	40	L	Staf Bidang Pengumpulan
2	Beni Wahyudi	29	L	Staf bidang Pendistribusian
3	Ebit Iswandi	35	L	Staf bidang administrasi
4	Rita	45	P	Staf bidang perencanaan, keuangan, dan pelaporan
5	Reti Apriyanti	34	P	Staf Bidang Perencanaan, Keuangan, dan Pelaporan

## 2. Hasil Penelitian

### a. Implementasi *Work Life Balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong.

Pada bab ini peneliti akan memaparkan hasil penelitian dan pembahasan, sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan mengenai implementasi *Work Life Balance* pada karyawan badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong.

Rejang Lebong merupakan Badan Amil Zakat yang menangani dan mengelola zakat, infaq dan shadaqah di lingkungan Kab. Rejang Lebong. Rejang lebong telah berdiri selama 13 tahun sejak tahun 1992 sampai sekarang. Hal ini menjadi bukti eksistensi BAZNAS Kab. Rejang Lebong dalam mengelola dana umat dalam mempertahankan Kinerjanya. Serta didukung oleh para karyawan yang tetap bekerja untuk tetap memajukan BAZNAS Kab. RejangLebong, serta didukung oleh masyarakat

Kabupaten Rejang Lebong yang mayoritas beragama muslim yang memiliki potensi zakat yang begitu besar. Walaupun kenyatannya hingga saat ini zakat yang terkumpul pada BAZNAS Kab. Rejang Lebong masih belum signifikan jika dibandingkan dengan penduduk muslim yang ada, tetapi dengan hal Tersebut BAZNAS Kab. Rejang Lebong masih tetap menjalankan tugasnya untuk pembangunan kesejahteraan umat.<sup>52</sup>

Agar tercapainya kemampuan menerapkan atau mengimplementasikan *Work Life Balance* dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pada karyawan BAZNAS Rejang Lebong, maka peneliti menemukan beberapa cara antara lain sebagai berikut :

- 1) Cerdas dalam Manajemen Waktu

---

<sup>52</sup>Data dokumentasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Rejang Lebong tahun 2021.

Seseorang individu atau karyawan dikatakan mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerjanya adalah ketika ia cerdas dalam memajemen waktunya.

Cerdas dalam manajemen atau mengatur waktu yang dimaksud disini adalah ketika seorang individu atau karyawan sudah memiliki perasaan cukup waktu dan energi untuk melakukan semua aspek dalam hidupnya. Artinya perlu keterampilan dalam membagi waktu agar seseorang dapat memiliki kehidupan yang seimbang.

Jika seseorang memiliki kehidupan yang seimbang, maka kemampuan diri juga akan terus terlatih. Tentunya keseimbangan dalam hidup akan memberikan dampak yang positif seperti kesehatan, kesenangan, kesejahteraan dan pertumbuhan diri menjadi lebih baik.

Hal ini selaras dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan di BAZNAS Rejang Lebong yaitu bapak Muhajir yang menjabat selaku Staf Bidang Pengumpulan.

“Setelah bapak pahami mengenai *work life balance* itu tadi bahwa kita itu yang namanya manusia, yang hidup didunia ini sangat saling membutuhkan satu sama lain, baik dengan keluarga, tetangga, atau rekan kerja. Nah jika ditanya terkait bagaimana cara mengimplementasikan atau menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja, agar semua tetap terkendali atau bisa dibilang tidak adanya

permasalahan yang muncul baik pada saat berkerja atau sedang dirumah. maka memang benar bahwa sangat penting bagi kita untuk cerdas dalam mengatur waktu atau manajemen waktu. jadi bisa dikatakan kalo kerja di BAZNAS ini bagi Bapak pribadi sebenarnya tidak terlalu berat, dan tidak juga terlalu santai. Untuk mengatur waktunya itu bagi bapak masih mudah karena bapak pribadi jujur bapak sendiri orang nya itu bisa dikatakan teratur, atau bahasa lainnya itu sempurna. Jadi rutinitas setiap harinya itu sudah bapak tulis atau bapak jadwalkan setiap kegiatan bapak, contoh setela shalat subuh bapak olahraga santai dirumah, kadang menemani istri memasak, setelah itu mandi, berangkat kerja, ditemapt kerja juga sudah bapak rencanakan dari rumah harus melakukan pekerjaan apa saja kalo sudah di kantor. Dengan diatur seperti itu jadi keluarga bapak dirumah itu percaya apapun yang bapak kerjakan dikantor. sedangkan untuk tugas atau program dari bidang bapak sendiri kan itu tidak terlalu berat, karna bapak selaku staf bidang pengumpulan itu kerjanya setahun sekali yang bertanya itu, yaitu kalo mau mendekati bulan puasa sampe abis lebaran. Selebihnya seperti biasa saja tugasnya yaitu jalanin program kerja sama-sama, membuat laporan perbulan, rapat agenda-agenda dari kemenag dan sebagainya. Nah yang paling penting untuk bapak sendiri itu, kalo kita lagi pusing atau stres karna tugas yang banyak, menumpuk, perlu di catet jangan kita itu membawa kepusingan kita waktu kerja itu dibawa pulang kerumah, dan seperti itu juga sebaliknya, jika kita lagi ada masalah dengan istri atau anak, jangan pernah kita bawak masalah tersebut ke tempat kita kerja. Untuk itu bapak katakana diawal tadi penting sekali untuk kita sebagai karyawan itu harus pandai dalam mengatur waktu, kalo bisa usahakan segala karjaan kita itu harus selesai ditempat kerja, jangan menjadi menunda-nunda biar idak stress nanti ujung-ujungnya”.<sup>53</sup>

Hal senada juga disampaikan oleh Karyawan BAZNAS

Rejang Lebong yang lain pada saat diwawancarai peneliti,

---

<sup>53</sup>Wawancara dengan Bapak Muhajir Karyawan (Bidang Pengumpulan), Informan, 15 April 2021



yaitu Rita selaku Staf Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan.

“Sebagai perempuan kamu tau sendiri lah ya nak bagaimana sibuknya menjalani kehidupan pribadi dirumah, ditambah lagi ibu ini mengurus anak cukup banyak sedangkan dikehidupan kerja mengemban tugas yang cukup berat yaitu mengatur keuangan, membuat perencanaan dan sebagainya. Tapi itu berlaku untuk pekerja yang baru memulai saja, karena seiring berjalannya waktu apapun perkerjaannya, jika dinikmati dan disyukuri maka pemikiran kita akan terbuka dan bisa lebih tenang mengerjakannya, untuk cara ibu mengatur waktu itu ibu mendahulukan mana pekerjaan yang harus diutamakan”.<sup>54</sup>

Pendapat Ibu Rita juga diakui oleh Karyawan BAZNAS Rejang Lebong yang lain dalam wawancara yang peneliti lakukan, yaitu kepada Ibu Reti Apriyanita Sebagai Anggota dari Staf Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan juga.

“Ibu sependapat dengan yang disampaikan oleh ibu Rita, beliau merupakan guru saya di BAZNAS Rejang Lebong ini, secara karena Ibu Reti Apriyanita jauh lebih dulu bekerja disini dibanding saya. Jadi saya banyak belajar tentang kehidupan, baik kehidupan pribadi maupun kehidupan kerja melalui beliau. menurut ibu sendiri, mengatur waktu dalam kehidupan pribadi itu sudah sangat diharuskan karena tugas utama kita itu sebagai seorang istri dan ibu bagi anak-anak kita”.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup>Wawancara dengan Ibu Rita Karyawan (Staf Karyawan Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan), Informan, 15 April 2021

<sup>55</sup> Wawancara dengan Ibu Reti Apriyanita Karyawan (Staf Karyawan Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan), Informan, 15 April 2021

Dalam kesempatan wawancara yang lain Bapak Beni Wahyudi selaku Staf Bidang Pendistribusian juga menyampaikan pendapat yang sama.

“Pengalaman didunia kerja bapak sendiri bisa dibilang sudah sangat banyak, bapak pernah bekerja di Pemadam Kebakaran, bekerja di Perusahaan-perusahaan Swasta juga pernah, bahkan pernah bekerja selama 12 jam dikantor, sampai akhirnya bekerja di BAZNAS Rejang Lebong ini. Berdasarkan pengalaman bekerja bapak, bisa dibilang kalau bekerja terlalu larut atau terlalu lama hidup didunia kerja itu tidak bagus untuk diri kita, terutama bagi kesehatan kita. Kita menjadi gampang stres dan kehilangan kendali jika tubuh terlalu kelelahan, terlebih lagi kita tidak ada waktu untuk keluarga dirumah karena pulang kerja hingga larut malam. Karena itu untuk menjaga keseimbangan hidup, baik kehidupan pribadi atau kehidupan kerja, maka sangat penting bagi kita untuk memahami betul cara mengatur waktu kita, kalo untuk bapak sendiri cara manajemen waktu itu dengan cara memperhatikan pekerjaan dan waktu”.<sup>56</sup>

Berbeda sedikit dengan pendapat karyawan yang lain, Bapak Ebit Iswandi selaku Staf Bidang Administrasi menyampaikan pendapatnya pada sesi wawancara yang peneliti lakukan.

“Sama rekan-rekan ditempat kerja, karena untuk bekerja dimana saja jika komunikasinya sudah tidak baik, tentu tidak akan nyaman kita bekerja. Karena tempat waktu itu nomer sekian, bagi bapak yang terpenting itu kerjakan apa yang menjadi kerjaan kita, karena memang kerja disini kan konsepnya tidak terlalu ada tekanan, yang terpenting kerjaan kita selesai yang paling penting sekali itu komunikasi, baik komunikasi dengan keluarga dirumah ataupun komunikasi yang bisa membuat kita nyaman, jika ditempat kerja kita sudah nyaman, kita dirumah juga nyaman”.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Wawancara dengan Bapak Beni Wahyudi Karyawan (Staf Karyawan Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan), Informan, 15 April 2021

<sup>57</sup> Wawancara dengan Bapak Ebit Iswandi Karyawan (Staf Karyawan Bidang Administrasi), Informan, 15 April 2021

Dari keterangan wawancara tersebut dapat memperkuat hasil penelitian ini bahwa proses Implementasi *Work Life Balance* pada karyawan BAZNAS Rejang Lebong salah satunya yaitu dengan cara cerdas dalam manajemen waktu.

## 2) Menciptakan suasana kerja yang sehat

Upaya pencegahan terjadinya ketidak seimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja bisa dilakukan dengan salah satu caranya yaitu menciptakan suasana kerja yang sehat.

Suasana kerja yang sehat tentu dapat membantu pekerja atau karyawan dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas mereka selama bekerja, namun sebaliknya jika suasana kerja tidak kondusif, tidak membuat nyaman serta tidak terorganisasi maka pekerjaan akan menimbulkan efek buruk bagi para pekerja atau karyawan itu sendiri.

Menciptakan suasana kerja yang positif atau menciptakan lingkungan kerja yang aman, pada dasarnya itu merupakan sebuah keharusan yang ada pada perusahaan atau dimanapun tempat bekerja, namun menciptakan suasana kerja tersebut bukanlah tugas dan tanggungjawab dari satu pihak saja

---

yaitu dari pihak perusahaan atau pemilik tempat bekerja tersebut. Melainkan merupakan tugas yang harus dilakukan oleh para pekerja atau karyawan itu sendiri.

Jika suasana kerja sudah tidak sehat dan tidak nyaman, tentu hal inilah yang bisa membuat emosi-emosi negatif para pekerja atau karyawan itu muncul, seperti stres yang tinggi, badan tidak sehat, temperamental, tidak mood melakukan apapun, bahkan bisa terjadi Perceraian dirumah tangga mereka. Oleh karena itu, menciptakan suasana kerja yang sehat dalam kehidupan kerja sangatlah penting.

Hal ini sesuai dengan pernyataan informan dalam sesi wawancara yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan BAZNAS Rejang Lebong yaitu bapak Muhajir.

“Sebenarnya di setiap lembaga atau perusahaan, atau apa saja pekerjaan mau dimana saja kerja jika kita masih dibawah atau ada orang yang memimpin kita ditempat kerja. pimpinannya itu yang bertanggung jawab penuh dengan keselamatan, kenyamanan, karyawannya. yang lebih penting dari itu sebenarnya ada kegiatan-kegiatan yang menunjang suasana kerja yang sehat. Kami disini selain menjalankan rutinitas kami kerja disini, atau program kerja yang jangka pendek, banyak juga kegiatan yang menjegah dari lingkungan yang tidak sehat, untuk kebersihan lingkungan itu sudah ada karyawannya tersendiri. jawaban simpelnya seperti ini, jika ditempat kerja kita sehat nyaman, damai dan tentram kita kerja itu semangat. Ide-ide cemerlang bermunculan ditempat kerja itu kompak, lingkungan sehat. Jadi ketika kita

pulang kerumah masuk dalam kehidupan pribadi, ikut menjadi happy”.<sup>58</sup>

Berikutnya ketika peneliti melakukan wawancara terhadap karyawan yang lain, jawaban yang seirama juga disampaikan oleh ibu Rita .

“Kami kerja disini itu konsepnya mengelola uang ummat, dilandasi dengan Al-Qur’an dan Hadits. Selain kami mengerjakan program kerja yang ada, kami juga mengamalkan nilai-nilai yang dapat memunculkan emosi-emosi yang positif yaitu salah satunya dengan menciptakan suasana kerja yang sehat. Untuk pengaplikasian suasana kerja yang sehat ini seperti selalu menjaga komunikasi dengan baik, baik sesama karyawan maupun sesama masyarakat Intinya, kalau kita bisa bisa menciptakan suasana tersebut. Maka hidup kita akan tentram. Kalau lagi dirumah, kita ciptakan suasana yang sehat juga dirumah seperti halnya ditempat kerja”.<sup>59</sup>

Dari keterangan wawancara tersebut dapat memperkuat hasil penelitian ini bahwa proses implementasi *Work Life Balance* pada karyawan BAZNAS Rejang Lebong salah satunya yaitu dengan cara menciptakan suasana kerja yang sehat.

### 3 ) Kerja Ikhlas Dan Kerja Cerdas

---

<sup>58</sup> Wawancara dengan Bapak Muhajir Karyawan (Bidang Pengumpulan), Informan, 16 April 2021

<sup>59</sup> Wawancara dengan Ibu Rita Karyawan (Staf Karyawan Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan), Informan, 16 April 2021

Setiap Individu, pekerja atau karyawan pasti memiliki cara kerja masing-masing dalam dunia kerjanya, namun tidak semua pekerja memiliki dan mampu bekerja dengan ikhlas dan cerdas.

Kedua etos kerja ini menjadi salah satu cara bagi karyawan BAZNAS Rejang Lebong dalam menerapkan *Work Life Balance* dalam kehidupannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan informan dalam sesi wawancara yang peneliti lakukan terhadap beberapa karyawan BAZNAS Rejang Lebong diantaranya sebagai berikut.

Bapak Muhajir pada saat diwawancarai beliau mengatakan :

“Bekerja di BAZNAS Rejang Lebong ini etos kerja yang paling diutamakan dalam bekerja yaitu bekerja dengan ikhlas dan bekerja dengan cerdas. Karena kerja ikhlas menjadi prinsip pertama yang harus ditempatkan dalam sebuah aspek kehidupan karena berhubungan dengan niat yang sangat menentukan segala perbuatan, sebagaimana dalam hadits dikatakan. *Sesungguhnya segala amal perbuatan tergantung pada niatnya*. Jadi kerja ikhlas ini sangat cocok dengan prinsip kami sebagai karyawan di BAZNAS ini. Sebagaimana kita mengurus uang umat yang akan disalurkan ke umat lainnya seperti zakat, infaq, shadaqah dan sebagainya”.<sup>60</sup>

#### 4) Meningkatkan Empati dan menurunkan Ego

Sebagai manusia yang hidup didunia sudah sewajarnya saling membutuhkan satu sama lain, pada kehidupan pribadi maupun didunia kerja kita selalu bertemu dengan orang-orang yang sudah kita kenal dan sudah lama bersama. Dengan telah

---

<sup>60</sup> Wawancara dengan Bapak Muhajir (Staf Karyawan Bidang Pengumpulan), Informan, 16 April 2021

bersama-sama dalam waktu yang cukup lama maka tidak menutup kemungkinan bahwa akan timbul benih-benih konflik atau permasalahan dari yang kecil samapai permasalahan yang besar. Ketika sudah beradaa pada titik ini maka hal terpenting bagi seorang individu atau karyawan adalah dengan cara meningkatkan empati dan menurunkan ego.

Bapak Beni pada saat diwawancarai beliau mengatakan :

“Meningkatkan empati dan menurunkan ego” keduanya saling berkoneksi, karena ini berhubungan antara manusia dengan manusia dan masing-masing memiliki dampak baik buruknya, meningkatkan empati dan menurunkan ego disini dimaksudkan pada saat dikantor, ya dengan cara kita memahami kesalahan masing-masing dan saling menjunjung tinggi rasa persaudaraan baik dengan sesame rekan kerja maupun dengan masyarakat yang kami layani”.<sup>61</sup>

**b. Dampak Dari Penerapan *Work Life Balance* Pada Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong.**

Dampak dari penerapan *Work Life Balance* ini tentunya dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif, jika seseorang bisa menciptakan *Work Life Balane* yang baik tentunya akan menimbulkan dampak yang positif, begitupun sebaliknya jika gagal

---

<sup>61</sup> Wawancara dengan Bapak Beni (Staf Karyawan Bidang Pendistribusian), Informan, 16 April 2021

dalam menerapkan *Work Life Balance* maka dampak yang ditimbulkan merupakan dampak Negatif.

Agar tercapainya dampak yang positif dari menerapkan atau Mengimplementasikan *Work Life Balance* dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pada karyawan BAZNAS Rejang Lebong, maka peneliti menemukan apa saja dampak yang di timbulkan jika menerapkan *Work Life Balance* Dengan baik :

1) Bekerja Menjadi Baik.

Dengan adanya keseimbangan, karyawan dapat memanfaatkan waktu bekerja menjadi lebih baik. 6 jam dikantor cukup untuk melakukan pekerjaan setiap harinya. Dan usahakan untuk menghindari lembur atau bekerja ekstra. Perlu diketahui bahwa semakin lama kita bekerja, konsentrasi juga akan menurun. Dengan kita mengatur pola kerja-aktivitas-tidur yang baik, penggunaan energy akan semakin efektif sesuai dengan kebutuhan.

Hal ini selaras dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan di BAZNAS Rejang Lebong yaitu bapak Muhajir yang menjabat selaku Staf Bidang Pengumpulan.

“Menurut bapak pribadi rasanya sudah menciptakan keseimbangan tersebut, bagi bapak dengan kita menyeimbangkan waktu kerja-istirahat-untuk keluarga itu secara seimbang, dan itu juga



sangat berpengaruh dalam kita melakukan pekerjaan, kerja seperti tidak memiliki beban dan pastinya bekerja dengan lebih baik lagi, karna bekerja dengan suasana hati senang”.<sup>62</sup>

Hal senada juga disampaikan oleh Karyawan BAZNAS Rejang Lebong yang lain pada saat diwawancarai peneliti, yaitu ibu Reti Apriyanita selaku Staf Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan.

“Dampak dari keseimbangan yang baik itu yang ibu rasakan itu, kita mengerjakan pekerjaan itu dengan baik, lebih enjoi. Dan untuk dampak untuk keluarga waktu yang cukup, misalnya seperti ibu masih bisa bermain bersama anak-anak dan ibu juga bisa melakukan semua pekerjaan rumah”.<sup>63</sup>

Hal senada juga disampaikan oleh Karyawan BAZNAS Rejang Lebong yang lain pada saat diwawancarai peneliti, yaitu ibu Rita selaku Staf Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan.

“Menurut ibu, ibu sudah menerapkan *work life balance* yang disebutkan ayu tadi, tetapi baru tau bahasa maksud dari *work life balance* tersebut. Untuk ibu sendiri ibu sudah menerapkan keseimbangan tersebut, tentunya dampak yang ibu rasakan ibu merasa waktu itu cukup atau digunakan sesuai porsinya, baik dalam keluarga ataupun dalam bekerja, dampak yang ibu rasakan ibu bekerja dengan baik, lebih tenang, dan santai tidak ada beban”.<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> Wawancara dengan Bapak muhajjir (Staf Karyawan Bidang Pengumpulan), Informan, 19 April 2021

<sup>63</sup> Wawancara dengan ibu Reti Apriyanita (Staf Karyawan Bidang perencanaan, keuangan, dan pelaporan ), Informan, 19 April 2021

<sup>64</sup> Wawancara dengan ibu Rita (Staf Karyawan Bidang perencanaan, keuangan, dan pelaporan ), Informan, 19 April 2021

Hal senada juga disampaikan oleh Karyawan BAZNAS Rejang Lebong yang lain pada saat diwawancarai peneliti, yaitu Beny selaku Staf Bidang pendistribusian.

“Dampaknya untuk bapak itu dengan kita menerapkan keseimbangan tersebut itu dampak yang bapak rasakan tentunya untuk keluarga dan pekerjaan, bapak merasa kehidupan bapak itu damai-damai saja dan karna itu tadi kita mengetahui porsi masing-masing. Salah satu dampaknya tidak bertengkar dengan istri dan melakukan pekerjaan dengan baik, tidak stres dan tidak tertekan”.<sup>65</sup>

Hal senada juga disampaikan oleh Karyawan BAZNAS Rejang Lebong yang lain pada saat diwawancarai peneliti, yaitu Ebit iswandi selaku Staf Bidang Administrasi.

“Dampak yang didapat dari keseimbangan hidup tersebut, untuk bapak itu bapak dapat bekerja dengan baik, tidak tertekan baik itu dipekerjaan ataupun dikeluarga”.<sup>66</sup>

## 2) Hubungan Yang Lebih Baik

Ini merupakan salah satu dampak positif yang ditimbulkan dalam menerapkan *Work Life Balance*, hubungan dengan orang-orang sekitar. Tidak ada gunanya jika kita dapat meraih kesuksesan ditempat kerja tetapi jika saat pulang kerumah kita bertengkar pada pasangan. Tidak ada seorangpun

---

<sup>65</sup> Wawancara dengan Bapak Beni (Staf Karyawan Bidang pendistribusian), Informan, 19 April 2021

<sup>66</sup> Wawancara dengan Bapak Ebit Iswandi (Staf Karyawan Bidang Administrasi), Informan, 19 April 2021

yang berhasil tanpa dukungan orang lain. Rekan kerja, atasan, pasangan dan anak dirumah, teman, semuanya merupakan faktor penopang kesuksesan. Oleh karena itu lakukan yang terbaik dalam menciptakan keseimbangan dalam semua aspek kehidupan.

Hal ini selaras dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan di BAZNAS Rejang Lebong yaitu bapak Muhajir yang menjabat selaku Staf Bidang Pengumpulan.

“Kita ini hidup pasti membutuhkan satu sama lain, jadi dengan kita bisa menyeimbangkan waktu kita dengan sebaik-baiknya pasti kehidupan kita damai, tidak ada ribut baik itu sama istri, anak, rekan-rekan di kantor juga, jadi kita bisa menempatkan waktu kita jika lagi dirumah berarti itu waktunya untuk keluarga dan begitupupun sebaliknya dalam pekerjaan”.<sup>67</sup>

Hal senada juga disampaikan oleh Karyawan BAZNAS Rejang Lebong yang lain pada saat diwawancarai peneliti, yaitu ibu Reti Apriyanita selaku Staf Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan.

“Itulah mengapa kita perlu yang namanya keseimbangan tersebut karna kita pasti tidak bisa lepas bantuan orang lain, jadi jika kita bisa menerapkan keseimbangan secara baik, karena percuma saja kita bekerja keras dikantor tetapi saat

---

<sup>67</sup> Wawancara dengan Bapak Muhajir Karyawan (Bidang Pengumpulan), Informan, 16 April 2021

kita pulang kerumah bertengkar dengan suami dan pekerjaan rumah terbengkalai”.<sup>68</sup>

Hal senada juga disampaikan oleh Karyawan BAZNAS Rejang Lebong yang lain pada saat diwawancarai peneliti, yaitu ibu Rita selaku Staf Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan.

“Dengan kita menerapkan keseimbangan itu kita pastinya lebih tercipta hubungan yang lebih baik lagi, baik itu dengan keluarga, suami, anak ataupun rekan kerja disini, jika kita tidak memiliki keseimbangan dengan baik ya percuma saja kita bekerja secara keras tetapi sampai lupa komunikasi dengan rekan kerja kita hal yang semacam itu tidak bagus”.<sup>69</sup>

Hal senada juga disampaikan oleh Karyawan BAZNAS Rejang Lebong yang lain pada saat diwawancarai peneliti, yaitu Benny selaku Staf Bidang pendistribusian.

“Tentunya keseimbangan hidup yang baik ini memberikan dampak yang baik khususnya untuk bapak pribadi, dampak yang bapak rasakan itu, waktu dengan keluarga itu cukup, bapak bisa melakukan pekerjaan dikantor, bapak juga bisa melanjutkan kuliah bapak untuk sekarang, dan bisa bantu istri bapak untuk sekarang ini istri lumayan sibuk karna anak bapak masih kecil-kecil, jadi peran bapak ini masih lumayan besar untuk bantu istri dirumah”.<sup>70</sup>

Hal senada juga disampaikan oleh Karyawan BAZNAS Rejang Lebong yang lain pada saat diwawancarai peneliti, yaitu Ebit iswandi selaku Staf Bidang Administrasi.

---

<sup>68</sup> Wawancara dengan ibu Reti Apriyanita (Staf Karyawan Bidang perencanaan, keuangan, dan pelaporan ), Informan, 19 April 2021

<sup>69</sup> Wawancara dengan ibu Rita (Staf Karyawan Bidang perencanaan, keuangan, dan pelaporan ), Informan, 19 April 2021

<sup>70</sup> Wawancara dengan Bapak Beni (Staf Karyawan Bidang pendistribusian), Informan, 19 April 2021

“Kita inikan ada dunia kerja dan keluarga jadi ditempat kerja kita juga harus bisa melakukan komunikasi dengan baik, itulah dampak jika kita bisa meyeimbangkan waktu kita, untuk pekerjaan dan keluarga”.<sup>71</sup>

Bekerja tanpa memperhatikan waktu untuk keluarga maupun kesehatan diri sendiri bukan menjadi kita lebih produktif, tetapi sebaliknya, hal tersebut justru bisa membahayakan diri kita sendiri. Manajemen waktu sangatlah penting untuk dilakukan, agar pekerjaan kita lebih maksimal dan produktivitas kita tidak terganggu.

beberapa dampak negative yang ditimbulkan jika tidak bisa menerapkan *Work Life Balance* dengan baik :<sup>72</sup>

- (1) Karyawan merasa tertekan
- (2) Kesehatan fisik terganggu
- (3) Pekerjaan mengganggu keluarga
- (4) Keluarga mengganggu pekerjaan
- (5) Kehilangan konsentrasi dan fokus

## **B. Pembahasan**

Berpijak dari data-data yang diperoleh peneliti dari proses penelitian, hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka selanjutnya

---

<sup>71</sup> Wawancara dengan Bapak Ebit Iswandi (Staf Karyawan Bidang Administrasi), Informan, 19 April 2021

<sup>72</sup> Wirani, V., Arso, S. P., dan Suryawati, C. (2017). Analisis Perbedaan Faktor Yang Berpengaruh pada kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS Di RSOD Prof. DR. Margono soekarjo Purwokerto. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* Vol. V No. 4 (2017)h. 153-155

peneliti melakukan analisis terhadap hasil penelitian. Dalam menganalisis hasil penelitian, peneliti menginterpretasikan hasil penelitian dengan beberapa informan mengenai Implementasi *Work Life Balance* kemudian membandingkan serta menganalisa berdasarkan teori yang ada pada bab II.

## **1. Implementasi *Work Life Balance* pada karyawan Badan Amil**

### **Zakat Nasional Rejang Lebong**

- a. Cerdas dalam manajemen waktu
- b. menciptakan suasana kerja yang sehat

## **2. Apsek-aspek dalam Implementasi *Work Life Balance* pada**

### **karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong**

Terdapat Beberapa Aspek-Aspek *Work Life Balance* Adalah Sebagai Berikut:<sup>73</sup>

- 5) Waktu, yaitu perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain. Dalam kehidupan sehari-hari pada karyawan BAZNAS Rejang Lebong, waktu menjadi indikator utama berhasil atau tidaknya seorang

---

<sup>73</sup>Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. Beyond work and family; a measure of work / nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, Vol 14 No. 4 (2009)h, 441.

pekerja atau karyawan dalam menerapkan/implementasi *Work Life Balance* didalam kehidupannya.

- 6) Perilaku, suatu perbandingan antara perilaku seseorang dalam bekerja dan dalam aspek kehidupan yang lain. Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan bahwa perilaku seorang pekerja atau karyawan bisa menjadi tolak ukur berhasil atau tidaknya ia dalam menerapkan/implementasi *Work Life Balance* didalam kehidupannya.
- 7) Ketegangan, ketegangan yang dialami baik dalam pekerjaan maupun dalam aspek kehidupan yang lain dapat menimbulkan konflik peran dalam diri individu. Ketegangan menjadi salah satu aspek *Work Life Balance* para karyawan di BAZNAS Rejang Lebong, karena dengan adanya ketegangan yang mereka alami maka akan terlihat sejauh mana mereka dapat menerapkan /implementasi *Work Life Balance* didalam kehidupannya.
- 8) Energi, perbandingan antara energy yang digunakan seorang untuk menyelesaikan pekerjaanny adan energy yang digunakan dalam aspek kehidupan selain karir. Dengan adanya energy yang seimbang antara keduanya maka seseorang atau karyawan BAZNAS Rejang Lebong ini bisa dilihat berhasil atau tidaknya mereka menerapkan /implementasi *Work Life Balance* didalam kehidupan pribadinya.

### **3. Aspek *Work Life Balance***

#### **a. Keseimbangan Waktu**

Keseimbangan waktu ini mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupannya selain dari karir. Waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dalam organisasi serta perannya dalam kehidupan seseorang tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman dan juga menyediakan waktu untuk keluarga. Dari hasil penelitian dari beberapa informan karyawan BAZNAS Rejang Lebong yaitu dapat disimpulkan :

- (1) Jangan sering menunda pekerjaan
- (2) Beri waktu untuk diri sendiri
- (3) Gunakan gadget dengan cerdas
- (4) Bekerja dengan keihlasan

b. Keseimbangan Keterlibatan



Keseimbangan keterlibatan psikologis individu tersebut dalam memenuhi tuntutan peran pada sebuah pekerjaan dan keluarga.

Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti halnya tingkat stress dan keterlibatan individu dalam bekerja serta dalam kehidupan pribadinya.

Dari hasil penelitian dari beberapa informan karyawan BAZNAS Rejang Lebong yaitu dapat disimpulkan :

- (1) Atur jam kerja dengan cerdas
- (2) Melakukan olahraga dengan teratur
- (3) Mengonsumsi makanan yang bergizi
- (4) Membagi waktu dengan prioritas

c. Keseimbangan Kepuasan

Pada tingkat kepuasan didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan oleh individu, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan didalam pekerjaannya maupun pada kehidupan dari individu tersebut.

Dari hasil penelitian dari beberapa informan karyawan BAZNAS Rejang Lebong yaitu dapat disimpulkan :

- (1) Melakukan pekerjaan tepat waktu
- (2) Bekerja dengan ikhlas

#### **4. Faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance***

Terdapat Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance* Seseorang, Diantaranya Sebagai Berikut<sup>74</sup> :

##### a. Karakteristik Kepribadian.

Karakter kepribadian seseorang sangat menentukan bagaimana proses implementasi *Work Life Balance* itu berjalan, terlepas dari pengaruh apapun, tetap saja diri sendiri yang menjadi kunci, menjadi yang pertama dalam menerapkan *Work Life Balance* atau tidak. Hal ini terdapat pada beberapa karyawan di BAZNAS Rejang Lebong melalui penelitian yang peneliti lakukan.

##### b. Karakteristik Keluarga.

Menjadi salah satu aspek terpenting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya, konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *Work Life Balance*. Pada karyawan BAZNAS Rejang Lebong juga sesuai antara pendapatnya dengan

---

<sup>74</sup>Parkes, L. P., & Langford, P. H. *Work life balance or work life alignment A test of the importance of work life balance for employee engagement and intention to stay in organizations*, *Journal Of Management and Organization* Vol II No. 4(2008)h. 14

teori ini, karena karakteristik keluarga bagi mereka sebuah kunci dalam menentukan apakah mempengaruhi *Work Life Balance* atau tidak.

c. Karakteristik Pekerjaan.

Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang dipergunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Karyawan BAZNAS Rejang Lebong dalam wawancara yang peneliti lakukan setuju akan hal ini, karena setiap pekerjaan itu memiliki karakteristik yang berbeda-beda dan semuanya bisa Memicu konflik dalam kehidupannya.

d. Sikap.

Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana di dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*.

## **5. Strategi Menciptakan *Work Life Balance***

Terdapat Beberapa Strategi Khusus Bagi Karyawan BAZNAS Rejang Lebong Untuk Menciptakan *Work Life Balance* Yaitu Sebagai Berikut :<sup>75</sup>

- a. Menyelesaikan pekerjaan rumah dengan baik
- b. Memiliki catatan waktu perjalanan per-hari (Planning)
- c. Evaluasi bersama keluarga dirumah
- d. Evaluasi bersama rekan kerja
- e. Bounding atau rekreasi bersama keluarga/rekan kerja
- f. Olahraga rutin setiap pagi
- g. Sholat, mengaji dan sebagainya
- h. Bersyukur

---

<sup>75</sup> Wawancara dengan Ibu Rita Karyawan (Staf Karyawan Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan), Informan, 16 April 2021

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, maka dibawah ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan yaitu :

1. Implementasi *Work Life Balance* Pada Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong

Implementasi *Work Life Balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong adalah dengan melakukan beberapa cara seperti: Cerdas dalam manajemen waktu, menciptakan suasana kerja yang sehat, kerja ikhlas kerja cerdas dan meningkatkan empati serta menurunkan ego.

2. Dampak *Work Life Balance* Pada Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong

Dampak positif apabila karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong mampu melakukan Implementasi *Work Life Balance* maka mereka akan menjadi pribadi yang sehat, disenangi banyak orang, segala aspek pekerjaan dalam hidupnya akan menjadi lebih mudah.

Sedangkan apabila karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong tidak mampu melakukan Implementasi *Work Life Balance* maka akan menimbulkan dampak negatif dalam kehidupannya seperti stres yang berlebihan, merasa tertekan, kesehatan fisik

terganggu, pekerjaan mengganggu keluarga, keluarga mengganggu pekerjaan, kehilangan konsentrasi dan fokus.

## **B. Saran**

Saran ini diajukan kepada:

### 1. Pihak Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Rejang Lebong

Diharapkan dapat meningkatkan kualitas keseimbangan *Work Life Balance* dalam hidupnya bagi yang sudah merasa mampu menerapkannya, serta diharapkan untuk mengupgrade ilmu-ilmu yang dipelajari dalam kehidupan bekerjanya demi terwujudnya kehidupan yang religius, bermartabat dan berjiwa sosial.

### 2. Bagi Masyarakat Umum Dan Para Pekerja

Diharapkan dapat mengambil hal-hal baik dalam penelitian ini, dan berusaha mempelajari bagaimana mengimplementasikan *Work Life Balance* dalam kehidupan masing-masing, demi terwujudnya kehidupan bekerja dan pribadi yang lebih baik.

### 3. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa diharapkan agar dapat mengkaji dan membahas penelitian serupa secara mendalam serta dapat menjadikan penelitian ini sebagai sumber referensi yang dibutuhkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdien, M. K. *Impact of communication satisfaction and work life balance on employee turnover intetation*. Journal of Tourism Theory and Research, Vol. V No. 2, 2019.
- Adiwinata, I. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lunajabf*. Jurnal Agora. Vol II No. 1, 2014.
- Ana Marisa, *Implementasi produk tabungan wadiah took dan warung di PT. BPRS SAFIR Bengkulu Cabang Curup*, Skripsi. Curup: Fak. Syari'ah IAIN Curup, 2016.
- Ananda, M. R. *Self esteem antara ibu rumah tangga yang bekerja dengan yang tidak bekerja*. Jurnal cognicia, Vol I No. 1, 2013.
- Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Bella, K. Majini Jes, and M. Chandran. "A Study on Work Life Balance and Challenges Faced By Working Women in IT Sector". International Journal Of Commerce, Business and Management. Vol. II No. 5, 2013.
- Burhanuddin Salam, *Etika Sosial*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 1997.
- Collins, M. *The Green House*. *The Agni Review*, no. 21, 1984.
- Data dokumentasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Rejang Lebong tahun 2021.
- Dewi, R. K. *Implementasi Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas) Studi Kasus di Desa Belongkut Kecamatan Marbau Kabupaten Labuhan batu Utara* *jurnal pembelajaran dan ilmu civic* Vol. V No.1, 2016.
- Dini Marlita, *implementasi metode Analitic Hierarcy process(AHP) Dalam pengelolaan Zakat di BAZNAS Rejang Lebong*, Skripsi. Curup: Fak. Syari'ah IAIN Curup, 2020.
- Dokumentasi Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021
- Dokumentasi Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021
- Dokumentasi Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021
- Dokumentasi Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021

Doni putra Jaya, *implementasi undang-undang zakat Nomor 23 Tahun 2011 tentang pendistribusian zakat di BAZNAS Kabupaten Rejang Lebong*, Skripsi Curup: Fak. Syari'ah IAIN Curup, 2020.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. Beyond work and family; a measure of work / nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, Vol 14 No. 4 (2009)

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. *Beyond work and family; a measure of*

Ganapathi, I. M. D. *Pengaruh Work Life Balance terhadap kepuasan kerja kaaryawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero)*. Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, Vol IV No. 1, 2016.

Guntur Setiawan, *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka, 2004.

Hasbiansyah, O. *Pendekatan Fenomenologi Pengantar Praktik Penelitian dalam Ilmu Sosial dan Komunikasi*. Mediator: Jurnal Komunikasi, Vol. IX No. 1, 2008.

<https://baznas.go.id/profil> diakses pada 25 Januari 2021 pukul 10.15

<https://baznas.go.id/profil> diakses pada 28 september 2020 pukul 12. 11

[https://shareeducation.wordpress.com/2012/10/25/arti implementasi](https://shareeducation.wordpress.com/2012/10/25/arti-implementasi)), diakses pada 19 Februari 2021, pukul 09: 15

[https://shareeducation.wordpress.com/2012/10/25/arti implementasi](https://shareeducation.wordpress.com/2012/10/25/arti-implementasi)), diakses pada 19 Februari 2021, pukul 09: 15.

Julian,A. *Studi Fenomenologi Keseimbangan Kerja Keluarga Pada Wanita Dewasa Awal Yang Bekerja Sebagai Guru*. Jurnal Motivasi, Vol. VI No. 1, 2018.

Kalliath, T., & Brough, P. *Work-life balance: A review of meaning of the balance construct*. Journal of management & organization, Vol. XXIV No. 3, 2008.

Larasati, S., dan Gilang, A. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara ( Witel Bekasi )*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol. V No. 3,2014.

Larasati, S., dan Gilang, A. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara ( Witel Bekasi )*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol. V No. 3, 2014.



- Lumonon, R. R., Sendow, G. M., Uhing, Y. *Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Donone)AQUA Airmadidi. IJurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi*, Vol. VII No. 4, 2019.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. *Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat Rs Lavalette Malang Tahun 2016)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. VII No. 1, 2017.
- Naithani, P. *Overview Of Work Life Balance discourse and its relevance in current economic scenario*. *Jurnal Asian Social Science* Vol. VI No. 6, 2010.
- Noor, S., & Maad, N. *Examining the relationship between work life conflict, stress and turnover intentions among marketing executives in pakistan*. *International Journal Of Business and Management*, Vol. III No 11, 2008.
- Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: Grasindo, 2002.
- Nuryana, A., Pawito, P., & Utari, P. *Pengangantar Metode Penelitian Kepada Suatu Pengertian Yang Mendalam Mengenai Konsep Fenomenologi*. *Ensains Journal sains* Vol. II No. 1, 2019.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. *Work life balance or work life alignment A test of the importance of work life balance for employeengagment and intention to stay in organizations*, *Journal Of Management and Organization* Vol II No. 4(2008)
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. *Work life balance or work life alignment A test of the importance of work life balance for employeengagment and intention to stay in organizations*, *Journal Of Management and Organization* Vol. IX No 4, 2018.
- Pengertian Implementasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/implementasi> , diakses pada tanggal 31 januari 2021, pukul 11.10
- Pengertian Implementasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/implementasi>, diakses pada tanggal 31 Januari 2021, pukul 11.10
- Prasartika, B. *Gambaran Work Life balance pada Mompreneur* Doctoral dissertation. skripsi. Doctoral dissertation, Widya Mandala Surabaya Catholic University, 2020.

- Qodrizana, D. L., & Al Musadieg, M . *Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan perempuan yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. XVI No. 1, 2018.
- Riffay, A. *pengaruh keseimbangan kehidupan kerja work life balance dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SD negeri di kecamatan Kota Masohi*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Vol V No. 3, 2019.
- Safitri, N. *Work Life Balance Pada Driver Ojek Syar'i. Khazanah*. Jurnal Mahasiswa, Vol. VIII No. 2, 2020.
- Sarmi wahyuni, *implementasi pendistribusian dana zakat untuk kegiatan sosial (studi kasus BAZNAS Rejang Lebong)*, Skripsi. Curup: Fak. Syari'ah IAIN Curup, 2017.
- Seppala, E. M., Hutcherson, C. A., Nguyen, D. T., Doty, J. R., & Gross, J. J. *Loving –Kindness meditation: A tool to improve healthcare provide compassion, resilience, and patient care*. Journal of Compassionate Health Care Vol. I No. 1, 2014.
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*, cet 22, Bandung:Alfabeta 2015.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. *Factors Affecting Work Life Balance –A Review*. Pacific Business Review International, Vol IX No 7, 2017.
- Wawancara dengan Bapak Muhajir Karyawan (Bidang Pengumpulan), Informan, 15 April 2021
- Wawancara dengan Bapak Muhajir Karyawan (Bidang Pengumpulan), Informan, 16 April 2021
- Wawancara dengan Bapak Muhajir Karyawan (Bidang Pengumpulan), Informan, 16 April 2021
- Wawancara dengan Bapak Beni (Staf Karyawan Bidang pendistribusian), Informan, 19 April 2021
- Wawancara dengan Bapak Beni (Staf Karyawan Bidang pendistribusian),

Informan, 19 April 2021

Wawancara dengan Bapak Beni Wahyudi Karyawan (Staf Karyawan Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan), Informan, 15 April 2021

Wawancara dengan Bapak Beni Wahyudi Karyawan (Staf Karyawan Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan), Informan, 15 April 2021

Wawancara dengan Bapak Ebit Iswandi (Staf Karyawan Bidang Administrasi), Informan, 19 April 2021

Wawancara dengan Bapak Ebit Iswandi (Staf Karyawan Bidang Administrasi), Informan, 19 April 2021 Wirani, V., Arso, S. P., dan Suryawati, C. (2017).

Wawancara dengan Bapak Ebit Iswandi Karyawan (Staf Karyawan Bidang Administrasi), Informan, 15 April 2021

Wawancara dengan Bapak Ebit Iswandi Karyawan (Staf Karyawan Bidang Administrasi), Informan, 15 April 2021

Wawancara dengan Bapak muhajjir (Staf Karyawan Bidang Pengumpulan), Informan, 19 April 2021

Wawancara dengan ibu Reti Apriyanita (Staf Karyawan Bidang perencanaan, keuangan, dan pelaporan ), Informan, 19 April 2021

Wawancara dengan ibu Reti Apriyanita (Staf Karyawan Bidang perencanaan, keuangan, dan pelaporan ), Informan, 19 April 2021

Wawancara dengan Ibu Reti Apriyanita Karyawan (Staf Karyawan Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan), Informan, 15 April 2021

Wawancara dengan ibu Rita (Staf Karyawan Bidang perencanaan, keuangan, dan pelaporan ), Informan, 19 April 2021

Wawancara dengan ibu Rita (Staf Karyawan Bidang perencanaan, keuangan, dan pelaporan ), Informan, 19 April 2021

Wawancara dengan Ibu Rita Karyawan (Staf Karyawan Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan), Informan, 15 April 2021

Wawancara dengan Ibu Rita Karyawan (Staf Karyawan Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan), Informan, 16 April 2021

Wenno, M. W. *Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon*. Jurnal Maneksi, Vol VII No. 1, 2018.

*work / nonwork interference and enhancement*. Journal of occupational health psychology, Vol IVX No.4, 2019.

## BIODATA PENULIS



**DWI AYU PERMATASARI**, Lahir Di Musi Rawas Tepatnya Di Desa Marga Puspita Kecamatan Megang Sakti Pada Tanggal **30 Juni 1999**, Merupakan Anak Ke Dua Dari Tiga Bersaudara Yakni Anak Pertama **DESTI FEBI UTAMI, S. E.**, Ke Dua Penulis Sendiri **DWI AYU PERMATASARI, S. E.**, Ke Tiga **DEBBY PUTRA WIJAYA**. Ke Tiga Bersaudara Tersebut Terlahir Dari Orang Tua Yang Begitu Hebat Ayahanda **DARMAWADI** Dan Ibunda **SUARNI**.

Adapun Riwayat Pendidikan Penulis, Yakni Dari Sekolah Dasar Di **SD Negeri Marga Puspita**, Kecamatan Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas, Lulus Pada Tahun 2012. Dilanjutkan Dengan Sekolah Madrasah Tsanawiyah **MTS Al-Hidaya Marga Puspita**, Lulus Pada Tahun 2014. Pendidikan Menengah Atas Di Tempuh Di Madrasah Aliyah **MAN 2 LUBUKLINGGAU**, Lulus Pada Tahun 2017. Dan Melanjutkan Ke Jenjang Pendidikan Strata Satu (S1) Di **Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup**, Berasal Dari Mahasiswi Fakultas Syari'ah Prodi Perbankan Syariah, Lulus Pada Tahun 2021.