

CABARAN NORMA BAHARU BAGI MAJIKAN DAN PEKERJA

Perintah Kawalan Pergerakan dilaksana bagi mengekang penularan wabak COVID-19 yang melanda negara dan dunia. Malaysia sudah melalui beberapa fasa Perintah Kawalan Pergerakan iaitu Perintah Kawalan Pergerakan peringkat awal, Perintah Kawalan Pergerakan Bersyarat (PKPB) dan Perintah Kawalan Pergerakan Pemulihan (PKPP). Kini, Malaysia berada dalam fasa Pelan Pemulihan Negara (PPN). Pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan dan Pelan Pemulihan Negara ini memberi impak mendalam kepada semua pihak terutamanya majikan dan pekerja.

Prosedur Operasi Standard (SOP) membabitkan sektor industri di negara ini dibangunkan Majlis Keselamatan Negara (MKN) dengan nasihat Kementerian Kesihatan (KKM) adalah sebagai langkah keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Laporan KKM menjelaskan gelombang ketiga pandemik COVID-19 di negara ini, sebahagian besarnya disumbang jangkitan tempat kerja. Ini dapat dilihat pada pertambahan drastik kluster tempat kerja dengan nilai kes melebihi 60 peratus.

Norma baharu dalam pekerjaan telah muncul akibat kewujudan pandemik COVID-19. Ini bagi memastikan segala proses dan prosedur serta tindakan berkaitan tugas melibatkan semua pihak berkepentingan dapat berjalan dengan lancar dan berkesan. Pandemik ini benar-benar menuntut tindakan luar kebiasaan dalam urusan pentadbiran dan ia sememangnya satu cabaran besar buat majikan dan pekerja.

Bekerja Dari Rumah atau *Work From Home* (WFH) mula menjadi trend untuk tempoh jangka panjang sejak awal 2020 walaupun pada awalnya ia turut mencetuskan kejutan budaya terhadap perusahaan tradisional. Tanpa sedar, pandemik Covid-19 telah membuktikan model kerja hibrid bukan perkara mustahil untuk kebanyakan sektor yang sebelum ini memerlukan kehadiran pekerja di pejabat.

Pihak majikan dikehendaki untuk mematuhi syarat-syarat dalam SOP yang ditetapkan oleh pihak berkuasa. Pelaksanaan bekerja secara fleksi sebagai salah satu norma baharu. Ia merupakan satu bentuk pengaturan kerja fleksi yang bukan sahaja dapat mengurangkan kos operasi organisasi. Pengaturan kerja fleksi juga merujuk kepada waktu bekerja fleksi, perkongsian kerja, penggiliran kerja, pemampatan minggu kerja, kerja hujung minggu, pertukaran syif kerja, tugas kerja berasaskan projek dan sebagainya.

Cabaran paling utama tentunya dengan ketiadaan perjumpaan secara bersemuka dalam proses perbincangan, perancangan, pembuatan keputusan, pemberian arahan kerja, dan pemantauan kerja pekerja dalam semua urusan perkerjaan. Ini amat jelas dalam tempoh Perintah Kawalan Pergerakan di peringkat awal. Ketika itu, media komunikasi menjadi amat berguna seperti telefon pintar, media sosial, dan medium digital seperti *WebEx*, *Zoom* dan *Google Meet*. Penggunaan platform digital sebegini ternyata berbeza dengan kebiasaan sebelum ini yang bersifat tatapan muka berdepan. Ilmu dan kemahiran tambahan diperlukan dalam menjalani norma baru dalam pekerjaan insan terutama dalam penggunaan medium dalam talian.

Cabaran kedua pula bersangkutan dengan yang utama iaitu ketidakupayaan mencapai liputan internet yang berkualiti kerana didorong oleh kekangan perkhidmatan internet di sesebuah kawasan, terutamanya di kawasan perumahan. Sebahagian pekerja tidak mempunyai WIFI di rumah dan banyak bergantung kepada “*hotspot*” yang sedia ada di telefon pintar masing-masing. Sebilangan pekerja juga masih menggunakan telefon bimbit yang tidak mempunyai capaian internet atas kekangan kewangan untuk memiliki telefon pintar, yang menyebabkan mereka tidak mendapat capaian internet untuk tujuan melaksanakan tugas kerja harian.

Cabaran ketiga menjurus kepada ketidakmampuan sebilangan pekerja untuk mempunyai komputer atau laptop persendirian. Selama ini mereka bergantung kepada peralatan yang dibekalkan oleh majikan di pejabat-pejabat. Senario ini telah menyukarkan urusan pekerjaan untuk menjadi lancar dan menjejaskan urusan pentadbiran. Keadaan ini juga memberi kesan terhadap pekerja yang sebenarnya berprestasi cemerlang, namun tidak dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik gara-gara ketiadaan peranti digital untuk pelaksanaan tugas pejabat di rumah sewaktu Perintah Kawalan Pergerakan.

Cabaran keempat pula ialah keberadaan sebilangan pekerja di lokasi yang jauh dari tempat kerja, bahkan di luar sempadan sesebuah negeri. Ini berlaku kerana sewaktu Perintah Kawalan Pergerakan bermula, sebilangan pekerja sedang bercuti sempena cuti persekolahan anak-anak. Hal ni mewujudkan cabaran besar buat para pekerja terbabit untuk melaksanakan tugas kerja mereka. Pengumuman kerajaan yang membenarkan perjalanan rentas negeri dibuat bagi tujuan kerja telah melegakan keadaan dan memberi nafas baru kepada pekerja dan majikan dalam melaksanakan tugas mengikut kapasiti yang ditetapkan kerajaan.

Justeru bagi menghadapi cabaran-cabaran ini, pihak pengurusan atau pentadbiran yang bertanggungjawab mengurus pekerja perlu menjadi lebih kreatif dan mencipta formula baru dalam norma baru pengurusan dan pentadbiran. Kemampuan memahami situasi, berfikir tahap tinggi atau di luar kebiasaan serta meraikan kepelbagaian adalah sesuatu yang dituntut. Tempoh yang sangat kritikal terutama semasa fasa awal Perintah Kawalan Pergerakan telah mengharuskan pihak pengurusan untuk mengurus pekerja dengan sebaik mungkin agar moral dan prestasi mereka tidak terganggu dengan kekangan yang mereka hadapi sewaktu Perintah Kawalan Pergerakan.

Selanjutnya, dengan pelbagai cabaran di atas pelbagai strategi perlu diketengahkan untuk terus memastikan impak pandemik COVID-19 dan Perintah Kawalan Pergerakan dapat ditangani dengan baik. Pertama, mengekalkan tahap konsistensi kerja pekerja di tempat kerja. Pengekalan fokus adalah penting memandangkan bekerja dari rumah dan berada dalam persekitaran berbeza. Mengekalkan fokus pekerja menjadi satu keutamaan, khususnya dengan sentiasa memperingatkan pekerja tentang matlamat utama pekerjaan dan cara-cara mencapainya, menyediakan platform kepada pekerja untuk melaksanakan tugas mereka sebagai ukuran prestasi semasa, dan meminta agar pekerja terus berhubung dengan pihak majikan bagi membolehkan segala masalah penting dapat diselesaikan tanpa memberi tekanan kepada pekerja.

Strategi kedua pula ialah memperkukuh nilai-nilai kebersamaan antara pekerja dan majikan. Pada ketika Perintah Kawalan Pergerakan dilaksana, terdapatnya pekerja yang memerlukan sokongan moral dan motivasi kerana inilah kali pertama negara berdepan bencana wabak yang besar. Banyak program berunsur kerohanian perlu dilaksanakan kerana ia dipercayai mampu untuk menjadi benteng dalam diri dalam memastikan amanah pekerjaan dapat terus dilaksanakan sebaiknya. Tazkirah dan ceramah dalam talian juga telah dibuat untuk berpesan-pesan secara berhikmah kepada rakan-rakan sekerja.

Selain aktiviti kerohanian, aktiviti-aktiviti seperti “perkongsian ilmu secara santai” turut dapat dijalankan bagi membentuk kebersamaan para pekerja. Perkongsian ilmu daripada bahan bacaan yang bersifat produktif seperti cara mengatasi tekanan atau stress, praktik budaya positif, pembelajaran secara andragogi dan sebagainya dilakukan bagi membentuk persekitaran bekerja dari rumah yang lebih bersifat

bersahaja namun tetap berpegang kepada prinsip bekerja secara konsisten. Selain itu, pelbagai kelas bahasa telah dijalankan dalam talian dengan memanfaatkan kelebihan sebilangan pekerja boleh bertutur dalam bahasa lain seperti Bahasa Arab lain-lain bahasa. Kepelbagaian bahasa ini mencorakkan persekitaran yang tampak lebih global dan menonjolkan citra institusi yang mendokong nilai-nilai universalisme.

Strategi ketiga ialah memastikan pekerja terus menjiwai nilai-nilai utama yang dipegang oleh majikan. Antaranya menjalankan program seperti “*Excellent Performance Services*”, “*Professional Growth Development*”, “*Inspire Success*” melalui program seperti ini dapat memberi fokus kepada nilai-nilai teras di dalam sesebuah organisasi, dalam kes ini majikan boleh meningkatkan nilai spiritual yang memperkukuh nilai-nilai lain. Pihak majikan mengadakan siri kuliah ini bagi membolehkan para pekerja menerima input langsung daripada pemimpin di setiap tempat kerja.

Melalui strategi dan aktiviti yang dapat dijalankan dalam tempoh Perintah Kawalan Pergerakan, Perintah Kawalan Pergerakan Bersyarat, dan Perintah Kawalan Pergerakan Pemulihan dapat menonjolkan satu unsur keprihatinan majikan kepada keadaan yang kurang kondusif yang terpaksa dialami oleh pekerja disebabkan pandemik COVID-19. Impak pandemik yang bukan sahaja membawa cabaran besar terhadap kesihatan, bahkan juga norma pekerjaan di mana-mana tempat sekalipun. Dengan ini, impaknya dapat ditangani dengan baik meskipun diperakui wujud ruang-ruang untuk terus diperbaikinya. Inilah satu hikmah terhadap kewujudan wabak ini iaitu mendorong majikan dan pekerja bertindak secara bijaksana dalam mendepani cabaran yang tidak pernah terfikir akan berlaku. Walaubagaimanapun, keadaan norma baharu di tempat kerja ini dijangka bertambah baik pada masa akan datang.

RUJUKAN

- Ahmad, R (2020) Konsep Bekerja Dari Rumah: Realiti Dan Cabaran. Tinta Minda. Diakses melalui <https://www.bernama.com/bm/tintaminda/news.php?id=1860228>
- BERNAMA (2020) Bekerja Dari Rumah, Budaya Kerja Baharu. BERNAMA. Diakses melalui https://bernama.com/bm/am/news_covid-19.php?id=1893077

Kamal, L (2021) Apabila Rumah Jadi Pejabat. Sinar Harian. Diakses melalui <https://www.sinarharian.com.my/article/120736/SUARA-SINAR/Analisis-Sinar/Apabila-rumah-jadi-pejabat>

Rahman R. H. A (2020). Kesan Covid-19 Terhadap Pekerja Dan Majikan. Astro Awani. Diakses melalui <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/kesan-covid-19-ke-atas-pekerja-dan-majikan-238383>

Rahman R. H. A (2020). Norma Baharu Bekerja Secara Fleksi. Astro Awani. Diakses melalui <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/norma-baharu-bekerja-secara-fleksi-241489>

Shamsudin M. Z (2021) Pendekatan Ergonomik Tangani Cabaran Bekerja Norma Baharu. BH Online. Diakses melalui <https://www.bharian.com.my/kolumnis/2021/02/786296/pendekatan-ergonomik-tangani-cabaran-bekerja-norma-baharu>

Disediakan oleh;

Jabatan Perhubungan Perusahaan Selangor