

STRATEGI KESEIMBANGAN KERJA-HIDUP DALAM DUNIA MASA KINI

Rahman Bee A. Mohamed Sheriff
Sumita Mabel Tambou
Mariana binti Mat Deris
Mohd Nazri bin Ahmad Sabar
Nur Azizah binti Azman
Syahmi bin Yahaya

Abstrak:

Keseimbangan kerja-hidup merujuk kepada keupayaan individu untuk menguruskan tuntutan kerja dan kehidupan peribadi secara harmoni tanpa menjejaskan kesejahteraan fizikal, mental, dan emosi. Artikel ini membincangkan kepentingan keseimbangan kerja hidup kepada kesihatan mental dan fizikal, produktiviti pekerja serta hubungan sosial dan keluarga. Selain itu artikel ini turut mengupas cabaran dan strategi dalam menjaga keseimbangan kerja bagi mencapai keseimbangan kerja hidup yang optimum.

Kata Kunci:

Keseimbangan Kerja-Hidup, Produktiviti, Fleksibiliti Kerja, Kesejahteraan

1. Pengenalan

Keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja adalah dua aspek utama dalam persekitaran kerja masa kini. Keseimbangan kerja-hidup merujuk kepada kemampuan individu untuk menguruskan tanggungjawab pekerjaan dan kehidupan peribadi, manakala kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana pekerja merasa puas dengan tugas yang dijalankan. Keseimbangan kerja-hidup yang baik penting untuk kesejahteraan pekerja dan memberi kesan positif terhadap produktiviti di tempat kerja (Al Caruban et al., 2018). Menurut Anjarwati et al. (2023), keseimbangan kerja-hidup melibatkan pengurusan yang berkesan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan peribadi, serta merangkumi aspek fizikal, mental, dan emosi yang mempengaruhi kualiti hidup secara keseluruhan.



60% pekerja di seluruh dunia melaporkan bahawa mereka merasa tertekan atau cemas akibat tekanan kerja yang berlebihan menurut kajian oleh *Gallup* pada 2021.



Kajian oleh Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) menunjukkan bahawa keseimbangan kerja-hidup yang baik dapat mengurangkan tekanan dan risiko masalah kesihatan mental seperti kemurungan dan kebimbangan. Pekerja yang mempunyai keseimbangan kerja-hidup yang baik berisiko lebih rendah terhadap masalah kesihatan mental.

Keperluan kepada amalan keseimbangan kerja-hidup dilihat semakin memuncak apabila pada tahun 2017, Presiden CUEPACS menyatakan bahawa 20,000 penjawat awam telah bersara awal akibat daripada tekanan di tempat kerja.



Anwar & Julia (2021) menyatakan bahawa kesihatan mental merujuk kepada kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan masalah dalaman dan luaran. Kesejahteraan mental yang baik membolehkan seseorang menikmati kehidupan dan menghargai orang sekeliling, manakala kesihatan mental yang buruk boleh menghalang produktiviti dan kualiti hidup.

2. Kepentingan Keseimbangan Kerja-Hidup

Keseimbangan antara kerja dan kehidupan amat penting bagi kesejahteraan individu secara holistik. Tekanan kerja yang berlebihan boleh membawa kepada keletihan, kebimbangan, serta masalah kesihatan seperti tekanan darah tinggi, gangguan tidur dan penurunan sistem imun. Jika dibiarkan berlarutan, keadaan ini boleh menjejaskan hubungan sosial, produktiviti, dan kepuasan hidup seseorang.



Malaysia disenaraikan sebagai **negara kedua terburuk** untuk keseimbangan kerja-hidup daripada 60 negara dalam Indeks Keseimbangan Kerja-Hidup Global menerusi kajian terkini sebuah syarikat perkhidmatan sumber manusia global, *Remote*

- The Sun, 26.6.2024



Kajian oleh *World Health Organization (WHO)* pada 2019 mendapati bahawa **burnout** (keletihan yang disebabkan oleh tekanan kerja) menjadi punca utama masalah kesihatan mental di kalangan pekerja. Ini menunjukkan betapa pentingnya keseimbangan kerja hidup dalam mencegah masalah ini.

Dengan mengekalkan keseimbangan yang baik antara tuntutan kerja dan kehidupan peribadi, seseorang dapat mengurus tekanan dengan lebih berkesan, meningkatkan kesihatan mental, dan mengelakkan keletihan kronik yang boleh menjejaskan prestasi kerja serta motivasi diri. Selain itu, keseimbangan ini juga memberi ruang untuk seseorang meluangkan masa bersama keluarga, menjalankan aktiviti yang diminati, dan menjaga kesihatan diri melalui senaman serta rehat yang mencukupi. Penting bagi setiap individu untuk menetapkan sempadan yang jelas antara kerja dan kehidupan peribadi bagi memastikan kesejahteraan yang berpanjangan kerana kesan keseimbangan kerja dan kehidupan bukan sahaja kepada individu, tetapi juga kepada organisasi dan masyarakat secara keseluruhan.

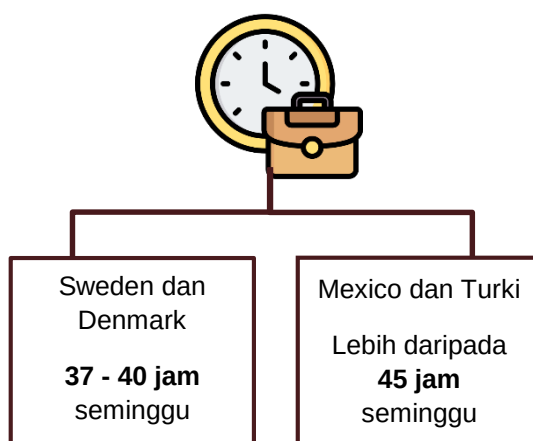


Nor Azilah Husin (2018) dalam kajiannya mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan pensyarah di Malaysia mendapati bahawa faktor seperti keluarga, beban kerja, fleksibiliti waktu bekerja, dan kesihatan memainkan peranan penting dalam mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan mereka. Hasil kajian menunjukkan bahawa semua faktor tersebut mempunyai hubungan yang signifikan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan pensyarah.

3. Cabaran dalam menjaga keseimbangan hidup

Menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan peribadi bukanlah tugas mudah kerana pelbagai cabaran perlu ditempuhi. Kemajuan teknologi merupakan salah satu cabaran yang nyata dimana kemudahan seperti telefon pintar dan e-mel membuatkan pekerja sentiasa terhubung dengan kerja, mengganggu masa peribadi serta meningkatkan tekanan. Selain itu, tuntutan kerja yang tinggi dalam sektor kompetitif menyebabkan pekerja perlu bekerja dalam waktu kerja yang panjang dan mengurangkan masa untuk diri sendiri dan keluarga.

Perbezaan jam kerja antarabangsa



Akta Kerja 1955 kini telah diwartakan Pindaan 2022 menyatakan bahawa sesuatu kontrak perkhidmatan tidak membenarkan seseorang pekerja bekerja:

- Melebihi 5 jam berturut-turut tanpa rehat kurang dari 30 minit
- Bekerja lebih dari 8 jam sehari
- Lebih dari tempoh 10 jam sehari
- Lebih 45 jam seminggu

Budaya kerja yang menggalakkan "kerja lebih masa" juga memberi tekanan kepada pekerja untuk mengorbankan kehidupan peribadi. Kurangnya sokongan majikan terhadap kesejahteraan pekerja boleh menyebabkan keletihan mental dan fizikal, menjejaskan produktiviti dan kepuasan kerja. Oleh itu, pekerja perlu menetapkan sempadan kerja yang jelas, manakala majikan harus mewujudkan budaya kerja yang lebih fleksibel dan menyokong kesejahteraan pekerja.





Pada 2020, **90% pekerja Sweden** melaporkan tahap kepuasan kerja yang tinggi, yang dikaitkan dengan polisi keseimbangan kerja hidup yang baik, termasuk jam kerja fleksibel dan cuti keluarga yang panjang.



Dalam satu kajian oleh *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)* pada 2020, **72% pekerja Denmark** berpuas hati dengan keseimbangan antara kerja dan kehidupan peribadi mereka, berbanding hanya **53% di negara-negara lain** di Eropah.



Finland sering menduduki tangga teratas dalam Indeks Kebahagiaan Dunia (World Happiness Index). Pada 2021, Finland berada di **tempat pertama** dalam indeks ini, yang juga menunjukkan kesejahteraan pekerja dan keseimbangan kerja hidup yang baik.

Voydanoff (1988) dalam kajiannya mendapati ramai wanita bekerja menghadapi konflik dalam menguruskan tanggungjawab keluarga dan tugas formal di pejabat. Konflik ini timbul apabila mereka gagal mencapai matlamat kerja serta sukar menguruskan keluarga dengan teratur sekaligus mengakibatkan beban tugas berganda. Menurut Turki (2017), ketidakseimbangan antara peranan kerja dan kehidupan boleh menimbulkan persepsi negatif daripada orang lain. Oleh itu, konsep keseimbangan kerja dan kehidupan (WLB) diperkenalkan untuk meningkatkan kesedaran dan membantu wanita berkeluarga yang bekerja mencapai keseimbangan yang lebih baik antara kerjaya dan kehidupan peribadi.

4. Strategi untuk mencapai keseimbangan kerja hidup

Keseimbangan kerja-hidup bagi individu serta organisasi dapat dicapai melalui pelbagai strategi. Pengurusan masa yang berkesan memainkan peranan penting dalam memastikan keseimbangan ini. Antara langkah yang boleh diambil termasuklah penyusunan jadual kerja yang sistematik, penetapan keutamaan tugas, serta mengurangkan kerja lebih masa yang tidak diperlukan. Selain itu, menetapkan batasan waktu kerja yang jelas dan memperuntukkan masa untuk aktiviti peribadi dapat membantu mengurangkan tekanan serta meningkatkan kesejahteraan.



73% pekerja yang ditinjau menurut kajian oleh *FlexJobs* pada 2020, melaporkan bahawa mereka ingin mempunyai peluang untuk **bekerja dari rumah atau bekerja secara fleksibel**. Ia mencerminkan bahawa kebanyakan pekerja menghargai keseimbangan kerja hidup lebih daripada gaji yang tinggi.



90%



golongan bapa di Sweden mengambil kesempatan untuk mengambil cuti paterniti, yang bukan sahaja meningkatkan keseimbangan kerja hidup, tetapi juga memperkuat peranan lelaki dalam penjagaan anak dan keluarga.

Selain itu, kerja fleksibel seperti bekerja dari rumah atau jadual anjal membolehkan pekerja mengurus tanggungjawab dengan lebih baik tanpa menjejaskan kehidupan peribadi, sekali gus meningkatkan produktiviti dan kebebasan mereka.

Sokongan majikan juga penting, seperti menyediakan cuti berbayar, peluang kerja hibrid, dan waktu rehat yang mencukupi. Dengan budaya kerja yang sihat dan menyokong

kesejahteraan pekerja, organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi pekerja serta mengurangkan risiko keletihan. Oleh itu, usaha bersama antara pekerja dan majikan amat penting untuk mencapai kehidupan yang lebih berkualiti.

Sweden, Norway, dan Finland memperuntukkan antara **300** hingga **480** **hari cuti bersalin** dengan pembayaran separuh gaji atau lebih.



Pindaan Akta Kerja 1955 yang berkuat kuasa Januari 2023 lalu memperuntukkan kelayakan cuti minimum tertentu seperti pekerja wanita berhak mendapat **cuti bersalin** selama **98 hari** berturut-turut dan pekerja lelaki yang sudah berkahwin berhak mendapat **cuti paterniti** pada kadar gaji biasa mereka selama **7 hari** berturut-turut bagi menjaga kebajikan pekerja.

5. Kesimpulan

Secara keseluruhan, keseimbangan kerja dan kehidupan amat penting dalam meningkatkan kesihatan mental, produktiviti, dan kualiti hidup pekerja. Dengan keseimbangan yang baik, individu dapat mengurus stres dengan lebih berkesan, mengelakkan keletihan melampau, serta mengekalkan kesejahteraan fizikal dan emosi. Pekerja yang seimbang juga lebih produktif, bermotivasi, dan memberi sumbangan positif kepada organisasi. Oleh itu, individu perlu bijak mengurus masa, menetapkan batasan kerja, dan mengutamakan kesihatan diri, manakala majikan harus menyediakan persekitaran kerja yang menyokong kesejahteraan pekerja. Kerjasama antara pekerja dan majikan dalam mengutamakan keseimbangan kerja dan kehidupan bukan sahaja meningkatkan kepuasan pekerja, tetapi juga menyumbang kepada kejayaan organisasi secara keseluruhan.



Rujukan

Anjarwati, D., Sari, D. R., & Suryani, T. (2023). Pengaruh keseimbangan kerja-hidup terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. *Jurnal Riset Psikologi*, 5(1), 45-60.

Md Fauzi Ahmad. (2024, 16 Julai). Kerajaan, majikan dan pekerja perlu komited seimbangkan kerja dan kehidupan. *Berita UTHM*. Diambil dari <https://news.uthm.edu.my/ms/2024/07/kerajaan-majikan-dan-pekerja-perlu-komited-seimbangkan-kerja-dan-kehidupan/>

Nur Izzaty Mohamad, Nurshahira Ibrahim, & Ishak Abd Rahman. (2022). Hubungan di antara tekanan kerja dengan kesejahteraan keluarga. *e-Bangi: Journal of Social Sciences & Humanities*, 19(7), 52-62.

Laverock, K. (2024). Hubungan antara Persekitaran Kerja yang Sihat dan Produktiviti Pekerja. *Universitas Islam Indonesia Repository*.

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

Mohamed, S., & Sulaiman, N. (2022). Keseimbangan kerja kehidupan bagi meningkatkan kepuasan kerja ahli akademik di Universiti Teknikal Malaysia Melaka: Sorotan kajian lepas. *Journal of Human Capital Development*

theSun. (2024). *Malaysia ranked second worst country for work-life balance out of 60 countries*. theSun. Diambil dari <https://thesun.my/home-news/malaysia-ranked-second-worst-country-for-work-life-balance-out-of-60-countries-FH12623420>

Berita Harian. (2024). *Cuti bersalin dan paterniti hak mutlak pekerja*. Berita Harian. Diambil dari <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2024/01/1197589/cuti-bersalin-dan-paterniti-hak-mutlak-pekerja>