



How to cite this article:

Ismail, N. S. A, Hassan, K., & Ma'dan, M. (2022). Halangan untuk mencapai keseimbangan antara kerjaya dan kehidupan wanita bekerja di sektor awam. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 25. 169-190. <https://doi.org/10.32890/jps2022.25.8>

**HALANGAN UNTUK MENCAPAI KESEIMBANGAN
ANTARA KERJAYA DAN KEHIDUPAN WANITA
BEKERJA DI SEKTOR AWAM**

*(Barriers to Achieving Work-Life Balance among
Working Women in the Public Sector)*

**¹Nur Syakiran Akmal Ismail, ²Kalthum Hassan &
³Marfunizah Ma'dan**

Pusat Pengajian Kerajaan

UUM College of Law, Government & International Studies

Universiti Utara Malaysia

¹Corresponding author: nsai@uum.edu.my

Received: 18/4/2021 Revised: 12/7/2022 Accepted: 10/11/2022 Published: 30/11/2022

ABSTRAK

Setiap tahun Malaysia kehilangan tenaga kerja yang sangat berharga kerana konflik keluarga-kerjaya yang dihadapi oleh wanita-wanita muda yang sudah berkahwin. Banyak kajian mendapati bahawa ibu muda yang bekerja mempunyai kesukaran untuk mengimbangi antara pekerjaan dan kehidupan keluarga (Delina & Raya, 2013; Pradhan, 2016 dan Boushey, 2016). Terdapat pelbagai faktor yang mendorong fenomena tersebut. Faktor-faktor lain yang juga menyumbang kepada masalah ini ialah penyediaan yang tidak cukup dari segi fasiliti, perkhidmatan dan prasarana yang sesuai untuk menyokong

keperluan wanita dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan pekerjaan. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah penting untuk meningkatkan kebahagiaan serta kualiti hidup keluarga mereka dan seterusnya mempengaruhi produktiviti dan kreativiti mereka dalam pekerjaan. Melalui sistem sokongan yang lebih baik sebenarnya akan memberi banyak pilihan untuk wanita memilih untuk kekal dalam sektor pekerjaan walaupun harus menjaga anak-anak dan menguruskan kehidupan keluarga mereka. Oleh itu, kertas kerja ini akan membincangkan halangan-halangan yang menyumbang kepada masalah untuk mencapai keseimbangan kerja-kehidupan wanita yang bekerja di Kedah. Kaedah kajian ini adalah secara temubual. Kajian ini melibatkan responden dalam kalangan kakitangan pentadbiran dan staf sokongan di sektor awam. Kepentingan kajian adalah, dapat membantu pihak berkepentingan seperti pembuat dasar, pihak pentadbir dan agensi awam serta pelaksana untuk mendapatkan maklumat mengenai pandangan wanita di Kedah dalam konteks keseimbangan kehidupan dan kerjaya mereka.

Kata kunci: Wanita bekerja, tugas domestik, keseimbangan kerja-kehidupan.

ABSTRACT

Every year Malaysia loses a very valuable workforce due to the family conflicts faced by young married women. Many studies have found that young working mothers have difficulty balancing between work and family (Delina & Raya, 2013; Pradhan, 2016; Boushey, 2016). There are various factors that drive the phenomenon. Other factors that also contribute to this problem are the inadequate provision in terms of appropriate facilities, services, and infrastructure to support the needs of women in achieving work-life balance. Life and work balance is important to increase the happiness as well as the quality of life of their families, and in turn, influence their productivity and creativity in work. A better support system will provide many options for women to choose to remain in the employment sector despite having to take care of children and manage their family life. Therefore, this paper will discuss the barriers that contribute to the problem of achieving a work-life balance for working women in Kedah. The method of this study is the interview. The study involved respondents among administrative staff and support staff in the public sector. The

importance of the study is, will be able to help the important parties such as policymakers, administrators, and public agencies as well as implementers to obtain information on the views of women in Kedah in the context of their work-life balance.

Keywords: *Working women, domestic duties, work-life balance.*

PENGENALAN

Prakata penting yang menyatakan bahawa wanita sebagai penyumbang utama pembangunan negara untuk pembangunan di masa hadapan tidak dapat dinafikan, terutamanya di Malaysia. Dalam konteks ini, kedua-dua gender berperanan penting sebagai penyumbang utama untuk sektor ekonomi, sosial dan politik negara. Keseimbangan kehidupan-kerja menjadi isu dalam kehidupan wanita dan sesebuah keluarga selepas revolusi perindustrian apabila ramai mula bekerja secara formal dan terpaksa menghabiskan lebih banyak masa di tempat daripada tinggal di rumah bersama keluarga. Semenjak itu, peranan wanita mula berubah setelah mereka berperanan aktif dalam pasaran buruh. Walaupun penglibatan wanita dalam pasaran buruh adalah satu perkembangan yang positif dalam pembangunan negara, tetapi peningkatan penglibatan wanita dalam sektor pekerjaan telah menimbulkan pelbagai cabaran dalam kehidupan mereka (Rehman & Roomi, 2012). Hal ini adalah kerana, tugas terhadap pengurusan rumah tangga tetap diteruskan sebagai amalan dan budaya yang dilihat sesuai dengan tanggungjawab yang diberi kepada wanita. Ini bermakna, wanita mempunyai dua peranan utama dalam masa yang sama. Berbanding dengan lelaki, wanita menghadapi lebih banyak kesukaran dalam mengimbangi kerja dan kehidupan kerana mereka mempunyai tanggungjawab terhadap keluarga, pada masa yang sama perlu menjaga anak-anak, memenuhi tugas domestik dan, ini sering menjadi penghalang kepada kemajuan kerjaya mereka (Mazerolle & Barrett; 2018).

Jangkaan sosiobudaya dalam gender sering mengandaikan bahawa wanita akan bertanggungjawab terhadap kerja rumah dan sebagai penjaga. Oleh itu, mereka melaksanakan tugas tambahan melebihi peranan kerja mereka. Disebabkan oleh pengagihan kerja rumah yang tidak sama rata ini, wanita tidak boleh sama-sama menyumbang kepada kerja bergaji mereka, di mana norma sosiobudaya

menganggap tugas profesional wanita adalah yang kedua kepada keluarga dan pekerjaan pasangan mereka. Keutamaan wanita berasaskan sosiobudaya ini mungkin merupakan cabaran sebenar untuk kesejahteraan dan pemerkasaan Wanita (Uddin, 2021). Hal ini seterusnya menimbulkan isu baru dalam pembangunan terutamanya bila dikaitkan dengan hal sosial. Dua peranan ini menjadikan wanita terbeban dalam melaksanakan dua tanggungjawab berbeza iaitu di tempat kerja sebagai tugas rasmi dan di rumah untuk tugas-tugas domestik. Keadaan ini telah mewujudkan konflik keluarga ataupun konflik keluarga dan kerja. Isu ini perlu diselidik dengan lebih teliti untuk memastikan punca sebenar berlakunya konflik berkenaan supaya penyelesaian kepada masalah dapat dilakukan dengan segera. Punca sebenar berlakunya konflik keluarga dan pekerjaan dapat menjelaskan halangan untuk wanita berkeluarga untuk mendapatkan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan.

Voydanoff (1988), menyatakan ramai wanita yang bekerja menghadapi konflik dalam menjalankan tanggungjawab untuk keluarga dan kerja formal di pejabat. Konflik berlaku apabila wanita dikatakan gagal untuk mencapai matlamat tugas rasmi dan juga tidak mampu mengharmonikan keluarga secara terurus. Jadi, munculnya isu bebanan tugas berganda kepada wanita. Menurut Turki (2017), keadaan yang tidak konsisten antara peranan kerja dan kehidupan akan menimbulkan persepsi negatif daripada orang lain. Dalam hal ini, wujudnya cabaran dan halangan bagi seseorang individu untuk mengimbangi antara tanggungjawab kerja dan kehidupan peribadi (Freeney & Stritch 2017; Adisa et al., 2019). Rentetan itu, wujudnya promosi mengenai konsep keseimbangan kerja dan kehidupan (WLB) bagi menghadapi dan mengatasi masalah ini. Konsep ini dipromosikan bagi meningkatkan kesedaran kepada pelbagai pihak untuk membantu wanita berkeluarga yang bekerjaya mempunyai kehidupan kerja dan keluarga yang lebih seimbang.

Jesteru itu, dalam menangani isu ini bagi menyokong keperluan wanita serta keharmonian keluarga, pencapaian keseimbangan kehidupan dan kerja mula diperkatakan secara meluas. Konsep ini dipromosikan bagi menyokong kehidupan wanita yang dikatakan menghadapi dua bebanan tugas apabila mereka menyertai sektor formal dan pada masa yang sama terus menguruskan tugas-tugas domestik. Mereka perlu meneruskan tugas formal walaupun menghadapi dua bebanan kerana mereka juga adalah penyumbang kepada ekonomi keluarga.

Sepertimana yang dinyatakan oleh Itani et al. (2011); Mustapa et al. (2018) bahawa, peranan wanita berubah apabila mereka aktif dalam sektor ekonomi untuk menampung pendapatan keluarga. Walau bagaimanapun, banyak kajian menunjukkan penyertaan wanita penting untuk sumbangan ekonomi keluarga, tetapi tiada perbezaan peranan gender dalam mencapai kehidupan yang seimbang. Setiap kehidupan wanita perlu mempunyai kehidupan untuk berkeluarga, menjaga kesihatan diri, mempunyai masa untuk menjalankan rekreasi, mempunyai perancangan kewangan dan perkembangan kerjaya serta mampu untuk memilih kehidupan diri dan keluarga.

Terdapat pelbagai elemen yang menyumbang kepada isu keseimbangan kehidupan dan pekerjaan seperti keluarga, pekerjaan, organisasi dan budaya. Reddy et al. (2010) menegaskan bahawa pembolehubah yang mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan dalam kalangan wanita bekerjaya adalah pelbagai peranan yang perlu dilakukan oleh wanita yang menyebabkan konflik peranan, budaya organisasi, budaya hidup, keperluan kerja yang dinamik, sokongan sosial yang tidak mencukupi, orientasi kerjaya dan peringkat kerjaya serta strategi daya tindak pekerja tersebut.

Keseimbangan dalam kehidupan dapat membantu wanita berkeluarga yang bekerjaya menjadi srikandi keluarga dan pekerja yang berjaya dalam kerjaya. Selain itu, Thevanes dan Mangaleswaran (2018) menekankan bahawa keseimbangan kerja-kehidupan memberikan kelebihan kepada kedua-dua pekerja dan majikan. Pekerja akan lebih komited, bermotivasi dan produktif dalam mereka melaksanakan kerja yang seterusnya akan menyumbang kepada impak positif kepada organisasi mereka.

Oleh itu, artikel ini cuba menyoroti elemen keluarga yang menjadi salah satu sumbangan terpenting kepada keseimbangan kerja dan kehidupan wanita di sektor awam dalam negeri Kedah. Objektif artikel ini adalah berdasarkan andaian, bahawa keseimbangan antara kerja dan kehidupan perlu bagi wanita untuk menyokong kehidupan mereka.

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif dalam proses pengumpulan data kajian. Salah satu kaedah penting yang digunakan terutamanya

untuk memahami secara mendalam mengenai fenomena yang berlaku adalah melalui teknik temu bual (Onwuegbuzie, 2009; Sekaran, 2010). Justeru, enam orang informan yang bekerja sebagai kakitangan awam telah dipilih sebagai responden kajian. Seterusnya, data telah dianalisis dengan menggunakan kaedah tematik. Dalam hal ini, setiap temu bual telah ditranskrib, dikod mengikut tema yang ditetapkan oleh penyelidik, dan seterusnya kesimpulan terhadap data temu bual yang telah diasingkan mengikut tema dibuat sehingga menjawab kepada setiap persoalan dalam kajian yang telah dijalankan. Latar belakang responden adalah seperti berikut:

Jadual 1

Latar belakang Responden

| Responden | Pekerjaan | Umur | Bil isi rumah | Bil. Anak masih bawah umur 12 |
|------------------|-----------------------------------|-------------|----------------------|--------------------------------------|
| R1 | Pegawai Tadbir | 30 | 4 | 2 |
| R2 | Juru Audit | 45 | 5 | 2 |
| R3 | Juru Audit | 38 | 4 | 1 |
| | | | | Ibu bapa tinggal bersama |
| R4 | Pegawai Perancang Bandar dan Desa | 35 | 5 | 3 |
| | | | | Ibu bapa tinggal bersama |
| R5 | Pengarah Jabatan | 37 | 6 | 2 |
| R6 | Pembantu Tadbir | 33 | 4 | 2 |

Sumber: Kajian lapangan

Jadual 1 menunjukkan bahawa responden yang dipilih adalah terdiri dari pelbagai latar belakang pekerjaan.

DAPATAN KAJIAN

Dapatan kajian ini telah menunjukkan bahawa pelbagai faktor yang menjadi penyumbang keseimbangan wanita dalam kehidupan dan kerjaya mereka. Untuk bahagian ini, perbincangan dilakukan hasil temu bual bersama responden. Secara umumnya, kelima-lima responden yang ditemu bual adalah merupakan pekerja sektor awam di negeri kedah yang berusia antara 30 hingga 45 tahun.

Jadual 2

Sebab-sebab yang Menghalang Keseimbangan Kerjaya dan Kehidupan

| Responden | Masalah mencapai keseimbangan hidup | Sebab menghalang keseimbangan |
|------------------|--|---|
| R1 | √ | -Anak kecil yg perlukan perhatian -Risiko dalam pekerjaan semasa COVID-19 |
| R2 | √ | -Tuntutan pekerjaan -Sikap individu (diri sendiri) |
| R3 | √ | - Tuntutan pekerjaan -konflik peruntukan masa bekerja dan untuk keluarga (menjaga keperluan ibu) |
| R4 | √ | -Masalah menguruskan masa untuk kerja-kerja rumah dan kerja pejabat -Tanggungjawab yang tidak sama dalam urusan rumah tangga antara suami dan isteri |
| R5 | √ | -Tiada sokongan di rumah dan di tempat kerja -Tanggungjawab yang tidak sama dalam urusan rumah tangga antara suami dan isteri -Waktu kerja yang tidak fleksibel |
| R6 | √ | -Memiliki jawatan lebih rendah dari kelulusan yang ada -Tugas yang perlu diselesaikan memerlukan lebih masa diluahkan di pejabat termasuk pada hujung minggu. -Perlu menghadiri aktiviti diluar waktu pejabat kerana sering terlibat sebagai urusetia sesuatu aktiviti yang dianjurkan oleh pejabat |

Sumber: Kajian lapangan

Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat beberapa masalah yang telah dinyatakan oleh responden. Kesemua responden menyatakan bahawa mereka mempunyai masalah dalam mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (R1, R2, R3, R4, R5, R6). Antara masalah yang dikenal pasti ialah, keluarga, pekerjaan, individu, organisasi dan budaya. Sebilangan responden merasa bahawa mereka tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan mereka kerana tidak dapat memenuhi waktu yang berkualiti dengan anak dan suami mereka. Sebagai wanita yang bekerja, menjadi cabaran bagi mereka

ketika meninggalkan anak-anak sewaktu bekerja kerana merasakan ada pengabaikan berlaku terhadap anak mereka (R3). Selain itu, sebilangan daripada mereka merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sukar dicapai kerana tidak mempunyai masa yang secukupnya untuk bersama ibu bapa bagi yang tinggal bersama ibu bapa (R3, R4). Situasi ini berlaku kerana responden merasakan tuntutan kerja memerlukan mereka menumpukan lebih masa untuk mengurus dan menyelesaikan tugas-tugas mereka daripada urusan keluarga dan diri sendiri. Situasi ini lebih dirasakan oleh responden yang mempunyai ibu bapa tinggal bersama mereka.

Seterusnya ada responden yang mendakwa kadangkala tugas mereka berisiko. Tugas itu akan membebankan wanita dalam soal keselamatan sebagai salah satu isu dan cabaran yang dikenal pasti (R1, R6). Dalam hal ini, responden menyatakan bahawa,

“Saya harus menjalankan tugas berisiko untuk membawa hasil pemerintah, cek berjumlah ribuan ringgit ke bank begitu saja, tanpa perlindungan, keselamatan, atau pengawalan peribadi”

(R6)

Selain itu, terdapat juga responden menyatakan bahawa tuntutan pekerjaan yang dipandang penting oleh majikan juga menyebabkan mereka merasa terbeban kerana mereka memerlukan lebih banyak tumpuan. Ini akan menyebabkan ketidakseimbangan ketika perlu menambahkan waktu kerja untuk perkara tersebut (R2, R3). Dua daripada responden menyatakan bahawa sebagai wanita yang bekerja, kadang-kala mereka tidak mempunyai masa untuk diri sendiri (R3, R6). Berikutan itu, mereka tidak mempunyai masa untuk menikmati hobi mereka sebagai contoh seperti menjahit (R6). Malah, mereka juga merasa tidak mempunyai masa untuk berehat walaupun masa bercuti (R3, R6). Sementara itu, kurangnya sokongan dasar dalam organisasi juga menyumbang sebagai cabaran kepada wanita di tempat kerja (R5). Keperluan bekerja di luar waktu pejabat juga memberi kesan kepada keimbangan kerja dan kehidupan. R6 menyatakan bahawa beliau sering ditugaskan sebagai urusetia aktiviti yang dijalankan oleh jabatannya di luar kawasan dan di luar waktu pejabat.

Ketidakseimbangan agihan tugas dalam mengurus kerja-kerja rumah dan ahli keluarga antara pasangan suami isteri juga membebankan

wanita bekerjaya. Ini dinyatakan oleh R4 dan R5 di mana menurut mereka, sebahagian besar urusan rumahtangga perlu diuruskan oleh mereka berbanding dengan pasangan masing-masing. Umumnya, hasil kajian menunjukkan bahawa responden yang telah ditemu bual telah menyatakan bahawa mereka mengalami masalah dalam keseimbangan antara bekerja dan kehidupan seharian.

PERBINCANGAN

Sebahagian besar responden menyatakan bahawa mereka mempunyai masalah dalam soal keseimbangan kerja-kehidupan iaitu dari sudut keluarga, pekerjaan, individu, organisasi dan budaya. Justeru, sebilangan responden merasa bahawa mereka tidak seimbang antara pekerjaan dan kehidupan ketika mereka tidak dapat memenuhi waktu yang berkualiti dengan anak dan suami mereka. Hal ini turut dapat dikaitkan dengan pengurusan anak-anak di mana pengurusan anak-anak dalam keluarga adalah penting. Dengan itu, perkara ini turut menjadi cabaran bagi ibu yang bekerja ketika anak perlu difikirkan untuk mengelakkan pengabaian. Menurut *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) 2008*, terdapat peningkatan dalam kesukaran untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga terutamanya apabila terdapat peningkatan dalam kekerapan orang memulakan keluarga pada usia yang muda. Kemudian, perkara ini turut menyumbang kepada tahap penurunan jumlah anak atau orang yang tidak mempunyai anak sama sekali. Sebagai alternatif, sesetengah wanita yang bekerjaya boleh memilih untuk berhenti bekerja secara sementara atau kekal. Anak-anak yang ibu bapa mereka tidak bekerja lebih cenderung miskin, sedangkan ibu yang meninggalkan kerjaya untuk menjaga anak mereka terdedah kepada risiko kemiskinan yang lebih tinggi di kemudian hari. Oleh itu, keseimbangan kerja-keluarga dengan baik adalah masalah kritikal untuk kesejahteraan kanak-kanak dan masyarakat, kerana kemiskinan dan kekurangan perhatian peribadi boleh membahayakan perkembangan anak (Tomažević, Kozjek & Stare; 2014).

Selain itu, sebilangan responden mempunyai tanggungjawab kepada ibu bapa dan keluarga yang lain. Mereka merasa bahawa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berlaku ketika mereka tidak dapat memenuhi waktu yang berkualiti dengan ibu bapa mereka terutamanya apabila mereka tinggal bersama orang tua mereka. Oleh itu, dalam menyokong isu ini, sebahagian daripada

mereka bersetuju bahawa sokongan suami terhadap wanita yang bekerja adalah sangat penting. Ini seperti yang dinyatakan oleh Rendon dan Romyna (2016) yang telah membuktikan bahawa suami menjadi sumber sokongan terbesar responden kajian di mana responden menyatakan tanpa sokongan suami, akan sukar untuk menyeimbangkan tanggungjawab kerja dan keluarga mereka.

Selain itu, tahap tanggungjawab rumah tangga yang dikongsi antara pasangan dalam perhubungan dijangka mempunyai fungsi yang amat penting (Reverberi et al., 2021). Hal ini adalah kerana, berkongsi tanggungjawab di rumah membayangkan bahawa keseimbangan kerja-kehidupan lebih berkemungkinan dapat dicapai, serta menyebabkan wanita mengalami lebih sedikit konflik antara gender dan identiti kerja mereka. Selaras dengan aliran pemikiran ini, bahagian tugas rumah antara rakan kongsi atau pasangan telah menunjukkan sebagai faktor utama untuk identiti kerja dan aspirasi kerjaya Wanita. Kenyataan ini turut menunjukkan bahawa keluarga dan suami juga mempunyai sumbangan yang selayaknya untuk mempromosikan kualiti hidup keseluruhan Wanita (Uddin, 2021). Malah, perkara ini turut mencadangkan bahawa norma sosiobudaya dan kekeluargaan tradisional, dan sikap gender yang tidak mengiktiraf keutamaan wanita mungkin boleh berubah menjadi lebih bekerjasama dan meningkatkan sikap yang baik terhadap wanita.

Sebilangan responden turut menyebut bahawa kadangkala tugas mereka berisiko. Tugas itu akan membebankan wanita apabila dikaitkan dengan keselamatan. Seterusnya tuntutan pekerjaan yang dipandang penting oleh majikan juga menyebabkan mereka merasa terbeban kerana mereka memerlukan lebih banyak tumpuan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Ini akan menyebabkan ketidakseimbangan ketika perlu menambahkan waktu kerja untuk perkara tersebut. Menurut Nwagbara dan Akanji (2012), sejak kebelakangan ini, ada peningkatan dalam pertimbangan tekanan yang berlaku terhadap keluarga dan juga kehidupan pekerja. Ini telah mencetuskan penyelidikan yang bersempadan dengan kehidupan dan pekerjaan. Dalam persekitaran di mana terdapat tekanan persaingan yang tinggi yang berpunca dari usaha untuk memberikan perkhidmatan yang berkualiti, beban ini pada pekerja sangat besar (Karatape, 2010; Lourel et al., 2009).

Kajian ini juga menunjukkan bahawa sebilangan responden yang bekerja mendakwa bahawa mereka mempunyai masa yang lebih

sedikit untuk diri mereka sendiri. Beban kerja di tempat kerja dan tugas domestik menjadikan mereka kurang menikmati masa untuk hobi dan percutian. Sebaliknya, keadaan ini juga mengganggu masa rehat mereka. Kekurangan sokongan dasar dalam organisasi juga menyumbang sebagai cabaran kepada wanita di tempat kerja. Responden menyebut bahawa organisasi perlu mempertimbangkan kerja yang fleksibel untuk menyokong permasalahan tersebut. Menurut perbincangan oleh Chung dan Lippe (2020) menyatakan bahawa, konteks nasional dapat diharapkan dapat membentuk bagaimana kerja fleksibel berkaitan dengan kesaksamaan gender dan keseimbangan kerja-kehidupan pekerja. Begitu juga konteks organisasi penting dalam membentuk kerja yang fleksibel namun sering diabaikan. Dalam sistem organisasi, sebilangan responden juga menyebut tentang diskriminasi di tempat kerja.

Penemuan kajian ini juga menunjukkan bahawa beberapa wanita mendakwa terdapat diskriminasi dalam proses kenaikan pangkat walaupun mereka bekerja lebih keras dan mengabaikan keseimbangan kerja-kehidupan. Keadaan ini menjadikan mereka tidak berpuas hati dengan persekitaran kerja. Mereka mendakwa bahawa tanpa sistem sokongan untuk wanita, tanggungjawab diskriminasi antara kerja di pejabat dan rumah menyumbang keseimbangan kerja-kehidupan. Ini seperti yang dinyatakan oleh Chung dan Lippe (2020), mengingat hakikat bahawa waktu kerja tetap biasa (contohnya, 9 pagi hingga 5 petang) dan jadual/tuntutan keluarga (misalnya, waktu mengambil anak di sekolah pada jam 3 petang) adalah tidak semestinya sesuai, kawalan terhadap sempadan kerja dan rumah dapat membantu pekerja menyelesaikan beberapa konflik yang timbul akibat ketidaksesuaian ini. Selain itu, isu kepimpinan dan jati diri menjadi lebih kompleks apabila jantina dimasukkan ke dalam persamaan. Dalam konteks ini, kedudukan kepimpinan, terutamanya di peringkat atasan, masih banyak diduduki oleh lelaki, yang mungkin mempengaruhi persepsi mereka dengan perempuan dan lelaki. Dengan itu, sememangnya, para wanita merasakan mereka sesuai untuk berada dalam posisi yang lebih rendah dalam organisasi mereka. Hal ini telah menyebabkan mereka kurang keyakinan diri dan motivasi dalam kerjaya (Morgenroth et al., 2020). Pada masa yang sama, memandangkan penjagaan lebih penting kepada wanita daripada identiti lelaki, wanita yang mengalami ketidakseimbangan kerja dan kehidupan yang lemah juga merasakan konflik antara gender dan identiti kerja mereka kerana kehidupan profesional mereka mengancam bidang yang sama pentingnya iaitu kehidupan keluarga. Sebaliknya, lelaki yang

mengalami ketidakseimbangan kerja dan kehidupan yang lemah, walau bagaimanapun bermasalah, mungkin tidak semestinya menganggap bahawa peranan kerja mereka mengancam peranan gender mereka, dan oleh itu lelaki kurang berkemungkinan merasakan konflik antara gender dan identiti kerja mereka (Reverberi et al., 2021).

Secara keseluruhan, hasil bahagian ini menunjukkan majoriti responden yang memberikan pendapat bahawa mereka menghadapi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Oleh itu, beberapa cadangan telah diberikan oleh mereka.

Cadangan untuk Mengatasi Halangan dalam Mencapai Keseimbangan Kehidupan dan Kerja

Hasil kajian ini telah menunjukkan terdapat masalah yang dihadapi dalam mencapai keseimbangan kerja-kehidupan berterusan dalam kalangan wanita. Masalah ini berkaitan diri, pasangan dengan keluarga, pekerjaan, individu, dan organisasi. Berikut adalah cadangan dari responden untuk mengatasi halangan-halangan yang dibincangkan di atas.

Jadual 3

Cadangan untuk Atasi Halangan Ketidak Simbangan Kerja dan Kehidupan Wanita Bekerjaya

| Responden | Cadangan untuk Atasi Halangan |
|------------------|---|
| R1 | <ul style="list-style-type: none">-Kekuatan rohani, mental dan fizikal amat penting-Mengurus 'stress' dengan melakukan aktiviti yang disukai-Menyusun atur setiap pekerjaan/urusan dan buat perancangan yang baik-Sentiasa redha dan bersyukur dengan segala ketentuan |
| R2 | <ul style="list-style-type: none">-Perlu ada kesedaran di kalangan wanita tentang keperluan keseimbangan kerjaya dan kehidupan. Ini dapat dilakukan dengan adanya makluman atau ingatan berkala dari unit latihan/ pengurusan sumber manusia-Wanita perlu menerapkan budaya membaca untuk meningkatkan ilmu pengetahuan bagi meningkatkan kualiti hidup.-Kementerian Sumber Wanita perlu menekankan keperluan keseimbangan kerja dan kehidupan di kalangan wanita |

(sambungan)

Responden Cadangan untuk Atasi Halangan

- R3 -Memberi kefahaman kepada ahli keluarga atas keperluan untuk sama-sama membantu urusan rumahtangga.
- Mengatur dan mengurus urusan-urusan dengan lebih awal supaya tidak berlaku masalah ‘last minute’.
-Pastikan urusan-urusan pejabat siap sebelum ‘deadline’
-pastikan majikan tahu tentang tanggungjawab tambahan untuk menjaga ibu bapa yang berusia (warga emas).
-adakan perbincangan dengan majikan tentang keperluan untuk bekerja dari rumah jika perlu.
- R4 -Membahagikan masa dengan sebaik-baiknya.
-Selesaikan urusan kerja di tempat kerja dan perlu mengelak daripada membawa balik kerja pejabat ke rumah.
-Elakkan menggunakan masa bersama keluarga untuk urusan pejabat
- R5 -Perlu ada sistem sokongan menguruskan keluarga di rumah. Ini memerlukan anjakan paradigma di kalangan masyarakat tentang peranan pembahagian tugas pasangan di rumah.
-Perlu ada pembahagian urusan keluarga yang adil supaya kedua-dua pasangan mempunyai tanggungjawab yang sama berat.
-Mendidik anak untuk menjalankan tugas-tugas tertentu dan menguruskan hal-hal keperluan peribadi di rumah dengan sendiri mengikut usia masing-masing.
- R6 -Perlu sentiasa bersifat positif dan tenang dalam semua perkara dan keadaan.
-Menjaga kesihatan dengan melibatkan diri dalam aktiviti kecergasan
-Bersifat terbuka dan laksanakan setiap urusan dengan rasa tanggungjawab.
-Sentiasa berminat mencuba sesuatu yang baru dan suka menolong orang.
- Pastikan ada aktiviti bersama keluarga seperti bercuti, keluar makan bersama dan membeli belah mengikut kemampuan masing-masing.
-Menjaga solat, membaca al-Quran dan sentiasa bersedekah.
-Sentiasa berkeinginan untuk berubah ke arah yang lebih baik dalam kerjaya dan kehidupan.
-

Sumber: Kajian lapangan

Jesteru itu, daripada dapatan di atas, bolehlah dirumuskan cadangan untuk mengatasi halangan kepada keseimbangan kerja dan kehidupan wanita bekerjaya adalah seperti berikut:

Pengurusan Diri dan Pasangan

Merujuk kepada pandangan responden, cadangan pertama yang diberikan adalah berkaitan dengan masalah pengurusan diri dan pasangan kerana kedua-dua individu ini merupakan tunjang kepada perjalanan pengurusan keluarga yang boleh memberi impak yang positif kepada keseimbangan kerja dan keluarga.

Menurut R4 dan R3, wanita bekerjaya perlu pandai menguruskan masa untuk memastikan segala urusan di rumah dapat disusun dengan baik begitu juga dengan urusan di tempat kerja. Cadangan yang terbaik adalah membahagikan masa sebaiknya apabila berada di tempat kerja dengan cuba menyelesaikan semua tugas yang ada sebelum pulang ke rumah dan sebaik mungkin elakkan membawa kerja pejabat untuk diselesaikan di rumah.

Dalam hal ini motivasi diri dan kekuatan mental dan fizikal wanita bekerjaya adalah kunci utama kepada keupayaan di atas. Responden menyatakan sebagai wanita yang bekerja perlu yakin dalam mengurus diri, kerja dan keluarga melalui pengurusan masa yang baik. Tanggungjawab juga harus dilihat sebagai sesuatu yang penting bagi keluarga dan tempat kerja. Ini adalah keperluan penting untuk melatih diri mereka untuk membezakan antara kerja dan masa bersama keluarga. Oleh itu, mereka perlu menyusun jadual dengan baik untuk “masa saya,” bagi mencapai kesejahteraan.

Melibatkan diri dalam aktiviti-aktiviti fizikal yang dianjurkan oleh jabatan dan di atur sendiri bersama keluarga juga dapat meningkatkan kesihatan, kekuatan fizikal serta mental bagi wanita yang bekerjaya. Hal ini dianjurkan oleh beberapa responden kerana ia dapat mengurangkan tekanan di samping dapat mengeratkan hubungan sesama rakan sekerja atau sesama ahli keluarga.

Wanita bekerja dan pasangan perlu berbincang untuk memastikan urusan keluarga dapat diagihkan dengan seimbang dan dipersetujui oleh kedua-dua belah pihak. Untuk mencapai kesepakatan ini, seperti yang dianjurkan oleh R5, perlu adanya anjakan paradigma dalam kalangan masyarakat tentang agihan atau tanggung jawab mengurus rumahtangga pada masa kini. Ini adalah kerana masyarakat tradisional di mana pada masa tersebut, wanita sebahagian besarnya tidak bekerja secara formal dan di pertanggungjawabkan sepenuhnya

untuk mengurus rumah tangga. Pemikiran ini masih diterima pakai dan dipraktis oleh sebahagian besar masyarakat walaupun sebilangan wanita telah bekerja secara formal pada masa kini.

Anjakan paradigma ini adalah perlu supaya kehidupan harian sesebuah keluarga lebih adil kepada wanita yang bekerjaya. Kebahagiaan dan keharmonian sesebuah keluarga juga terletak kepada pengurusan yang baik dan seimbang. Sebagai seorang suami, setiap pasangan perlu lebih peka untuk memenuhi keperluan keluarga dari segi fizikal dan kerohanian. Oleh yang demikian, pasangan perlu menyokong dan membantu wanita bekerjaya dalam urusan keluarga dan kerjaya isterinya. Ini adalah kerana wanita bekerjaya membantu meningkatkan taraf ekonomi keluarganya. Oleh itu, wanita bekerjaya tidak sepatutnya dibebankan dengan dua tugas dan tanggungjawab bersendirian.

Dari segi rohaninya, R6 menekan tentang perlunya seseorang wanita berkerjaya mempunyai sifat redha dan sentiasa bersyukur. Sifat ini menurut R6 akan membuatkan seseorang itu sentiasa berfikiran positif dalam semua perkara serta keadaan. Bagi yang beragama Islam, disarankan supaya sentiasa menjalankan ibadah khusus dengan sempurna, sentiasa membaca al-Quran dan bersedekah.

Pengurusan Keluarga

Pengurusan keluarga melibatkan pelbagai aspek kehidupan dan keperluan ahli keluarga berkenaan. Ini termasuklah memastikan rutin harian dan berkala ahli keluarga diuruskan dengan baik untuk memberi impak yang baik kepada ahli keluarga dari segi emosi dan kesejahteraan hidup.

R3 dan R5 mencadangkan supaya semua ahli keluarga perlu diberi kefahaman tentang tanggungjawab masing-masing dalam menguruskan kerja-kerja di rumah. Agihan tugas yang seimbang dan bersesuaian mengikut umur adalah penting untuk mendidik anak-anak yang sedang membesar memahami dan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing di rumah. Sebagai contoh, kerja-kerja asas seperti mengemas tempat tidur sendiri, membasuh, menyimpan semula pinggan dan peralatan yang digunakan dapat memastikan keadaan rumah lebih teratur dengan mudah. Malahan tugas-tugas ini tidak di laksanakan berasaskan gender. Tugas tersebut perlu dilakukan oleh anak perempuan dan anak lelaki secara adil.

Urusan-urusan seharian seperti penjagaan anak-anak, pembelian barang keperluan dan lain-lain perlu dijadualkan dengan baik untuk mengelakkan berlakunya masalah apabila barang tersebut diperlukan. Oleh yang demikian, adalah penting untuk sesebuah keluarga mempunyai pembantu dalam urusan penjagaan anak-anak yang boleh dipercayai supaya wanita dapat menjalankan tugasnya di tempat kerja dengan tenang.

Kajian telah mendapati bahawa ramai di antara para graduan wanita yang memasuki alam rumah tangga mengambil keputusan untuk berhenti kerja bagi menjaga anak (Hassan, 2020). Ini adalah kerana masalah tuntutan kerjaya yang tidak fleksibel dan tidak yakin dengan tahap perkhidmatan penjagaan anak-anak yang sedia ada di tempat kediaman mereka. Keadaan ini memberi kerugian kepada negara kerana kepakaran yang ada pada graduan-graduan wanita berkenaan tidak dapat disumbangkan kepada perkembangan dan pembangunan negara secara cekap.

Dasar Kerajaan dan Peranan Organisasi

Namun, untuk memastikan ketersediaan diri, setiap individu perlu disokong oleh peranan organisasi dan dasar kerajaan. Terdapat cadangan daripada responden yang memberikan tanggungjawab kepada organisasi untuk memotivasi pekerja mengenai perkara ini. Sebenarnya, latihan mengenai keseimbangan kerja-kehidupan perlu dilakukan oleh pengurusan sumber manusia. Unit latihan juga harus berperanan dalam meningkatkan kesedaran keseimbangan kerja-kehidupan.

Untuk membantu dalam hal ini, cadangan responden kepada Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga, dan Masyarakat harus menyediakan modul yang komprehensif untuk meningkatkan kesedaran gender dan mempromosikan isu ini. Seterusnya dapat dikongsi lebih lanjut melalui unit latihan untuk setiap organisasi kerajaan.

Saranan yang paling penting adalah menyediakan sistem sokongan oleh pihak organisasi. Hal ini adalah kerana, apabila pekerja tidak mempunyai keseimbangan antara kerja dan kehidupan akan menyebabkan mereka mengalami kemurungan dan kemerosotan dalam bidang pekerjaan (Basak; 2021). Sokongan organisasi untuk

keseimbangan kerja-hidup pekerja mempunyai kesan ‘menang-menang’: iaitu kedua-dua akan mendapat manfaat dalam meningkatkan kehidupan bekerja dan meningkatkan prestasi organisasi. Sokongan berkesan untuk keseimbangan kerja-kehidupan akan membantu organisasi untuk menarik dan mengekalkan pekerja (termasuk wanita yang mempunyai tanggungjawab menjaga), meningkatkan pengalaman pekerja dan meningkatkan komitmen mereka kepada firma, di mana semuanya menyumbang kepada kejayaan organisasi (Warren, 2021).

Malah, organisasi harus memastikan persekitaran kerja menarik dan fleksibel untuk mengekalkan keseimbangan. Justeru itu, sokongan organisasi perlu melalui dasar yang konkrit dan lebih baik supaya dapat meningkatkan semangat para pekerja dan mengimbangi kehidupan serta kerja mereka. Dalam hal ini, sekiranya dasar sekarang memberi pilihan untuk menyediakan pusat asuhan kanak-kanak di organisasi awam maka, seharusnya ada peraturan yang tetap untuk mewujudkan pusat asuhan tersebut. Insentif yang lebih baik juga harus diberikan kepada organisasi awam yang menyediakan pusat jagaan kanak-kanak di tempat kerja. Sebenarnya, dalam dasar awam yang sedia ada juga, mungkin perlu dipertimbangkan bahawa pusat transit untuk anak-anak yang bersekolah di setiap organisasi awam. Ini penting untuk menyokong pekerja keluarga dalam memantau anak-anak mereka. Secara tidak langsung, sistem sokongan ini akan mendorong motivasi mereka. Kayu et al. dalam dalam Chung dan Lippe (2020) telah menyebut dalam kajian mereka beberapa cadangan yang perlu diambil alih oleh organisasi sebagai sistem sokongan untuk pekerja mereka. Sebagai contoh, Jabatan Sumber Manusia di setiap organisasi harus menyediakan beberapa aktiviti atau mewujudkan keluarga untuk membantu pekerja menyelesaikan pekerjaan mereka dan pada masa yang sama, membawa keluarga mereka menghabiskan masa yang berkualiti selepas waktu pejabat. Di samping itu, bahagian Pengurusan Sumber Manusia dapat memberikan perkhidmatan kaunseling keluarga yang membantu mengatasi masalah yang akan dihadapi oleh pekerja secara sulit, seperti masalah berkaitan perkahwinan, anak-anak, dan masalah keluarga lain yang berkaitan.

Dasar masa yang fleksibel juga perlu dipertimbangkan sebagai sistem sokongan kepada pekerja. Laura et al. (2011) menyatakan, hubungan antara konflik kerja dan keluarga-keluarga yang fleksibel tidak begitu jelas seperti yang diharapkan. Sudah tentu, terdapat beberapa hujah

teori untuk mengaitkan kerja yang fleksibel dengan konflik kerja-keluarga yang kurang, dan dengan itu kesejahteraan yang lebih tinggi kerana konflik dan kesejahteraan jelas berkaitan. Pengendalian jadual, iaitu kawalan pekerja ketika mereka bekerja, memberikan fleksibiliti kepada pekerja tetapi juga mengawasi batasan waktu antara ruang kerja dan keluarga, memungkinkan mereka untuk mengubah batas waktu antara waktu kerja dan keluarga, sehingga memungkinkan konflik kurang antara keduanya (Clark 2000). Terutama kerana hakikat bahawa waktu kerja tetap yang tetap (contohnya, 9 pagi hingga 5 petang) dan jadual / tuntutan keluarga (contohnya waktu pengambilan sekolah pada jam 3 petang) tidak semestinya sesuai, kawalan terhadap sempadan kerja dan rumah dapat membantu pekerja menyelesaikan beberapa konflik yang timbul dari ketidaksesuaian ini. Bekerja dari rumah membolehkan pekerja menangani tuntutan keluarga dengan memberikan kemungkinan untuk mengintegrasikan pekerjaan dan domain keluarga, memungkinkan ibu bapa berpotensi menggabungkan perawatan anak dengan pekerjaan berbayar pada masa yang sama, misalnya, menjaga anak yang sakit ketika bekerja dari rumah. Di samping itu, pekerja dengan perjalanan yang panjang dikatakan mempunyai lebih banyak masa untuk penjagaan anak dan bekerja ketika mereka tidak perlu melakukan perjalanan ketika mereka dapat bekerja dari rumah (Peters et al., 2004) dalam Chung dan Lippe (2020). Oleh itu, mekanisme masa fleksibel harus difahami dan digunakan berdasarkan keperluan keadaan. Pada dasarnya, dasar awam harus digubal dan dilaksanakan secara serius agar masa depan dapat mencapai kesejahteraan masyarakat.

KESIMPULAN

Secara umumnya, elemen yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan responden adalah keluarga, pekerjaan, individu, organisasi dan budaya. Ini termasuklah tidak mempunyai sistem sokongan yang sesuai seperti perkhidmatan dan kemudahan penjagaan kanak-kanak dan penjagaan warga tua, perkhidmatan pembersihan rumah dan sebagainya. Beberapa cadangan telah dinyatakan bagi memperbaiki keadaan ini dalam konteks untuk mencapai keharmonian gender. Hal ini apabila wanita dilihat sering mengambil masa cuti hujung minggu untuk menyiapkan tugas-tugas domestik yang tertanggung. Kesedaran gender perlu dipertingkatkan lagi bagi membantu menghapuskan stigma dan persepsi bahawa

tugas-tugas domestik adalah hak wanita sahaja, sebaliknya merupakan tanggungjawab bersama bagi setiap pasangan yang telah mendirikan rumah tangga. Oleh itu, apa yang perlu dilakukan ialah kempen-kempen dan program perlu diadakan dalam media *mainstream* dalam mengubah persepsi ini agar keharmonian gender terus meningkat untuk kesejahteraan institusi sesebuah keluarga.

PENGHARGAAN

Penulis ingin merakamkan penghargaan kepada Universiti Utara Malaysia di atas tajaan Geran Universiti Kod SO 14560, UUM.

RUJUKAN

- Abendroth, A.-K., & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234-256.
- Adisa, A. T., Abdulraheem, I., & Isiaka, S. B. (2019). Patriarchal hegemony: Investigating the impact of patriarchy on women's work-life balance". *Gender in Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2018-0095>.
- Basak, S. (2021). Factors affecting work-life balance of women in Bangladesh: A study during COVID-19 pandemic. *Canadian Journal of Business and Information Studies*, 3(3), 38-48.
- Bharathi, S. V., & Mala, E. P. (2016). A study on the determinants of work-life balance of women employees in information technology companies in India. *Global Business Review*, 17(3), 1-19. SAGE Publications. <https://doi.org/10.1177/0972150916630847>
- Chung, H., & Van der Lippe, T. (2018), Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction, *Social Indicators Research*, pp. 1-17.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Das, S., & Kushwaha, M. S. (2013). Identifying critical factors of work-life balance and it impact on insurance employees in India: An exploratory factor analysis. *Time's Journey*, 1(2), 2278-6546.

- Delina, G., & Raya, R. P. (2013). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Commerce, Business and Management*, 5(2), 2319-2828.
- Laura den Dulk L. D., Wiklund, M. B., Lewis, S., Redai, D. (2011). Quality of life and work in a changing Europe: A theoretical framework. *Quality of Life and Work in Europe*. pp 17-31
- Freaney, M. K. & Stritch, J. M. (2017). Family-friendly policies, gender, and work-life balance in public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 1-27. <https://doi.org/10.1177/0734371X17733789>.
- Itani, H., Sidani, Y. M., & Baalbaki, I. (2011). United Arab Emirates female entrepreneurs: Motivations and frustrations. Equality, diversity and inclusion. *An International Journal*, 30(5), 409-424. <https://doi.org/10.1108/02610151111150654>.
- Hassan, K. (2020). Basic model of work-life balance for married women working in public sector in Penang, Malaysia. *Webology*, 17(2), 882-895. <https://doi.org/10.14704/WEB/V17I2/WEB17074>
- Karatepe, O. M. (2010). The effect of positive and negative work-family interaction on exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 22(6), 836-856.
- Kim, T., & Mullins, L. B. (2016). How does supervisor support and diversity management affect employee participation in work/family policies? *Review of Public Personnel Administration*, 36(1), 80-105.
- Lourel, M. et al. (2009). Negative and positive spillover between work and home. *Journal of Managerial Psychology*, 24(5), 438-449.
- Mazerolle & Barrett. (2018). ‘Work-life balance in higher education for women: Perspectives of athletic training faculty’, *Athletic Training Education J.*, 13(3), 248–258.
- Morgenroth, T., Ryan, M. K., Rink, F., & Begeny, C. (2021). The (in) compatibility of identities: Understanding gender differences in work-life conflict through the fit with leaders. *British Journal of Social Psychology*, 60(2), 448-469.
- Mustapa, N., S., Noor, K., M. & Mutalib, M. A. (2018). Why can't we have both? A discussion on work-life balance and women career advancement in Malaysia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(3,) 103-112.
- Nwagbara, U., & Akanji, B. O. (2012). The impact of work-life balance on the commitment and motivation of Nigerian women employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(3). 38-47

- Onwuegbuzie, A. J., Dickinson, W. B., Leech, N. L., & Zoran, A. G. (2009). A qualitative framework for collecting and analyzing data in focus group research. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(3), 1-21.
- Pleck, J. H. (1977). The Work-family role system. *Social Problems*, 24(4), 417-427.
- Pradhan, G. (2016). Work-life balance among working women: A cross-cultural review. The Institute for Social and Economic Change, Bangalore.
- Reddy, N. K., Vranda, M., Ahmed, A., Nirmala, B., & Siddaramu, B. (2010). Work–life balance among married women employees. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 32(2), 112-118.
- Rehman, S., & Roomi, M. A. (2012). Gender and work-life balance a phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(2), 209-228. <https://doi.org/10.1108/14626001211223865>.
- Rendon, Romyna A. (2016). Work-life balance among working married women: What social workers need to know. Electronic Theses, Projects, and Dissertations. 374. <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/374>
- Reverberi, E., Manzi, C., Van Laar, C., & Meeussen, L. (2021). The impact of poor work-life balance and unshared home responsibilities on work-gender identity integration. *Self and Identity*, 1-20.
- Saranya, S. (2015). Determinants influencing work life conflict among Secondary School Women Teachers In Thiruvallur District, Tamilnadu. *EPR International Journal of Economic and Business Review*, 3(3), 200-206.
- Shuhairimi Abdullah & Huzili Hussin. (2012). Ekspektasi antara hasrat dan realiti wanita bekerja terhadap pengurusan kekeluargaan: Kajian di Universiti Malaysia Perlis. *Journal of Human Development and Communication*, 1(20120) 107-127. Universiti Malaysia Perlis
- Smith, J., & Gardner, D. (2007). Factors affecting employee use of work-life balance initiatives. *New Zealand Journal of Psychology*, 36(1), 3-12.
- Surena Sabil. (2012). Sokongan organisasi dan konflik kerja-famili terhadap pengayaan kerja-famili dalam kalangan wanita profesional di Sarawak/Surena bt Sabil. University of Malaya.
- Thevanes, N., & Mangaleswaran, T. (2018). Relationship between work-life balance and job performance of employees. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 20(5), 11-16.

- Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women academics and work-life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, 23, 489-504.
- Tomažević, N, Kozjek, T., & Stare, J. (2014). The consequences of a work family (im) balance: From the point of view of employers and employees. *International Business Research*. 7(8). 83-100
- Uddin, M. (2021). Addressing work-life balance challenges of working women during COVID-19 in Bangladesh. *International Social Science Journal*, 71(239-240), 7-20.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50(3), 749-761.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.
- Warren, T. (2021). Work-life balance and gig work: ‘Where are we now’ and ‘where to next’ with the work-life balance agenda?. *Journal of Industrial Relations*, 63(4), 522-545.