

# COVID-19: KONFLIK KERJA-KELUARGA DALAM KALANGAN POLIS WANITA PDRM KE ATAS KESEJAHTERAAN EMOSI

## COVID-19: WORK-FAMILY CONFLICT AMONG PDRM FEMALE POLICE ON EMOTIONAL WELL-BEING

Norfazlina Binti Farid<sup>1</sup>  
Abdullah Sanusi Othman<sup>2</sup>  
Ishak Bin Abd Rahman<sup>3</sup>  
Azmi Bin Aziz<sup>4</sup>  
Lokhman Hakim Osman<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Fakulti Ekonomi dan Pengurusan , Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia,  
(E-mail: haq@ukm.edu.my)

<sup>2</sup>Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan , Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia,  
(E-mail: asza@ukm.edu.my)

<sup>3</sup>Fakulti Ekonomi dan Pengurusan , Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia,  
(E-mail: abaz@ukm.edu.my)

<sup>4</sup>Fakulti Ekonomi dan Pengurusan , Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia,  
(E-mail: haq@ukm.edu.my)

<sup>5</sup>Fakulti Ekonomi dan Pengurusan , Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia,  
(E-mail: haq@ukm.edu.my)

### Article history

**Received date** : 10-9-2024  
**Revised date** : 11-9-2024  
**Accepted date** : 16-12-2024  
**Published date** : 5-2-2025

### To cite this document:

Farid, N., Othman, A. S., Abd Rahman, I., Aziz, A., & Osman, L. H. (2025). Covid-19: Konflik kerja-keluarga dalam kalangan polis wanita pdrm ke atas kesejahteraan emosi. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 10 (69), 99 - 125.

**Abstrak:** *Pandemik Covid-19 yang berlaku pada Mac 2020 telah membawa satu perubahan besar dalam kehidupan masyarakat dunia termasuk Malaysia. Perintah kawalan pergerakan (PKP) telah dilaksanakan sebagai respon memutuskan rantaian penularan pandemik Covid-19. Polis Diraja Malaysia (PDRM) dipertanggungjawabkan untuk menguatkuasa PKP dengan melaksana sekatan jalan raya dan pemantauan pematuhan prosedur operasi standard. Pelaksanaan PKP ini telah memberi impak terhadap masyarakat termasuklah golongan wanita yang bekerjaya terutama dari kalangan polis wanita sendiri. Ada sebahagian industri terpaksa diberhentikan seketika dan ada juga yang diarahkan bekerja dari rumah. Walau bagaimanapun, situasi ini lebih mencabar bagi polis wanita dalam memenuhi komitmen sebagai penguatkuasa barisan hadapan dan pengurus rumah tangga dimana menuntut mereka bertugas dilapangan demi menjaga kesejahteraan masyarakat dan keamanan negara. Penemuan awal menunjukkan bahawa wanita yang bekerja dari rumah lebih berkemungkinan berasa berpuas hati dengan maklum balas pengurusan berbanding mereka yang bekerja di barisan hadapan. Mereka yang tidak bekerja dari rumah melaporkan tahap tekanan yang lebih tinggi (Jenny Fleming & Jennifer Brown, 2021). Justeru, kajian ini bertujuan untuk meneroka konflik kerja-keluarga yang dihadapi oleh golongan ini di era pandemik Covid-19 serta menilai*

kesannya ke atas kesejahteraan emosi mereka. Kaedah kualitatif menerusi temubual mendalam telah dilaksanakan ke atas 10 informan termasuk 4 anggota wanita dan 6 pegawai wanita PDRM. Hasil kajian mendapati bahawa konflik peranan dalam kalangan polis wanita tercetus kerana beban tugas berlebihan, pengurusan masa dan anak, dan masalah kesejahteraan emosi. Kajian ini menekankan kepentingan agensi penguatkuasaan untuk mengambil tindakan dan memainkan peranan dalam meminimumkan masalah atau cabaran tersebut. Kajian ini mencadangkan bahawa kepimpinan yang berkesan dapat mengurangkan risiko tekanan dan meningkatkan prestasi kerja dalam kalangan anggota polis. Hasil kajian memberi implikasi keatas penguatkuasaan efektif pasukan keselamatan dalam melaksana tanggungjawab melindungi keselamatan awam dan menjaga keamanan negara sewaktu tempoh pandemik.

**Kata kunci:** Covid-19, Konflik Kerja-Keluarga, Kesejahteraan Emosi, Polis Wanita, PDRM

**Abstract:** *The Covid-19 pandemic that occurred in March 2020 has brought a major change in the lives of the world community including Malaysia. The movement control order (MCO) has been implemented in response to breaking the chain of transmission of the Covid-19 pandemic. The Royal Malaysian Police (PDRM) is responsible for enforcing the MCO by implementing roadblocks and monitoring compliance with standard operating procedures. The implementation of this MCO has had an impact on the community, including working women, especially among the female police themselves. Some industries had to be stopped for a while and some were ordered to work from home. However, this situation is more challenging for female police officers in fulfilling their commitments as frontline enforcers and household managers which require them to work in the field to maintain the well-being of the community and national security. Preliminary findings show that women who work from home are more likely to feel satisfied with management feedback than those who work on the front lines. Those who do not work from home report higher levels of stress (Jenny Fleming & Jennifer Brown, 2021). Thus, this article aims to explore the work-family conflict faced by this group in the era of the Covid-19 pandemic as well as assess its impact on their emotional well-being. Qualitative methods through in-depth interviews were carried out on 10 informants including 4 female members and 6 female PDRM officers. The results of the study found that role conflict among female police officers was caused by excessive workload, time and child management, and emotional well-being problems. This study emphasizes the importance of enforcement agencies to take action and play a role in minimizing the problem or challenge. This study suggests that effective leadership can reduce the risk of stress and improve work performance among police officers. The results of the study give implications on the effective enforcement of security forces in carrying out the responsibility of protecting public safety and maintaining national security during the pandemic period.*

**Keywords:** Covid-19, Work-Family Conflict, Emotional Well-Being, Women Police, PDRM

## Pengenalan

Di Malaysia organisasi yang merupakan badan penguatkuasa utama negara adalah Jabatan Polis Diraja Malaysia (PDRM) (Mohamed Sazif, 2011; Venugopal, 2011). PDRM merupakan satu badan bertanggungjawab mempertahankan keamanan dan ketenteraman awam yang tidak terhad kepada ketenteraman yang berkaitan manusia malah bersangkutan dengan bencana alam yang menjadikan PDRM sebagai agensi yang pertama dikehendaki bertindakbalas sekiranya sesuatu ancaman dari dalam negara berlaku (Salmah, 2009). Malah, umum juga menyedari bahawa tugas anggota polis ini tidak akan pernah bernoktah (Mohd Shahril bin Sulaiman @

Jasni. 2021). Anggota polis merupakan pihak pertama yang berada di tempat kejadian jenayah atau situasi berbahaya dan mereka jugalah yang memberi bantuan segera yang diperlukan mangsa. Tugas yang murni ini sangat diperlukan oleh masyarakat, namun ia juga boleh mendatangkan tekanan kepada fizikal dan kesihatan mental anggota polis. Mereka berhadapan dengan risiko keselamatan yang kritikal seperti berkemungkinan cedera parah atau terbunuh, diserang pegganas, sumber kemanusiaan dan material yang terhad, kecaman daripada orang awam dan masyarakat, kurang persefahaman daripada rakan dan keluarga yang boleh menjejaskan kesejahteraan psikologi dan menyebabkan keletihan fizikal mereka (Queiros et al, 2020; Purba & Demou, 2019; Magnavita et al. 2018; Wang, 2010). Malah, anggota polis ini sanggup berkorban masa rehat mereka demi menjalankan tugas yang diamanahkan kepada mereka. Hal ini juga kerana, anggota polis ini adalah merupakan individu yang memikul tanggungjawab dan mempunyai fungsi yang cukup penting dan besar kepada negara yang mana mereka adalah insan yang bertanggungjawab dalam melaksanakan undang-undang dan ketenteraman awam, mencegah dan mengesan jenayah serta mengumpul risikan keselamatan yang perlu dilaksanakan tanpa gagal atau tertangguh.

Kepolisian adalah satu bidang pekerjaan bertekanan tinggi yang memerlukan pengurusan emosi apabila menghadapi keganasan berkaitan pekerjaan, ancaman kepada keselamatan dan kesejahteraan, gangguan kehidupan kerja dan waktu yang tidak menentu. Keletihan fizikal dan emosi, konfrontasi ganas, dan masa yang panjang secara rasmi diiktiraf sebagai memudaratkan kesejahteraan pegawai polis (Lieberman et al., 2002; Houdmont dan Elliott-Davies, 2016; Elliott-Davis, 2018). Apatah lagi dalam tempoh Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) yang telah dilaksanakan seluruh negara akibat Covid-19 telah menyebabkan konflik yang dihadapi oleh anggota polis semakin bertambah. Pandemik Covid-19 telah mendatangkan impak berskala besar secara global. Masyarakat dunia menerima kesan negatif daripada penularan wabak virus Corona yang telah menjangkiti jutaan manusia.

Bagi menangani pandemik yang menjejaskan kesihatan global secara menyeluruh, Organisasi Kesihatan Dunia (WHO) menasihati semua negara yang terjejas untuk melaksanakan *lockdown* atau sekatan pergerakan. Sekurang-kurangnya 50 buah negara seluruh dunia melaksanakan PKP sama ada secara menyeluruh atau sebahagian (WHO, 2021), termasuklah Malaysia. Malaysia mencatat 405 ribu kes positif Covid-19 dan 1,492 kematian sehingga 29 April 2021 (Kementerian Kesihatan Malaysia, 2021). Berikutan peningkatan kes positif yang tidak terkawal, kawalan pergerakan terus dilaksanakan di Malaysia. Terdapat beberapa peringkat pelaksanaan kawalan pergerakan yang telah digariskan oleh Majlis Keselamatan Negara (MKN) iaitu Perintah Kawalan Pergerakan (PKP), Perintah Kawalan Pergerakan Diperketat (PKPD), Perintah Kawalan Pergerakan Bersyarat (PKPB) dan Perintah Kawalan Pergerakan Pemulihan (PKPP). Setiap peringkat kawalan pergerakan mempunyai prosedur operasi standard tertentu yang telah ditetapkan seperti pemakaian pelitup muka, penjarakkan fizikal, penutupan sementara perniagaan dan sekatan rentas daerah atau negeri. Bagi melaksanakan PKP tersebut, hanya dua kumpulan agensi penguatkuasa yang diarahkan bertugas dan secara tidak langsung bertindak sebagai penguatkuasa barisan hadapan iaitu Pasukan Polis Diraja Malaysia (PDRM) dan Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM) dan dibantu oleh beberapa agensi penguatkuasa lain. PDRM telah diberi kuasa di bawah Seksyen 3 Akta Pencegahan Dan Pengawalan Penyakit Berjangkit untuk mengawal pergerakan orang awam di seluruh negara (Akta 342). Pelaksanaan kawalan pergerakan ini termasuklah tugas rondaan dan pemantauan di kawasan perumahan dan premis perniagaan, mengawal pusat-pusat kuarantin termasuk di hotel-hotel yang telah dikenal pasti serta sekatan jalan raya di lokasi-lokasi yang ditetapkan, terutama di laluan keluar masuk antara daerah dan negeri. Beberapa kajian membuktikan

bahawa sekatan atau kawalan pergerakan merupakan langkah efektif mengekang penularan wabak Covid-19 (Atalan, 2020; Verma et al., 2020). PDRM berusaha melaksanakan tanggungjawab mereka demi keselamatan dan kedaulatan negara bagi membendung wabak COVID-19, tekanan diburukkan lagi apabila anggota polis terus bekerja mengikut syif, tiada rehat, tiada masa bersama keluarga dan bimbang tentang potensi jangkitan virus terhadap diri dan keluarga mereka (Apter, 2020). Antara lain adalah berlakunya pertambahan peranan tugas, bekerja tanpa henti, terpaksa berhujan, bermandi peluh, berjauhan dengan keluarga, dan berisiko dijangkiti penyakit tersebut (BERNAMA, 2020). Oleh itu, hal ini sudah tentu akan mendatangkan cabaran-cabaran besar dan kesan kepada diri mereka sebagai anggota pegawai polis (Mohd Shahril, 2021) demi menyahut cabaran dan berkhidmat kepada negara bagi memerangi COVID-19. Menurut kajian Nazirah Hassan et al. (2021) menyatakan bahawa ramai anggota dan pegawai polis yang bertugas ketika pandemik COVID-19 sebagai barisan hadapan ini mengalami ketidakstabilan emosi, tekanan, masalah mental akibat berhadapan pekerjaan yang berisiko, mengalami daya tindak yang lemah, kemurungan, terlibat dalam konflik kerja-keluarga dan akhir sekali terlibat dengan penyalahgunaan alkohol khususnya dalam era pandemik COVID-19 ini. Dalam dapatan kajian Rogis Baker (2018) yang mengkaji berkaitan dengan tekanan menyatakan bahawa tekanan boleh berlaku disebabkan oleh kerja tidak teratur, bekerja luar waktu pejabat, beban kerja berlebihan dan bekerja tanpa ketentuan masa iaitu perlu bersedia apabila dipanggil bertugas pada bila-bila masa walaupun waktu bercuti.

Di antara cabaran-cabarannya adalah terdapat satu cabaran yang merupakan cabaran terbesar kepada anggota polis ini iaitu isu peribadi. Isu ini dapat dirujuk sebagai komitmen anggota polis tersebut terhadap keluarga. Oleh itu, apabila isu ini menjadi isu utama, maka anggota polis tersebut akan cenderung mengalami konflik kerja-keluarga (Mohd Shahril bin Sulaiman @ Jasni, 2021). Konflik kerja-keluarga dalam kalangan anggota polis adalah isu yang tidak boleh dipandang ringan kerana kerjaya ini melibatkan waktu kerja mengikut syif, bekerja pada hujung minggu dan cuti umum, bekerja secara lebih masa, berhadapan dengan situasi berbahaya semasa kerja, berurusan dengan pelbagai jenis dan ragam orang awam serta tuntutan dan tekanan kerja yang tinggi di tempat kerja (Lambert et al., 2016; Hall, 2010). Dalam konteks kajian ini, konflik merujuk kepada halangan, cabaran atau masalah yang mencakupi aspek psikologi dan sosial sewaktu menjalankan tugas sepanjang tempoh pandemik Covid-19. Majoriti pegawai dan anggota masih kekal menjalankan tugas hakiki, namun turut diarah untuk terlibat dengan pengoperasian kawalan pergerakan. Keadaan ini menyumbang kepada masalah psikologi pihak berkuasa yang menjadi salah satu cabaran terbesar bagi mereka. Dalam tempoh pandemik, kajian saintifik membuktikan bahawa ramai pegawai dan anggota polis mengalami ketidakstabilan emosi dan tekanan melampau (Tuttle, Blumberg & Papazoglou, 2019; Stogner, Miller & McLean, 2020). Malah, dibuktikan bahawa pihak berkuasa berisiko mengalami masalah mental berbanding orang awam kerana tuntutan kerja yang sering berhadapan dengan pelbagai risiko dan situasi yang tidak dijangka (Stogner et al., 2020). Kebanyakan kajian terkini dalam kalangan anggota polis telah merumuskan bahawa pandemik adalah punca berlakunya konflik antara kerja dan keluarga bagi kalangan anggota polis yang telah berkahwin yang menyebabkan tekanan dalam isu kesihatan mental anggota polis (Stogner et. al., 2020; Frenkel et.al., 2021; Nazirah et. al., 2021). Kajian oleh Frenkel et al, (2021) melibatkan 2567 anggota polis di German, mendapati risiko jangkitan, kekurangan kepimpinan, dan komunikasi adalah punca utama kepada tekanan. Kajian oleh Nazirah et al, (2021) mendapati anggota polis berhadapan dengan cabaran seperti kekangan logistik, bebanan tugas, sikap orang awam, masalah kawal emosi dan isu peribadi. Cabaran-cabaran tersebut dapat menjejaskan kesihatan mental sekiranya mereka mempunyai daya tindak yang lemah dan cenderung mengalami kemurungan. Kebanyakan kajian hanya tertumpu kepada kesan dan cabaran konflik kerja-

keluarga kepada keadaan kesihatan, psikologi dan prestasi kerja terhadap polis. Namun, literatur menunjukkan bahawa sangat sedikit kajian telah dijalankan ke atas anggota polis wanita semasa fasa COVID-19. Kajian ini adalah percubaan untuk meneroka pengalaman anggota polis wanita PDRM semasa menghadapi cabaran pandemik COVID-19. Hal ini kerana anggota polis wanita tidak terkecuali menjalankan tugas-tugas kepolisan sepertimana yang ditugaskan kepada anggota polis lelaki. Ini kerana dari segi tugas, penerimaan skala gaji dan peluang kenaikan pangkat adalah setara dengan anggota polis lelaki (Norizzati binti Mohd Jailan. 2020). Bebanan dan cabaran polis wanita dilihat lebih berat dan amat terkesan dengan pelaksanaan PKP kerana mereka perlu memegang dan memainkan pelbagai peranan demi memenuhi komitmen tugas sebagai anggota polis dan dalam masa yang sama bertindak sebagai pengurus rumah tangga. Penglibatan wanita yang telah berumahtangga dalam bidang pekerjaan telah mengundang pelbagai konflik dan cabaran yang terpaksa ditempuh (Siti Hasimah Bakeri, 2011). Malah, wanita yang bekerja lebih banyak mengalami konflik berbanding lelaki, kerana wanita mempunyai peranan yang berbeza dalam keluarga. Keadaan ini seperti yang dilaporkan oleh Harsiwi (2004); Martins dan Veiga (2002); dan Kinnunen dan rakan-rakan (1998). Perbezaan ini wujud kerana kerja lelaki dalam keluarga adalah lebih fleksibel, manakala kerja wanita lebih bersifat rutin, seperti tanggungjawab terhadap anak-anak terutamanya bagi kanak-kanak di bawah umur 12 tahun (Ahmad, 2005 dan Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). Menurut Fariza Md. Sham dalam Afzan Yusof (2020), beliau menyatakan bahawa rutin sebagai seorang wanita yang bekerja dalam masa sama memikul tanggungjawab sebagai seorang ibu dan isteri adalah sangat mencabar yang memerlukan kepada penyesuaian tugas dan persediaan dari segi psikologi, mental dan fizikal. Penambahan peranan dan tanggungjawab wanita untuk bekerja mencari nafkah di luar rumah tidak diikuti dengan pembahagian peranan yang adil dalam pengurusan rumah tangga (Duxbury & Higgins, 1994). Wanita masih lagi diminta untuk memberikan komitmen yang tinggi kepada pekerjaan mereka seperti lelaki dan pada masa yang sama wanita juga perlu mementingkan urusan rumah tangga (Duxbury & Higgins, 1994). Keadaan ini pastinya menimbulkan beban yang berganda kepada wanita.

Hal ini telah menjadikan kehidupan polis wanita lebih mencabar dan ini telah memberikan kesan kepada kesejahteraan emosi mereka. Kebarangkalian wujud konflik antara peranan terhadap keluarga dan tanggungjawab kepada kerja sentiasa ada dan telah menjadi lumrah di kebanyakan negara (Treadway et al., 2011). Ia bukan sahaja mengundang konflik dan cabaran malah memberi implikasi negatif terhadap mereka. Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM) merekodkan 2.6 peratus wanita menghadapi masalah kemurungan berbanding lelaki, 2.0 peratus. Oleh sebab itu, daripada data ini jelaslah bahawa kaum wanita lebih banyak menghadapi masalah kemurungan serta tekanan berbanding lelaki dan kemungkinan besar data tersebut akan terus meningkat tambah lagi dengan situasi pandemik yang banyak membuatkan wanita mengalami tekanan dengan kepelbagaian peranan mereka ketika ini. Kajian terdahulu turut mendapati bahawa kekangan sokongan sosial sama ada dari dalaman atau luaran akan mengakibatkan tekanan yang lebih tinggi kepada pihak berkuasa dalam tempoh bencana atau darurat (Adams, Anderson, Turner & Armstrong, 2011). Sokongan sosial yang lemah dari rakan sekerja dan pegawai atasan akan menyebabkan peningkatan tekanan dan trauma. Namun, sokongan dan komunikasi positif dengan ahli keluarga didapati mampu mengurangkan tekanan semasa tempoh bencana (Adams et al., 2011).

Justeru, bagi meminimumkan implikasi negatif tersebut, polis wanita ini diperlukan untuk mengimbangi peranan mereka dalam pekerjaan dan keluarga. Teori Border digunakan untuk membincangkan keseimbangan kerja-keluarga, dengan andaian bahawa interaksi antara persekitaran kerja dan persekitaran keluarga adalah tumpuan utama Teori Border. Menurut

Clark 2000, komunikasi penting dalam mengurangkan masalah konflik kerja-keluarga, berdasarkan Teori Border di mana teori tersebut mencadangkan peningkatan terhadap kesedaran silang-domain (*cross-domain awareness*). Bagi meningkatkan keseimbangan kerja-keluarga (*work-family balance*) ahli keluarga perlu didedahkan dengan pelbagai maklumat berkaitan kerja supaya mereka mendapat kefahaman yang jelas tentang tuntutan kerja yang perlu ditangani oleh pekerja dan seterusnya dapat memberikan sokongan yang sepatutnya. Perkara ini hanya dapat dilakukan apabila terdapat komunikasi yang berkesan dalam keluarga (Clark 2000).

Dengan ini, amatlah wajar bagi pengkaji membuat kajian yang lebih terperinci tentang konflik yang terpaksa dihadapi oleh polis wanita dalam mengurus antara kerjaya dan keluarga sepanjang tempoh pandemik bagi melihat sejauh manakah cabaran ini memberi kesan kepada kesejahteraan emosi dan apakah langkah yang dapat membantu mereka menghadapi cabaran yang terpaksa ditempuhinya. Kajian ini adalah yang pertama meneroka cabaran agensi penguatkuasa wanita sebagai barisan hadapan dalam mendepani wabak Covid-19 di Malaysia. Kajian lepas memfokuskan kepada cabaran polis dan tentera dalam mendepani pandemik Covid-19 dari segi mengawal pergerakan dan memelihara keselamatan orang awam, risiko kesihatan yang terjejas, masalah kesihatan mental, isu keganasan dan sokongan moral dalam kalangan pegawai dan anggota. Walau bagaimana pun, terdapat kajian polis wanita di UK dan Kashmir meneroka pengalaman mereka yang bekerja dalam tempoh itu dalam memerangi Covid-19. Kajian lanjut juga boleh dilaksanakan dengan memfokuskan kepada konflik kerja-keluarga yang dialami oleh polis PDRM yang mengamalkan perhubungan jarak jauh (PJJ). Justeru, dengan penerokaan ini dapat memberi implikasi kepada penambahbaikan dasar dan pelaksanaan penguatkuasaan serta dijadikan rujukan dalam menangani masalah kesejahteraan emosi dalam kalangan polis PDRM.

### **Persoalan Kajian**

- (i) Apakah konflik yang dilalui oleh pegawai dan anggota polis wanita dalam menguruskan peranan sebagai anggota barisan hadapan dan pengurus rumah tangga semasa tempoh perintah kawalan pergerakan (PKP)?
- (ii) Bagaimanakah konflik memberi kesan terhadap kesejahteraan emosi dalam kalangan pegawai dan anggota polis wanita dalam menguruskan peranan sebagai anggota barisan hadapan dan pengurus rumah tangga semasa tempoh perintah kawalan pergerakan (PKP)?
- (iii) Apakah langkah menangani konflik tersebut?

### **Objektif Kajian**

- (i) Mengetahui konflik yang dihadapi oleh pegawai dan anggota polis wanita dalam menguruskan peranan sebagai anggota barisan hadapan dan pengurus rumah tangga semasa tempoh perintah kawalan pergerakan (PKP)
- (ii) Mengetahui kesan konflik terhadap kesejahteraan emosi dalam kalangan pegawai dan anggota polis wanita dalam menguruskan peranan sebagai anggota barisan hadapan dan pengurus rumah tangga semasa tempoh perintah kawalan pergerakan (PKP)
- (iii) Mengetahui langkah menangani konflik tersebut.

### **Pandemik Covid-19**

Wabak Covid 19 telah melanda seluruh dunia termasuklah negara Malaysia. Wabak tersebut telah menjejaskan aktiviti kehidupan seharian manusia. Aktiviti seharian tergendala akibat pergerakan yang terbatas setelah Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) diperkenalkan oleh Kerajaan Malaysia. Aktiviti ekonomi dan sosial bukan sahaja tertangguh malah terbatas

sehingga dalam keadaan tertentu aktiviti terpaksa dibatalkan. Keadaan ini telah memberi kesan kepada semua golongan masyarakat. Dalam berhadapan dengan situasi mencabar ini, sememangnya cabaran wanita yang bekerja juga semakin bertambah antara peranan sebagai pekerja dan peranan sebagai pengurus rumah tangga. Keadaan yang sangat mendesak pada situasi sebegini berlaku kerana wujudnya tugas baru di rumah tambahan pula dengan pelbagai beban tugas sedia ada. Ia merupakan suatu normal baharu bagi wanita atau ibu untuk mula bekerja dari rumah (work from home), menguruskan pembelajaran sekolah anak-anak secara maya, mengurus keperluan suami dan penjagaan kesihatan keluarga daripada wabak Covid 19 (Nur Faezah Musthapar, 2021). Cabaran-cabaran ini menjadi punca utama kepada ketidakseimbangan kerja-keluarga diikuti dengan konflik peranan.

Pada asasnya, konflik kerja-keluarga boleh berlaku pada lelaki dan wanita. Walau bagaimanapun, beberapa kajian menunjukkan bahawa intensiti kerja-keluarga berlaku konflik pada wanita lebih besar berbanding lelaki (Apperson et al, 2002). Keterlibatan dan komitmen masa wanita kepada keluarga berdasarkan tanggungjawab mereka terhadap tugas rumah tangga termasuk menjaga suami dan anak menjadikan wanita bekerja lebih kerap mengalami konflik (Simon, 1995 dalam Apperson et al, 2002).

### **Konflik Kerja-Keluarga**

Konflik kerja-keluarga (Adams, King & King, 1996; Duxbury & Higgins, 1991; Good, Gentry & Sisler, 1990; Gutek, Searle & Klepa, 1991) dikenali juga sebagai konflik antara peranan (Kopelman, Greenhaus & Connolly, 1983; Macewen & Barling, 1988) atau konflik kerja-rumah (Bacharach, Bamberger & Conley, 1991). Schermerhorn, et al. (1991) mendefinisikan konflik kerja-keluarga sebagai konflik antara peranan di mana berlakunya ketidakserasian dalam dua peranan yang dimainkan oleh individu yang sama. Konflik kerja-keluarga memberi kesan kepada kesejahteraan individu, kepuasan bekerja, prestasi kerja, produktiviti kerja, moral, tingkah laku kerja dan kepuasan terhadap kerjaya (Karatepe, 2013; Ford et al., 2007; Martins et al. 2002; Carlson & Kacmar 2000; Frone 2000). Apabila hal ini terjadi, organisasi tidak dapat menggunakan potensi dan keupayaan setiap pekerja dan akhirnya akan menyebabkan kerugian kepada organisasi itu sendiri (Syed Harris, 2014). Nahid Hatam et al. (2016) mendapati konflik kerja-keluarga memberi kesan negatif kepada komitmen terhadap organisasi. Tekanan akibat perlu mengimbangi peranan di rumah dan di pejabat memberi kesan kepada mental dan fizikal wanita yang bekerja (Muhammad Shakil et al., 2011). Konflik kerja-keluarga juga boleh menyebabkan wanita yang telah berkahwin meninggalkan kerja mereka (Ari Warokka & Ika Febrilia, 2015). Namun begitu, kesan negatif ini boleh dikurangkan sekiranya mendapat sokongan daripada majikan dan keluarga (Nahid Hatam et al., 2015; Surena, 2012; Wang, 2014). Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik kerja-keluarga atau Work-Family Conflict (WFC) sebagai satu bentuk konflik antara peranan (inter role conflict) yang berlaku apabila tekanan peranan daripada domain kerja dan domain keluarga tidak dapat disesuaikan atau bercanggah dalam keadaan tertentu. Berdasarkan Teori Peranan (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal 1964; Greenhaus & Beutell 1985), WFC tercetus apabila seseorang perlu melaksanakan pelbagai peranan pada masa yang sama dengan sumber yang terhad (Goode 1960).

Secara konseptual, Greenhaus dan Beutell (1985) mendedahkan bahawa kedua-dua domain kerja dan keluarga saling mempengaruhi antara satu sama lain. Ini bermakna, bukan sekadar tuntutan dan ciri kerja sahaja yang mempengaruhi atau menjejaskan keluarga (konflik kerja-keluarga), malah keluarga atau domain bukan-kerja juga mempunyai sumbangan dalam menjejaskan konsentrasi pekerja terhadap pekerjaan (konflik keluarga-kerja). Apabila pekerja

terpaksa memikirkan masalah keluarga atau menyelesaikan masalah berkaitan keluarga yang perlu dilakukan pada waktu kerja, sehingga mengganggu produktiviti kerjanya akan membuatkan seseorang terlibat dengan konflik keluarga-kerja atau dikenali sebagai FWC atau family-work conflict (FWC) Kajian lepas juga mendapati bahawa bebanan kerja menjadi punca utama kepada ketidakseimbangan kerjaya-keluarga diikuti dengan konflik peranan. Retu Atheya dan Renu Arora (2014) mendapati dua faktor yang memberikan kesan terhadap prestasi kerja dan menentukan kadar keseimbangan kerjaya-keluarga yang dicapai oleh pekerja iaitu pertama faktor kerjaya yang terdiri daripada jenis pekerjaan, gaji, majikan, rakan, dan suasana sekeliling di tempat kerja. Kedua, adalah faktor diri individu itu sendiri meliputi faktor umur, status, pendidikan, personaliti dan tanggungan pekerja. Kedua-dua faktor ini boleh mempengaruhi keupayaan untuk mengimbangi peranan antara kerja dan keluarga.

Berdasarkan kajian lepas, terdapat empat (4) faktor yang mempengaruhi konflik kerja keluarga yang boleh di kaitkan dalam tempoh pandemik, iaitu faktor berkaitan kerja, faktor berkaitan keluarga, faktor berkaitan individu dan faktor berkaitan kewangan. Walau bagaimana pun, kajian Greenhaus & Beutell, 1985; Musida & Sombuling, 2017 menyatakan, konflik kerja-keluarga mempunyai tiga dimensi iaitu konflik berdasarkan masa (*time-based conflict*), konflik berasaskan tekanan (*strain-based conflict*) dan konflik berasaskan tingkah laku (*behavior-based conflict*). Konflik kerja-keluarga yang berasaskan masa berlaku apabila jumlah masa yang diperlukan oleh seseorang individu bagi memenuhi sesuatu peranan atau tanggungjawab menyukarkannya untuk memenuhi peranan yang lain (Abdullah, 2016). Menurut Siti Aisyah & Siti Khadijah (2011), konflik berasaskan masa berlaku apabila tuntutan suatu peranan menyebabkan masa terhad atau tiada masa untuk peranan yang lain. Kekurangan masa dan tenaga akibat peranan berganda iaitu di tempat kerja dan di rumah berkemungkinan meningkatkan perasaan diri yang tidak cukup dan ketidakseimbangan antara domain kerja dan keluarga. Kajian lepas menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara konflik kerja-keluarga berasaskan masa dengan kerjaya anggota beruniform (Rahman et al., 2013). Tahap konflik kerja-keluarga adalah lebih tinggi bagi anggota badan beruniform kerana waktu bekerja yang panjang dalam sehari (Baker & Ibrahim, 2014). Lambert et al. (2016) mengkaji konflik kerja-keluarga berasaskan masa dalam kalangan 827 anggota polis di Haryana, India mendapati kerja lebih masa (*overtime*) dan waktu bekerja yang tidak tetap meningkatkan konflik kerja keluarga. Dalam organisasi polis, jumlah jam bekerja telah terbukti mempunyai perkaitan positif dengan peningkatan konflik kerja-keluarga (Lambert et al., 2016). Dapatan ini membuktikan semakin lama masa dihabiskan di tempat kerja, semakin tinggi konflik yang dihasilkan oleh kerja terhadap keluarga. Menurut Nazirah et al. (2021), terdapat 4 cabaran utama yang dihadapi oleh pihak berkuasa dalam mendepani Covid-19 atau bencana secara umumnya, termasuklah cabaran kesihatan mental, hubungan polis-komuniti, keperluan fizikal, dan peranan polis yang pelbagai. Walaubagaimana pun, menurut kajian Nur Hasanah Ishar, Ku Putri Liliana Ku Abd Halim (2021), cabaran yang dilalui oleh wanita bekerja dalam menguruskan rumahtangga sepanjang pandemik Covid-19 ini boleh dibahagikan kepada dua aspek iaitu cabaran daripada segi fizikal dan tekanan emosi dimana cabaran dari segi fizikal terbahagi kepada bebanan kewangan, bebanan kerja dan pengurusan masa dan penjagaan anak.

### **Kesejahteraan Emosi**

Kesejahteraan emosi merupakan keupayaan seseorang untuk memahami dan menilai emosi dan menggunakannya untuk memajukan kehidupan dengan arah yang positif. Definisi kesejahteraan emosi menurut World Health Organization (2014) adalah rasa kesejahteraan yang positif yang membolehkan seseorang dapat berfungsi dalam masyarakat dan memenuhi tuntutan kehidupan sehari-hari. Menurut Dost (2005), berdasarkan kepada kajian semasa



berkaitan kesejahteraan terdapat pelbagai konsep am tentang kesejahteraan, seperti contoh kesejahteraan subjektif kesejahteraan psikologi, kesejahteraan hidup, kualiti hidup, kesejahteraan kesihatan dan berfikiran positif. Dalam konteks kajian ini, sepanjang tempoh pandemik Covid-19, kajian saintifik membuktikan bahawa ramai pegawai dan anggota polis mengalami ketidakstabilan emosi dan tekanan melampau (Tuttle, Blumberg & Papazoglou, 2019; Stogner, Miller & McLean, 2020). Malah, dibuktikan bahawa pihak berkuasa berisiko mengalami masalah mental berbanding orang awam kerana tuntutan kerja yang sering berhadapan dengan pelbagai risiko dan situasi yang tidak dijangka (Stogner et al., 2020). Segelintir mereka mempunyai daya tindak yang lemah dan cenderung untuk kemurungan, mempunyai konflik keluarga, atau terlibat dengan penyalahgunaan alkohol (Mayshak et al., 2020). Terdapat beberapa kertas spekulatif daripada perspektif polis bekerja dalam krisis (Papazoglou et al., 2020), kesan terhadap perkhidmatan polis akibat daripada wabak semasa (Kniffin et al., 2021; Drew and Martin, 2020; Mehdizadeh and Kamkar, 2020) dan persepsi terhadap impak beban kerja (Sadiq, 2020). Beberapa akhbar harian dan kertas penyelidikan telah menonjolkan peranan aktif yang dimainkan oleh anggota polis dan cabaran yang dihadapi oleh mereka dalam menyelamatkan nyawa orang ramai di seluruh dunia. Tetapi beberapa kajian telah menekankan peranan penting yang dimainkan oleh bahagian yang sama penting dalam pasukan polis, iaitu anggota polis wanita. Mereka juga telah menghadapi beberapa cabaran dan isu semasa mempamerkan tugas mereka. Literatur menunjukkan bahawa sangat sedikit kajian telah dijalankan ke atas anggota polis wanita semasa fasa pandemik COVID-19. Justeru, melihat kepada banyaknya kesan konflik peranan kepada wanita, kajian ini akan menilai kesan konflik peranan ke atas kesejahteraan emosi wanita dwi-peranan terhadap polis wanita yang bertugas di Bukit Aman. Analisis ke atas pengalaman konflik peranan serta kesan kepada kesejahteraan emosi akan memberi input kepada pihak-pihak yang berkaitan untuk merangka polisi dan dasar bagi memelihara kesejahteraan wanita. Walau bagaimanapun, konflik ini boleh diatasi dengan sokongan dan perhatian daripada pelbagai pihak sepertimana menurut Teori Border (Clark 2000) menggalakkan komunikasi dan perkongsian maklumat berkaitan kerja dengan keluarga masing-masing. Apabila keluarga memahami tugas dan tanggung jawab kerja, mereka akan mendapat maklumat yang mencukupi dan mempunyai tanggapan yang betul tentang kerja. Oleh itu, apabila keluarga dapat memahami dengan betul dan tepat berkaitan dengan tugas dan tuntutan kerja ahli keluarga yang lain (suami/ isteri), maka sokongan yang sewajarnya dapat diberikan oleh ahli keluarga kepada pekerja. Keadaan ini dapat mengurangkan konflik kerja-keluarga. Teori Border memberi pencerahan kepada penyelesaian konflik kerja-keluarga dengan meningkatkan kefahaman ahli keluarga yang lain melalui maklumat yang dikongsi bersama, contohnya banyak bercakap dan memberi maklumat mengenai apa yang mereka lakukan di luar domain. Berkongsi perkara-perkara berkaitan kerja dengan ahli keluarga atau bercakap dengan penyelia dan rakan sekerja tentang keluarga dan aktiviti yang berkaitan dengan keluarga akan meningkatkan sokongan daripada *border keepers* (pasangan/ keluarga atau penyelia) yang faham dan mengetahui apa yang berlaku dalam domain yang lain.

### Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif seperti yang disyorkan oleh Patrik dan Ugo (2019). Seterusnya, pendekatan fenomenologi telah digunakan dalam kajian ini untuk meneroka pengalaman kehidupan seharian seseorang individu. Fenomenologi adalah satu pendekatan untuk meneroka pengalaman kehidupan seharian orang yang digunakan apabila kajian menyentuh konsep pengalaman hidup atau fenomena yang dialami oleh satu atau lebih individu. Seorang pengkaji fenomenologi menyiasat fenomena subjektif (Creswell, 2009). Menurut Zohrabi (2013), penyelidikan kualitatif adalah satu bentuk tindakan sosial yang

menekankan cara orang menafsirkan dan memahami pengalaman mereka untuk memahami realiti sosial individu. Pendekatan ini juga membantu pengkaji mendapatkan maklumat secara terperinci berkaitan pengalaman polis wanita bertugas semasa pandemik covid-19 sehingga menimbulkan konflik. Oleh itu, kajian fenomenologi merupakan pendekatan yang sangat relevan untuk digunakan bagi menerangkan intipati pengalaman berhadapan fenomena dalam kajian ini. Pemilihan lokasi kajian ialah di Ibu Pejabat Polis Bukit Aman dari pelbagai Jabatan. Bukit Aman adalah Ibu Pejabat Polis Diraja Malaysia (PDRM) yang terletak di Kuala Lumpur dan Kuala Lumpur merupakan ibu negara yang terkesan dengan peningkatan kes positif Covid-19 waktu ketika dahulu. Sampel yang dipilih ialah sepuluh (10) informan iaitu 6 pegawai dan 4 anggota dari Polis Diraja Malaysia yang bertugas dari beberapa Jabatan di Ibu Pejabat Polis Bukit Aman. Teknik pemilihan yang digunakan adalah pemilihan bertujuan kerana kajian ini meletakkan beberapa kriteria tertentu yang perlu dipenuhi untuk terpilih sebagai informan. Informan dipilih secara terus melalui ciri-ciri yang diinginkan oleh pengkaji bagi memenuhi objektif kajian ini. Ciri-ciri pemilihan informan bagi kajian ini adalah:

- (i) Pegawai dan anggota polis wanita daripada Jabatan Pengurusan, Logistik, Narkotik, Jenayah, Komersial, Keselamatan Dalam Negeri dan Ketenteraman Awam (KDNKA), Jabatan Siasatan dan Penguatkuasaan Trafik (JSPT), Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS) dan Pencegahan Jenayah dan Keselamatan Komuniti (JPJKK) di Bukit Aman.
- (ii) Yang pernah bertugas sepanjang tempoh perintah kawalan pergerakan samada menjalankan operasi sekatan jalan raya atau rondaan, pemantauan kawasan perumahan, premis perniagaan dan kawasan rekreasi dan bertugas di pejabat untuk menguruskan hal-hal logistik.
- (iii) Wanita yang telah berkahwin dan mempunyai sekurang-kurangnya dua orang anak yang masih kecil atau bersekolah.
- (iv) Wanita yang berumur antara 38 tahun hingga 48 tahun
- (v) Tiada pembantu rumah

Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif yang mana data primer diperolehi dengan menggunakan teknik temubual mendalam dengan pegawai dan anggota PDRM. Dalam pada itu, data sekunder pula diperolehi melalui jurnal dan artikel yang ditulis oleh sarjana-sarjana lepas bagi menerangkan situasi serta cabaran yang dihadapi semasa mendepani pandemik covid. Pendekatan kajian ini dipilih kerana ia digunakan untuk mengumpul maklumat yang lebih terperinci dan mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang isu, kes atau peristiwa (Arora dan Stoner 2009). Pengkaji menggunakan kaedah temu bual semi-structured untuk mendapatkan data yang diinginkan. Temu bual dijalankan dengan menetapkan temu janji bersama informan dan memberikan borang kebenaran temu bual yang menerangkan tentang kajian dan etika kerahsiaan yang digunakan. Terdapat duabelas (12) soalan utama yang ditanyakan semasa temubual dan soalan tambahan akan ditanyakan sekiranya wujud satu perkara atau isu baharu yang dianggap sebagai penting timbul semasa sesi ditanyakan. Ketika temu bual dijalankan, soalan utama yang ditanyakan di dalam temu bual dirangka berdasarkan persoalan kajian dan memenuhi objektif kajian ini yang ingin diterokai. Soalan temubual telah dibangunkan berdasarkan kajian lepas dan jurang kajian yang ingin dikaji. Senarai soalan temubual adalah seperti di Rajah 1. Skrip temubual merangkumi empat (4) bahagian iaitu:

- i. Demografi wanita berkahwin dan tempat bertugas
- ii. Konflik yang dihadapi
- iii. Kesan konflik kepada kesejahteraan emosi
- iv. Cara menangani

#### SENARAI SOALAN PROTOKOL TEMUDUGA

1. Sebelum melanjutkan perbualan kita pada petang ini, boleh tak Puan/Cik menjelaskan sedikit latar belakang seperti umur, latar belakang keluarga, pendidikan dan jawatan dalam PDRM?
2. Berapa lama Puan/Cik telah berkhidmat dalam Pasukan Polis Diraja Malaysia (PDRM)?
3. Sepanjang berkhidmat pernahkah Puan/Cik diarahkan bertugas semasa Perintah Kawalan Pergerakan dan apakah tugas tersebut?
4. Selama tempoh Puan/Cik berkhidmat, pernahkah situasi seperti ini berlaku?
5. Boleh ceritakan serba sedikit pengalaman dari segi penugasan sepanjang bertugas dalam tempoh PKP?
6. Salah satu objektif kajian ini adalah mengenalpasti Konflik Kerja-Keluarga dalam Kalangan Polis Wanita PDRM ke atas Kesejahteraan Emosi semasa pandemik covid melanda dunia. Berdasarkan pada pengalaman Puan/Cik, apakah konflik atau cabaran yang dilalui dalam menguruskan peranan sebagai anggota barisan hadapan dan pengurus rumah tangga semasa tempoh perintah kawalan pergerakan (PKP)?
7. Bagaimanakah penerimaan ketua/pegawai atasan atas konflik yang Puan/Cik hadapi?
8. Adakah suami puan turut bersama-sama menyelesaikan masalah ini dan bagaimana?
9. Bagaimanakah Puan/Cik menangani konflik tersebut?
10. Bagaimanakah konflik tersebut memberi kesan terhadap kesejahteraan emosi dalam kalangan pegawai dan anggota polis wanita dalam menguruskan peranan sebagai anggota barisan hadapan dan pengurus rumah tangga semasa tempoh perintah kawalan pergerakan (PKP)?
11. Adakah Puan/Cik mempunyai pembantu di rumah?
12. Ada apa-apa lagi Puan/Cik ingin tambah dan kongsi atau sedikit nasihat kepada golongan wanita diluar sana yang mengalami situasi sama?

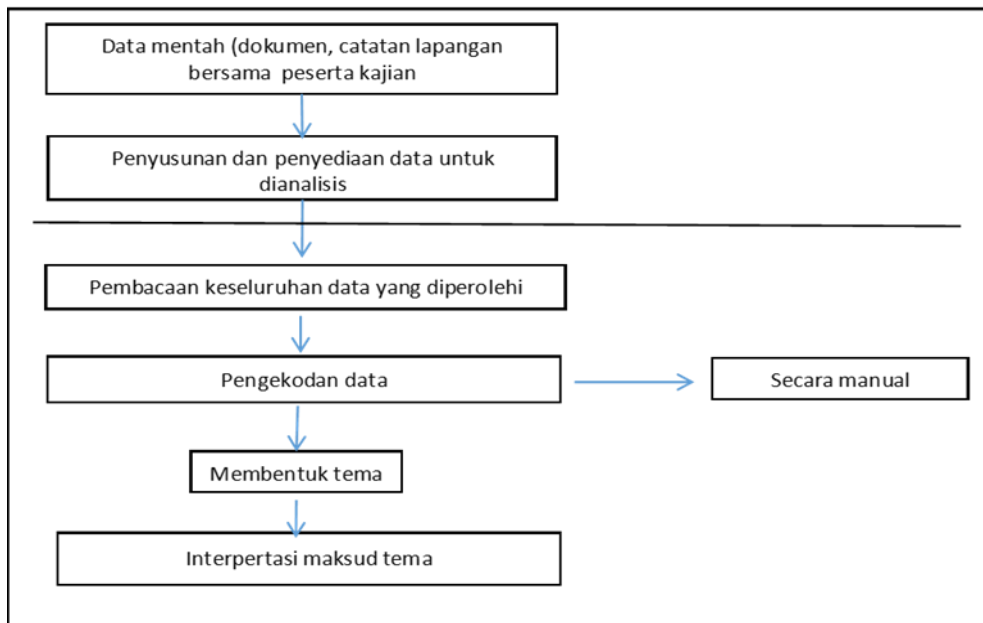
#### Rajah 1. Soalan Temubual Peserta Kajian

Data primer dikumpul daripada pegawai dan anggota polis wanita dengan menemu bual mereka. Ketepatan data kajian kualitatif telah digunakan dan temubual dijalankan dengan peserta baru sehingga tiada maklumat baru diperhatikan dalam data. Seramai sepuluh peserta telah ditemu bual untuk kajian dan selepas itu, data diulang supaya pengambilan peserta seterusnya dihentikan. Penyelidik menemubual informan secara individu mengikut kesesuaian masa mereka dan temubual berlanjutan sekitar 60 hingga 90 minit. Sebelum ditemubual, penyelidik memaklumkan kepada informan tentang maklumat kajian. Penyertaan informan adalah secara sukarela dan tiada paksaan, dan segala maklumat peribadi informan dirahsiakan. Kaedah analisis tematik telah digunakan untuk mengenalpasti cabaran yang dihadapi oleh pegawai dan anggota polis wanita yang bertugas. Menerusi kaedah analisis ini, penyelidik mengenalpasti tema-tema bagi setiap transkripsi temubual informan. Untuk mengekalkan kerahsiaan, peserta telah diwakili oleh nombor seperti P1, P2, P3 dan sebagainya. Jadual 1 menunjukkan maklumat asas tentang peserta dalam kerja lapangan.

#### Analisis Kajian

Kaedah yang digunakan adalah kaedah tematik secara manual dan tidak menggunakan sebarang software. Selepas hasil temu bual ditukarkan ke dalam bentuk transkrip, pengkaji telah menjalankan prosedur Interpretative Phenomenological Analysis bagi mendapatkan tema-tema

yang muncul daripada data mentah tersebut. Pengkaji telah menggunakan enam langkah analisis iaitu memahami teks, menguasai data yang dikumpulkan, mencipta kod baharu, mencari dan membina tema dan akhir sekali menghasilkan laporan sepertimana di Rajah 2.



**Rajah 2: Proses Analisis Kajian**

Terdapat 6 langkah analisis kajian iaitu:

i. Penyusunan dan penyediaan data

Memahami teks dengan membuat penyediaan terhadap data mentah yang diperolehi dalam proses pengumpulan data melalui transkripsi data temubual/video. Transkrip temu bual dibaca beberapa kali untuk mendapatkan gambaran besar mengenai temubual dan keadaan informan. Dalam fasa ini, beberapa nota kecil dibuat mengenai tema-tema yang bakal muncul di dalam temubual tersebut dan dikaitkan dengan perasaan dan pengalaman penemubual ketika itu.

ii. Menguasai data yang dikumpulkan

Membaca keseluruhan data yang diperolehi untuk mendapatkan pengertian umum daripada data dan membuat refleksi terhadap maksud keseluruhan. Pada peringkat ini, pengkaji mula membuat dan menulis kesimpulan awal berdasarkan data yang diperolehi.

iii. Mencipta kod baharu

Pengekodan data kepada bahagian-bahagian berdasarkan teks sebelum menyampaikan maksud daripada data tersebut termasuk data berbentuk teks yang dikumpulkan ketika pengumpulan data untuk mengkategorikan petikan-petikan kepada kategori tertentu serta melabelkan kategori tersebut dengan istilah. Pengekodan dibuat secara manual berdasarkan kod yang digunakan untuk perbincangan yang diperolehi melalui tinjauan literatur.

iv. Mencari dan membina tema

Setelah data dikodkan, langkah seterusnya ialah membuat perincian kepada kod-kod tersebut. Ini dilakukan dengan membahagikan kepada tema yang menjadi dapatan utama kajian.

v. Menyediakan laporan

Langkah terakhir adalah menginterpretasi data atau menjelaskan maksud data-data yang telah dikumpulkan dengan membuat perbandingan dengan teori/literatur lepas dan perlu disokong dengan bukti.

### Dapatan Kajian

Kaedah tematik telah digunakan untuk menganalisis data kualitatif hasil temubual mendalam kepada 10 informan. Analisis memfokus kepada cabaran yang dihadapi oleh polis wanita menguatkuasa perintah kawalan pergerakan dalam tempoh pandemik Covid-19. Seramai sepuluh (10) orang informan telah terlibat secara langsung dengan kajian ini. Kesemua informan adalah wanita dalam lingkungan 38 hingga 48 tahun dan menetap di sekitar Kuala Lumpur dan Selangor. Mereka merupakan polis wanita yang bertugas di Bukit Aman dan mempunyai bilangan anak minimum dua orang yang masih kecil atau bersekolah dan rata-rata informan tidak mempunyai pembantu rumah. Mereka mengurus sendiri keluarga dan ada yang menghantar anak ke rumah jiran, dijaga oleh ahli keluarga yang tinggal bersama dan ada juga anak ditinggalkan bersendirian. Jadual 1, menunjukkan maklumat asas bagi sepuluh (10) informan yang telah ditemubual. Kesemua informan adalah wanita berkahwin dalam lingkungan 38 hingga 48 tahun. Informan menetap di sekitar Kuala Lumpur dan Selangor. Mereka memegang jawatan yang berbeza bermula daripada jawatan yang paling rendah (Koperal) hinggalah kepada jawatan yang tertinggi iaitu berpangkat ASP. Informan menggariskan beberapa konsep dan kefahaman tentang cabaran, termasuklah halangan, masalah atau keadaan yang menyekat kelancaran bertugas kawalan pergerakan. Rata-rata informan bersetuju bahawa perintah kawalan pergerakan tempoh pandemik Covid-19 adalah operasi yang tidak dijangka. Majoriti informan memaklumkan bahawa, 'arahan bertugas semasa perintah pergerakan yang dijalankan ini adalah operasi yang diluar jangkaan dan tidak pernah dilaksanakan dalam skala yang besar dan berlaku dalam keadaan yang tiba-tiba, pihak kami terutamanya menghadapi pelbagai masalah' (Informan P1). Kekangan dari aspek beban tugas berlebihan, pengurusan masa dan anak dan masalah kesejahteraan emosi adalah penyebab kepada pelbagai cabaran dan halangan sewaktu menjalankan tugas kawalan pergerakan. Berikutan perkara ini, hasil analisis temubual menemukan tiga tema utama cabaran pihak polis wanita dalam mendepani pandemik Covid-19 di Malaysia.

**Jadual 1: Latar Belakang Informan**

Informan	Umur	Pangkat	Tempoh Berkhidmat	Bilangan Anak	Kerjaya Pasangan
P1	40	ASP	20	5	Pegawai Polis
P2	47	Sarjan	25	5	Anggota Polis
P3	45	Koperal	19	3	Anggota Polis
P4	48	Sarjan Mejar	30	5	Anggota Polis
P5	38	Insp	13	2	Pegawai Tadbir
P6	41	Insp	13	3	Pegawai Polis
P7	43	ASP	17	3	Pegawai Polis
P8	39	Koperal	17	2	Bekerja sendiri
P9	39	ASP	20	4	Pegawai Polis
P10	43	ASP	19	6	Bekerja sendiri

Dapatan kualitatif yang diterima berdasarkan hasil temubual bersama polis wanita telah dianalisis dan diteroka bagi mendapatkan maklumat berkaitan dengan konflik yang dihadapi oleh mereka. Tema-tema utama yang berjaya diperolehi adalah (a) beban tugas berlebihan (b) pengurusan masa dan anak; dan (c) masalah kesejahteraan emosi. Tema-tema ini adalah saling berkaitan dan menjelaskan aspek kesejahteraan emosi polis wanita ini.

### **Beban Tugas Berlebihan**

*"...pada masa tu akak sebagai pemangku AOCS. Jadi beban kerja bertambah. Waktu tu memang terdedah dengan jangkitan sebab banyak berurusan dengan orang awam. Antara tugas dia, bagi kebenaran melepasi sempadan, SJR dan angkat mayat dengan pakai baju PPE. Kadang-kadang tak sempat balik rumah, anggota kita tepon. Nasib baik duduk berek. Anak-anak, jiran boleh tengokkan kalau ada apa-apa." (P4)*

*"Saya ingat lagi masa tu saya bertugas sebagai Insp Pentadbiran. Bila Kerajaan umum arahan PKP, cuti kami dibekukan dan kami diarahkan lapor serta-merta di formasi masing-masing. Saya kena tugas sebagai Pegawai Bertugas Menjaga Pusat Kuarantin. Ingatkan kerja kat opis tak buat dah. Rupanya dua-dua keja kena handle. Kerja opis jalan macam biasa. Tu yang jadi stress. Tu belum lagi masalah anak. Kita juga yang kena pikir. Nasib baik taska buka khas untuk parent yang frontliner. Walaupun dia charge mahal tapi takpe la. At least ada orang jaga kan anak kita.." (P6)*

*"..saya dah la Ketua Bahagian. Kerja jangan nak cakap la. Semua kelengkapan pembekalan kita yang urus. Kadang-kadang terpaksa turun tengok cukup ke tak keperluan anggota bawahan masa bertugas. Balik selalu lewat. Pernah saya kena covid tapi keja tetap buat. Kerja kena pikir anak pun kena pikir. Macam saya ni laki bini dua-dua polis. Anak nak letak mana? Terpaksa saya tinggalkan juga dorang kat rumah. Anak sulung masa tu umur 11 tahun. Dia la jaga adik-adiknya. Tawakal jer la.." (P1)*

*"Saya terlibat sebagai pegawai yang ditugaskan bersama KKM bagi memantau dan memastikan pesakit positif Covid-19 yang diarahkan kuarantin berada di rumah. Adakalanya orang atasan hanya memberi arahan dan mereka tidak terlibat secara langsung dalam berhadapan dengan orang awam. Yang hanya mereka tahu adalah tugas diselesaikan dengan baik. Saya ingat lagi semasa saya ditugaskan untuk menemubual seorang pesalah seksual dari Kanada yang di kuarantin di sebuah hotel di Kuala Lumpur, pada ketika itu covid-19 ini seperti perkara yang boleh mengancam nyawa. Arahan untuk menemubual dengan kadar segera oleh pegawai atasan. Saya bersama rakan setugas pergi ke hotel dan berpakaian lengkap PPE menemubual pesalah tersebut dan kemudian menyediakan laporan kepada pegawai atasan.." (P5)*

Tema yang muncul adalah cabaran dari aspek beban tugas yang berlebihan. Tema ini termasuk sub tema seperti beban tugas kerja dan beban tugas keluarga. Sesetengah informan menyatakan tanggungjawab mereka terhadap tugas hakiki di PDRM selain dari tugas mengawal pergerakan orang awam dan pemantauan pelaksanaan prosedur operasi standard semasa tempoh pandemik Covid-19. Dalam masa yang sama, tugas sebagai pengurus rumahtangga juga perlu diurus dengan baik. Lebih-lebih lagi hal penjagaan anak. Beban tugas yang sedia ada telah

ditambah dengan bebanan yang baru dan memerlukan kepada keseimbangan ‘kerja-keluarga’ (Nur Faezah Mustaphar, 2021; Wan Munira Wan Jaafar, 2022; Noor Rahamah Hj. Abu Bakar, 2012; Khatijah Othman, 2021). Hal ini menjadi cabaran dalam kehidupan berumah tangga. Menurut Noor Rahamah (2012) wanita bekerjaya menghadapi pelbagai masalah dalam menjalankan tugas di rumah dan juga di pejabat. Kesedaran suami juga amat diperlukan untuk membantu wanita menguruskan hal anak-anak .

### **Pengurusan Masa Dan Anak**

*“Masa untuk diri sendiri pun takde. Tidur tak cukup, makan pun kadang-kadang culas. Bila kat opis, pikir kerja. Balik rumah pikir anak pulak..” (P1)*

*“Suami pun sama-sama kerja polis, akak pun tak sempat nak tengok prestasi diorang, tapi yang akak nampak kalau kita terlalu sibuk sangat anak-anak memang terabai. Bila balik rumah memang tak rehat langsung. Masa ni je yang ada cek pelajaran anak.” (P4)*

*“Disebabkan takde masa, saya terpaksa bawa anak yang darjah 2 ke opis. Al maktumlah, saya kan bertugas jaga pusat kuarantin. Bila saya dikehendaki masuk opis, ni la masa saya untuk pastikan anak saya hadir kelas online. Sebab kalau dia kat umah pengasuh, memang dia takkan hadir kelas tu..” (P6)*

*“Hari-hari saya akan kol mak ayah saya kat kampung. Tanya khabar. Selalu ingatkan jaga diri, makan ubat, amalkan makanan yang sihat dan yang penting tak keluar rumah.hehe.. Walaupun dorang duk kajang jer tapi memang tak dapat melawat. Yela masa tu kan PKP. Kita pulak sibuk dengan tugas yang macam-macam.” (P1)*

*“Saya sendiri tak cukup rehat. Balik kerja terus masak, kemas rumah, uruskan anak-anak..Saya ada 4 orang anak. Dua dah sekolah. Yang darjah 5 dengan darjah 3. Memang tak sempat tengok dorang kelas online. Nak suruh nenek nyer bukakan link memang tak reti lah. Masa ni kan semua baru tuk kita semua. So terkial-kial lagi. Time kerja memang dorang tak masuk kelas. Masuk kelas time saya off jer..” (P9)*

Tema atau cabaran seterusnya adalah pengurusan masa dan anak. Kekangan dari segi pengurusan diri sendiri, pengurusan anak dan keluarga. Peruntukan masa amat berkait rapat dengan konflik peranan yang dihadapi oleh wanita masa kini. Krisis atau kekangan masa yang meruncing menyebabkan diri sendiri tidak terurus, anak-anak terabai, malah tiada masa bersama-sama keluarga. Kesibukan informan bekerja menyebabkan pendidikan anak-anaknya terabai. Prestasi anak-anaknya merosot kerana informan terlalu sibuk sehingga tiada masa untuk diluangkan bersama anak-anaknya. Ada juga informan terpaksa membawa anak ke pejabat semata-mata menguruskan kelas atas talian sekolah anaknya. Orang tua dikampung juga hanya sempat bertanya khabar melalui telefon.

### **Masalah Kesejahteraan Emosi**

*“Bila balik kerja risau sangat-sangat. Risau terbawa virus covid balik rumah. Kita dah la anak ramai. Kecik-kecik..hehe.. Sebelum masuk, saya tukar siap-siap baju dalam kereta. Masuk terus mandi. Kat rumah jangan cakup lah banyak stok ubat. Standby...” (P1)*

*“Tekanan itu biasa dalam kerja. Tambah pula waktu Covid. Kami diarah untuk kawal pergerakan orang awam. Orang awam ni degil. Benda ini buat kami lebih stress. Tapi kena pandai kawal emosi” (P2)*

*“Sekarang ni saya boleh control la dari segi emosi saya. Nasib baik suami jenis membantu. Ada-ada masa emosi saya tak boleh control sebab penat sangat, kalau ada masa-masa yang saya tak boleh handle saya akan maklumkan kat dia awal-awal. Mana boleh handle sorang-sorang. Boleh jadi gila saya rasa...” (P3)*

*“Sepanjang tempoh covid-19 secara tidak langsung berlaku juga konflik dalam diri kerana tugas perlu dilakukan. Adakalanya orang atasan hanya memberi arahan dan mereka tidak terlibat secara langsung dalam berhadapan dengan orang awam. Pada saya pegawai atasan ini hanya pandai memberi arahan tanpa memikirkan kesihatan orang di bawah nya. Suami pula sibuk dengan WFH. Anak-anak memang saya la kena pikir. Stress saya masa tu. Ingat dia keja kat rumah boleh jagakan anak-anak sekali..’.” (P5)*

*“Masa covid la masa yang paling worst saya pernah rasa. Masa ni saya rasa stress saya tahap dewa la. Boleh murung dibuatnya. Suami saya diberhentikan kerja. Jadi masalah kewangan semua saya kena tanggung. Duit sewa rumah, belanja dapur..Nasib baik duit kereta bank bagi tangguh dulu. Tapi saya bersyukur dapat bos yang memahami dan menjaga kebajikan anggotanya. Bos saya dan PERKEP bagi sumbangan sebagai membantu meringankan beban saya. Kalau tak, mungkin saya akan gila bila saya sorang-sorang kena tanggung masalah ni” (P8)*

*“Nak kata stress pasal kerja tak juga. Tapi stress sebab bos. Masa 18 mac saya ingat lagi, Kerajaan umum PKP. So kita semua diarahkan lapor serta merta. Masa tu saya sedang bercuti dikampung. Terpaksa balik KL bawa anak-anak sekali sebab tak tau sampai bila PKP ni. Masa tu anak saya kecil lagi yang bongsu dalam setahun. Masih menyusu lagi. Esok saya masuk office bawa semua anak-anak termasuk yang baby sebab takde orang jaga. Kan masa tu semua takut dengan covid. Orang tak berani amik risiko jaga anak orang. Bos saya tegur dan marah saya bawa anak kecil ke opis. Katanya saya sengaja mencari alasan tak nak datang opis dengan bawa anak ke sini. Puan rasa apa perasaan saya? Sedih saya bos boleh kata macam tu. Dia patut paham situasi yang macamni lebih-lebih lagi polis wanita memang ada masalah anak la. Haa tolong la selesaikan masalah ni kalau hebat sangat! Ni tak, kerja nak condemn je. Stress saya puan masa ni. Allah jer tau. Suami? Emm...Selama ni saya yang uruskan anak-anak sendiri. Dia mana nak kesah. Tu yang terpaksa heret anak-anak ke opis sekali”, (P7).*

*“Kadang-kadang kita kerja balik tak dapat nak peluk anak-anak. Kadang-kadang sampai nangis anak nak minta dukung. Sebab takut kita ada Covid. Tugas kita diluar untuk memantau. Makan minum dekat luar lebih baik. Kalau balik rumah terus mandi dan tidur”. (P4)*

Terkait dengan perkara ini, cabaran seterusnya yang dikenalpasti dalam kajian ini adalah masalah kesejahteraan emosi. Ini merujuk kepada komitmen polis wanita terhadap keluarga. Mereka terdedah kepada risiko tekanan dan masalah kawalan emosi. Sesetengah informan menyatakan kesukaran mengawal emosi terutamanya dalam situasi yang tegang. Informan turut



berkongsi bahawa situasi tegang ini termasuklah kerisauan dijangkiti Covid-19, dan kerisauan terhadap ahli keluarga. Rata-rata informan secara peribadi berkongsi bahawa tugas mendepani Covid-19 ini sangat memberi kesan kepada tempoh masa yang dihabiskan bersama ahli keluarga. Masa yang diperuntukkan untuk menjalankan tugas dan risiko dijangkiti wabak Covid-19 menyebabkan segelintir pegawai dan anggota tidak balik ke rumah dan terpaksa menjauhkan diri daripada ahli keluarga buat sementara waktu. Keadaan ini memberi kesan emosi dan mungkin menjejaskan hubungan dengan ahli keluarga. Segelintir informan turut memaklumkan masalah kepimpinan pegawai yang tidak membantu juga meningkatkan risiko tekanan, justeru memberi kesan kepada kesejahteraan emosi. Emosi yang tidak stabil bukan sahaja menyumbang kepada peningkatan masalah prestasi kerja dan motivasi dalam melaksanakan tugas, malah risiko kemurungan dan pelbagai masalah kesihatan mental lain. Namun, sokongan keluarga yang positif dapat mengekang kesan-kesan negatif tersebut, sekaligus meningkatkan kesejahteraan emosi di tempat kerja (Chan, Kalliath, Chan, & Kalliath, 2020). Segelintir anggota merasakan perkara ini sebagai cabaran yang berkemungkinan memberi kesan negatif dalam kehidupan mereka.

Walau bagaimanapun, rata-rata informan bersetuju komunikasi sangat penting dalam menjaga keutuhan kekeluargaan sepertimana di Jadual 5. Ini kerana dengan adanya komunikasi berkesan dapat membantu dalam menyelesaikan perselisihan faham, mencari penyelesaian bersama, dan mewujudkan suasana di mana konflik boleh diselesaikan secara aman. Komunikasi juga memainkan peranan penting dalam membina keterbukaan dalam keluarga. Keterbukaan adalah asas untuk hubungan yang sihat, dan komunikasi yang berkesan adalah kunci. Apabila ahli keluarga boleh bercakap tentang perasaan mereka tanpa rasa takut dihakimi atau diperkecilkan, mereka mungkin berasa lebih selesa dan berhubung antara satu sama lain (Dew & Dakin, 2011).

### **Komunikasi Sebagai Langkah Terbaik**

*“... bagi saya adalah moral support. Ini penting kerana kita bertugas di kawasan yang berisiko tinggi sedangkan kita sendiri ada keluarga kat rumah yang tunggu kepulangan kita dalam keadaan selamat setiap hari.” (P3)*

*“...Walau tengah bertugas, teringat keluarga di rumah. Mula-mula anak-anak tak paham. Tapi bila kita explain covid ni bahaya barulah mereka paham.” (P4)*

*“Komunikasi antara bos, suami, keluarga dan orang sekeliling sangat-sangat penting. Sebab apa? Sebab kita tak rasa kita sorang-sorang mengadap masalah. Orang lain akan paham dan bantu kita apa yang perlu”. (P8)*

*“Kita takde masalah kalau suruh kerja lebih masa atau apa-apa lah..Sebab kita paham ni arahan. So kita kerja ikut arahan tapi bos pun kena main peranan juga lah. Apa salahnya tanya dalam group kami ni ok ke tak, anak-anak sape jaga, kewangan ok ke tak? Jadi bila bos jaga kebajikan, kami akan kerja dengan lebih semangat lagi sebab kami tau kami tak berseorangan dan tak risau akan keluarga dan kesihatan sebab ada yang tolong jagakan..”. (P7)*

*“Suami work from home. Sepatutnya urusan anak tak jadi masalah. Sama-sama main peranan. Jangan lepaskan tanggungjawab kat kita sorang jer. Kita pun kerja jugak. Bos pun patut main peranan jaga kebajikan anak buah. Siapa yang sakit atau ada masalah kewangan cuba usaha bantu. Ni tak mengarah jer. Tanya khabar kami pun tak.” (P5)*

*“Suami kerja sendiri. So dia berniaga kecil-kecilan di rumah. Sibuk juga sebab dia kena pastikan jualan dia terjual. Jadi urusan anak dia yang handle. Kat situ saya dah senang sikit. Sebab kerja saya tak menentu. Kadang-kadang kena tugas jaga pusat kuarantin, buat agihan kelengkapan head to toe kat anggota barisan hadapan yang lain..kadang-kadang kerja opis. Dalam perkahwinan kena ada sifat toleransi dan bantu membantu. Kalau suami tak bantu saya pun tak tau saya jadi apa nanti hehehe..” (P10)*

## **Perbincangan**

Kajian ini menemukan tiga konflik utama yang dihadapi oleh golongan polis wanita dalam menjalankan tugas semasa tempoh covid-19. Tiga konflik tersebut adalah beban tugas berlebihan, pengurusan masa dan anak dan masalah kesejahteraan emosi. Justeru dalam artikel ini, penulis melihat cabaran yang dilalui oleh wanita yang bekerja sebagai penguatkuasa barisan hadapan dalam menguruskan rumahtangga sepanjang pandemik Covid-19 ini boleh dibahagikan kepada dua aspek iaitu cabaran daripada segi fizikal dan tekanan emosi. Cabaran-cabaran ini selari dengan dapatan kajian lepas.

### **Cabaran Dari Segi Fizikal**

Pandemik Covid-19 yang melanda telah memberi kesan daripada aspek fizikal kepada masyarakat termasuklah golongan wanita yang bekerja termasuklah polis wanita. Dalam situasi ini, mereka menghadapi pelbagai cabaran dan ujian. Oleh itu, pengkaji mendapati antara cabaran fizikal yang dihadapi oleh golongan ini dalam mengurus rumah tangga semasa pandemik adalah seperti berikut:

#### **(1) Beban Tugas Berlebihan**

Dalam konteks dapatan kajian ini, beban tugas boleh merujuk kepada peranan atau tugas polis yang pelbagai sewaktu tempoh pandemik. Dalam tempoh pandemik, disamping menjalankan tugas menguatkuasa perintah kawalan pergerakan, pegawai dan anggota polis terutamanya turut menjalankan tugas hakiki iaitu menangani jenayah dan mengawal keselamatan awam (Mohler et al., 2020; Walton & Falkner, 2020). Namun, polis wanita lebih berat memikul beban antara tugas sebagai penguatkuasa barisan hadapan dan tugas sebagai pengurus rumahtangga. Ini kerana, mereka perlu memainkan beberapa peranan samada di tempat kerja dan dirumah. Ketidakseimbangan antara keluarga dan kerjaya menjadi cabaran utama bagi setiap wanita yang bekerja. Dalam situasi pandemik yang mencabar ini, keseimbangan kerjaya dan kehidupan dirumah merupakan satu bebanan kepada sesiapa yang bekerja terutamanya wanita kerana wanita menghabiskan banyak masa menguruskan kerja rumah, tanggungjawab terhadap penjagaan anak-anak serta tuntutan kerja yang perlu dilaksanakan (Swarnalatha. V & Lalitha. P. 2020, & Power, 2020, & D. Del Boca et al., 2020).

Sememangnya wanita bekerja lebih-lebih lagi yang telah berumahtangga memikul tanggungjawab dan peranan yang besar sebagai seorang isteri, ibu dan juga pekerja. Menurut Noor Rahamah Abu Bakar (2012), bebanan tugas di tempat kerja yang perlu dipikul menyebabkan golongan wanita sering menghadapi masalah dalam melaksanakan tanggungjawab di rumah dengan sempurna. Selain itu, bebanan kerja yang terlalu banyak dan masa yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tugas tersebut sekaligus memberikan kesan negatif kepada institusi keluarga (Noor Asmah Zakaria, 2020).

## (2) Pengurusan Masa Dan Anak

Keadaan ini berlaku apabila urusan kerja menuntut polis wanita menumpukan sepenuh perhatian dan komitmen ditambah lagi dengan urusan rumahtangga sehinggakan ada antara mereka tiada masa untuk diri sendiri. Hal ini menyebabkan mereka kehilangan masa berkualiti untuk diri sendiri kerana setiap hari yang mereka lalui pasti berakhir dengan keletihan dan tekanan. Mereka terdedah kepada tekanan, keletihan, ketegangan di tempat kerja akan memberi kesan psikologi yang negatif apabila pulang ke rumah menyebabkan perhatian tidak dapat diberikan kepada keluarga. Ringkasnya, masa yang digunakan untuk melaksanakan satu peranan (kerja), tidak dapat digunakan untuk melaksanakan tugas dan peranan yang lain (keluarga) dan ini akan menyebabkan konflik kerja-keluarga berlaku (Normazaini Saleh, 2016).

Selain itu, kurang meluangkan masa bersama keluarga. Hal ini menjadi cabaran kepada polis wanita yang telah berumah tangga. Menurut informan, tidak dinafikan beban kerja sebagai polis semasa pandemik melibatkan suasana kerja yang tidak fleksibel dari segi waktu kerja, sering bekerja diluar kawasan menyukarkan urusan keluarga atau menguruskan anak yang masih kecil. Dapatan kajian ini disokong oleh Lantara (2015) dan Kementerian Kesihatan Malaysia (Kementerian Kesihatan Malaysia, 2016) bahawa wanita yang mempunyai jawatan akan mengalami keadaan stress yang tinggi, oleh kerana perlu menguruskan perihal di rumah dan kerjaya pada satu masa tertentu wanita ini memutuskan untuk mengelakkan kerja lebih masa dan ia memberi kesan kepada mutu kerja dan kesihatan wanita itu sendiri.

Sebelum PKP dilaksanakan, cabaran polis wanita dalam mendidik anak adalah lebih mudah kerana sebahagian tugasnya telah dipikul oleh pihak taska, pengasuh atau pun pembantu rumah. Sejurus PKP dilaksanakan, secara drastik cabaran tersebut digalas sepenuhnya oleh mereka (Masyitah Abdul Majid, 2020). Semua tanggungjawab dan tugas tidak lagi tertumpu kepada kerjaya semata-mata, namun penjagaan anak menjadi keutamaan. Malah, beban penjagaan anak-anak beralih ke atas bahu mereka. Mereka juga terpaksa memberi perhatian kepada anak-anak yang tidak dapat melalui sesi persekolahan secara normal disebabkan penutupan institusi pendidikan. Anak-anak ini terpaksa menjalani Pengajaran dan Pembelajaran di Rumah (PDPR). Mereka akan bertindak sebagai pengganti guru kepada anak-anak mereka (Jalani et al., 2022). Mereka juga kemudiannya dibebani dengan tugas untuk mengambil alih peranan sebagai seorang guru dan mengawasi pembelajaran di rumah anak-anak mereka dengan teliti untuk memastikan mereka memahami topik yang telah dipelajari (Jarnawi, 2020). Hal ini dapat dibuktikan melalui laporan International Labour Organization (ILO) (2020), keluarga yang mempunyai anak berusia 6 hingga 12 tahun, kebanyakannya yang bekerja dari rumah menghadapi krisis menguruskan persekolahan anak dalam masa yang sama memenuhi tuntutan kerjaya sebagai pekerja. Istilah multi-tasking dituntut bagi memastikan hal rumah tangga dan kerjaya berjalan dengan lancar. Kepelbagaian rutin yang berlaku turut sama menyumbang kepada ketidakpuasan hati, gangguan emosi dan juga akan mencetuskan tindakbalas yang negatif di dalam keluarga terutamanya. Walaupun mempunyai suami yang turut membantu, namun masih ada yang terpaksa mengurus sendirian kerana komitmen pasangan yang turut bekerja dari rumah atau menjadi barisan hadapan membendung Covid-19 (Munzilah Md. Rohani dlm. Nurul Husna Mahmud, 2020). Namun begitu, bagaimana pula bagi wanita yang masih terpaksa bekerja seperti biasa yang bukan bekerja dari rumah menghadapi situasi ini untuk meninggalkan anak-anak menguruskan makan pakai secara sendirian tanpa pemantauan dari ibubapa? Laporan daripada International Labour Organization (ILO) menunjukkan lebih daripada 70% golongan wanita di peringkat global adalah pekerja dalam sektor kesihatan termasuklah yang bekerja di institusi penjagaan. Mereka terdiri daripada barisan hadapan yang memerangi wabak Covid19. Sudah tentu golongan ini menghadapi bebanan yang berganda

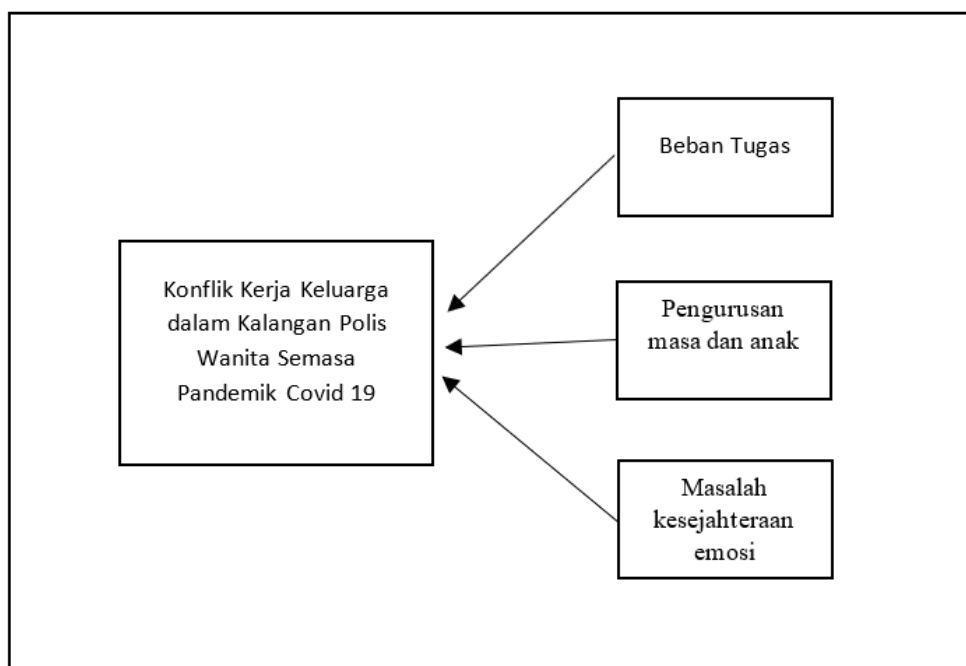
dengan masa bekerja ditempat kerja adalah lebih lama serta beban kerja semakin bertambah apabila tiba di rumah

### **Cabaran Dari Segi Kesejahteraan Emosi**

Berdasarkan situasi cabaran yang dihadapi oleh polis wanita yang mengurus rumahtangga semasa pandemik ini, ia memberi tekanan kepada golongan ini bahkan jika berlarutan tanpa kawalan dan sokongan ia akan membawa kepada pergolakan rumahtangga. Cabaran ini dilihat semakin berganda kerana untuk memenuhi tuntutan kerja dan tuntutan keluarga dalam waktu yang sama. Situasi dan keadaan yang dilalui ini boleh memberi tekanan serta mengganggu kesejahteraan mental dan emosi sebahagian daripada mereka. Walaupun dalam keadaan menghadapi krisis tekanan ini adalah normal bagi setiap individu yang melaluinya, namun ia tidak seharusnya boleh membawa kepada masalah kesihatan mental seperti kemurungan (depression), keresahan (anxiety), kecelaruan bipolar (bipolar disorder) dan skizofrenia (schizophrenia) (Eikhwan Ali & Mahirah A Rashid, 2020). Kajian-kajian lepas menunjukkan peningkatan stres dan emosi semakin meningkat semasa pandemik Covid-19. Ramai yang menghadapi tekanan, gangguan emosi serta kemurungan berikutan kes yang semakin meningkat disebabkan berlaku sekatan pergerakan yang terhad di kalangan masyarakat (Abdul Rashid Abdul Aziz et al., 2020, Limcaoco, 2020, Bohlken, Jens. et al., 2020). Sediri et al. (2020) dalam kajiannya pula menyatakan bahawa wanita turut menghadapi tekanan mental dan keganasan rumahtangga semasa pandemik. Manakala bagi wanita terutamanya yang bekerja sebagai barisan hadapan membendung wabak Covid-19 turut menghadapi tekanan daripada segi fizikal dan mental disebabkan bebanan kerja yang ditanggung serta pengurusan keluarga yang perlu diuruskan (Shaukat et al., 2020).

Apabila tekanan gagal dikawal dengan berkesan ianya boleh mengakibatkan kemurungan berlaku dalam diri seseorang (McEwen & Wingfield, 2003; McEwen & Lasley, 2009). Nor Haslina Hashim (2020) menjelaskan perasaan emosi yang sering terganggu akan menyebabkan tekanan psikologikal (psychological distress). Ianya akan mula mempengaruhi cara pemikiran, tingkah laku dan aktiviti harian seseorang individu. Tekanan psikologikal boleh mengakibatkan seseorang individu sentiasa mempunyai pandangan negatif terhadap diri sendiri, orang lain atau pun persekitaran mereka. Terdapat bukti kajian lepas yang menunjukkan tekanan kerja dapat memberi kesan kepada kesejahteraan hidup pegawai polis dan prestasi organisasi (Bakker & Heuven, 2006; Tang & Hammontree, 1992). Apatah lagi bagi golongan polis wanita dalam tempoh pandemik. Apabila berlakunya peningkatan risiko terhadap tekanan dan kemurungan boleh menyebabkan risiko yang tinggi terhadap masalah mental dan fizikal termasuk penyakit kardiovaskular iaitu penyakit jantung, tekanan darah tinggi, hypercholesterolemia, gangguan perut, kebimbangan, kemurungan dan gangguan tekanan posttraumatic (Buchanan et. al 2001; Franke et. al., 2002; Franke & Anderson, 1994; Gross et. al., 2006; Sheehan & Van Hasselt, 2003; Van Hasselt et. al., 2008; Violanti et. al., 1998). Kajian oleh Joseph et. al., (2009) pula mendapati berlakunya peningkatan tahap atherosclerosis (iaitu pengerasan pembuluh darah akibat mendapan lemak) yang berpotensi meningkatkan penyakit kardiovaskular di kalangan pegawai polis berbanding dengan orang awam. Menurut Stinchcomb (2004), tekanan dalam kalangan pegawai polis mempunyai hubungan dengan simptom fisiologikal (sakit kepala, sakit perut, sakit belakang, ulser dan serangan jantung). Hal ini kerana apabila seseorang pegawai polis mengalami situasi tertekan mereka sering mengabaikan gaya hidup sihat hingga menyebabkan berlakunya masalah kesihatan (Violanti et. al., 2013). Tambahan pula, depresi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi konflik kerja-keluarga berlaku (Mohammad Arif Johari, Sa'odah Ahmad & Zanariah Ismail, 2022). Skop kerja polis yang mencabar boleh menyebabkan tekanan kronik akibat risiko mengalami cedera parah, tuntutan masyarakat dan

faktor organisasi seperti waktu bekerja yang panjang, tekanan masa dan sumber yang terhad yang menyumbang kepada depresi (Collins dan Gibbs, 2003). Kajian-kajian lepas menunjukkan depresi merupakan satu penyakit mental yang dihadapi oleh anggota polis (Queiros et al, 2020; Purba & Demou, 2019; Magnavita et al. 2018; Wang, 2010). Masalah depresi ini boleh menjadi kronik dan membawa kesan buruk kepada keupayaan anggota polis untuk menjalankan komitmen di tempat kerja dan tanggungjawab terhadap keluarga. Kesan terakhir akibat daripada tekanan emosi dalam tempoh jangka masa yang panjang akan menyebabkan kesan kepada tahap motivasi dan menjejaskan prestasi kerja (Anshel, 2000). Tekanan emosi yang tinggi akan memberi kesan kepada tahap penurunan kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan pegawai polis (Anshel, 2000; Mohamad Sazif, 2011; Nel & Burgers, 1998; Nel, 1994; Rothmann & Strijdom, 2002). Malah kajian oleh Kohan & O'Connor's (2002) mendapati tekanan kerja mempunyai hubungan signifikan negative yang kuat dengan kepuasan kerja di kalangan pegawai polis di mana semakin tinggi tahap tekanan kerja maka semakin rendah tahap kepuasan kerja (Terry et. al., 1993; Landsbergis et. al., 1998; Fairbrother & Warn, 2003) dan tahap prestasi kerja (Yozgat et. al., 2013). Justeru, perubahan emosi dan tekanan yang dialami perlu diurus dengan baik. Untuk menghindari, wanita atau ibu atau polis wanita sendiri boleh meminta bantuan atau sokongan daripada pelbagai pihak seperti suami, anak-anak, ibubapa, majikan dan orang sekeliling.



**Rajah 2: Konflik kerja-keluarga dalam kalangan polis wanita semasa pandemik covid-**

**19**

Rajah 2 menunjukkan cabaran utama yang dihadapi oleh polis wanita semasa PKP pandemik Covid-19 yang boleh mempengaruhi kesejahteraan emosi. Diantara cabaran utama yang telah dibincangkan adalah beban tugas antara tugas kerja hakiki, tugas operasi pemantauan PKP dan tugas sebagai pengurus rumahtangga. Mereka yang diarahkan bekerja tanpa adanya pengasuh anak tambahan pula pusat asuhan tutup kerana pandemik, maka mereka terpaksa bekerja sambil memikirkan segala tugas mengasuh anak dan hal-hal rumahtangga yang lain. Selain dari itu, mereka juga perlu memantau hal-hal pembelajaran anak-anak melalui PdPR dan memastikan PdPR dapat berjalan mengikut jadual. Keadaan ini membuatkan golongan ini, menghadapi

tekanan, keletihan, kemurungan dan ‘burnout syndrome’ akibat dari kerja-kerja dan tanggungjawab yang berterusan. Perkara ini mungkin menjadi lebih kritikal sekiranya pasangan atau suami kehilangan pekerjaan dimana kehilangan sebahagian sumber pendapatan samada secara kekal atau sementara. Oleh itu, polis wanita sangat-sangat memerlukan sokongan sepenuhnya dalam mencapai kejayaan yang seimbang di dalam kerjaya dan rumahtangga. Harus diakui bahawa perkara yang menjadi dilema utama golongan ini adalah cabaran untuk mengimbangi antara urusan rumahtangga dan kerjaya. Kajian pemerksaan wanita juga harus terus dijalankan bagi mengenal pasti golongan ini masih belum pulih sepenuhnya akibat pandemik dan bagaimana cara terbaik membantu mereka memenuhi keperluan semasa demi kelangsungan hidup. Justeru itu, berdasarkan cabaran tersebut Teori Border dianggap sesuai digunakan dalam membincangkan keseimbangan kerja-keluarga kerana teori ini menerangkan bagaimana individu mengatur dan berunding antara domain kerja dan keluarga untuk mencapai keseimbangan. Beberapa usaha yang boleh dilakukan untuk mencapai keseimbangan kerja dan keluarga mengikut Teori Border adalah dengan mengawal selia penglibatan dalam kerja dan keluarga, serta berkomunikasi dengan suami dan pihak atasan tentang masalah di tempat kerja dan dalam keluarga. Komunikasi memainkan peranan yang sangat penting dalam memberi sokongan dan perhatian kepada golongan ini bagi memastikan kesejahteraan rumahtangga terjaga.

### **Limitasi Kajian**

Kajian ini mengenalpasti tiga cabaran utama polis wanita mendepani wabak Covid19. Kajian ini merupakan kajian pertama yang memfokus kepada konflik kerja-keluarga polis wanita sebagai barisan hadapan mengawal penularan pandemik Covid-19 di Malaysia. Maka, keaslian kajian ini adalah tiga cabaran utama yang dikenalpasti menerusi hasil analisis temubual mendalam. Walaubagaimanapun, kajian ini mempunyai limitasi. Pertama, limitasi kajian terkait dengan saiz sampel. Kajian telah menemubual 10 informan, termasuk pegawai dan anggota polis wanita. Jumlah sampel yang kecil ini kemungkinan menghadkan tema cabaran yang dikenalpasti menerusi kajian ini. Kajian akan datang perlu mempertimbang untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar. Kedua, limitasi kajian terkait dengan penerokaan cabaran isu kesihatan psikologi. Kesihatan psikologi memainkan peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan motivasi menjalankan tugas bagi individu. Kajian ini mengenalpasti isu emosi sebagai salah satu cabaran dalam kalangan pegawai dan anggota. Namun penerokaan isu tersebut tidak mendalam. Kajian akan datang disaran untuk memberi fokus kepada cabaran isu kesihatan psikologi pegawai dan anggota polis wanita. Ketiga, limitasi kajian terkait dengan lokasi kajian yang hanya tertumpu di kawasan Lembah Klang, justeru kajian akan datang perlu memperluas skop kajian ke negeri atau daerah lain yang turut terjejas akibat pandemik Covid-19. Kajian ini turut mencadangkan kepada penyelidikan akan datang untuk memberi fokus kepada topik-topik yang lebih spesifik seperti pengaruh pandemik terhadap keganasan dalam kalangan pegawai dan anggota polis wanita, masalah integriti pihak berkuasa tempoh pandemik dan cabaran melakukan siasatan dalam tempoh pandemik.

### **Kesimpulan**

Organisasi PDRM merupakan sebuah badan yang bertanggungjawab mempertahankan keamanan dan ketenteraman awam yang tidak terhad kepada ketenteraman yang berkaitan manusia malah bersangkutan dengan bencana alam (Salmah,2009). Menjalankan tugas kepolisan yang mencabar dan berisiko jelas memerlukan fokus dan komitmen yang tinggi. Cabaran berganda dihadapi oleh polis wanita yang telah berkahwin. Sebarang bentuk cabaran yang dihadapi boleh menjadi punca masalah kesejahteraan emosi dan jika gagal ditangani akan memberi kesan kepada kesejahteraan psikologi, fizikal dan prestasi kerja. Penurunan prestasi

kerja akan memberi kesan negatif kepada keselamatan ahli masyarakat dan negara secara keseluruhannya. Dapat dirumuskan bahawa tahap kesihatan mental anggota polis khususnya polis wanita merupakan faktor penting bagi meningkatkan keupayaan mereka berbakti kepada negara dalam memerangi jenayah. Oleh itu, polis wanita perlu bijak menguruskan sebaiknya antara kerjaya dan keluarga kerana kajian telah membuktikan konflik kerja-keluarga adalah faktor yang paling mempengaruhi kesejahteraan emosi golongan ini. Hal ini turut ditegaskan juga oleh Xiao et al., (2014) yang menyatakan bahawa konflik kerja-keluarga adalah faktor yang berpotensi mempunyai kesan negatif terhadap kesejahteraan mental individu. Disamping itu, golongan ini memerlukan sokongan sepenuhnya dalam mencapai kejayaan yang seimbang di dalam kerjaya dan rumahtangga. Harus diakui bahawa perkara yang menjadi dilema utama kaum ini adalah cabaran untuk mengimbangi antara urusan rumahtangga dan kerjaya. Kajian pemerksaan wanita terutama wanita yang bertugas sebagai agensi penguatkuasa barisan hadapan juga harus terus dijalankan bagi mengenal pasti golongan wanita masih belum pulih sepenuhnya akibat pandemik dan bagaimana cara terbaik membantu mereka memenuhi keperluan semasa demi kelangsungan hidup.

### Rujukan

- Abdullah, N. A. C. (2016). Konflik kerja-keluarga dalam kalangan pensyarah: satu tinjauan. Abdullah, N. A. C. (2016). Konflik kerja-keluarga dalam kalangan pensyarah: satu tinjauan. *Sains Humanika*, 8(4-2).
- Ahmad, A. (2005). Konflik keluarga yang bekerja di kalangan pasangan yang berpendapatan dua: Perbandingan mengikut jantina dan profesion. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 19,1-12
- Apperson et al. (2002). "Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict". *American Journal of Undergraduate Research*. Vol.1. No.3.
- Apter, J. (2020). *Headline statistics from PFEW's Demand, Capacity and Welfare Survey, Police Oracle*, [https://www.policeoracle.com/news/uniformed\\_operations/2020/Dec/01/thirdof-officers-left-without-access-to-adequate-ppe-survey-finds\\_106313.html](https://www.policeoracle.com/news/uniformed_operations/2020/Dec/01/thirdof-officers-left-without-access-to-adequate-ppe-survey-finds_106313.html) (accessed 2 December 2020)
- Arri Handayani. 2013. Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada* Volume 21, No. 2, Desember 2013: 90 – 101 ISSN: 0854-7108
- Atalan, A. (2020). Is the lockdown important to prevent the COVID-19 pandemic? Effects on psychology, environment and economy-perspective. *Annals of Medicine and Surgery*, 56, 38-42.
- Baker, R., & Ibrahim, H. I. (2014). Tekanan kerja dalam organisasi kepolisan: Tinjauan dalam perspektif kecerdasan emosi. *Jurnal Kemanusiaan*, 12(2).
- Bernama. (7 November 2020). Covid-19: Peranan ahli keluarga penting lindungi famili,komuniti.<https://www.sinarharian.com.my/article/108949/BERITA/Nasional/Covid-19-Peranan-ahli-keluarga-penting-lindungi-familikomuniti>
- Bushrah Basiron (2022). *Wanita Bekerjaya Dan Pengurusan Keluarga Yang Efektif*. Vol. 2 (2), pp. 53-74 | DISEMBER 2022 ISSN: 2811-4310 | E-ISSN: 2785-8898 [www.e-jurnal.yadim.com.my](http://www.e-jurnal.yadim.com.my)
- Cheong Chong Chan, Ahmad Rizal Mazlan, Nor Pujawati Md Said & Ruzita Azmi. (2022). Kesan Pandemik COVID-19 Ke Atas Kesejahteraan Sosial Penduduk PPR Di Kuala Lumpur. *eBangi Journal of Social Sciences and Humanities* Volume 20, Issue 2, DOI: <https://doi.org/10.17576/ebangi.2023.2002.03>

- Farah Fazlinda Mohamad. 2022. Impak Perintah Kawalan Pergerakan (Pkp) Terhadap Kesihatan Mental Wanita: Satu Tinjauan Awal Di Kalangan Wanita Di Selangor. *eBangi Journal of Social Sciences and Humanities* Vol. 19. No.1 (2022). 81-93. ISSN: 1823-884x
- Farajzadeh MA, Zijoud SR, Farnoosh G (2020) Role of military and police forces in crisis management due to COVID-19 outbreak in Iran and the world. *J Pol Med* 9(2):63–70
- Farrah Nadia Binti Baharuddin. 2021. Pengurusan Masa Wanita Bekerjaya Dan Keluarga Semasa Pandemik Covid 19: Yang Mana Perlu Di Utamakan? Edisi 2021 Fakulti Pengurusan Dan Perniagaan Uitm Cawangan Negeri Sembilan Kampus Rembau
- Ford, M.T, Heinen, B.A., & Langkamer, K.L. (2007) Work and family satisfaction an conflict: A metanalysis of cross-ranah relations. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 57-80
- Frenkel M. O., Giessing L., Egger-Lampl S. et al. (2021). ‘The Impact of the COVID-19 Pandemic on European Police Officers: Stress, Demands, and Coping Resources’. *Journal of Criminal Justice*
- Frone, M.R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.
- Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88
- Houdmont, J. dan Elliott-Davies, M. (2016). Police Federation of England and Wales 2016 Officer Demand, Capacity and Welfare Survey: Initial Report - Descriptive Results. <https://www.polfed.org/media/14061/welfare-survey-2016-pfew-descriptive-results-reportv30.pdf> (accessed 20 November 2020).
- Izwan Yusuf & Haryati Hasan. (2021). Peranan Pasukan Polis Wanita. *Proceeding The 1st International Conference on Social Studies and Citizenship (ICSSC) 27-28 November 2021*
- Jalihah Md. Shah. (2010). Triple Role: Suatu Penyingkapan Peranan dan Kerja Wanita. *SOSIOHUMANIKA*, 3(1) 2010
- Jenny Fleming & Jennifer Brown. 2021. Policewomen’s Experiences of Working during Lockdown: Results of a Survey with Officers from England and Wales. *Policing*, Volume 00, Number 0, pp. 1–16 doi:10.1093/police/paab027
- Khatijah Othman. 2021. Cabaran Dan Impak Pandemik Covid-19 Terhadap Institusi Kekeluargaan Di Malaysia. *International Journal for Studies on Children, Women, Elderly and Disabled*, Vol. 14, (Dec) ISSN 0128-309X
- Khairulnazrin Nasir, Rahim Kamarul Zaman, Muhammad Adam Abd. Azid & Abdul Azib Hussain. 2021. Etika Kerja Wanita dalam Mendepani Cabaran di Era Pandemik: Adaptasi Kisah Dua Orang Gadis Madyan. *Islammiyat* 44(2) 2022:53 – 63
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998) Ante-cedents dan hasil konflik kerja-keluarga di kalangan wanita dan lelaki yang bekerja di Finland *Human Relations*, 51(2), 157-162
- Lambert, E. G., Qureshi, H., & Frank, J. (2016). Spilling over: An exploratory study of the correlates of strain-based work-family conflict among police officers in India. *International Journal of Police Science & Management*, 18(2), 87-103.
- Lieberman, AM, Terbaik, SR, Metzler, TJ, et al. (2002), ‘Routine Occupational Stress and Psychological Distress in Police’. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management* 25(2): 421–441.
- Mahazril ‘Aini Yaacob. *Kerjaya vs Keluarga: Dilema dan Cabaran Wanita Bekerjaya di Era Pandemik Covid 19*. Fakulti Sains Pentadbiran dan Pengajian Polisi, UITM Kampus Seremban
- Martins LL, Eddleston KA & Veiga JF (2002) Moderator hubungan antara konflik kerjakeluarga dan kepuasan kerjaya, *Akademi Pengurusan Jurnal*, 45, 399-409.



- Mohammad Arif Johari, Sa'odah Ahmad & Zanariah Ismail. 2022. Konflik Kerja-Keluarga, Sokongan Sosial Keluarga Dengan Depresi Dalam Kalangan Anggota Polis Di Jabatan Siasatan Jenayah Di Selangor. *Jurnal Dunia Pengurusan* e-ISSN: 2682-8251 | Vol. 4, No. 1, 97-110, 2022 <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/jdpg>
- Mohamed Sazif Mohamed Subri. 2011. The Stress Effect Towards PDRM Personnel: A Case Study on Health Problems and Job Satisfaction in Kedah. Masters Diss., Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah.
- Mohd Noor Azam Mohd Mustafa, Zurinah Tahir & Azmi Aziz. 2023. Faktor Keberkesanan Bekerja dari Rumah semasa Pandemik Covid-19 atas Pegawai Tadbir & Diplomatik (PTD) di Jabatan Perkhidmatan Awam. Volume 20, Issue 4, DOI: <https://doi.org/10.17576/ebangi.2023.2004.27>
- Mohd Shahril bin Sulaiman @ Jasni. 2021. Tesis Konflik Kerja Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Dalam Kalangan Anggota PDRM Ibu Pejabat Polis Kontinjen Sabah (IPK Sabah).
- Muhammad Hamdi, Muhammad Noor; Jasmi, Kamarul Azmi. (2022). Wanita Dan Kerjaya. Seminar Falsafah Sains dan Ketamadunan (SFST), 4(1) 2022, p. 343-350. Tema "Nilai dalam Falsafah Sains dan Tamadun." Bertempat: Webinar: <https://utm.webex.com/meet/amdean>, 11 Januari 2022, anjuran Akademi Tamadun Islam (ATI), Fakulti Sains Sosial dan Ketamadunan (FSSK), Universiti Teknologi Malaysia (UTM). eISSN: 2805 556X.
- Muhammad Izzat Ebrahim, Siti Marziah Zakaria & Hawa Rahmat. 2021. Wanita Dwi-Peranan Di Selangor: Konflik Peranan Dan Kesan Ke Atas Kesejahteraan Emosi. Volume:6 Issues: 36 [May, 2021] pp. 301 - 313] *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)* eISSN: 0128-1755
- Muhammad Shakil Ahmad, Zainab Fakhir & Jalil Ahmed. (2011). Working women work-life conflict. *Business Strategy Series*, 12(6), 289-30.
- Muniya Alteza & Lina Nur Hidayati. 2018. Konflik Kerja-Keluarga Dalam Wanita Bekerja: Kajian Mengenai Punca, Impak Dan Strategi Menangani
- Musida, N. and Sombuling, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kepuasan Hidup Dalam Kalangan Ibu Bapa Bekerja, *Jurnal Psikologi Malaysia*, 31(3).
- Najwa Alyaa Abd. Wakil & Siti Salwani Abdullah. 2021. Covid-19: Realiti Pelbagai Peranan Wanita Untuk Mengimbangi Kehidupan-Kerjaya. *Paradigma Sosial 2021*
- Nang Naemah Nik Dahalan, Izzah Nur Aida Zur Raffar, Mariam Farhana Md Nasir, Hamidah Jalani, Nor Adina Abdul Kadir & Sarah Dina Mohd Adnan. 2023. Impak Pandemik Covid-19 Kepada Golongan Wanita Bekerjaya: Satu Sorotan Ringkas. *Advance International Journal Of Business, Entrepreneurship And Smes (AIJBES)* Volume 5 Issue 17 (September 2023) PP. 01-09 DOI 10.35631/AIJBES.517001
- Nazirah Hassan, Syahrezahelmy Mohd Razali & Mohd Suhaimi Mohamad. 2021. Cabaran Polis Dan Tentera Mendepani Pandemik Covid19, *Ebangi Jurnal of Social Sciences and Humanities* Vol. 18. No.3 (2021). 241-252. ISSN: 1823-884x
- Noorazwana Musida & Agnis Sombuling. 2017. Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kepuasan Hidup Dalam Kalangan Ibu Bapa Bekerja (Influence Of Work-Family Conflict Towards Life Satisfaction Among Working Parents). *Jurnal Psikologi Malaysia* 31 (3) (2017): 19-30 ISSN-2289-8174
- Noor Rahamah Hj. Abu Bakar. (2012). Wanita bekerja dan pengurusan keluarga. *GEOGRAFIA OnlineTM Malaysia Journal of Society and Space* 8 issue 7 (155 – 162) © 2012, ISSN 2180-2491
- Nor Asmah binti Zakaria. (2020). Realiti Dan Cabaran Wanita Bekerjaya. *Perspektif*, 21/2020. Terengganu Strategic & Integrity Institute (TSIS)

- Nor A'tikah Mat Ali, Mohd Azrin Mohd Nasir, Farah Nadia Mohd Faudzi, Suzila Ismail & Norzaliza Alis. 2023. Kesehatan Mental dan Tingkahlaku Kewarganegaraan Organisasi (TKO) dalam Kalangan Anggota Polis Semasa Pandemik Covid-19. *Jurnal Psikologi Malaysia* 37(1) (2023): 53-65 ISSN-2289-8174
- Nor Azimah Chew Abdullah (2016). *Konflik Kerja-Keluarga Dalam Kalangan Pensyarah: Satu Tinjauan*. Fakulti Pengurusan Perniagaan, Universiti Utara Malaysia, 06010, Sintok, Kedah, Malaysia
- Nor Haslina Hashim. (27 Januari 2020). Tekanan psikologikal sewaktu COVID19: Emosi, usaha membendung dan konsep tawakal. <https://news.uthm.edu.my/ms/2020/06/tekanan-psikologikal-sewaktucovid-19-emosi-usaha-membendung-dan-konsep-tawakal/>
- Norizzati binti Mohd Jailan. 2020. Gaya Kepimpinan dan Cabaran Pegawai Polis Wanita
- Normazaini Saleh. (2016). Peranan Komunikasi Dalam Mengurangkan Konflik KerjaKeluarga: Tinjauan Ke Atas Jururawat Di Selangor. *Journal of Management & Muamalah*, Vol. 6, No. 2, 2016 eISSN 2180-1681
- Norliza Mohammad Basiron, Mimi Hanida Abdul Mutalib & Zanisah Man. (2023). Cabaran Pentadbiran Pengerusi JPCKOA Wanita Orang Asli Mendepani Pandemik COVID-19 di Malaysia. *eBangi Journal Of Social Sciences and Humanities* Volume 20, Issue 4, DOI: <https://doi.org/10.17576/ebangi.2023.2004.18>
- Nur Faezah Musthapar. 2021. Peranan Wanita Dalam Pembangunan Institusi Keluarga: Cabaran Pandemik Covid 19, *Jurnal 'Ulwan Special Issue II: Wanita dan Kesejahteraan Ummah* Jilid 6 (Bil.2) 2021: 61-73
- Nur Hasanah Ishar, Ku Putri Liliana Ku Abd Halim. 2021. Cabaran Wanita Bekerjaya Dalam Mengurus Rumahtangga Di Era Pandemik Covid-19. Vol. 1 (2) | *DISEMBER 2021*: 91-104 ISSN: 2811-4310 | E-ISSN: 2785-8898 [www.e-jurnal.yadim.com.my](http://www.e-jurnal.yadim.com.my)
- Price Waterhouse Cooper. 2017. *Employee Financial Wellness Survey 2017*. Retrieved 1 Januari 2018 from <https://www.pwc.com/us/en/industries/privatecompanyservices/library/financial-well-being-retirement-survey.html>.
- Rahman, U. (2013). Efikasi diri, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior pada guru man di Sulawesi. *Jurnal Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Alauddin Makassar*, 16(1), 1–15.
- Rogis Baker & Hazril Izwar Ibrahim. Tekanan Kerja Dalam Organisasi Kepolisian: Tinjauan Dalam Perspektif Kecerdasan Emosi. *Jurnal Kemanusiaan Bil. 23* ISSN : 1675-1930 Universiti Teknologi Malaysia
- Salmah Othman, 2009. Kecerdasan emosi dan tekanan kerja serta hubungannya dengan komitmenkerja dalam kalangan anggota Polis Diraja Malaysia. Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah, Malaysia.
- Schieman, S., Whitestone, Y.K., & Van Gundy, K. (2006). The nature of work and the stress of higher status. *Journal of Health and Social Behavior* 47, 242-257.
- Shazia Manzoor & Shamikhah Hamid. 2023. Women Police and COVID-19 Pandemic in Kashmir. *Journal of Police and Criminal Psychology* <https://doi.org/10.1007/s11896-023-09583-5>
- Siti Aisyah, P. & Siti Khadijah, Z. B. (2012). Konflik Kerja-keluarga, Kesehatan Mental dan Kecenderungan Tukar Ganti dalam Kalangan Guru. *Jurnal Teknologi*, 59: 51–56.
- Siti Hajar Ibrahim & Zaimah, R. 2021. Konflik kerja-keluarga dalam kalangan penjawat awam wanita, *GEOGRAFIA OnlineTM Malaysian Journal of Society and Space* 17 issue 1 (140-154) © 2021, e-ISSN 2682-7727 <https://doi.org/10.17576/geo-2021-1701-11>

- Siti Hasimah Binti Bakeri. 2011. Cabaran Wanita Bekerjaya Dalam Menguruskan Rumahtangga: Satu Kajian Dalam Kalangan Staf Fakulti Pendidikan UTM, Universiti Teknologi Malaysia
- Teresa Ciabattari. (2005). Single mothers, social capital, and work-family conflict. (Tesis Dr. Falsafah). State University, California
- Venugopal Navaretnam. 2011. The influence of leadership styles/behavior and competencies towards the job satisfaction of employees in the Royal Malaysia Police. Master's Diss., Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah, Malaysia.
- Verma, B. K., Verma, M., Verma, V. K., Abdullah, R. B., Nath, D. C., Khan, H. T., ... & Verma, V. (2020). Global lockdown: An effective safeguard in responding to the threat of COVID-19. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 26, 1592-1598.
- World Health Organization. (2021). *World Health Statistics*.
- Zahanim Ahmad, Abdul Razaq Ahmad & Mohd Mahzan Awang. (2019). Kajian Kolerasi Kesejahteraan Emosi Pelajar Cemerlang: Signifikasi Positif Aktiviti Senggang. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah Vol 6 Bil 1* (2019)