



## The Role of Women in Work-Family Balance According to the Islamic Perspective: A Systematic Study of Literature

### Peranan Wanita dalam Keseimbangan Kerja-Keluarga berdasarkan Perspektif Islam: Sebuah Kajian Literatur Sistematik

Nor Shela Saleh<sup>1\*</sup>, Mohd Shafie Rosli<sup>2</sup>, Riki Rahman<sup>1</sup>, Thuaibah@Suaibah Abu Bakar<sup>2</sup>, Azlah Md Ali<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pusat Pengajian Umum dan Kokurikulum  
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM), 86400 Parit Raja, Batu Pahat, Johor, MALAYSIA

<sup>2</sup>Fakulti Sains Sosial dan Kemahasiswaan  
Universiti Teknologi Malaysia (UTM), 81310 Johor bahru, Johor, MALAYSIA

\*Corresponding Author

DOI: <https://doi.org/10.30880/jqsr.2021.02.01.002>

Received 20 January 2021; Accepted 11 April Month 2021; Available Online 30 June 2021

**Abstract:** Economic change is moving the role of women to be holistic and flexible in employment sector engagement. Women are increasingly actively venturing into various fields either as subordinate employees or professional management. The problem arises once there are a handful of working women who fail to balance work and family commitments. In addition, it becomes the trigger of various side effects such as mental health, emotional tension and physiological health problems. Thus, the researcher conducted a systematic review of the literature to look at some of the views of previous researchers related to the issue of family work balance involving women, including in the context of Islamic perspective. Researchers use critical analysis that is to observe the findings of previous researchers. The World Economic Forum shows that Malaysia is ranked 104th in the Global Gender Gap index 2020. The study also found that there are many factors that cause work and family imbalance among working women. Therefore, working women also requisite to ensure that their responsibilities to the family continue to be fulfilled based on the concept of religion. Work and family balance can have a positive impact on women's well-being and maintain sustainability of work performance as well as commitment to family.

**Keywords:** Family-work balance, Islamic law, mental health, emotional tension, working women

**Abstrak:** Perubahan ekonomi mengubah peranan wanita menjadi holistik dan fleksibel dalam keterlibatan sektor pekerjaan. Wanita semakin aktif menceburi pelbagai bidang sama ada sebagai pekerja bawahan atau pengurusan profesional. Permasalahan yang timbul apabila terdapat segelintir wanita berkerjaya yang gagal menyeimbangi komitmen kerja dan keluarga. Selain itu, ia menjadi tercetusnya pelbagai kesan sampingan seperti kesihatan mental, ketegangan emosi dan masalah kesihatan secara fisiologi. Justeru, pengkaji menjalankan kajian literatur secara sistematik bagi melihat beberapa pandangan pengkaji lepas berkaitan isu keseimbangan kerja keluarga yang melibatkan wanita termasuklah dalam konteks perspektif Islam. Pengkaji menggunakan analisis secara kritikal iaitu meneliti hasil dapatan pengkaji lepas. Forum Ekonomi Dunia menunjukkan Malaysia berada di tempat yang ke 104 dalam indeks jurang Jantina Global 2020. Hasil kajian juga mendapati terdapat banyak faktor yang menjadi punca ketidakseimbangan kerja dan keluarga dalam kalangan wanita berkerjaya. Oleh itu, wanita yang bekerja juga perlu memastikan tanggungjawab terhadap keluarga terus dipenuhi berlandaskan konsep agama. Keseimbangan kerja dan keluarga boleh memberikan kesan yang positif pada kesejahteraan wanita dan menjaga kelestarian prestasi kerja serta komitmen terhadap keluarga.

**Kata Kunci:** Keseimbangan kerja-keluarga, undang-undang Islam, kesihatan mental, tekanan emosi, wanita berkerjaya

## 1. Pengenalan

*“Kaum lelaki itu adalah pemimpin dan pengawal yang bertanggungjawab terhadap kaum perempuan, oleh kerana Allah telah melebihkan orang-orang lelaki (dengan beberapa keistimewaan) atas orang-orang perempuan, dan juga kerana orang-orang lelaki telah membelanjakan (memberi nafkah) sebahagian dari harta mereka. Maka perempuan-perempuan yang soleh itu ialah yang taat (kepada Allah dan suaminya), dan yang memelihara (kehormatan dirinya dan apa jua yang wajib dipelihara) ketika suami tidak hadir bersama, dengan pemuliharaan Allah dan pertolonganNya. Dan perempuan-perempuan yang kamu bimbang melakukan perbuatan derhaka (nusyuz) hendaklah kamu menasihati mereka, dan (jika mereka berdegil) pulaukanlah mereka di tempat tidur, dan (kalau juga mereka masih degil) pukullah mereka (dengan pukulan ringan yang bertujuan mengajarnya). Kemudian jika mereka taat kepada kamu, maka janganlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkan mereka. Sesungguhnya Allah Maha Tinggi, lagi Maha Besar”.*

[Surah An-Nisa, ayat 34]

Berdasarkan penjelasan terjemahan ayat daripada Surah An-Nisa, ayat 34 jelas menunjukkan kaum lelaki mempunyai tanggungjawab utama dalam menafkahi isteri dan anak-anaknya. Peranan asal mencari nafkah terletak pada tanggungjawab lelaki. Namun, wanita juga boleh keluar mencari nafkah asalkan mereka mematuhi batas-batas yang telah digariskan dalam Islam. Pada abad ke-21, hakikat peranan wanita adalah berbeza berbanding dengan dahulu. Wanita pada masa kini cenderung mempunyai kerjaya sehingga melayakkan mereka dikategorikan sebagai pakar bidang yang diceburi. Walau bagaimanapun, keseimbangan kerja dan keluarga antara tugas di tempat kerja dan rumah adalah sesuatu yang mencabar. Seseorang wanita perlu mempunyai kebijaksanaan dan sistem pengurusan masa yang berkesan bagi memastikan semua aspek dapat diurus dengan baik secara saksama. Wanita masa kini memainkan peranan dalam pasaran ekonomi domestik kerana tenaga dan modal insan yang diberikan dapat membantu merancakkan sektor ekonomi negara. Tambahan pula, bidang kerjaya yang diceburi oleh pekerja wanita memberi kesan positif kepada pembangunan seperti pendidikan, politik, sosial dan komuniti (Rahman *et al.*, 2017).

Perubahan dalam rutin dan budaya kehidupan menyebabkan anjakan paradigma dalam pengurusan organisasi. Wanita semakin diberikan peluang dan ruang untuk menjawat jawatan tinggi sama ada dalam sektor kerajaan mahupun sektor swasta. Menurut Ismail & Hamjah (2012), proses urbanisasi dan modenisasi memberikan pelbagai kesan terhadap peranan wanita dalam sektor pekerjaan. Kuota dan jawatan khusus untuk wanita juga telah diperuntukkan sebagai langkah penerimaan wanita dalam sektor pekerjaan. Perubahan landskap peranan wanita yang ketara ini memperlihatkan mereka semakin diterima dalam pasaran buruh (Rathi & Barath, 2013). Walaupun begitu, wanita masih memainkan peranan penting dalam institusi keluarga. Peranan wanita sebagai isteri dan ibu masih terpakai kerana ia menjadi tugas hakiki dan pada masa yang sama mereka keluar bekerja dalam sektor pelbagai industri. Kepelbagaian industri jelas memperlihatkan ramai tenaga kerja wanita telah diperlukan bagi mencapai produktiviti dan kualiti dalam syarikat (Bakar, 2012).

Menurut Triaryati (2003) peranan wanita sebagai pekerja dan menguruskan rumah tangga dikategorikan sebagai kompetensi yang hebat sehingga wujud istilah konflik kerja keluarga. Obligasi dan tuntutan kerja menuntut wanita melakukan tugas di rumah. Walaubagaimanapun, pada masa yang sama wanita yang bekerja masih perlu memenuhi keperluan dalam urusan rumahtangga seperti peranan sebagai ibu dan isteri dalam keluarga. Namun demikian, wanita yang bekerja ini juga mempunyai keperluan sebagai pekerja dalam membantu organisasi untuk mencapai tahap prestasi yang tinggi. Isu ini seringkali menjadi beban dan memberi kesan keseimbangan kerja dan keluarga. Akibat yang paling ketara adalah wanita yang bekerja mempunyai tahap kestabilan emosi dan fizikal yang malah sekiranya berlaku percanggahan antara tuntutan kerja dan keluarga (Hyun & Young, 2012).

## 2. Pengurusan Keluarga Wanita Berkerjaya

Wanita yang berkerjaya dianggap memiliki kekuatan emosi dan fizikal kerana mereka kompeten dalam menguruskan tugas dan kerja di dalam organisasi dan pada masa yang sama masih menggalas tanggungjawab sebagai seorang isteri dan ibu. Tuntutan dan konflik kerja keluarga seringkali membebankan golongan wanita bekerja kerana mereka perlu melakukan dua perkara secara serentak. Mereka perlu memastikan segala aspek dan urusan dalam rumahtangga diselesaikan dengan sempurna (Mohamad *et al.*, 2020). Masalah keseimbangan kerja dan keluarga menjadi semakin rumit dan sulit sekiranya wanita tersebut tergolong sebagai ibu muda yang mempunyai anak kecil di rumah. Ini kerana asuhan dan kaedah penjagaan anak kecil sangat rumit dan memerlukan tahap kesabaran tinggi berbanding dengan urusan penjagaan anak remaja. Tidak dapat dinafikan juga, peranan mendidik anak remaja juga memerlukan kaedah yang berlainan kerana kewajaran berlaku masalah sosial dalam kalangan remaja juga tinggi. Perkara-perkara ini mengancam jiwa dan perasaan golongan ibu yang bekerja kerana kemungkinan mereka tidak mempunyai masa yang mencukupi dalam membantu urusan mendidik anak dengan sempurna. Namun, kecenderungan wanita untuk berhenti kerja adalah rendah kerana kebanyakan mereka sudah bekerja sebelum berkahwin. Bahkan ada di antara mereka yang enggan menamatkan perkhidmatan kerana sudah menghabiskan masa, wang dan tenaga untuk mendapatkan pendidikan tinggi. Ada juga yang perlu membayar balik pinjaman pendidikan atau terikat dengan kontrak biasiswa yang diperolehi semasa belajar. Dalam perspektif lain, terdapat segelintir wanita yang berpendapat bahawa pengetahuan dan latihan yang diperolehi untuk membina kerjaya amat bermakna dan akan mendatangkan kerugian sekiranya mereka tidak meneruskan kerjaya mereka (Bakar, 2012).

**Jadual 1 - Dapatan analisa kajian literatur pengurusan keluarga wanita bekerja**

Pengkaji/ Tahun	Isu
Mohamad <i>et al.</i> (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keperluan dalam keluarga sentiasa dipenuhi (sebagai isteri dan ibu)</li> <li>Keperluan mengasuh anak kecil</li> <li>Keperluan mendidik anak golongan remaja</li> <li>Gangguan emosi (beban terhadap keluarga dan kerja yang melampau)</li> </ul>
Bakar (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Masalah berhenti kerja akibat komitmen kepada keluarga</li> <li>Komitmen hutang pinjaman pembelajaran</li> <li>Keperluan pembangunan kerjaya</li> <li>Dilema (bekerja atas faktor mempunyai kelulusan di Institusi Pengajian Tinggi)</li> <li>Perlu mendapatkan persetujuan suami dan keluarga</li> </ul>
(Vijandren & Nokman, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetensi mengawal dan menyeimbangi keperluan dan tuntutan keluarga</li> <li>Kompetensi membantu daya capai organisasi dan tempat kerja</li> </ul>

Cabaran wanita bekerja adalah sangat tinggi kerana mereka perlu mendapat persetujuan daripada suami. Selari dengan pandangan dalam Islam, keizinan suami adalah perkara yang perlu pada setiap isteri. Dalam situasi yang tegang, terdapat segelintir wanita yang bekerja tidak mendapat keizinan daripada suaminya. Walaupun persetujuan telah diperolehi sebelum berkahwin, namun akibat perubahan keadaan ada segelintir suami yang memaksa isterinya untuk berhenti kerja dan menumpukan perhatian kepada keluarga sepenuhnya. Fenomena ini menggambarkan awal cetusan konflik kerja keluarga dalam menyeimbangi keperluan kerja dan tuntutan keluarga telah bermula. Pengkaji lepas iaitu Bakar (2012) menjelaskan konflik kerja keluarga adalah sulit diatasi sekiranya seorang pekerja wanita mempunyai masalah dan kebijaksanaan memenuhi tugas dalam institusi rumahtangga dan keperluan menanggung beban tugas secara serentak. Konflik kerja keluarga merujuk kepada konsep masalah yang berlaku disebabkan oleh pertembungan antara kerja dan keluarga yang perlu dipenuhi oleh wanita berkerjaya secara serentak. Ini termasuklah komitmen di tempat kerja, beban tugas kerja yang memberi kesan dan had kepada komitmen terhadap keluarga (tanggungjawab sebagai isteri dan ibu). Selain itu, isu ketidakfahaman daripada suami dan keluarga boleh mengakibatkan gangguan emosi dan juga kelesuan fizikal yang kronik (Mohamad *et al.*, 2020). Akibatnya, ia akan memberi kesan terhadap kesihatan psikologi dan fisiologi. Oleh hal yang demikian, kebijaksanaan dalam merancang kerja dan keluarga perlulah dilakukan dengan teliti supaya ia dapat memberi keseimbangan kerja dan keluarga secara optimum dan sihat (Vijandren & Nokman, 2017).

Dalam perbincangan berkaitan pengurusan wanita bekerja, ia dapat dirumuskan bahawa wanita masih perlu melakukan segala komitmen dan tanggungjawab kepada keluarga walaupun mereka bekerja. Walaubagaimanapun, komitmen dan keterbatasan waktu menyebabkan terdapat segelintir wanita yang gagal memenuhi kedua-dua tuntutan (keuarga dan kerjaya) secara adil dan saksama. Ini menyebabkan salah satu tuntutan tersebut lazimnya menjadi dominan dan akan mencapai tahap pencapaian maksimum berbanding pencapaian yang satunya (kerjaya atau keluarga). Ketidakseimbangan dalam memenuhi kedua-dua tuntutan pula boleh mengakibatkan masalah kesihatan mental dan gangguan emosi dan akhirnya menyebabkan masalah sakit mental dan gangguan fisikologi tubuh dan fizikal (sila rujuk Jadual 1).

### 3. Hukum Wanita Bekerja Menurut Islam

Wanita sangat memainkan peranan penting dalam memastikan kesejahteraan institusi keluarganya. Hukum wanita bekerja dalam Islam adalah dibolehkan dan tidak terlarang asalkan mematuhi hukum syarak dan diberikan keizinan daripada suaminya. Dalam Islam, wanita sangat dituntut untuk memberi keutamaan kepada keluarga khusus suaminya. Sekiranya seorang wanita ingin bekerja, beliau mesti mendapatkan keizinan suaminya. Sekiranya suami tidak mengizinkan, maka wanita tersebut tidak boleh bekerja. Namun, atas budi bicara dan persefahaman yang baik suami seharusnya membantu isterinya kerana kebanyakan para wanita bekerja untuk membantu pendapatan keluarga (Jalil & Rashid, 2016). Apabila seseorang wanita beragama Islam bekerja, mereka wajib mematuhi hukum dan peraturan dalam Islam. Dengan erti kata lain wanita berkerjaya tidak boleh membatasi had batasan yang telah ditentukan oleh agama (Hamzah, Mustari, & Basiron, 2013). Batas agama perlu diikuti bagi mengelakkan masalah berlaku. Antara masalah yang boleh berlaku akibat tidak mematuhi hukum agama adalah berlaku kecurangan, pergaduhan dalam rumahtangga, penderaan mental dan emosi kepada anak-anak, ketidaksefahaman antara suami isteri dan sebagainya. Sehubungan dengan itu, pekerjaan yang dilakukan mestilah mematuhi hukum syarak dan tidak menimbulkan fitnah. Antara bentuk pekerjaan wanita yang boleh menimbulkan fitnah termasuklah bekerja bersama bukan mahram secara berdua-duaan atau tertutup, bermusafir dengan bukan mahram tanpa bersama dengan wanita lain, pekerjaan yang mengundang unsur maksiat dan menyumbang kepada perkara haram, pekerjaan yang memerlukan wanita berpakaian tidak menutup aurat dan sebagainya.

Selain itu, Allah S.W.T. telah berfirman dalam Surah An-Nur ayat 31 yang bermaksud:

*“Dan katakanlah kepada perempuan-perempuan yang beriman supaya menyekat pandangan mereka (daripada memandang yang haram), dan memelihara kehormatan mereka; dan janganlah mereka memperlihatkan perhiasan tubuh mereka kecuali yang zahir daripadanya; dan hendaklah mereka menutup belahan leher bajunya dengan tudung kepala mereka; dan janganlah mereka memperlihatkan perhiasan tubuh mereka melainkan kepada suami mereka, atau bapa mereka atau bapa mertua mereka atau anak-anak mereka, atau anak-anak tiri mereka, atau anak bagi saudara-saudara mereka yang lelaki, atau anak bagi saudara-saudara mereka yang perempuan, atau perempuan-perempuan Islam, atau hamba-hamba mereka, atau orang gaji dari orang-orang lelaki yang telah tua dan tidak berkeinginan kepada perempuan, atau kanak-kanak yang belum mengerti lagi tentang aurat perempuan; dan janganlah mereka menghentakkan kaki untuk diketahui orang akan apa yang tersembunyi dari perhiasan mereka; dan bertaubatlah kamu sekalian kepada Allah, wahai orang-orang yang beriman, supaya kamu berjaya”.*

[Surah An-Nur, ayat 31]

Berdasarkan terjemahan Surah An-Nur ayat 31 ia jelas menunjukkan wanita wajib menjaga adab dan tingkah lakunya. Walaupun seorang wanita perlu bekerja dengan bukan mahram atau pekerja lelaki, batas pergaulan dan cara berkomunikasi perlu dipelihara. Wanita yang berkerjaya juga perlu membatasi had dan sifatnya walaupun beliau dilantik menjadi ketua kepada ramai pekerja lelaki. Begitu juga dengan sikap dan peribadinya, personaliti yang dipamerkan haruslah minima dan tidak menjatuhkan maruahnyanya sebagai wanita dan tidak pula menggoncang iman para lelaki untuk tertarik kepadanya. Sikap menunjuk-nunjuk dan menarik perhatian khususnya lelaki adalah haram kerana ia telah melepasi had batasan syarak dalam Islam. Justeru, wanita yang solehah perlu menjadi hebat sebagai pekerja dan muslimah yang beriman kepada hukum Allah S.W.T. dan sunnah Rasulullah SAW. Wanita juga perlu menjaga batas aurat dan adab berpakaian supaya selari dengan nilai Islam dan muslimah solehah. Sekiranya tuntutan kerja memerlukan seseorang wanita mengubah fesyen pakaian ke arah budaya Barat, maka ia tidak boleh dipatuhi. Wanita tersebut perlu menjelaskan batasan berpakaian kepada pihak majikan supaya mereka diberikan kelonggaran untuk menepati fesyen muslimah yang patuh kepada ajaran Islam.

### 4. Wanita Berkerjaya Menurut Islam

Ajaran agama Islam sangat indah dan adil kepada semua manusia tanpa mengira jantina. Bahkan dalam Islam, pekerjaan juga diklasifikasikan sebagai satu ibadah. Penetapan dalam pemberian nafkah juga adalah terletak pada suami iaitu suami wajib memberi nafkah kepada isteri dan anaknya. Walaupun wanita tidak wajib memberikan nafkah kepada suami dan anaknya, namun situasi ini bukanlah perkara yang janggal kerana sudah ramai wanita yang ingin membantu kebajikan keluarga dalam meningkatkan kualiti kehidupan melalui peningkatan sumber pendapatan. Tambahan pula Rahman *et al.* (2017) menjelaskan bahawa pekerjaan juga adalah ibadah yang bukan hanya memberikan pahala tetapi mendatangkan sumber pendapatan kepada manusia. Melalui kerja yang dilakukan, manusia dapat memanfaatkan sumber semulajadi alam yang dicipta oleh Allah. Sehubungan dengan itu, pekerjaan yang dilakukan perlulah menghargai segala kurniaan Allah tanpa membuat kerosakan dan mendatangkan kelalaian dalam kehidupan harian. Bahkan, dalam Islam kita tidak boleh merendahkan hukum Allah walaupun kita bekerja mencari nafkah dan rezeki untuk keluarga (Rahman *et al.*, 2017).

Menurut pandangan Islam, wanita dibenarkan bekerja dalam pelbagai bidang yang mereka minati asalkan tidak bertentangan dengan ajaran dan syariat Islam. Pemilihan bidang kerja mestilah tidak mendatangkan kemudaratan kepada diri dan keluarga kelak. Etika seorang muslimah perlu dipatuhi supaya kewajipan-kewajipan lain terus terjamin dan tidak diabaikan (Meguellati *et al.*, 2017). Selain itu, jangka masa tempoh bekerja seeloknya berpadanan dengan beban tugas

dan tidak mengabaikan tanggungjawab wanita sebagai seorang isteri dan ibu dalam rumahtangga. Kekhilafan dalam rumah tangga boleh mengundang kemusnahan dan konflik kerja keluarga (Ismail & Hamjah, 2012). Antara bidang kerja yang bersesuaian dengan masa dan fitrah seorang wanita adalah bidang pendidikan, perubatan, motivasi dan sebagainya. Pemilihan kerja yang bersesuaian bukan hanya perlu menepati ciri pesonaliti wanita tetapi perlu berlandaskan kepada batas syariat. Misalnya, wanita adalah dilarang sama sekali bekerja di tempat maksiat seperti menjadi pelayan kepada ramai lelaki atau menjadi penghibur yang melalaikan ramai orang. Dalam pada masa yang sama, pasangan dan keluarga perlu memahami kerjaya isteri dan ibunya supaya mereka dapat membentuk keluarga yang harmoni. Kefahaman yang baik dalam institusi kekeluargaan bukan hanya menjamin keharmonian tetapi akan menambah keberkatan rezeki yang dimiliki oleh keluarga tersebut (Rahman *et al.*, 2017).

Di dalam al-Quran ada penjelasan yang menjelaskan bahawa wanita tidak boleh melampaui batas dalam perhiasan diri sehingga menyerupai wanita di zaman Jahiliah selari dengan terjemahan di dalam al-Quran dalam Surah Al-Ahzab ayat 33 yang bermaksud:

*“Dan hendaklah kamu tetap diam di rumah kamu serta janganlah kamu mendedahkan diri seperti yang dilakukan oleh orang-orang Jahiliah zaman dahulu; dan dirikanlah solat serta berilah zakat; dan taatlah kamu kepada Allah dan Rasulnya. Sesungguhnya Allah (Perintahkan kamu dengan semuanya itu) hanyalah kerana hendak menghapuskan perkara-perkara yang mencemarkan diri kamu wahai “AhlulBait” dan hendak membersihkan kamu sebersih-bersihnya (dari segala perkara yang keji)”*.

[Surah Al-Ahzab, ayat 33]

Kebersihan merupakan nilai murni dalam kualiti kehidupan manusia. Bahkan kecantikan juga adalah perkara yang perlu misalnya wanita berhias diri untuk suami. Dalam konteks ini, wanita masih boleh memperkemas diri bagi tujuan kebersihan dan mengelakkan fitnah namun ia haruslah bersesuaian dengan kadar sederhana dan tidak berlebih-lebihan. Perhiasan yang melampaui batas seperti solekan tebal, pakaian yang tidak menggambarkan peribadi seorang muslimah dan perhiasan yang melampau akan menyebabkan wanita terjebak dengan pelbagai umpatan dan menjadi perbualan dalam kalangan pekerja lain. Secara tidak langsung, ia bukan sahaja menjejaskan reputasi kerja tetapi ia merendahkan maruah suami dan keluarganya (Hamzah, Mustari, & Basiron, 2013).

## 5. Isu dan Perbincangan Dwi Peranan Wanita dalam Keseimbangan Kerja-Keluarga

Berdasarkan Jadual 2, kajian di Barat juga menunjukkan peranan wanita telah mengalami banyak fasa perubahan sehingga mendorong mereka semakin giat menceburkan diri dalam bidang keusahawanan, perniagaan, modal insan dan industri. Wanita semakin ramai yang terlibat dalam sektor pekerjaan seiring dengan pekerja lelaki. Selain itu, kajian yang dijalankan oleh Zhang, Griffeth, & Fried (2012) menunjukkan terdapat kekangan yang terpaksa dihadapi oleh pekerja wanita akibat beban kerja yang diberikan oleh majikan. Majikan perlu memberikan beban kerja yang relevan dan selaras dengan kadar gaji yang diberikan kepada pekerja tersebut. Toleransi dan timbang rasa juga perlu dititikberatkan misalnya majikan memberikan waktu kerja yang relevan dan fleksibel kepada pekerja wanita. Sebagai contohnya, kewujudan syarikat yang memberikan beban tugas yang banyak sehingga mengganggu peranan wanita terhadap keluarga mereka. Kerja yang tidak dapat diselesaikan terpaksa di bawa pulang dan diselesaikan di luar waktu kerja. Hakikat ini mengakibatkan kadar tekanan, ketegangan emosi dan gangguan mental dalam kalangan pekerja wanita apabila mereka perlu memenuhi keperluan produktiviti dan mencapai prestasi organisasi mereka (Adnan, Suad & Asad, 2016). Oleh itu, Bakar (2012) mencadangkan agar organisasi memberi sedikit kelonggaran kepada pekerja wanita melalui pelaksanaan program waktu kerja yang fleksibel dan kemudahan penjagaan kanak-kanak di tempat kerja. Penjagaan kanak-kanak di tempat kerja adalah penting kerana ia membantu wanita agar lebih mudah menguruskan anak sekiranya mereka terpaksa pulang lewat untuk menyelesaikan tugas yang perlu dilakukan di luar waktu hakiki kerja.

Menurut Zakaria, Lazim, & Kadir (2019) persekitaran kerja dalam kalangan pekerja wanita di beberapa buah negara menunjukkan perbezaan. Misalnya, negara Islam Afrika Utara yang menunjukkan penglibatan wanita dalam bidang pekerjaan adalah rendah. Sementara, penglibatan wanita bekerja di kawasan Sahara Afrika Selatan adalah tinggi. Lokasi lain pula menunjukkan penglibatan wanita bekerja juga tinggi di kawasan Asia Tenggara. Sementara itu, kawasan Asia Selatan tidak menunjukkan jumlah yang sama dengan Asia Tenggara. Ini mungkin disebabkan oleh pembangunan sektor industri khususnya perkilangan yang sememangnya ramai mengambil wanita untuk bekerja. Malah di Malaysia kita dapat lihat ramai wanita yang bekerja dalam sektor perkilangan dan industri. Ini disebabkan oleh banyak kilang-kilang yang dibangunkan dalam negara sama ada di kawasan bandar mahupun kawasan luar bandar. Sasaran pembangunan kilang di kawasan luar bandar dapat membantu kawasan di lokaliti tersebut mudah memperolehi pekerjaan dan tidak perlu mencari lokasi kerja yang jauh. Secara tidak langsung, peluang ini memberi kemudahan untuk wanita lebih bijak dalam menguruskan rumahtangga semasa bekerja (Wahab, 2019; Boyar, 2008).

**Jadual 2 - Dapatan analisa kajian literatur dalam dan luar negara berkaitan wanita berkerjaya**

<b>Pengkaji/ Tahun</b>	<b>Isu</b>
Zhang, Griffeth, & Fried (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban tugas yang berlebihan di tempat kerja menjejaskan peranan dalam keluarga</li> </ul>
Adnan, Suad & Asad (2016) Bakar (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masalah tekanan, ketegangan emosi, gangguan mental</li> <li>• Pemberian waktu kerja yang fleksibel</li> <li>• Majikan bertimbang rasa</li> <li>• Majikan menyediakan pusat jagaan kanak-kanak di organasasi</li> </ul>
Zakaria, Lazim, & Kadir (2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persekitaran kerja yang kondusif</li> <li>• Afrika Utara – Wanita kurang terlibat dalam sektor pekerjaan</li> <li>• Afrika Selatan – Penglibatan wanita dalam sektor pekerjaan tinggi</li> <li>• Asia Tenggara – Penglibatan wanita dalam sektor perindustrian</li> <li>• China, Caribbean, Amerika Tengah dan Amerika Selatan – Wanita kurang terlibat dalam pekerjaan selepas berusia 35 tahun</li> </ul>
Wahab (2019); Boyar (2008) Curran & Prottas (2017); Zhang, Griffeth, & Fried (2012); Warokka & Febrillia (2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi pekerjaan mempengaruhi penglibatan kerja wanita</li> <li>• Usia mempengaruhi prestasi umur pekerja</li> </ul>

Di negara China, Caribbean, Amerika Tengah dan Amerika Selatan kebanyakan pekerja wanita diberhentikan kerja apabila mereka mencapai usia 35 tahun. Justifikasi ini disebabkan oleh wanita mempunyai autoriti untuk memilih bersara awal kerana mereka dianggap sudah cukup dalam sumber kewangan. Wanita yang berusia juga cenderung untuk tinggal di rumah sementara anak perempuan akan keluar bekerja. Mereka akan diberi tanggungjawab menjaga cucu dan secara tidak langsung ia akan memudahkan anak perempuan keluar mencari rezeki. Tambahan pula, usia yang semakin meningkat menunjukkan prestasi kerja juga semakin berkurangan (Curran & Prottas, 2017; Zhang, Griffeth, & Fried, 2012; Warokka & Febrillia, 2015). Justeru, pemilihan bersara awal merupakan antara langkah bijak yang dapat mengurangkan ketegangan emosi sekiranya terus bekerja dalam usia yang tua. Implikasinya, wanita yang bersara awal dapat meluangkan masa bersama keluarga.

Dalam Jadual 2 juga menjelaskan seawal tahun 1990-an telah ramai pengkaji lepas yang membincangkan tentang peranan dan tanggungjawab wanita sebagai pekerja di Malaysia. Menurut Bakar (2012), wanita yang bekerja mampu menguruskan rumahtangga dengan baik walaupun mereka memerlukan komitmen dan tanggungjawab di tempat kerja. Kepelbagaian jawatan dan bentuk kerjaya yang dipertanggungjawabkan sama sekali tidak pernah mengganggu komitmen terhadap suami dan anak-anak. Namun, komitmen dan tanggungjawab tersebut memerlukan efikasi dan kesungguhan khususnya dalam kekuatan emosi dan fizikal. Keberkesanan dan kejayaan dalam keseimbangan kerja-keluarga dapat dilakukan dengan baik sekiranya perancangan masa dan emosi dapat dilakukan dengan positif dan sistematik secara konsisten (Ismail, 2017).

Wanita di Malaysia dilihat semakin bijak mengatur langkah dan tanggungjawab mereka. Mereka mulai menjana pendapatan dengan tujuan membantu penambahan pendapatan isi rumah keluarga. Isu ini disebabkan oleh peningkatan kadar kos sara hidup dan harga barang juga semakin bertambah dari semasa ke semasa. Menurut laporan yang dikemukakan oleh Ishak (2019) usahawan wanita dibantu dengan platform perniagaan digital. Melalui perniagaan atas talian, ramai wanita mampu menjana pendapatan walaupun mereka tidak mempunyai pekerjaan hakiki. Ekoran dengan pandemik COVID-19, ramai wanita mengambil inisiatif menjalankan perniagaan secara atas talian demi membantu ekonomi keluarga. Pandangan ini sangat baik dan signifikan dalam membentuk keluarga sakinah dan sejahtera. Bahkan, dalam Islam juga wanita digesa sentiasa ikhlas semasa bekerja untuk membantu keluarga.

Walaupun wanita tidak bertanggungjawab untuk memberi nafkah kepada keluarga, namun ia boleh dikategorikan sebagai ihsan asalkan wanita tersebut mempunyai niat yang ikhlas membantu kebajikan keluarga mereka. Tambahan pula, laporan yang disampaikan oleh Alias (2020) menunjukkan lebih 190,000 usahawan wanita yang terlibat dalam perniagaan mikro dan sektor perkhidmatan terjejas pendapatan semasa pandemik COVID-19. Walhal, majoriti peniaga wanita tersebut adalah dalam kalangan individu yang membantu dana pendapatan keluarga. Kajian yang dijalankan oleh Alias (2020) mendapati 70 peratus peniaga wanita membantu pendapatan keluarga untuk tanggungan keluarga secara kolektif.

Dasar Wanita Negara telah merangka pelbagai pelan tindakan dalam merapatkan jurang jantina dalam sektor pekerjaan di Malaysia. Dalam laporan Forum Ekonomi Dunia menunjukkan Malaysia berada di tempat yang ke 104 daripada 153 negara dalam indeks jurang Jantina Global 2020 dan berada pada kedudukan kesembilan di peringkat Asia Tenggara (rujuk Jadual 3). Ini disebabkan oleh masih terdapat isu bias dalam kalangan organisasi terhadap jantina pekerja. Namun peranan wanita dalam sektor pekerjaan adalah tidak boleh dipertikaikan kerana wanita sangat memainkan peranan penting dalam menjana ekonomi negara.

**Jadual 3 - Laporan forum ekonomi dunia berkenaan indeks jurang jantina global 2020**

Negara	Kedudukan Global	Kedudukan di Asia Tenggara
Filipina	16	1
Laos	43	2
Singapura	54	3
Thailand	75	4
Indonesia	85	5
Vietnam	87	6
Kemboja	89	7
Brunei	95	8
Malaysia	104	9
Myanmar	114	10
Timor Leste	117	11

Sebagai contoh, semasa pandemik COVID-19 yang melanda negara sejak penghujung tahun 2019 hingga ke tahun 2021 ini, jelas menunjukkan peranan wanita sangat membantu ekonomi keluarga mereka melalui penjana pendapatan dari rumah. Akibat penguncupan ekonomi yang teruk, ramai pekerja yang diberhentikan perkhidmatannya. Tambahan pula, kecenderungan para majikan mengamalkan dasar pengecilan organisasi amatlah tinggi bagi tujuan menjimatkan kos pembayaran gaji kepada pekerja (Rahman, 2020). Faktor ini disebabkan oleh kekangan dan limitasi sumber kewangan yang terpaksa dijitakan dan syarikat mengalami fasa kerugian yang berpanjangan akibat pandemik ini. Pertambahan jumlah keluarga dalam kategori B40 juga memperlihatkan bahawa Malaysia memerlukan sokongan wanita untuk bersama menjana dana dan pendapatan isi rumah dalam memastikan kestabilan dan ketahanan ekonomi rumahtangga dapat dilakukan (Bernama, 2020).

## 6. Wanita Berkerjaya Perlu Meneladani Tokoh Usahawan Wanita Islam Terulung

Dalam perbincangan sub-topik ini, kita seharusnya mencontohi kisah seorang wanita hebat Islam. Banyak kisah dan sirah yang dinyatakan dalam bahan bacaan sama ada bacaan di peringkat kanak-kanak, dewasa dan golongan tua. Siti Khadijah binti Al-Khuwailid merupakan tokoh wanita Islam yang sangat terkenal dengan kebijaksanaan dan kekayaan. Beliau juga merupakan isteri kepada baginda Rasulullah SAW. Walaupun beliau merupakan tokoh dalam bidang perniagaan dan terkenal sebagai hartawan, namun beliau tidak pernah sombong dan sentiasa mempamerkan senyuman, kesantunan dan kelembutan dalam segala hal berkaitan dengan urusan peribadi dan urusan kerja.

Selain itu, ketegasan beliau dalam menguruskan perniagaannya adalah sangat terserlah. Beliau sangat bersemangat dalam menguruskan perniagaan yang diwarisi oleh bapanya. Saidatina Khadijah r.a. merupakan tokoh usahawan yang dikenali dalam kalangan masyarakat Arab walaupun pada ketika itu tidak ramai kaum hawa yang mampu menjadi tokoh yang hebat dalam perniagaan. Peribadi Saidatina Khadijah r.a. adalah sangat terbuka dan sentiasa mengambil berat terhadap buah fikiran dan idea yang diberikan oleh pekerjanya. Saidatina Khadijah r.a. sangat positif dan menghargai jasa pekerjanya dari segi tenaga, sumbangan masa dan idea yang dilontarkan. Setiap idea yang dilontarkan akan dikenalpasti dan diambil sebagai sumber kepada maklumat perniagaannya. Saidatina Khadijah r.a. sama sekali tidak memperlekehkan atau merendahkan pekerja di bawahannya walaupun beliau adalah usahawan yang kaya dan berjaya serta mempunyai kebijaksanaan.

Wanita perlu bersikap rasional dan sentiasa bersikap sederhana dalam berurusan dan kehidupan harian. Wanita hari ini perlu mengambil contoh dan iktibar sikap dan personaliti Saidatina Khadijah r.a. semasa bekerja khususnya dalam sektor perniagaan. Hal ini menunjukkan wanita yang hebat adalah wanita yang sentiasa melakukan segala tuntutan dunia mengikut hukum syarak dan sunnah Rasulullah SAW. Justeru, bagi mendapatkan kedudukan yang hebat dalam posisi dunia dan akhirat, wanita yang bekerja perlu sentiasa memohon petunjuk dan keberkatan rezeki daripada Allah S.W.T. supaya kesejahteraan mereka kekal terpelihara sebagai calon ahli syurga. Ini kerana Allah sangat menyayangi kaum wanita seperti dalam Firman-Nya di dalam Surah an-Nisa ayat 19 yang bermaksud:

*“Wahai orang-orang yang beriman, tidak halal bagi kamu mewarisi perempuan-perempuan dengan jalan paksaan, dan janganlah kamu menyakiti mereka (dengan menahan dan menyusahkan mereka) kerana kamu hendak mengambil balik sebahagian dari apa yang kamu telah berikan kepadanya, kecuali (apabila) mereka melakukan perbuatan keji yang nyata. Dan bergaullah kamu dengan mereka (isteri-isteri kamu itu) dengan cara yang baik. Kemudian jika kamu (merasai) benci kepada mereka (disebabkan tingkah-lakunya, janganlah kamu terburu-buru menceraikannya), kerana boleh jadi kamu bencikan sesuatu, sedang Allah hendak menjadikan pada apa yang kamu benci itu kebaikan yang banyak”.*

[Surah An-Nisa, ayat 19]

## 7. Penutup

Senario peranan wanita hari ini adalah berbeza dengan situasi peranan wanita pada zaman dahulu. Pandangan tradisi dan dahulu menunjukkan kekangan dalam peranan wanita hanya dalam lingkungan terhadap institusi kekeluargaan sahaja. Namun, wanita kini semakin bijak meningkatkan profil dan identiti diri menjadi seorang yang kompeten dan cemerlang dalam bidang yang diceburi. Bukan hanya dalam sisi kajian di Malaysia, namun kajian luar negara banyak meneroka aspek yang berkaitan dengan perkembangan kerjaya dan pendidikan wanita. Dasar Wanita Negara yang merupakan rentetan pembinaan Dasar Wanita Negara pada 1989 telah mengetengahkan pelbagai prinsip bagi mewujudkan pendamaian dalam isu ketidaksamaan jantina agar pembangunan dapat dilaksanakan secara seimbang, konsisten dan lestari. Dasar ini bertujuan membangunkan potensi wanita dalam pelbagai bidang khususnya dalam 13 sektor utama termasuklah sektor ekonomi, undang-undang, sains dan teknologi, mekanisme, kejuruteraan, kelestarian alam, kesenian dan sebagainya (Jabatan Pembangunan Wanita, 2019). Matlamat negara adalah sentiasa memperkukuhkan keupayaan wanita dalam sosio-ekonomi dan membina sinergi bagi menggerakkan sumber dan kepakaran dalam kalangan wanita di Malaysia. Tidak dinafikan, Malaysia mempunyai ramai tokoh wanita yang terkenal sehingga ke peringkat antarabangsa (Kiddy, 2017). Antara nama-nama terulung adalah Tan Sri Dr. Jemilah Mahmood, Tan Sri Hajah Zainon, Sharifah Azah Amohamed Alsagoff, Tan Sri Datuk Seri Utama Prof. Dr. Ungku Zeti Akhtar, Datuk Dr. Mazlan Othman dan ramai lagi wanita hebat di Malaysia yang berjaya dalam karier dan bidang masing-masing secara profesional dan bijaksana.

Justeru, para majikan dan pihak organisasi perlulah empati dengan pekerja mereka khususnya wanita. Majikan seharusnya peka dengan masalah yang dihadapi oleh pekerja kerana peranan wanita adalah mencabar dan memerlukan konsep dwi peranan yang sangat kolektif dan holistik. Majikan seharusnya memahami masalah pekerja dengan tidak memberikan beban tugas yang berlebihan. Tekanan boleh berlaku sekiranya beban tugas yang diberikan adalah melebihi kemampuan seseorang (Adnan, Suad & Asad, 2016). Begitu juga dengan sokongan rakan kerja. Rakan kerja seharusnya memberikan nasihat, sokongan dan motivasi kepada rakan kerja yang bermasalah tanpa bertindak prejudis dan sterotaip sekiranya rakan meluahkan masalah peribadi mereka. Bahkan dalam Islam, umat Islam sangat dituntut untuk menjaga rahsia dan aib orang lain. Bahkan Allah S.W.T. sangat membenci manusia yang suka memburuk-burukkan orang lain selari dengan Allah S.W.T. berfirman di dalam Surah an-Nisa ayat 148 yang bermaksud:

*“Allah tidak suka kepada perkataan-perkataan buruk yang dikatakan dengan berterus terang (untuk mendedahkan kejahatan orang); kecuali oleh orang yang dianiayakan. Dan (ingatlah) Allah sentiasa Mendengar, lagi Maha Mengetahui”.*

[Surah An-Nisa, ayat 148]

Peranan dan tanggungjawab wanita sangat besar dalam menuju profesionalisme yang tinggi. Namun, keperibadian wanita muslimah masih perlu dipelihara sejajar dengan saranan agama. Wanita perlu bijak dalam mengambil pelbagai langkah dan inisiatif dalam memastikan kelestarian rumahtangga yang sejahtera. Jika keseimbangan keluarga dan kerjaya dapat dilestarikan secara holistik dengan jelas, maka kebahagiaan keluarga juga akan dapat dicapai dengan kesejahteraan emosi, fizikal dan mental yang sihat (Rahman *et al.*, 2017; Hamzah, Mustari, & Basiron, 2013). Pemerkasaan peranan wanita yang bekerja perlu diatur dan disusun dengan bijak dan teliti terutamanya dari segi pembahagian masa dan fokus peranan kehidupan harian. Sekiranya pembahagian masa tidak dilakukan dengan bijak maka konflik kerja keluarga akan berlaku. Konflik kerja keluarga mencerminkan institusi keluarga yang tidak harmoni dan sangat tidak disukai dalam Islam (Rahman *et al.*, 2017). Limitasi keupayaan wanita perlu dipatuhi supaya keseimbangan kerja keluarga dapat dicapai dengan baik dalam melestarikan kesejahteraan emosi, fizikal bagi membina institusi keluarga sakinah dan organisasi berefikasi tinggi.

## Rujukan

- Achour, M., Khalil, S. B. A., Ahmad, B. B., Nor, M. R. M., & Yusoff, M. Y. Z. B. M. (2017). Management and supervisory support as a moderator of work–family demands and women’s well-being. *Humanomics*.
- Adnan, A., Suad, S., & Asad, U. R. (2016). The Effect of Role Overload on Employee Anxiety and Organization Citizenship Behavior. *European Journal of Business And Management*. 8 (1), 1-6.
- Al-Quran. *Perniagaan Jayabersa*. Cetakan Pertama. 1427 H.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shickley, K. M. (2020). A Cross-National Meta-Analytic Examination of Predictors and Outcomes Associated with Work-Family Conflict. *Journal of Applied psychology*, 105(6), 539-576.
- Alias, A. (2020). COVID-19: Lebih 190,000 Usahawan Wanita Terjejas. (Berita Harian Online). Diakses di Laman <https://www.bharian.com.my/bisnes/lain-lain/2020/04/673623/covid-19-lebih-190000-usahawan-wanita-terjejas> pada 19 Januari 2021.
- Bakar, N. R. A. (2012). Wanita Bekerja dan Pengurusan Keluarga. *Malaysia Journal of Society and Space*, 8(7), 155-162.



- Baral, R., Bharghava, S. (2010). Work-Family Enrichment as a Mediator between Organizational Interventions for Work-Life Balance and Job Outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 274–300.
- Bennett, M. M., Beehr, T. A., & Ivanitskaya, L. V. (2017). Work-Family Conflict: Differences Across Generations and Life Cycles. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), 314–332.
- Bernama. (2020). Kumpulan Isi Rumah B40, M40, T20 Terbahagi pada 10 Kategori. (Berita Harian Online). Diakses di Laman <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2020/07/709371/kumpulan-isi-rumah-b40-m40-t20-terbahagi-pada-10-kategori> pada 2 Februari 2021.
- Boyar, S. L. (2008). The Impact of Work/Family Demand on Work-Family Conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3): 215-235.
- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender Inequality in Household Chores and Work-Family Conflict. *Frontiers in Psychology*, 9, 1–11.
- Curran, T. M., & Prottas, D. J. (2017). Role Stressors, Engagement and Work Behaviors: A Study of Higher Education Professional Staff. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 39(6), 642-657.
- Hyun, J. C., & Young, T. K. (2012). Work-Family Conflict, Work-Family Facilitation dan Job Outcomes in the Korean Hotel Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(7), 1011–1028.
- Hamzah, N., Mustari, M. I., & Basiron, B. (2013). Kemahiran yang Diperlukan bagi Wanita Berkerjaya dan Berumah Tangga Masa Kini. Seminar Pertama Pendidikan dan Penyelidikan Islam.
- Ishak, M. (2019). Usahawan Wanita dibantu manfaat Platform Digital. (Berita Harian Online). Diakses di Laman <https://www.bharian.com.my/wanita/keluarga/2019/05/566536/usahawan-wanita-dibantu-manfaat-platform-digital> pada 18 Januari 2021.
- Ismail, A., & Hamjah, S. H. (2012). Kefahaman Terhadap Kedudukan Wanita Berkerjaya Menurut Islam. *Jurnal al-Hikmah*, 4, 3-14.
- Ismail, S. H. S. (2017). Mengurus Antara Keluarga dan Kerjaya Organisasi: Analisis Melalui Pendekatan al-Tadayyun, al-Maqasid dan al-Wasatiyyah. *Journal of Southeast Asia Social Sciences and Humanities*, 87(3), 195-206.
- Jabatan Pembangunan Wanita (2019). Portal Rasmi Jabatan Pembangunan Wanita: dasar Wanita Negara dan Pelan Tindakan Pembangunan Wanita. Diakses di Laman <https://www.jpw.gov.my/dasar-wanita-negara-dan-pelan-tindakan-pembangunan-wanita/> pada 7 Februari 2021.
- Jalil, N. A. M. & Rashid, S. M. (2016). Tahap Konflik Pekerjaan-Keluarga dalam Kalangan Pensyarah di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. *Proceeding of the 2nd International Conference on Economics & Banking 2016 (2nd ICEB)*. 24th – 25 th May 2016.
- Kiddy, A. (2017). Azah Aziz, Antara Wartawan Wanita yang Pertama di Malaysia. *Utusan Online*. Diakses di Laman <https://soscili.my/doktor-ni-pernah-ditembak-kat-iraq-dan-4-lagi-tokoh-wanita-kebanggaan-malaysia/> pada 19 Januari 2020.
- Mohamad, N. I., Ismail, A., Rozi, M. S. A. M., & Ahmad, S. (2017). Tekanan kerja dan perkaitannya dengan kesihatan pekerja: Kajian empirikal sebuah kontinjen polis di Semenanjung Malaysia (Work stress and its relationship with workers' health: An empirical study of a police contingent in Peninsular Malaysia). *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 11(10).
- Mohamad, N. I., Ismail, A. & Nor, A. M. (2020). Pengaruh Sokongan Penyelia dalam Perhubungan antara Tekanan Kerja dan Konflik Kerja-Keluarga. *Malaysia Journal of Society and Space*, 16(2), 256-269.
- Rahman, R. H. A. (2020). Kesan COVID-19 ke Atas Pekerja dan Majikan. (Astro Awani). Diakses di Laman <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/kesan-covid19-ke-atas-pekerja-dan-majikan-238383> pada 23 Januari 2021.
- Rahman, S. N. H. A., Kashim, M. I. A. M., & Pitchan, M. A. (2017). Peranan Wanita dalam Institusi Kekeluargaan: Perbincangan dari Perspektif Islam. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 12(3), 1-16.
- Rathi, N., & Barath, M. (2013). Work-family conflict and job and family satisfaction: Moderating effect of social support among police personnel. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Terry, D. L., & Woo, M. J. (2020). Burnout, Job Satisfaction, and Work-Family Conflict among Rural Medical Providers. *Psychology Health & Medicine*, 1-8.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijaksanaan Mengenai Isu Konflik Keluarga terhadap Ketidakhadiran dan Pusing Ganti Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 85-96.
- Vijandren, A., & dan Nokman, F. S. (2017). Hearts' Programme Helps Housewives, Stay-at-Home Mums Work their Hearts Out. (New Straits Times). Diakses di <https://www.nst.com.my/news/exclusive/2017/05/239138/hearts-programme-helpshousewives-stay-home-mums-work-their-hearts-out> pada 21 Februari 2021.
- Wahab, S. A. (2019). *Galas cabaran 'Seimbang Untuk Sejahtera'*. (Berita Harian Online). Diakses di laman <https://www.bharian.com.my/rencana/komentar/2019/03/538580/galas-cabaranseimbang-untuk-sejahtera> pada 15 Februari 2021.
- Warokka, A., & Febrillia, I. (2015). Work Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southwest Asian Emerging Market. *Journal of Southeast Asian Research*, 14.
- Zakaria, S. M., Lazim, N. H. M., & Kadir, N. B. A. (2019). Konflik Peranan dalam Kalangan Ibu Berkerjaya: Analisis Kajian Daripada Pelbagai Negara dan Era. *e-Jurnal Penyelidikan dan Inovasi*. 6(2), 137-147). Diakses di laman

[https://www.researchgate.net/publication/337757461\\_konflik\\_peranan\\_dalam\\_kalangan\\_ibu\\_berkerjaya\\_analisis\\_kajian\\_daripada\\_pelbagai\\_negara\\_dan\\_era](https://www.researchgate.net/publication/337757461_konflik_peranan_dalam_kalangan_ibu_berkerjaya_analisis_kajian_daripada_pelbagai_negara_dan_era) pada 19 Januari 2021.

Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2012). Work-family Conflict and Individual Consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7) 696–713.