

## Boleh percaya ke?



GAMBAR HIASAN

***Dr Hadijah Ahmad***  
***Penulis Pensyarah Kanan Pusat Sains Kemanusiaan Universiti Malaysia Pahang***

Dahulu, bekerja dari rumah dilihat sesuatu yang luar dari norma kebiasaan.

Ia tidak popular di negara Asia kerana kita mengamalkan budaya kerja yang formal berbanding di barat yang lebih kasual.

Teringat sewaktu bekerja di sebuah syarikat multinasional di ibu negara suatu ketika dahulu. Suasana dan budaya kerja yang asing di mana rakan-rakan sekerja datang dari pelbagai budaya, pelbagai negara dari seluruh dunia.

Si Edward orang Caucasus, Adrie orang Danish, Sangeetha orang India dan macam-macam lagi bangsa dan negara.

Menariknya, waktu bekerja sangat fleksibel, tidak kisah masuk dan keluar kerja jam berapa, asalkan produktiviti pada hari itu tercapai.

Jika mahu bekerja dari rumah, isi sahaja borang yang disediakan dan dipersilakan bekerja mengikut syarat ditetapkan.

Pada 2020, kebanyakan negara melaksanakan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) kerana isu pandemik yang melarat sehingga sekarang. Pintu sempadan ditutup dan banyak kapal terbang tidak lagi berada di awan.

Buat pertama kali, kita tidak dapat lagi menjangka apa bakal berlaku pada masa hadapan.

Senario ini bukanlah seperti kegawatan ekonomi pada 1997 dan 1998, tidak juga seperti peristiwa 9/11 yang menggemparkan seluruh dunia.

Ini adalah situasi luar biasa yang tidak terjangka. Situasi yang berlaku menyebabkan banyak operasi organisasi tergendala.

Majikan mula terbuka untuk menyediakan opsyen bekerja dari rumah. Seiring dengan dunia digitalisasi, pelbagai aktiviti pengoperasian organisasi telah dimudahkan dengan teknologi.

Generasi *Baby Boomers* hingga generasi *Zoomers* semuanya mampu beradaptasi dengan ICT dan penggunaan teknologi.

Memahami pengoperasian secara norma baharu, kebanyakan perkhidmatan disampaikan dalam bentuk virtual.

Ruang siber dioptimumkan dan kerja tidak mustahil dilaksanakan dalam waktu 24 jam seminggu. Terma bekerja dari rumah (BDR) atau *work from home* (WFH) semakin popular lewat hari ini.

Bekerja dari rumah dikatakan banyak memberi kebaikan kepada majikan dan juga pekerja antaranya pengurangan perbelanjaan organisasi, memberi keseimbangan bekerja dengan kehidupan, mengurangkan ketidakhadiran dan menjimatkan masa majikan dan pekerja dalam pergerakan pergi ke pejabat.

Banyak kajian yang mengatakan bekerja dari rumah mampu meningkatkan produktiviti pekerja. Faktor penjanaan produktiviti dikaitkan dengan dedikasi pekerja, kepuasan bekerja dan konsentrasi dalam tugas.

Manakala, bagi isu ketidakhadiran, BDR dikatakan mampu meringankan kesulitan pekerja terutama dalam menghadapi masalah keluarga dan ketidaktentuan cuaca. Paling utama, opsyen BDR dilaksanakan pada masa kini adalah bagi mengelakkan wabak Covid-19 yang mudah disebarkan dan tinggi jangkitan.

Sejak BDR diperkenalkan, ramai yang lebih suka memilih kaedah bekerja ini. Tidak kurang juga yang lebih suka kekal di pejabat kerana merasakan BDR tidak menjadikan mereka produktif.

BDR dikatakan memberi faedah melalui jadual kerja yang fleksibel. Pekerja mempunyai autonomi untuk merancang rutin harian yang disesuaikan dengan keperluan keluarga dan kehidupan seharian. Fleksibiliti di dalam BDR adakala dilaksanakan bermula awal pagi dan berakhir lewat malam atau bermula lewat malam dan berakhir pagi bergantung kepada kehendak organisasi.

Pekerja tidak perlu memohon cuti bagi urusan yang remeh, sekali gus dapat menjimatkan pengambilan cuti rehat.

Waktu bekerja yang formal memerlukan pekerja bergerak dari rumah ke pejabat yang mana mereka terpaksa berhadapan dengan kesesakan lalu lintas.

Melalui BDR, pekerja tidak perlu berhadapan dengan situasi ini seterusnya mengurangkan risiko stres, hipertensi, kepenatan dan keletihan.

Disebabkan oleh pandemik yang berlaku, organisasi tiada pilihan untuk tidak melaksanakan BDR walaupun pada awalnya mereka agak skeptikal dan teragak-agak.

Metod bekerja ini dikatakan mempunyai kelemahan tersendiri. Antaranya adalah majikan merasakan mereka kehilangan kuasa untuk mengawal pergerakan pekerja.

BDR menyebabkan mereka berkeyakinan rendah untuk menguruskan pekerja dari jauh. Akses terhad terhadap pekerja apabila melibatkan komunikasi dua hala menjadi sebab BDR kurang digemari oleh majikan.

Limitasi ke atas komunikasi menyebabkan hubungan majikan dan pekerja mudah dicalari konflik.

Kualiti kerja dan juga produktiviti merupakan perkara yang didebatkan oleh majikan.

Berada jauh dari pejabat mengakibatkan pekerja hilang identiti kerana budaya pejabat tidak dirasai dan juga ketiadaan semangat berpasukan.

Gangguan persekitaran dari rumah juga dikatakan merencatkan prestasi bekerja. Majikan juga takut-takut sekiranya pekerja mendahulukan kepentingan personal berbanding tugas hakiki.

Tular dengan ucapan Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam (KPPA) baru-baru ini bahawa segelintir penjawat awam dilihat bersenang-lenang dan bersantai di pasar raya.

Persoalannya, sejauh manakah mereka yang BDR ini menggunakan kesempatan untuk kepentingan peribadi?

Soal amanah dan integriti mendasari kepercayaan majikan terhadap pekerja sejak sekian lama.

Kajian daripada Harrington dan Rupell mendapati majikan yang tidak dapat mengurus pekerjaanya secara terus mempunyai masalah berkaitan kepercayaan.

Seiring dengan pelaksanaan BDR, mentaliti kalangan majikan sepatutnya sudah dicanai untuk beradaptasi dengan keperluan masa kini.

Majikan dan pekerja perlu bersama-sama memahami konteks BDR secara mendalam. Kepercayaan diberi majikan, kejujuran diberi pekerja, baharulah BDR menjadi mekanisme pengoperasian organisasi yang fleksibel.

***Artikel ini disiarkan pada : Isnin, 15 Februari 2021 @ 6:00 AM***