

Tangani konflik kerja-keluarga, 'seimbang' bukan mitos

KESEIMBANGAN antara kehidupan dan kerjaya adalah aspek yang cukup penting dalam kehidupan setiap individu. Definisi keseimbangan sebenar adalah apabila seseorang itu mampu memperuntukkan sumber mental, fizikal dan emosi dalam aspek kerjaya serta kehidupan bagi mencapai matlamat diinginkan.

Ketidakeimbangan akan menimbulkan konflik dalam diri serta menyebabkan berlakunya stres yang bukan sahaja memberi kesan terhadap mental, malah kepada kesihatan. Kajian terkini daripada sebuah syarikat perkhidmatan sumber manusia, Remote mendedahkan bahawa Malaysia berada di kedudukan kedua terburuk di dunia berkaitan keseimbangan hidup dan kerja (*work life balance*) daripada 60 negara.

Bagi mendapatkan penjelasan lanjut tentang keseimbangan kerja dan kehidupan rakyat Malaysia, wartawan Kosmo! Ahad menemu bual **Ketua Jabatan, Jabatan Pembangunan Manusia dan Pengajian Keluarga, Fakulti Ekologi Manusia, Universiti Putra Malaysia, Dr. Rojanah Kahar** baru-baru ini.

KOSMO! AHAD: Kajian terbaharu menunjukkan Malaysia berada pada kedudukan kedua terburuk di dunia di belakang Nigeria dan terburuk di Asia dari segi keseimbangan kerja dan kehidupan (*work life balance*), apa pandangan Dr. mengenai dapatan ini?

DR. ROJANAH: Isu keseimbangan kerja dan kehidupan bukan isu baharu di Malaysia. Ia telah lama diperkatakan dan merupakan aspek yang diberi penekanan oleh penggabul polisi melalui dasar dan pelan tindakan.

Namun, laporan berkaitan ranking atau kedudukan kedua terburuk di dunia ini merupakan sesuatu yang perlu diperhalusi. Laporan tersebut mengambil kira bilangan hari bercuti, bilangan cuti bersalin, penjagaan kesihatan serta indeks kebahagiaan sebagai kayu ukur keseimbangan kerja dan kehidupan.

Justeru, skor ini merupakan satu penilaian di peringkat dunia dan bagi saya, ia adalah satu 'pemantauan' daripada kaca mata pemerhati luar.

Pada pendapat saya, dapatan ini tidak mengejutkan kerana rakyat Malaysia juga berhadapan dengan masalah tekanan kerja, produktiviti dan kesejahteraan psikologi.

Secara umum, penyelidikan yang mengkaji keluarga dan pekerjaan dari perspektif pengurusan rol pelbagai telah melihat peranan individu sebagai pekerja, pasangan serta ibu bapa, selain implikasinya dalam perkembangan individu serta kualiti hubungan.

Kajian-kajian lepas telah mendapati bahawa pekerjaan boleh mempengaruhi kehidupan keluarga. Antara gangguan yang kerap dilaporkan adalah kekurangan masa bersama ahli keluarga, keletihan, keresahan, kekurangan tenaga dan penarikan diri.

Rol atau peranan seseorang individu sama ada membawa konflik

ROJANAH berpendapat, rakyat di negara ini berdepan dengan masalah tekanan kerja, produktiviti dan kesejahteraan psikologi.



atau tidak, lazimnya bergantung kepada bagaimana seseorang itu menghargai setiap rol dipegangnya.

Keseimbangan kerja dan kehidupan adalah perkara yang sangat penting dalam konteks kerjaya seseorang individu.

Boleh Dr. jelas atau huraikan, apakah yang

dimaksudkan dengan keseimbangan kerja-kehidupan (*work life balance*)? Adakah 50 peratus kerja dan 50 peratus di rumah? Mungkin sesetengah orang salah dalam memahaminya.

Dalam dunia pekerjaan, seorang pekerja yang sentiasa terlibat dalam tugas akan berhadapan dengan risiko konflik kerja-keluarga, atau konflik keluarga-kerja serta tidak dapat meluangkan masa bersama keluarga setiap masa.

Justeru, kajian-kajian lepas telah membuktikan bahawa keupayaan untuk menyeimbangkan antara tuntutan kerjaya dan kehidupan peribadi adalah sangat mencabar.

Dalam konteks akademik, keseimbangan kerja dan kehidupan merujuk kepada keupayaan individu untuk memenuhi komitmen mereka terhadap tugas keluarga serta aktiviti selain daripada pekerjaan.

Maksud keseimbangan kerja dan kehidupan ialah mencari keseimbangan yang baik antara kerja dan kehidupan peribadi supaya individu tersebut mempunyai masa cukup untuk kedua-duanya dan tidak tertekan.

Tumpuan diberikan terhadap gaya hidup yang merangkumi penjagaan kesihatan, pengisian masa lapang dan aktiviti bersama keluarga. Dalam konteks ini, seseorang individu dianggap berjaya menyeimbangkan kerja dan kehidupan apabila mereka mampu memperuntukkan sumber mental, fizikal dan emosi terhadap dengan cara sesuai.

Keseimbangan kerja dan kehidupan bukan bermaksud masa terbahagi kepada 50 peratus bekerja dan 50 peratus di rumah.

Jika seseorang itu memperuntukkan setengah jam bagi aktiviti makan malam bersama keluarga tanpa gangguan gajet dan seumpamanya, ia dianggap mampu menyeimbangkan antara kerja dan keluarga.

Pada pandangan Dr., apakah faktor-faktor ketidakeimbangan ini berlaku di Malaysia? Adakah kemungkinan rakyat Malaysia sebenarnya masyarakat yang sangat suka bekerja?

Sekiranya sesebuah organisasi gagal untuk menekankan faktor keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan pekerja, maka ia secara tidak langsung akan memberi kesan negatif pada jangka panjang.

Kajian empirikal membuktikan bahawa kegagalan menyeimbangkan



Maksud keseimbangan kerja dan kehidupan ialah mencari keseimbangan yang baik antara kerja dan kehidupan peribadi supaya individu tersebut mempunyai masa cukup untuk kedua-duanya serta tidak tertekan.*

ROJANAH

kerja dan kehidupan memberi impak terhadap masalah disiplin, ketidakepuasan kerja, komitmen kerja dan kecenderungan untuk berhenti atau berpindah. Selain itu, keseimbangan kerja dan kehidupan didapati mempunyai kesan negatif kepada niat untuk berhenti kerja.

Kajian-kajian di luar negara dan Malaysia juga telah membuktikan bahawa keseimbangan kerja dan kehidupan memberi kesan positif kepada kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, mengurangkan tekanan kerja dan konflik, meningkatkan hubungan interpersonal, meningkatkan kestabilan, keharmonian dan kepercayaan.

Tahap konflik kerja dan keluarga yang rendah dapat meningkatkan tingkah laku positif serta proaktif dalam kalangan pekerja.

Terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi ketidakeimbangan ini, antaranya merangkumi faktor diri seperti kegagalan mengurus masa, gagal menetapkan batasan/had, terlalu mengejar kerjaya dan tidak tahu matlamat hidup.

Apakah kesan-kesan daripada ketidakeimbangan kerja-kehidupan ini? Adakah ia turut membawa kepada peningkatan masalah mental dan sebagainya?

Mengikut definisi, masalah psikososial di tempat kerja merujuk kepada gangguan kesihatan fizikal dan mental pekerja yang disebabkan oleh masalah sosial di tempat kerja.

Masalah psikososial ini antaranya boleh disebabkan oleh beban kerja yang terlampau banyak sehingga menyebabkan pekerja tidak cukup rehat, tidak ada masa untuk diri sendiri dan keluarga serta tiada keseimbangan antara kerja-kehidupan seharian.

Akibat daripada masalah psikososial ini bukan sahaja dapat dilihat kepada individu itu sendiri, tetapi juga memberi impak kepada majikan, tempat kerja dan seterusnya masyarakat.

Kecanggihan teknologi juga kadangkala menyebabkan ada majikan yang mengambil kesempatan dan melampau batas dengan menuntut pekerja bekerja tidak kira masa dan tempat.

Lebih memburukkan lagi keadaan, pekerja itu sendiri tidak dihargai dan tidak mendapat sokongan daripada majikan ataupun rakan sekerja, di samping dibayar dengan gaji tidak setimpal dengan beban tugas.

Jika seorang pekerja gagal menyeimbangkan antara kerja-kehidupan peribadi atau keluarga, ia akan menyebabkan pekerja mengalami keresahan, tertekan dan boleh menyebabkan kemurungan.

Jika lambat ditangani, perkara mungkin menjadi serius. Pekerja hilang keyakinan, tiada motivasi dan kadangkala menyebabkan ketidakhadiran ke pejabat secara berterusan.

E K S T R A

DR. ROJANAH KAHAR

Berkelulusan doktor falsafah dalam bidang Undang-Undang Keluarga daripada Universiti Islam Antarabangsa Malaysia

Merupakan salah seorang panel Penilai Universiti bagi Program Pengajian Universiti Putra Malaysia

Merupakan salah seorang penulis buku bertajuk, *Keutuhan Keluarga dan Kesejahteraan Anak*



Adakah Dr. melihat mempraktikkan kerja dari rumah (*work from home*) sebagai salah satu daripada langkah untuk memperbaiki keadaan ini?

Banyak organisasi sudah melaksanakan waktu bekerja fleksibel. Kajian oleh Sloan Center pada tahun 2018 menunjukkan waktu kerja fleksibel memberi banyak kesan positif.

Antaranya, mengurangkan stres bekerja, mengurangkan kesan negatif isu luaran, mempertingkatkan keseimbangan kerjaya dan keluarga serta menghasilkan kesihatan lebih baik.

Banyak agensi di Malaysia melaksanakan jadual waktu bekerja secara anjal bagi mengurangkan tekanan pekerja. Dalam era teknologi semakin canggih, seharusnya cara bekerja juga berubah. Pengalaman waktu kerja yang fleksibel perlu diperluaskan.

Budaya bekerja terikat dengan waktu tradisional perlu diubah mengikut kesesuaian bidang. Bekerja mengikut waktu tradisi belum tentu menghasilkan produktiviti diharapkan.

Ada sesetengah orang berpendapat, mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan ibarat mitos untuk direalisasikan dalam suasana pada hari ini. Benarkah tanggapan sebegini?

Budaya kerja yang menyumbang kepada keseimbangan ini perlu dipertingkatkan supaya kesejahteraan keluarga tidak terkorban disebabkan mengejar kesempurnaan kerjaya. Setiap pekerja perlu diberi pendedahan mengenai isu ini.

Selain itu, pihak majikan disarankan menggunakan pendekatan gaya kepemimpinan demokratik yang bertujuan memberi ruang luas kepada ahli organisasi untuk memberi pandangan, cadangan dan mengkritik secara sihat demi kebaikan organisasi. Situasi begini boleh mengurangkan tekanan kepada pekerja, cara kerja juga dapat dilakukan dengan lebih realistik dan menyeronokkan.

Oleh itu, pendekatan komunikasi dua hala sangat penting bagi meningkatkan keberkesanan pelaksanaan dasar dan polisi untuk lebih berkesan. Justeru, keseimbangan kerja dan kehidupan bukan satu mitos.

Bagaimana seseorang itu

boleh mengenal pasti tanda-tanda sekiranya dirinya tidak mempraktikkan keseimbangan pekerjaan-kehidupan?

Seseorang individu boleh mengenal pasti beberapa tanda sekiranya dirinya tidak mempraktikkan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan. Antara gejala yang biasanya dialami adalah dari aspek fizikal seperti sakit kepala, ketegangan otot, kelesuan, berdebar-debar, sukar tidur serta perubahan selera makan.

Selain itu, berlaku perubahan emosi seperti cepat sedih dan resah, sukar menumpukan perhatian, sukar membuat keputusan, hilang minat serta cepat berputus asa.

Mereka ini juga suka menyendiri, mudah melenting, mencetuskan konflik dalam hubungan peribadi atau kerja serta hilang motivasi.

Boleh Dr. kongsi strategi-strategi yang boleh dilakukan untuk meningkatkan keseimbangan ini?

Isu kesihatan mental semakin serius dalam kalangan masyarakat termasuk pekerja. Bagi mendapatkan keseimbangan kerja-kehidupan yang sihat, ia boleh dilakukan melalui perubahan sikap dan cara bekerja.

Pendekatan yang boleh dilaksanakan melalui tiga aspek iaitu diri, keprihatinan majikan dan persekitaran kerja. Setiap pekerja perlu menetapkan keutamaan tugas. Mereka perlu mengetahui skop tugas dan tanggungjawab.

Pekerja juga perlu meningkatkan keupayaan dalam menyelesaikan tugas-tugas pada masa ditetapkan supaya ia tidak mengganggu waktu peribadi.

Selain itu, pekerja perlu menetapkan batasan antara kerja dan kehidupan peribadi mereka.

Pekerja juga perlu mengelakkan membawa kerja ke rumah atau membiarkan kehidupan peribadi mereka terganggu oleh kerja.

Pekerja juga perlu mengambil berat tentang kesejahteraan fizikal dan mental mereka. Selain itu, sokongan sosial memainkan peranan penting dalam menangani masalah kesihatan mental.

Berkomunikasi dengan keluarga, rakan sekerja atau sahabat boleh memberikan 'outlet' untuk berkongsi perasaan serta mencari nasihat.

PEKERJA perlu mengelak daripada membawa kerja ke rumah, sehingga menjelanti bersama keluarga. - GAMBAR HIASAN