

Anjakan budaya kerja jayakan inisiatif BDR

Prof Madya
Dr Suhaida
Mohd Amin,

Profesor Madya
Fakulti
Pengurusan
Perniagaan,
Universiti
Teknologi MARA
Melaka

Kaedah bekerja dari rumah (BDR) ini makin meluas di negara ini selepas berlakunya pandemik COVID-19. Kini, dengan terjadinya krisis tenaga dan bahan api yang mula menunjukkan kesan peningkatan kos, konsep BDR kembali diberi dilaksanakan.

Hakikatnya, data menunjukkan sektor korporat di negara ini, termasuk syarikat berkaitan kerajaan (GLC) dan syarikat pelaburan berkaitan kerajaan (GLIC) sebenarnya sudah stabil dalam mempraktikkan konsep BDR ini.

Syarikat besar seperti Axiata, PETRONAS, Shopee dan Maybank melaksanakan model hibrid untuk mengekalkan kolaborasi bersemuka sambil memberi fleksibiliti kepada pekerja. Pelaksanaan BDR mereka akan bergantung kepada perjawatan dan skop kerja masing-masing.

Di negara maju seperti Belanda, Sweden, Finland, Amerika Syarikat (AS) dan United Kingdom (UK), mereka mengamalkan antara 30 peratus hingga 50 peratus konsep BDR, bermula era 2000 dan makin mengukuh sekitar 2020.

Konsep BDR di negara maju sering disokong ekosistem matang seperti budaya berasaskan hasil dengan fokus utama adalah pada hasil dan output kerja, bukan hanya dinilai pada jumlah masa di depan komputer atau meja pejabat.

Dengan kata lain, adanya elemen kepercayaan antara majikan dengan pekerja. Selain itu, mereka mempunyai sistem perundangan berkaitan hak pekerja progresif dan turut disokong dengan Infras-

struktur digital di tahap tinggi.

Negara maju juga menitikberatkan keseimbangan dengan fokus kepada kesejahteraan mental pekerja dan konsep BDP dilihat sebagai instrumen mengurangkan tekanan dan kos perjalanan.

Realiti pelaksanaan berbeza

Sebaliknya di Malaysia, realitinya pelaksanaan BDR agak berbeza. Pelbagai aplikasi diwujudkan untuk memantau pekerja diberi BDR. Unit teknologi maklumat setiap organisasi perlu bekerja lebih masa bila banyak kandungan aplikasi perlu disediakan supaya pekerja tidak keluar rumah, tidak melakukan aktiviti peribadi dan tak melencong ke mana-mana kerana ideanya, pekerja akan 'tidak bekerja' jika tidak di pejabat dan tidak dipantau orang atasan.

Ironinya, dengan adanya teknologi sepatutnya membebaskan kita daripada kekangan berada di lokasi tertentu, ia kini digunakan untuk menjadi alat pengawasan atau 'bossware'. Kaedah pemantauan ketat ini bermaksud 'tahap kepercayaan rendah kepada pekerja'.

Ia akan sebenarnya membawa kesan jangka panjang negatif. Apabila pekerja berasa tidak dipercayai, motivasi merosot. Kreativiti memerlukan ruang dan autonomi, bukan kamera web yang sentiasa memerhati atau tangkap layar skrin secara rawak setiap jam. Tentu ada pekerja yang memilih bertugas di pejabat kerana rasa terkongkong.

Sudah tiba masanya, pemantauan pekerja di-

buat berasaskan hasil seperti digariskan pada awal tahun sasaran kerja diluluskan. Pemantauan majikan sepatutnya berfokus kepada apa yang dihasilkan, bukannya berapa jam dihabiskan di depan papan kekunci.

Tidak dinafikan, memang ada pekerja mengambil kesempatan. Namun, tanpa adanya kepercayaan, tugas memantau adalah perkara baharu membebankan. Hakikatnya, kepercayaan adalah pemangkin kepada kesejahteraan amalan BDR.

Pekerja dipercayai akan menghasilkan kerja yang baik, lebih daripada apa yang majikan perlukan. Mereka menghargai autonomi diberikan.

Tiba masanya syarikat, kementerian dan majikan di negara ini melakukan anjakan budaya kerja yang sebenar. Setiap organisasi perlu menetapkan matlamat yang jelas supaya pekerja memahami apa yang perlu dicapai serta bila tarikh akhirnya, tanpa perlu dipantau secara terperinci dari segi bagaimana atau bila tugas itu dilaksanakan.

Pada masa sama, pekerja wajar diberi kebebasan menentukan jadual kerja mereka sendiri selagi sasaran ditetapkan dapat dicapai.

Jika majikan di negara ini terus berpegang kepada budaya kawalan tradisional, kita bukan sahaja berisiko kehilangan bakat terbaik, malah akan ketinggalan dalam perlumbaan produktiviti global.

Negara maju sudah membuktikan pelaksanaan BDR atau model hibrid bukan sahaja berkesan, malah masih mengekalkan kedudukan mereka dalam kelompok ekonomi terbaik dunia.