

Anjakan cara kerja selaras normal baharu WFH

Mohd Raizalhilmy Mohd Rais



Pengurus Pusat Jaringan Industri dan Masyarakat, Universiti Malaysia Pahang (UMP)

Ungkapan "Apa-klahar semua?" sentiasa menjadi ungkapan awal Tan Sri Muhyiddin Yaasin sebelum memulakan Perutusan Khas Perdana Menteri sepanjang tempoh Perintah Kawalan Pergerakan (PKP).

Nada seperti seorang bapa yang sedang memberi nasihat amat disenangi rakyat sehingga merasakan diri selamat walaupun negara dilanda musibah.

Bercakap soal musibah, COVID-19 memaksa kita menjalani kehidupan dengan normal baharu. Ia termasuk perubahan cara bekerja. Lantas, organisasi dan warganya memerlukan peruba-

han untuk terus membangun dan berkembang.

Pada awal tempoh PKP, Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) mengarahkan pegawai awam bekerja dari rumah atau 'WFH', namun ketua jabatan boleh menentukan perkhidmatan penting di kementerian atau jabatan masing-masing serta mengarahkan pegawai terbabit hadir bertugas di pejabat dengan jumlah minimum.

WFH diistilahkan sebagai satu perubahan besar dalam pemikiran dan tindakan manusia hari ini, tercetus seiring perkembangan Revolusi Perindustrian 4.0 di mana teknologi digunakan sebaik mungkin dalam berkomunikasi.

Namun ia masih baharu di Malaysia kerana terikat perintah am dan arahan pentadbiran.

Pakar psikologi sosial, Kurt Lewin, membangunkan satu model asas untuk melakukan perubahan kerja secara terancang. Beliau melihat gelagat dalam organisasi adalah hasil dua bentuk tekanan iaitu mempertahankan 'status quo' dan untuk melakukan pe-

rubahan.

Beliau membangunkan model perubahan membabitkan tiga langkah. Pertama - melepaskan - di mana proses ini memastikan pekerja bersedia berubah. Kedua - mengubah - melihat kepada pelaksanaan perubahan organisasi ke arah lebih baik. Akhir sekali - menyegarkan semula - untuk memastikan pekerja bersedia untuk berubah.

Bekerja dari rumah misalnya menjadikan pekerja lebih proaktif dalam satu-satu tindakan kerana

“Setiap pekerja perlu diberi peluang dan ruang masa lebih fleksibel agar dapat menyeimbangkan antara komitmen kerja dan keluarga.”

ruang waktu diberikan bagi menyusun kerja termasuk melaksana mesyuarat secara dalam talian, menyediakan laporan dan kertas kerja dan sebagainya.

Malah pendekatan ini membuka ruang pekerja bekerja 24 jam sehari kerana boleh berinteraksi dengan apa-apa keperluan organisasi pada bila-bila masa diperlukan. Namun, persediaan dari segi mental, keupayaan dan sumber menjadi daya penentu dalam mempermudah pelaksanaan kerja di rumah.

Penjimatan ruang dan tenaga di pusat operasi atau pejabat juga antara kesan langsung yang menyumbang penjimatan kos operasi yang amat besar. Penggunaan media sosial atau medium dalam talian seperti e-conference, e-meeting antara langkah dalam penjimatan operasi pentadbiran.

Mengambil contoh syarikat konsultansi perhubungan awam di Kanada, pekerja hanya bekerja dari rumah dan berkonsultansi dengan pelanggan juga dari rumah. Ini dilihat positif kerana bu-

kan sahaja memudahkan perhubungan, tetapi juga memastikan keselamatan pekerja.

Harvard Business School menggariskan lima peraturan bekerja dari rumah. Antara yang dinyatakan adalah fokus kepada hasil kerja berbanding aktiviti dalam menghasilkan kerja itu.

Ia akan mewujudkan kepercayaan antara majikan dan pekerja. Selagi itu, produktiviti kerja harus diukur dalam jangka waktu yang panjang seterusnya menyokong suasana kebiasaan baharu.

Aspek kesejahteraan dan kebajikan keluarga dan rakan juga perlu diheri tumpuan dalam menangani krisis ini secara bersama. Setiap pekerja perlu diberi peluang dan ruang masa lebih fleksibel agar dapat menyeimbangkan antara komitmen kerja dan keluarga.

Namun, ia perlu selari kehabludahan agar wujud masa rehat mencukupi di samping mengubah suai kehidupan profesional baharu melalui terma baharu WFH.