



BDR: Siapa sebenarnya bekerja, siapa 'kelihatan' bekerja?

PADA mana-mana organisasi, kerenah atau tingkah laku pekerja merupakan satu isu yang menarik untuk dianalisis.

Apakah mekanisme menilai sikap pekerja terhadap kerjanya. Ini kerana banyak drama atau 'wayang' boleh dicipta bagi memberitahu majikan atau ketua bahawa seseorang pekerja sebenarnya sedang bekerja. Dia sebenarnya tidak bekerja tetapi mahu nampak 'kelihatan' sedang bekerja.

Ada pekerja yang kita perhatikan berjalan ke hulu ke hilir dalam pejabat dengan sehelai kertas di tangan memberitahu 'kesibukannya' meski pun sehelai kertas itu sebenarnya kosong.

Ada pula senario kakitangan tertentu yang asyik berjumpa ketua dalam biliknya bercerita itu dan ini, juga memberitahu kesibukannya.

Itu senario sepintas lalu jika bekerja secara fizikal di pejabat, dan bukan apa yang kerajaan sedang perkenalkan sekarang iaitu Bekerja Dari Rumah (BDR).

Bermula 15 April lalu, lebih 200,000 penjawat awam di seluruh negara terlibat pelaksanaan BDR.

Ketua Setiausaha Negara (KSN), Tan Sri Shamsul Azri Abu Bakar berkata, pelaksanaan BDR terhadap penjawat awam ditentukan oleh ketua jabatan masing-masing berdasarkan kesesuaian dan keperluan tugas.

"Tidak semua jawatan yang boleh bekerja dari rumah kerana ada tugas yang memang perlu dibuat di pejabat sahaja.

"Maka, ketua jabatan akan pilih pekerja yang boleh BDR atau tidak," katanya.

Beliau turut menaruh keyakinan terhadap Sistem Pemantauan Operasi Tugas Secara Elektronik (SPOT-Me) yang dibangunkan kerajaan dalam memastikan pegawai sentiasa *clock in* untuk dasar BDR dapat berfungsi dengan baik.

"Jangan jadikan BDR sebaga alasan untuk melengahkan dan melambatkan program sedia ada. Namun saya yakin penjawat awam sekarang ini tidak akan melakukan perkara sedemikian," ujar Shamsul Azri lagi.

Beliau melihatannya masih



ADAKAH anda sebenarnya sedang bekerja atau hanya mahu kelihatan sedang bekerja dalam sistem BDR. - GAMBAR HIASAN

ragu dan ada kesangsian tentang pelaksanaan BDR supaya tidak banyak rungutan pelanggan atau aduan daripada rakyat. Mungkin juga perlu dirujuk sejauh mana kurangnya aduan dalam Sistem Pengurusan Aduan Awam (SISPAA).

Itu risikonya BDR, siapa memantau petugas jika mereka tidak hadir bekerja di pejabat. Paling mudah, kita boleh mengingatkan mereka tentang integriti dan kredibiliti, tetapi berapa ramai yang memikirkan hal sedemikian?

Malah KSN sudah pun memberi amaran, dasar BDR bukannya bermaksud 'baring', 'duduk' dan 'rehat' atau bagi saya, 'rehat tidur', 'makan' (RTM). Pelaksanaan BDR bagi sektor awam dan syarikat berkaitan kerajaan (GLC) diperkenalkan sebagai langkah proaktif mendepani krisis tenaga global kesan konflik di Asia Barat. Apa pula kesudahan BDR nanti jika konflik tersebut reda atau selesai.

Pensyarah Kanan Pusat Pengajian Pengurusan dan Keusahawanan Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) Prof. Madya Dr. Che Aniza Che Wel berpendapat, pelaksanaan BDR perlu dianggap sebagai satu perkembangan positif ke arah meningkatkan kecekapan dan produktiviti sektor awam.

Walau bagaimanapun kata beliau, kejayaan BDR bergantung kepada beberapa perkara iaitu antaranya disiplin dan integriti pekerja.

Dalam hal ini, pekerja sektor awam khususnya perlu menunjukkan tahap disiplin dan integriti yang tinggi dalam melaksanakan tugas dengan cekap. Selain itu, perlunya ada sistem kawalan yang membolehkan organisasi menjalankan pemantauan pelaksanaan BDR yang berkesan. Beliau berkata, Indeks Petunjuk Prestasi (KPI) berasaskan *output* perlu diwujudkan supaya pekerja diberikan tugas bagi mencapai *output* sasaran. "Persekitaran kerja di rumah pula perlu kondusif supaya pekerja fokus kepada tugas mereka, manakala sistem sokongan dan teknologi maklumat perlu mantap," ujarnya.

Walau bagaimanapun kata Che Aniza, BDR tidak sesuai untuk semua jenis sektor pekerjaan. Bidang pengurusan dan profesional mungkin lebih sesuai dan terbuka untuk BDR.

Namun perkhidmatan yang memerlukan interaksi bersemuka, pekerja bahagian operasi, dan sektor kesihatan tidak sesuai dilaksanakan secara BDR atau perlu dibuat secara bersasar.

Berkongsi lebih lanjut beliau berkata, BDR bukan pertama kali dilaksanakan kerana ia pernah diperkenalkan sewaktu pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) semasa Covid-19 melanda beberapa tahun lepas.

Cuma BDR tersebut banyak kelemahan kerana tiada persediaan yang rapi.

Namun banyak yang boleh dipelajari daripada sejarah tersebut untuk ditambah baik.

Kata beliau, semua sektor lumpuh sementara semasa pelaksanaan PKP pertama, namun selepas itu kita bangkit dengan strategi pelaksanaan BDR bagi sektor bukan 'essential' seperti *operation and front liners*.

Sektor pendidikan contohnya, dilaksanakan secara dalam talian iaitu pelajar dan guru bertemu di alam maya.

"Di Amerika Syarikat, BDR bermula seawal 1965. Ketika itu kurang setengah peratus daripada jumlah hari bekerja bergaji di Amerika Syarikat.

"BDR meningkat perlahan-lahan dalam beberapa dekad selepas itu.

"Pada 1970-an pula, BDR bermaksud beg bimbit berisi kertas kerja dan menjelang 1990-an, ia bermakna panggilan telefon dan disket (cakera liut). Pada abad ke-21, peningkatan penggunaan internet memudahkan kerjasama jarak jauh," ujar beliau. Menjelang 2019, peratusan BDR mencapai tujuh peratus.

Itu seterusnya menjelaskan kemudian, wabak Covid-19 yang memaksa penjarakan sosial dan ketakutan kepada wabak secara tiba-tiba mendorong peralihan besar-besaran kepada BDR.

"Mengikut *Data U.S Census Bureau's Household Pulse Survey* (2023) dan beberapa kajian lain, mendapati BDR mencapai 28 peratus daripada hari kerja berbayar pada Jun 2023," katanya.

Ketua Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan Fakulti Pengajian Pendidikan UPM, Prof. Madya Dr. Nor Wahiza Abdul Wahat bersetuju ada kelebihan dan kekurangan pelaksanaan BDR ini.

Antara kelebihan BDR katanya adalah dapat meningkatkan produktiviti dan prestasi.

"Ada kajian menunjukkan BDR boleh meningkatkan produktiviti, prestasi kerja dan kepuasan kerja jika dilaksanakan dengan baik," ujar beliau.

Selain itu BDR boleh membantu dalam memberi keseimbangan antara kerja dan kehidupan iaitu ada masa mengurus keluarga, kesihatan dan kehidupan

peribadi. BDR juga mampu menjimatkan kos dan masa dengan mengurangkan masa perjalanan, kos pengangkutan dan penggunaan tenaga.

Dalam masa sama, BDR juga meningkatkan infrastruktur digital menerusi Sistem Maklumat Pengurusan Sumber Manusia (HRMIS) dan SPOT-Me menunjukkan kesiapsiagaan teknikal organisasi. Selain itu BDR menggalakkan fleksibiliti kerja iaitu membolehkan pelaksanaan kerja berasaskan hasil, bukan kehadiran fizikal.

Namun sebaliknya, beliau juga berkongsi kelemahan BDR antaranya meningkatkan risiko tekanan dan keletihan iaitu jika tanpa garis panduan jelas, pekerja boleh mengalami stres, *burnout* (luput upaya) dan hilang fokus. Isu kepercayaan organisasi boleh berlaku jika majikan kurang yakin wujud pemantauan, selain wujudnya cabaran penilaian prestasi dan capaian internet tidak stabil.

Isu lain melibatkan risiko keselamatan siber akibat penggunaan Wi-Fi awam yang boleh mendedahkan data kepada ancaman siber. Beberapa hal kecil seperti isu ergonomik dan kesihatan serta persekitaran rumah tidak kondusif juga masalah pelaksanaan BDR.

Maka, BDR satu cabaran baharu dalam sektor pekerjaan dan boleh dianggap sesuai bagi pekerjaan yang berorientasikan perkhidmatan. Disebabkan itu, penjawat awam boleh mengaplikasikan sistem ini. Bagi sektor swasta yang berorientasikan produktiviti dan inovasi, agak keberatan melaksanakannya.

Mereka yang terlibat BDR perlu *check in* sistem SPOT-Me setiap sejam dan setiap petang perlu hantar laporan tugas kepada penyelia.

Sistem ini nampak mudah tetapi banyak cabaran. Akhirnya kerajaan perlu membuat *post mortem*, menilai kesan dan implikasinya terutama tahap memberi kepuasan kepada pelanggan dan mekanisme ketua jabatan membuat pemantauan. Perlu juga dinilai sejauh mana berlaku penjimatan bahan api dengan pelaksanaan BDR ini selain melihat adakah masalah kesesakan lalu lintas dapat dikurangkan.