

**IMPAK DASAR WORK FROM HOME (WFH)  
TERHADAP AMALAN KESEIMBANGAN  
KEHIDUPAN-KERJA DALAM KALANGAN GURU  
KOLEJ TINGKATAN 6 DATUK PENGIRAN  
GALPAM SEMASA PANDEMIK COVID-19**

**NORFAZILA BINTI JEFRI  
BA18110132**

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN,  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH  
2021**



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**IMPAK DASAR WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP  
AMALAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA DALAM  
KALANGAN GURU KOLEJ TINGKATAN 6 DATUK  
PENGIRAN GALPAM SEMASA PANDEMIK COVID-19**

**NORFAZILA BINTI JEFRI (BA18110132)**

**TESIS INI DISERAHKAN UNTUK MEMENUHI  
KEPERLUAN PENGIJAZAHAN  
IJAZAH SARJANA MUDA SAINS SOSIAL DENGAN  
KEPUJIAN DALAM BIDANG HUBUNGAN INDUSTRI**

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN,  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

**2021**



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## PENGAKUAN

Saya yang bernama Norfazila binti Jefri mengakui bahawa Tesis Latihan Ilmiah Sarjana Muda Sains Sosial dengan kepujian Hubungan Industri yang bertajuk "Impak Dasar *Work From Home* (WFH) Terhadap Amalan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dalam Kalangan Guru Kolej Tingkatan 6 Datuk Pengiran Galpam Semasa Pandemik COVID-19" adalah atas usaha saya sendiri kecuali nukilan-nukilan ringkas dan rujukan yang setiap satunya telah saya nyatakan sumbernya.

23 Ogos 2021

---

Norfazila Binti Jefri

Ba18110132

## PENGESAHAN

NAMA : **NORFAZILA BINTI JEFRI**

NO MATRIK : **BA18110132**

TAJUK : **IMPAK DASAR WORK FROM HOME (WFH)  
TERHADAP AMALAN KESEIMBANGAN  
KEHIDUPAN-KERJA DALAM KALANGAN GURU  
KOLEJ TINGKATAN 6 DATUK PENGIRAN  
GALPAM SEMASA PANDEMIK COVID-19**

IJAZAH : **IJAZAH SARJANA MUDA DENGAN KEPUJIAN**

BIDANG : **HUBUNGAN INDUSTRI**

TARIKH PENGHANTARAN : **23 OGOS 2021**

Latihan ilmiah ini dikemukakan bagi memenuhi sebahagian daripada syarat untuk memperolehi Ijazah Sarjana Muda Sains Sosial Dengan Kepujian Dalam Bidang Hubungan Industri.

**DISAHKAN OLEH;**

Tandatangan

### **JAWATANKUASA PENYELIAAN**

#### **1. PENYELIA UTAMA**

Prof. Madya Dr Dzurizah Ibrahim

---

#### **2. KETUA PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRI**

Dr Kee Y. Sabariah Binti Kee Mohd Yusooif

---



## PENGHARGAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur kepada Tuhan atas limpah kurnia-Nya kepada pengkaji yang mampu untuk menyiapkan penulisan tesis ini. Tujuan penulisan tesis ini dijalankan adalah untuk memenuhi syarat bergraduasi dan pengkaji berharap agar kajian ini mampu untuk memberi manfaat dan pengetahuan tambahan kepada para pembaca dan pengkaji pada masa hadapan terutamanya pelajar dalam program hubungan industri.

Dalam kesempatan ini, pengkaji ingin mengucapkan ribuan terima kasih dan mengalungkan setinggi-tinggi penghargaan kepada Prof. Madya Dr Dzurizah Ibrahim selaku penyelia pengkaji dalam kajian ini. Kesudian dan kesabaran beliau dalam memberi sokongan dari segi ilmu pengetahuan, nasihat dan juga idea berkenaan dengan kajian ini amatlah saya hargai walaupun beliau agak sibuk dengan komitmen yang lain, namun beliau tetap memberi tunjuk ajar dan membimbing pengkaji untuk menyiapkan penulisan tesis ini dengan lancar. Tidak lupa juga kepada pensyarah Hubungan Industri lain yang membantu pengkaji dengan perkongsian ilmu, maklumat dan pengalaman mereka sepanjang menjalankan kajian ini.

Seterusnya, buat kedua ibu bapa pengkaji pula, ucapan terima kasih yang tidak terhingga pengkaji ucapkan kerana tanpa mereka juga penulisan tesis ini tidak dapat disiapkan dengan jayanya. Hal ini kerana, dorongan yang mereka berikan sentiasa menguatkan semangat pengkaji sama ada dari segi kewangan, moral mahupun lisan. Tidak lupa juga buat kawan-kawan yang terlibat bersama dalam perkongsian idea dan bantuan yang diberikan sepanjang menjalankan kajian ini. Ribuan terima kasih pengkaji ucapkan.

Ribuan terima kasih juga kepada semua responden kerana dapat memberi kerjasama yang baik dan kepada semua pihak yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam kajian ini. Hanya Allah S.W.T sahaja yang mampu membalas jasa baik anda semua.

Akhir kata daripada saya, semoga dengan rahmatNya, kajian ini akan berguna dan akan dijadikan panduan untuk semua pihak.

Sekian, terima kasih.

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti amalan keseimbangan kehidupan dan kerja dalam kalangan guru di Kolej Tingkatan 6 Datuk Pengiran Galpam. Kajian ini turut mengkaji impak dasar *Work From Home* (WFH) terhadap amalan keseimbangan kehidupan-kerja dalam kalangan guru Kolej Tingkatan 6 Datuk Pengiran Galpam semasa pandemik COVID-19. Pendekatan kualitatif telah digunakan iaitu melalui temubual secara dalam talian bersama enam orang informan. Informan dipilih secara bertujuan untuk memenuhi kehendak kajian ini. Hasil kajian mendapati bahawa amalan keseimbangan kehidupan-kerja guru di Kolej Tingkatan 6 Datuk Pengiran Galpam merangkumi aspek budaya kerja kompetitif, fleksibel dari segi ruang kerja, pengaturan masa dan jadual kerja dan bukan kerja yang baik. Kendatipun demikian, pengkaji mendapati bahawa pengaruh ketidakseimbangan kehidupan kerja seperti adanya gangguan teknikal, sosial dan luar waktu kerja mempengaruhi emosi dan prestasi guru di Kolej Datuk Pengiran Galpam. Seterusnya, hasil kajian mendapati bahawa impak positif dasar WFH dilaksanakan ialah menambahkan pengetahuan teknologi dan kualiti masa bersama keluarga. Manakala dari segi impak negatif, berlakunya peningkatan kos tambahan dan tugas kerja yang multitasking. Hasil keputusan daripada kajian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan kesedaran kepada pihak organisasi pendidik untuk cakna dalam menitikberatkan keseimbangan kehidupan dan kerja kakitangannya.

**Kata Kunci:** Keseimbangan Kehidupan Kerja, Guru, Impak Dasar Work From Home.

## **ABSTRACT**

*This study aims to identify life and work balance practices among teachers in Form 6 College Datuk Pengiran Galpam. This study also examines the impact of Work From Home (WFH) policy on work-life balance practices among Form 6 College teachers Datuk Pengiran Galpam during the COVID-19 pandemic. A qualitative approach was used through online interviews with six informants. Informants were purposefully selected to meet the requirements of this study. The results of the study found that the practice of life-work balance of teachers in Datuk Pengiran Galpam Form 6 College includes aspects of competitive work culture, flexible in terms of workspace, time management and work schedule and not good work. Nevertheless, the researchers found that the influence of work life imbalances such as the presence of technical, social and outside working hours affect the emotions and performance of teachers at Datuk Pengiran Galpam College. Furthermore, the results of the study found that the positive impact of the WFH policy implemented was to increase technological knowledge and quality of time with family. While in terms of negative impact, there is an increase in additional costs and multitasking work assignments. The results of this study are expected to provide a contribution and awareness to the educator organization to be effective in emphasizing the balance of life and work of its staff.*

**Keywords:** *Work Life Balance, Teacher, Basic Impact of Work From Home.*

# ISI KANDUNGAN

	Halaman
<b>TAJUK</b>	i
<b>PENGAKUAN</b>	ii
<b>PENGESAHAN</b>	iii
<b>PENGHARGAAN</b>	iv
<b>ABSTRAK</b>	v
<b>ABSTRACT</b>	vi
<b>ISI KANDUNGAN</b>	vii
<b>SENARAI JADUAL</b>	x
<b>SENARAI RAJAH</b>	xi
<b>SENARAI GAMBAR</b>	xii
<b>SENARAI SINGKATAN</b>	xiii
<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	xiv
<b>BAB 1: PENGENALAN</b>	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	2
1.3 Permasalahan Kajian	5
1.4 Persoalan Kajian	8
1.5 Objektif Kajian	9
1.6 Metodologi Kajian	9
1.7 Kepentingan Kajian	11
1.8 Struktur Penulisan Latihan Ilmiah	13
1.9 Rumusan Bab	15
<b>BAB 2: SOROTAN LITERATUR</b>	
2.1 Pengenalan	17



2.2	Definisi Konseptual	18
2.2.1	Konsep Work From Home (WFH)	18
2.2.2	Konsep Keseimbangan Kehidupan Kerja	21
2.2.3	Konsep Kerja	25
	2.2.3.1 Konsep Masa Kerja	26
	2.2.3.2 Pengaturan Kerja Fleksibel	27
2.3	Tuntutan Bukan Pekerja	34
2.4	Teori Konflik Peranan	35
2.5	Kajian Lepas	38
	2.5.1 Work From Home	38
	2.5.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja	41
2.6	Isu Emosi	44
	2.6.1 Stress dan Motivasi	44
	2.6.2 Prestasi	46
	2.6.3 Kerangka Konseptual	47
2.7	Rumusan Bab	48
<b>BAB 3:</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	49
3.1	Pengenalan	49
3.2	Reka Bentuk Kajian	50
3.3	Persampelan Kajian	53
3.4	Kaedah Pengumpulan Data	54
	3.4.1 Pengumpulan Data Primer	55
	3.4.1.1 Temubual	55
		58
	3.4.2 Pengumpulan Data Sekunder	59
	3.4.2.1 Kaedah Perpustakaan	59
3.5	Prosedur Pengumpulan Data	60
3.6	Prosedur Menganalisis Data	61
	3.6.1 Analisis Tematik	61
	3.6.2 Tema dan Kod	62

3.6	Rumusan Bab	63
<b>BAB 4:</b>	<b>DAPATAN KAJIAN</b>	64
4.1	Pengenalan	64
4.2	Latar Belakang Informan	65
4.3	Latar Belakang Organisasi	66
4.4	Amalan Keseimbangan Kehidupan-Kerja	69
	4.4.1 Amalan Pekerjaan dan Bukan Pekerjaan	69
	4.4.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja	80
4.5	Impak Pelaksanaan Dasar Work From Home (WFH)	84
	4.5.1 Impak Dari Sudut Positif	84
	4.5.2 Impak Dari Sudut Negatif	90
4.6	Perbincangan dan Teori	96
4.7	Rumusan Bab	97
<b>BAB 5:</b>	<b>PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN KESIMPULAN</b>	98
5.1	Pengenalan	98
5.2	Ringkasan Kajian	98
5.3	Ringkasan Setiap Bab	99
5.4	Sumbangan dan Kepentingan Kajian	101
5.5	Cadangan Kajian	102
5.6	Limitasi Kajian	104
5.7	Rumusan Bab	104
	<b>RUJUKAN</b>	106
	<b>LAMPIRAN</b>	118

## SENARAI JADUAL

	<b>Halaman</b>
<b>Jadual 2.1</b> : Kaedah Pelaksanaan WFH (Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2020)	28
<b>Jadual 2.2</b> : Waktu Bekerja, Hari, Tempoh dan Tempat Semasa WFH (Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2020)	29
<b>Jadual 2.3</b> : Gaji, Elaun, Kemudahan dan Skim Perlindungan (Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2020)	31
<b>Jadual 2.4</b> : Kemudahan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2020)	32
<b>Jadual 2.5</b> : Pematuhan Peraturan (Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2020)	33
<b>Jadual 4.1</b> : Latar Belakang Informan	65
<b>Jadual 4.2</b> : Latar Belakang Organisasi Informan Bekerja	66

## SENARAI RAJAH

	<b>Halaman</b>
<b>Rajah 2.1</b> : Teori Konflik oleh Greenhaus & Beutell (1985)	37
<b>Rajah 2.2</b> : Kerangka Konseptual	47
<b>Rajah 3.1</b> : Reka Bentuk Kajian	52
<b>Rajah 3.2</b> : Garis Panduan Soalan Temubual Diubahsuai Dari Bryman dan Bell (2015)	3.2
<b>Rajah 3.3</b> : Prosedur Pengumpulan Data	60
<b>Rajah 3.4</b> : Tema dan Kod	63

## SENARAI GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 4.1</b> : Kolej Tingkatan Enam Datuk Pengiran Galpam	66
<b>Gambar 4.2</b> : Lokasi Kajian	67

## SENARAI SINGKATAN

<b>WFH</b>	:	Work From Home
<b>KKK</b>	:	Keseimbangan Kehidupan Kerja
<b>PDP</b>	:	Pengajaran Dan Pembelajaran
<b>COVID-19</b>	:	Corona Virus Disease 2019
<b>BDR</b>	:	Bekerja Dari Rumah
<b>HRM</b>	:	Human Resource Management
<b>PSM</b>	:	Pengurusan Sumber Manusia
<b>WHO</b>	:	World Health Organization
<b>KPI</b>	:	Key Performance Indicators
<b>ILO</b>	:	International Labour Organization
<b>KPM</b>	:	Kementerian Pendidikan Malaysia
<b>KPT</b>	:	Kementerian Pengajian Tinggi
<b>STPM</b>	:	Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia
<b>NGO</b>	:	Non-Profit Organisation
<b>QWL</b>	:	Quality Work Life

## SENARAI LAMPIRAN

	HALAMAN
Lampiran A:	119
Lampiran B:	120
Lampiran C:	121
Lampiran D:	166



# BAB 1

## PENGENALAN

### 1.1 Pengenalan

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti sejauhmanakah amalan keseimbangan kehidupan-kerja yang diamalkan dalam kalangan guru Kolej Tingkatan 6 Datuk Pengiran Galpam semasa pandemik COVID-19 ini. Kajian ini juga bertujuan untuk mengkaji impak dasar *Work From Home* (WFH) terhadap amalan keseimbangan kehidupan-kerja dalam kalangan guru Kolej Tingkatan 6 Datuk Pengiran Galpam semasa pandemik COVID-19.

Bab ini dimulai dengan penulisan mengenai latar belakang kajian, permasalahan kajian, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian dan struktur penulisan latihan ilmiah. Latar belakang kajian yang dibincangkan dalam bab ini merangkumi segala aspek yang berkaitan topik kajian pengkaji. Bagi permasalahan kajian, ia akan menerangkan tentang faktor-faktor yang mendorong pengkaji untuk menjalankan kajian ini. Seterusnya, persoalan kajian pula merangkumi isu-isu yang wujud dari sebelumnya. Seterusnya, objektif kajian adalah sangat signifikan untuk menggambarkan tujuan pengkaji menjalankan kajian ini. Di samping itu, bab ini juga menerangkan tentang kepentingan kajian iaitu sasaran hasil kajian yang diharapkan agar dapat memenuhi tuntutan kumpulan tertentu. Secara ringkasnya, bab ini akan menerangkan mengenai fokus mahupun tujuan utama pengkaji menjalankan kajian ini.



## 1.2 Latar Belakang Kajian

Dasar bekerja dari rumah atau yang lebih dikenali sebagai *Work From Home* (WFH) sekali lagi muncul mewarnai ke dalam sinar tahun 2020 di peringkat global disebabkan kemunculan wabak pandemik COVID-19 di seantero dunia (Kramer dan Kramer, 2020). Kemunculan virus COVID-19 ini telah banyak mengubah dasar norma pekerjaan masyarakat di seluruh dunia. Pada awalnya, virus COVID-19 mula dikenal pasti kehadirannya di Wuhan, China dan seterusnya telah merebak dengan begitu pantas di seluruh dunia. Menurut Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO, 2020) pada 25 Oktober 2020 lebih daripada 44,000,000 kes yang melibatkan 213 negara, kawasan atau wilayah yang terkena jangkitan virus COVID-19 setakat ini, dan bilangan kematian lebih daripada 1,150,000 orang. Melihat kepada risiko yang sangat tinggi sehingga ke hari ini, ia memaksa hampir semua negara untuk mengamalkan penjarakan sosial, mengharamkan perhimpunan awam dan seterusnya melaksanakan penutupan organisasi pendidikan (WHO, 2020).

Bertitik tolak daripada itu, pelaksanaan dasar *Work From Home* (WFH) disarankan oleh *World Health Organisation* (WHO) untuk dilaksanakan oleh pemerintah dan organisasi di seluruh dunia sebagai sebuah inovasi dalam kerja norma baharu ketika berlakunya krisis pandemik agar dapat mencegah penyebaran virus di samping sebagai sebuah solusi agar pekerjaan dapat dilakukan seperti biasa walaupun bekerja dalam keadaan bukan kebiasaan. Ini merujuk kepada pendekatan kerja yang fleksibel yang tidak dibatasi oleh waktu, tempat, jenis komunikasi teknikal dan penggunaan maklumat. Pandemik COVID-19 bukan sahaja mengubah cara bekerja organisasi, malah hubungan antara pekerja dan majikan turut dipengaruhi oleh peralihan kaedah kerja norma baharu ini.

Sehubungan itu, Bentley et al. (2016) berpendapat bahawa dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat perlunya ada inovasi dalam kaedah kerja di mana sesebuah organisasi perlu memperkenalkan kerja jarak jauh. Banyak organisasi telah mula menawarkan kaedah kerja baru untuk bertindak balas terhadap inovasi ini dengan berkesan, baik dari segi pekerjaan dan kehidupan peribadi pekerja (Fedakova dan Isto, 2017). Dasar bekerja dari rumah telah dipertimbangkan sebagai

kaedah untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja seseorang, kerana bekerja dari rumah memberi peluang kepada pekerja untuk mengurus ahli keluarga mereka (Johnson et al. 2007). Dasar bekerja dari rumah ini sememangnya mempunyai kelebihan, dan pada masa yang sama, ia berpotensi mendatangkan risiko yang perlu dipertimbangkan terutamanya risiko dari segi bebanan multitasking.

Menurut Kazekami (2020), dasar bekerja dari rumah ini mampu meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, berdasarkan penyelidikan oleh Azarbouyeh dan Jalali (2014) pula, bekerja dari rumah berkesan dalam meningkatkan kebahagiaan dan kualiti hidup pekerja. Seterusnya, dasar bekerja dari rumah mampu meningkatkan prestasi kerja, mengurangkan ketidakseimbangan antara kerja-keluarga, mengurangkan tahap tekanan dan mengurangkan niat untuk *turnover* (Contreras et al. 2020; Kossek et al. 2006; Coenen dan Kok 2014; Anderson et al. 2015). Walau bagaimanapun, manfaat ini dapat dibuktikan sekiranya pekerja mendapat sokongan daripada pihak pengurus, sokongan rakan sebaya dan sokongan teknologi. Bekerja dari sokongan rumah membantu mengurangkan kemungkinan kesan negatif yang berpunca dari pengasingan sosial dan mengurangkan konflik keseimbangan kerja-keluarga dan kerja-kehidupan (Contreras et al. 2020).

Bekerja dari rumah juga memberikan lebih banyak fleksibiliti bagi pekerja untuk menangani masalah keluarga kerana mereka dapat bekerja di mana sahaja. Dengan demikian, ia turut dapat memperkukuhkan persekitaran keluarga dan membolehkan mereka menyelaraskan autonomi pengurusan masa antara tugas peribadi dan pekerjaan mereka. Sehubungan itu, kerja jarak jauh membolehkan pekerja membina rentak kerja mereka dan menghilangkan gangguan dari pekerja lain. Pada masa yang sama, kurangnya pengawasan terus-menerus secara formal daripada pihak penyelia secara tidak langsung mampu mengurangkan tekanan khususnya tekanan yang dirasai ketika bekerja di tempat kerja (Hilbrecht et al., 2013). Tambahan pula, kerja jarak jauh menghilangkan beban ketidakhadiran individu dan organisasi kerana ia membolehkan pekerja untuk memenuhi dan melaksanakan tanggungjawab kerja mereka walaupun pada waktu sukar untuk ke tempat kerja. Intinya, manfaat-manfaat ini sebenarnya memacu kepada kesetiaan dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja. Kendatipun demikian,

risiko dan impak sampingan yang perlu dipertimbangkan ketika melalui dasar bekerja dari rumah adalah seperti pengasingan sosial, yang mana ia boleh menjadi masalah serius yang menyebabkan pekerja merasa terasing dan memacu kepada penurunan motivasi dan prestasi kerja mereka (Martin dan MacDonnell, 2012). Lebih-lebih lagi, dasar bekerja dari rumah sering membuat pekerja tidak mempunyai batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan peribadi mereka sehingga memberi kesan kepada beban kerja yang akan mempengaruhi kepuasan kerja serta meningkatkan tekanan dan kegelisahan pekerja (Liu dan Lo, 2018).

Sehubungan itu, keseimbangan kehidupan-kerja telah menjadi salah satu daripada isu penting yang perlu dititikberatkan dalam penyelidikan kini kerana banyak organisasi melaksanakan dasar WFH semasa pandemik ini. Banyak kajian melaporkan berlakunya isu ketidakseimbangan kerja-kehidupan pekerja yang mengamalkan dasar WFH terutamanya dalam kalangan golongan pendidik. Dalam pada itu, perindustrian dan urbanisasi telah membawa evolusi utama dalam trend kerja dan ditambah dengan peningkatan permintaan untuk produktiviti yang lebih tinggi, di mana kebanyakan orang cenderung untuk menghabiskan lebih banyak masa bekerja daripada di rumah. Akibat negatif ketidakseimbangan ini menyebabkan banyak panggilan dan pengantungan untuk dasar dan program yang dapat meningkatkan kualiti kehidupan kerja pekerja (Tetteh & Attiogbe, 2019).

Keseimbangan kehidupan-kerja boleh dicapai melalui cara di mana pekerja dapat melakukan tanggungjawab kerjaya dan keluarga mereka dengan efektif. Di dalam tugas kerja, pekerja berhadapan dengan konflik kerja dan juga nilai yang datang dari rumah atau konflik dari rumah yang dapat mempengaruhi prestasi kerja semasa pandemik COVID-19. Di samping itu, dalam tugas keluarga, individu harus bertanggungjawab terhadap peranan dalam keluarga dan bagaimana isu kerja mempengaruhi individu di rumah. Secara ringkasnya, kajian ini menumpukan terhadap impak dasar Work From Home (WFH) terhadap amalan keseimbangan kehidupan-kerja dalam kalangan guru semasa pandemik COVID-19. Namun fokus kajian ini mempunyai kelainan kerana akan memfokuskan kepada pekerja yang berstatus golongan pendidik di Kolej Tingkatan 6 Datuk Pengiran Galpam. Hal demikian ini kerana, golongan pendidik antara pekerja yang bertungkus-lumus berdepan dengan

dasar WFH ketika penutupan organisasi pendidikan disarankan oleh WHO kepada kebanyakan negara. Oleh itu, kajian ini amat wajar dilakukan terhadap pekerja yang berstatus sebagai golongan pendidik terutamanya yang menjadi tenaga pengajar dalam antara pengajian yang mencabar di Malaysia iaitu Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia (STPM).

### 1.3 Permasalahan Kajian

Kebanyakan organisasi menghadapi "realiti baru" ini di mana mereka terpaksa menyesuaikan diri dengan permasalahan yang dicipta oleh COVID-19. Sebagai langkah untuk memutuskan rangkaian jangkitan virus tersebut, negara kita mengambil langkah melaksanakan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) di mana rakyat dinasihatkan untuk terus kekal di rumah atau bekerja dari rumah (*work from home*). Justeru itu, pelaksanaan tempoh PKP yang agak lama sehingga ke hari ini telah memberi kesan langsung terhadap semua sektor di negara kita terutamanya sektor pendidikan. Hal demikian ini kerana, keselamatan dianggap sebagai keutamaan nombor satu dalam organisasi dan oleh sebab itulah kebanyakan organisasi sudah mengambil langkah seperti melaksanakan dasar *work from home* (WFH) untuk semua pekerja (BBC, 2020).

Secara tidak langsung, situasi ini telah banyak mengubah landskap kehidupan setiap tenaga pengajar pada masa kini. Sehubungan itu, Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) negara kita telah memutuskan agar semua pembelajaran dan pengajaran (PdP) dilaksanakan secara dalam talian dan semua aktiviti PdP bersemuka masih ditangguhkan lagi disebabkan oleh peningkatan kes COVID-19 yang masih belum redah di negara kita. Keputusan yang dibuat oleh pihak kerajaan ini telah mengubah mod PDP semasa hari normal iaitu daripada pembelajaran secara bersemuka digantikan dengan pembelajaran dan pengajaran secara dalam talian. Natiujahnya, ia mendatangkan cabaran terhadap keseimbangan kehidupan-kerja dalam kalangan guru di Kolej Tingkatan 6 Datuk Pengiran Gapam. Walaupun pembelajaran dan pengajaran dalam talian bukanlah sesuatu yang baharu, namun pelaksanaan yang komprehensif secara tiba-tiba menyebabkan kebanyakan guru belum benar-benar bersedia. Malah

terdapat impak dari sudut pro dan kontra pelaksanaan dasar WFH terhadap amalan keseimbangan kehidupan-kerja dalam kalangan guru.

Seperti yang kita sedia maklum, pandemik COVID-19 merupakan situasi krisis di seantero dunia yang belum pernah berlaku. Dasar *work from home* (WFH) berpotensi memberikan kesan yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pekerja. Misalnya, dalam teori *Job Demands Resources*, teori ini menjelaskan bahawa terdapat keadaan kerja yang berbeza seperti persekitaran fizikal, sumber kerja, keselamatan, fleksibiliti dalam pengurusan masa, sokongan pihak pengurus, kepercayaan dan lain-lain, berpotensi memberikan impak kritikal ke atas prestasi, motivasi atau kepuasan pekerja (Demerouti et al, 2001). Melalui teori ini, kita memahami bahawa adalah amat signifikan untuk kita memahami dengan lebih baik bagaimana keseimbangan kehidupan-kerja pekerja boleh terjejas dalam keadaan tertentu seperti ketika krisis pandemik COVID-19 di mana kebanyakan pekerja terpaksa beradaptasi dengan dasar *work from home* (WFH) yang melaksanakan keadaan kerja yang khusus, iaitu luar dari kebiasaan bekerja semasa hari normal bagi pekerja.

Di samping itu, kajian yang dijalankan oleh Purwanto et al. (2020) mendapati bahawa dari segi pengaplikasian didapati terdapat beberapa cabaran yang dihadapi oleh guru terutamanya segi kepakaran penggunaan platform e-pembelajaran, capaian kepada kemudahan internet, suasana pembelajaran yang tidak kondusif untuk mengajar dan keberkesanan penyampaian serta pengajaran disebabkan terpaksa berdepan dengan tugas kerja dan tugas kehidupan di rumah. Pelaksanaan pembelajaran dan pengajaran (PnP) dalam talian diaplikasikan secara menyeluruh dalam sistem pengurusan akademik di Kolej Tingkatan 6 Datuk Pengiran Galpam masih lagi dijalankan sehingga hari ini.

Dalam pada itu, kerajaan telah menetapkan KPI yang perlu dicapai oleh penjawat awam. Menurut Dr Muzaffar Syah Mallow, Pensyarah Kanan Fakulti Syariah & Undang-Undang, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), beliau berkata sebarang pelaksanaan KPI yang tidak realistik perlu dielakkan kerana ia akan menyebabkan

kewujudan tekanan atau masalah stress di kalangan para pekerja organisasi yang terlibat. Jika tiada langkah proaktif atau pencegahan di ambil di peringkat awal bagi mengatasi masalah tekanan atau stress yang berlaku berkenaan, pelbagai kesan atau impak negatif yang boleh berlaku terutamanya dari sudut kesihatan pekerja seperti darah tinggi, kemurungan, tekanan perasaan, masalah jantung, serta kematian. Tekanan dan stress yang berlaku juga boleh menjejaskan kehidupan peribadi pekerja yang terlibat. Tekanan dan stress yang berlaku juga boleh menjejaskan produktiviti seseorang individu itu serta memberi impak terhadap produktiviti dan hasil keuntungan sesebuah organisasi atau tempat kerja. Tekanan yang gagal dikendali dengan baik akibat daripada pelaksanaan KPI yang tidak realistik itu juga akan menjejaskan reputasi sesebuah organisasi atau tempat kerja berkenaan buat tempoh jangka masa panjang. Akhirnya semua pihak akan menerima impak akibat kegagalan mereka membendung isu tekanan yang berlaku akibat daripada pelaksanaan KPI yang tidak realistik serta mustahil untuk dipenuhi terbabit (Astro awani, Desember 2018).

Justeru itu, untuk mengekalkan pekerja yang produktif dan berkualiti ialah organisasi perlu menyeimbangkan kehidupan-kerja pekerja mereka. Menurut Dr Maszlee Malik, beliau menyatakan bahawa guru mesti bersedia menempuhi cabaran Revolusi Perindustrian 4.0 seiring dengan era globalisasi (Klaus, 2018). Seperti yang kita tahu globalisasi menyebabkan sempadan masa kerja dan kehidupan menjadi kabur ekoran pesatnya teknologi maklumat seperti aplikasi Whatapps. Oleh yang demikian, guru perlu berani membuat perubahan dan mempunyai daya kreativiti serta inovasi yang tinggi mengikut perkembangan teknologi semasa. Lebih-lebih lagi, guru perlu pandai mengatur masa semasa melaksanakan PnP dalam talian supaya teknologi ini tidak memudaratkan dan mengganggu masa bersama keluarga yang akan menyebabkan mereka stress. Bekas presiden Persatuan Psikiatri Malaysia (MPA), Prof. Dr. Nor Zuraida Zainal berkata, bilangan guru wanita yang stress adalah dua kali ganda lebih ramai berbanding lelaki dengan kebanyakannya dalam lingkungan usia 25 hingga 30 tahun. Stress atau tekanan adalah salah satu kesan daripada ketidakseimbangan kehidupan-kerja terhadap guru.

Selain itu, menurut Hussein, et al., (2016) banyak organisasi gagal memahami pentingnya persekitaran kerja terhadap kepuasan kerja pekerja dan menyebabkan pekerja menghadapi banyak kesulitan semasa proses kerja mereka. Persekitaran teknikal terdiri daripada alat, peralatan dan infrastruktur di organisasi, serta elemen fizikal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pekerja. Terkadang suasana menjadi bising ekoran ruang yang terhad, privasi yang sedikit dan tidak selamat. Dalam pada itu, persekitaran manusia pula menyerupai rakan sebaya dengan pekerja di syarikat berkaitan dan mengesyorkan apabila mereka menghadapi masalah, berkaitan dengan peribadi atau kerja. Persekitaran organisasi selalu memberi tumpuan terhadap struktur syarikat seperti penstrukturan semula operasi, struktur pelaporan, termasuk dasar, proses, prosedur dan pelaksanaannya. Kekurangan fleksibiliti kerja, tekanan kerja yang tinggi dan waktu kerja yang lama memberi tekanan kepada pekerja, mengurangkan prestasi kerja dan produktiviti serta menyebabkan kehidupan di rumah terganggu. Kebimbangan semakin tinggi bahawa kualiti kehidupan di rumah dan masyarakat semakin merosot. Hal ini mengakibatkan input dan prestasi pekerja yang rendah di tempat kerja mereka kerana pekerja yang merasa sukar untuk mengimbangi kehidupan keluarga mereka cenderung menghadapi kesukaran menguruskan tugas-tugas mereka yang mengakibatkan prestasi dan moral pekerja merosot (McDowall dan Lindsay, 2014). Tuntasnya, banyak kajian lepas yang membuktikan bahawa keseimbangan kehidupan-kerja ini amat signifikan terhadap pekerja dan adalah suatu isu yang menarik untuk dikaji terutama pada perspektif semasa era norma kerja baharu semasa pandemik COVID-19 ini.

#### **1.4 Persoalan Kajian**

Persoalan kajian yang dijalankan adalah untuk melihat:

- i. Sejauhmanakah amalan keseimbangan kehidupan-kerja dalam kalangan guru di Kolej Tingkatan 6 Datuk Pengiran Galpam?
- ii. Apakah pengaruh amalan keseimbangan kehidupan-kerja dalam kalangan guru di Kolej Tingkatan 6 Datuk Pengiran Galpam?
- iii. Apakah impak positif dan negatif pelaksanaan dasar *work from home* (WFH) dalam kalangan guru di Kolej Tingkatan 6 Datuk Pengiran Galpam?

## 1.5 Objektif Kajian

- i. Mengenalpasti amalan keseimbangan kehidupan-kerja dalam kalangan guru di Kolej Tingkatan 6 Datuk Pengiran Galpam.
- ii. Mengkaji impak pelaksanaan dasar *work from home* (WFH) dalam kalangan guru di Kolej Tingkatan 6 Datuk Pengiran Galpam semasa pandemik COVID-19.

## 1.6 Metodologi Kajian

Dalam sesebuah kajian, metodologi dan pendekatan yang sesuai untuk digunakan dalam menjalankan kajian sangat penting bagi menghasilkan penulisan ilmiah yang baik kerana ia menjadi tunjang kepada sesuatu kajian yang dijalankan. Pemilihan metodologi ini juga dapat memberi kesan kepada kualiti penyelidikan (Creswell, 2009). Mengambil kira konteks sebenar dalam COVID-19 yang telah merebak di serata dunia, kebanyakan organisasi terpaksa mengambil langkah baru untuk mengekalkan kesihatan dan keselamatan pekerja. Salah satu langkah ini termasuk pelaksanaan dasar *work from home* (WFH) untuk tempoh yang tidak terhad sehingga notis selanjutnya diberikan kepada semua pekerja.

Kajian ini memilih pendekatan kualitatif berdasarkan beberapa justifikasi penting terutamanya kekurangan teori dan data empirikal berkaitan impak dasar WFH terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pekerja semasa era norma baharu pandemik COVID-19 dalam kalangan guru. Di samping itu, pendekatan kualitatif dipilih kerana sesuai untuk kajian secara langsung (Patton, 2014). Jelaslah, penglibatan secara langsung iaitu melalui temubual antara pengkaji dengan informan dipercayai dapat memberi penemuan dan gambaran yang tepat. Selain itu, justifikasi pendekatan kualitatif dipilih kerana jenis data kajian ini adalah dalam bentuk perkataan dan bukan dalam bentuk nombor. Informan yang ditemubual dapat mengaitkan pengalaman dan pelajaran yang dimiliki dengan kepakaran dan pengetahuan terkini (Crawford dan Irving, 2009).



## RUJUKAN

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological science in the public interest, 16*(2), 40-68.
- Alifuddin, N. A., & Ibrahim, D. (2021). STUDIES ON THE IMPACT OF WORK FROM HOME DURING COVID-19 PANDEMIC: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *Jurnal Komunikasi Borneo (JKoB)*, 60-80.
- Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being?. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(6), 882-897.
- Astro Awani, Disember (2018). KPI 2019 perlu dirangka secara bijak, elak pekerja stres. Diakses dari <http://www.astroawani.com/> pada 02 Januari 2021.
- Azarbouyeh, A., & Naini, S. (2014). A study on the effect of teleworking on quality of work life. *Management Science Letters, 4*(6), 1063-1068.
- Barber, L. K., Grawitch, M. J., & Maloney, P. W. (2016). Work-life balance: Contemporary perspectives.
- Beño, M. (2021). The Advantages and Disadvantages of E-Working: An Examination Using an ALDINE Analysis. *Emerging Science Journal, 5*, 11-20.

- Bentley, T. A., Teo, S. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied ergonomics*, 52, 207-215.
- Bernama. (Oktober 2019). Guru perlu bersedia tempuh cabaran revolusi industri. Diakses dari <https://www.bharian.com.my/berita/pendidikan/2019/05/563340/guru-perlubersedia-tempuh-cabaran-revolusi> pada 25 Januari 2021.
- Bhumika. (2020). Challenges for work-life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown: exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting. *Gender in Management*, 35(7-8), 705-718.
- Bong, K. (Mei 2015). Most Malaysian in favour of work-life balance. The Borneo Post. Diakses daripada <http://www.theborneopost.com/2015/05/01/most-malaysians-in-favour-of-work-lifebalance/> pada 23 Mac 2021.
- Boote, D. N., & Beile, P. (2005). Scholars before researchers: On the centrality of the dissertation literature review in research preparation. *Educational researcher*, 34(6), 3-15.
- Bryman, A., & Bell, E. (2015). Content analysis. *Social Research Methods*, 4(8), 177-199.
- Bryman, A. (2008). Of methods and methodology. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*.
- Ching, P. L., & Seok, C. B. (2018). Challenge-hindrane appraisal job and work-life balance among teachers: A conceptual paper. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 3(3), 104-116.

- Coenen, M., & Kok, R. A. (2014). Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*, 32(4), 564-576.
- Chua, Y. P (2006). Kaedah Dan Statistik Penyelidikan, Buku 1: Kaedah Penyelidikan. Mcgraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Chung, H., & Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365-381.
- Chung, H., Seo, H., Forbes, S., & Birkett, H. (2020). Working from home during the COVID-19 lockdown: Changing preferences and the future of work.
- Cohen, A., & Liani, E. (2009). Work-family conflict among female employees in Israeli hospitals. *Personnel Review*.
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: what we know and where do we go. *Frontiers in Psychology*, 11, 3484.
- Crawford, J., & Irving, C. (2009). Information literacy in the workplace: a qualitative exploratory study. *Journal of librarianship and information science*, 41(1), 29-38.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology, 86*(3), 499.
- De Sivatte, I., Gordon, J. R., Rojo, P., & Olmos, R. (2015). The impact of work-life culture on organizational productivity. *Personnel Review*.
- Fedakova, D., & Ištoňová, L. (2017). Slovak IT-employees and new ways of working: Impact on work-family borders and work-family balance. *Ceskoslovenska Psychologie, 61*(1), 68-83.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of workfamily conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology, 77*(1), 65.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-life balance: Weighing the importance of work-family and work-health balance. *International journal of environmental research and public health, 17*(3), 907.
- Greenhaus, J. H. (1988). The intersection of work and family roles: Individual, interpersonal, and organizational issues. *Journal of Social Behavior and Personality, 3*(4), 23.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review, 10*(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior, 63*(3), 510-531.

- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 361-373.
- Hanafi, A., Soebyakto, B. B., & Afriyanti, M. (2018). The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Quality of Work Life (QWL) on The Employee Work Performance with Motivation As an Intervening Variables at Industrial affairs Of South Sumatera Province. *International Journal of Scientific Research and Management, 6*(09).
- Hjálmsdóttir, A., & Bjarnadóttir, V. S. (2021). "I have turned into a foreman here at home": Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender, Work & Organization, 28*(1), 268-283.
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2013). Remixing work, family and leisure: teleworkers' experiences of everyday life. *New Technology, Work and Employment, 28*(2), 130-144.
- Husin, N. A., Ghazali, A. S. M., Abdullah, N., & Hadi, M. I. B. A. (2017). Work-life balance of Malaysian lecturers. *Australian Academy of Business and Economics Review, 4*(1), 43-49.
- Hussein, O., Njati, I. C., & Rukangu, S. (2016). Influence of work life balance on employee job satisfaction: A case of Northern Rangelands trust in Isiolo county, Kenya. *International Journal of Economics, Commerce and Management, IV* (11), 443-457.
- Ibrahim, D. (2013). An analysis of work and non-work patterns in Malaysian public sector workplaces: *A multi-level approach*. Doctoral dissertation: Cardiff University.

- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
- Jackson, L. T., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1-13.
- Jasmi, K. A. (2012). Metodologi Pengumpulan Data dalam Penyelidikan Kualitatif. *Kursus Penyelidikan Kualitatif Siri*, 1(2012), 28-29.
- Johnson, L. C., Andrey, J., & Shaw, S. M. (2007). Mr. Dithers comes to dinner: Telework and the merging of women's work and home domains in Canada. *Gender, Place & Culture*, 14(2), 141-161.
- Jyothi Sree, V., & Jyothi, P. (2012). Assessing work-life balance: From emotional intelligence and role efficacy of career women. *Advances in Management*.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327.
- Kaushik, M., & Guleria, N. (2020). The impact of pandemic COVID-19 in workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 1-10.
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868.

- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367.
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility.
- Klaus Schwab. Januari 2018. RISALAH TINJAUAN SEKITAR PERBURUHAN NEGARA. Diakses dari [http://jtksm.mohr.gov.my/images/pdf/Penerbitan/buletin/NL\\_IR\\_4.0pdf](http://jtksm.mohr.gov.my/images/pdf/Penerbitan/buletin/NL_IR_4.0pdf) pada 20 Januari 2021.
- Le, H., Newman, A., Menzies, J., Zheng, C., & Fermelis, J. (2020). Work–life balance in Asia: A systematic review. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100766.
- Linder, R. (2010). Understanding Employee Motivation. Research and extension associate. *The Ohio State University. Piketon Research and Extension Center. Prieiga internetu:* < <http://www.joe.org/joe/1998june/rb3.php>.
- Liu, H. L., & Lo, V. H. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153-169.
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., van Der Wel, K. A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work–life balance, health and well-being in European welfare states. *The European Journal of Public Health*, 24(3), 422-427.
- Marican, S. (2006). *Kaedah penyelidikan sains sosial*. Prentice Hall/Pearson Malaysia.

- Marimuthu, M., & Dhillshathunnisa, S. (2020). Work Life Balance Of Part Time Employment Students With Reference To Tiruchirappalli City. *Our Heritage*, 68(17), 243-248.
- Martin, B. H., & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*.
- Martin, R. D. (2020). Leveraging telecommuting pharmacists in the post-COVID-19 world. *Journal of the American Pharmacists Association*, 60(6), e113-e115.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*.
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education. Revised and Expanded from "Case Study Research in Education."*. Jossey-Bass Publishers, 350 Sansome St, San Francisco, CA 94104.
- McDowall, A., & Lindsay, A. (2014). Work-life balance in the police: The development of a self-management competency framework. *Journal of Business and Psychology*, 29(3), 397-411.
- McDowell, C. P., Herring, M. P., Lansing, J., Brower, C., & Meyer, J. D. (2020). Working from home and job loss due to the COVID-19 pandemic are associated with greater time in sedentary behaviors. *Frontiers in public health*, 8, 750.
- Mohd Shaffie. (1991). *Metodologi Penyelidikan edisi ke-2*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.



- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.*
- Muchlisin Riadi. (Disember, 2017). Imbangan Kehidupan. Diakses dari <https://www.kajianpustaka.com/2017/12/keseimbangan-kehidupan-kerja-work-life-balance.html> pada 21 April 2021.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent COVID-19 attacks and its impacts on work productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13-21.
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*.
- Noor, N. M., & Mahudin, N. D. M. (2015). Work–life balance policies in Malaysia: theory and practice. In *Handbook of research on work–life balance in Asia*. Edward Elgar Publishing.
- Ong, J. F. B., Tan, J. M. T., Villareal, R. F. C., & Chiu, J. L. (2019). Impact of quality work life and prosocial motivation on the organizational commitment and turnover intent of public health practitioners. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8, 24-43.
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*.

Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage publications.

Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2020. Diakses daripada <https://docs.jpa.gov.my/docs/pp/2020/pp052020.pdf> pada 18 April 2021.

Putro, S. S., & Riyanto, S. (2020). How Asian sandwich generation managing stress in telecommuting during Covid-19 pandemic. *IJSRED*, 3(3), 485-92.

Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Impact of work from home (WFH) on Indonesian teachers performance during the Covid-19 pandemic: An exploratory study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244.

Redmond, J., Valiulis, M., & Drew, E. (2006). *Literature review of issues related to work-life balance, workplace culture and maternity/childcare issues*.

Rohana, Y. (2004). Penyelidikan Sains Sosial. *Bentong: PTS Publication & Distributors Sdn. Bhd.*

Savić, D. (2020). COVID-19 and work from home: Digital transformation of the workforce. *Grey Journal (TGJ)*, 16(2), 101-104.

Scott, J., Ridgley, C., & Spurgeon, P. (2003). Higher Education--The Flexible Employment Sector?. *Higher Education Review*, 35(3), 57-75.

- Sethi, G. K., & Saini, N. K. (2020). COVID-19: Opinions and Challenges of School Teachers on work from Home. *Asian J. Nurs Edu Res*, 10(4), 532-536.
- Singh, S. (2013). Work-life balance: A literature review. *Development*, 27(5), 437-466.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2021). Extended telecommuting due to COVID-19 and the impact on working life. *Self and Society in the Corona Crisis. Perspectives from the Humanities and Social Sciences*.
- Tetteh, E. N., & Attiogbe, E. J. K. (2019). Work–life balance among working university students in Ghana. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*.
- Toniolo-Barrios, Mariana, and Leyland Pitt. "Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis." *Business horizons* 64.2 (2021): 189-197.
- Wheatley, D. (2012). Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 224–241.
- Van Meel, J. (2011). The origins of new ways of working: Office concepts in the 1970s. *Facilities*.
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., Haslam, S. A., & Urlings, F. (2008). There is nothing either good or bad but thinking makes it so: Informational support and cognitive appraisal of the work-family interface. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 349-367.
- Wojčák, E., & Baráth, M. (2017). National culture and application of telework in Europe. *European Journal of Business Science and Technology*, 3(1), 65-74.

Wolor, C. W., Susita, D., & Martono, S. (2020). How to Maintain Employee Motivation Amid The Covid-19 Virus Pandemic. *International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA)*, 8(4), 78-86.

World Health Organization. (2020). *Stay physically active during self-quarantine*. Diakses daripada <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novelcoronavirus-2019-ncov-technical-guidance/stay-physically-active-during-self-quarantine> pada 25 Oktober 2020.

Yavas, U., Babakus, E., & Karatepe, O. M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict: does gender matter? *International Journal of Service Industry Management*, 19(1), 7-31.