Experts

Hibrah Covid-19 Ubah Cara Bekerja

Sat, 04/18/2020 - 14:44

Ungkapan ‘Apa khabar semua ?’ sentiasa menjadi ungkapan awal yang diucap oleh YAB Tan Sri Muhyiddin Yassin sebelum memulakan Perutusan Khas Perdana Menteri sepanjang tempoh Perintah Kawalan Pergerakan (PKP). Nada seperti seorang bapa yang sedang memberi nasihat amat disenangi oleh rakyat Malaysia sehingga merasakan diri selamat walaupun negara sedang dilanda musibah. Rakyat Malaysia sentiasa menanti perutusan khas ini bagi mengetahui perkembangan semasa dan inisiatif yang sedang dilaksanakan oleh pihak Kerajaan dalam menghadapi dan menangani wabak Covid-19 yang melanda negara kita. Kini tempoh PKP telah dilanjutkan sehingga 28 April 2020.

Menyedari bahawa negara sedang dilanda musibah, apa jua yang mungkin berlaku selepas ini hakikatnya kehidupan dan cara hidup kita mungkin berubah. Kita akan menjalani kehidupan dengan ‘the new normal” atau kebiasaan baharu. Apa yang biasa kita buat dahulu, tidak boleh dibuat sebagaimana biasa ketika sebelum PKP dilaksanakan. Ianya termasuk perubahan dalam cara kita bekerja dan sememangnya organisasi perlu melakukan perubahan.

Organisasi dan warganya memerlukan perubahan bagi membolehkannya untuk terus membangun dan berkembang. Kegagalan melakukan atau bertindak terhadap perubahan akan menyebabkan organisasi tidak maju dan seterusnya akan gagal. Kita perlu sentiasa bersedia untuk melakukan perubahan dan yang paling utama memastikan perubahan yang dilaksanakan menjurus kepada pencapaian matlamat organisasi. Penyesuaian perlu dilakukan agar perubahan cara kerja yang dilakukan mampu memenuhi tuntutan semasa dan masa depan organisasi.

Di awal tempoh PKP, pihak Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) mengarahkan pegawai awam bekerja dari rumah bagi mengekang penularan wabak Covid-19 namun ketua jabatan boleh menentukan perkhidmatan penting di kementerian atau jabatan masing-masing dan mengarahkan pegawai terlibat hadir bertugas di pejabat dengan jumlah yang minimum. Setelah lebih sebulan PKP ini kebanyakan dari penjawat awam khususnya berubah cara kerjanya iaitu bekerja dari rumah atau lebih dikenali dengan istilah work from home (WfH).

WfH sekarang diistilahkan sebagai "watershed" iaitu satu perubahan besar dalam pemikiran dan tindakan manusia pada hari ini. Idea ini adalah idea yang tercetus seiring dengan perkembangan revolusi perindustrian 4.0 di mana teknologi digunakan sebaik mungkin dalam berkomunikasi. Organisasi harus menumpukan bahawa konsep kerja dari rumah ini adalah sebahagian daripada

proses pengurusan perubahan. Pengurusan perubahan adalah suatu disiplin yang membimbing bagaimana kita menyediakan, melengkapkan dan menyokong individu untuk berjaya menerima perubahan untuk memacu kejayaan dan hasil organisasi.

Walaupun begitu, perkara ini masih baharu di Malaysia kerana terikat dengan perintah-perintah am dan arahan pentadbiran. Malahan ada yang menganggap bahawa bekerja dari rumah ini masih bersifat kepada mereka yang berorientasikan peniagaan. Sebagai contohnya syarikat saham di Amerika Syarikat, pekerja pengurusan saham (pembida) bekerja dari rumah tetapi mereka turut dibekalkan dengan teknologi komunikasi dari syarikat. Namun, dalam konteks moden pelbagai jenis profesion telah dilakukan di rumah dan memperoleh pendapatan lumayan termasuklah telemarketer, pereka grafik, penulis, pemain e-dagang, editor dan sebagainya.

Berdasarkan model perubahan Kurt Lewin iaitu seorang pakar psikologi sosial, beliau telah membangunkan satu model asas untuk melakukan perubahan kerja secara terancang. Beliau melihat gelagat dalam organisasi adalah hasil daripada dua bentuk tekanan iaitu mempertahankan status quo dan tekanan untuk melakukan perubahan. Kurt Lewin membangunkan model perubahan yang melibatkan tiga langkah iaitu melepaskan di mana proses ini akan memastikan bekerja bersedia untuk berubah manakala langkah seterusnya iaitu mengubah akan melihat kepada pelaksanaan perubahan organisasi ke arah yang lebih baik dan seterusnya langkah menyegarkan semula adalah untuk memastikan pekerja bersedia untuk berubah.

Bekerja dari rumah misalannya memberi pekerja lebih proaktif dalam satu-satu tindakan kerana ruang waktu diberikan bagi menyusun kerja termasuk melaksana mesyuarat secara dalam talian, menyediakan laporan dan kertas kerja dan sebagainya. Malahan pendekatan ini juga membuka ruang pekerja bekerja 24 jam sehari kerana boleh berinteraksi dengan apa-apa keperluan organisasi pada bila-bila masa diperlukan. Namun begitu, persediaan dari segi mental, keupayaan dan sumber menjadi daya penentu dalam mempermudahkan pelaksanaan kerja di rumah.

Penjimatan ruang dan tenaga di pusat operasi atau pejabat juga adalah antara kesan langsung dalam menyumbang kepada penjimatan kos operasi yang amat besar. Pekerja akan berada di pusat operasi ketika mana melibatkan konsultansi dengan pihak luar. Penggunaan media sosial atau medium dalam talian seperti e-conference, e-meeting adalah salah satu langkah dalam penjimatan operasi pentadbiran. Pelbagai medium dalam talian yang mudah diperolehi seperti Google Meet, Skype, Webex, Zoom dan sebagainya.

Mengambil contoh syarikat konsultansi perhubungan awam di Kanada, pekerja hanya bekerja dari rumah dan berkonsultansi dengan pelanggan dari rumah sahaja. Perkara ini dilihat positif kerana bukan sahaja memudahkan perhubungan tetapi keselamatan pekerja juga boleh ditingkatkan. Ancaman Covid-19 memerlukan kepada komitmen masyarakat untuk mengekalkan penjarakan sosial bagi mengurangkan jangkitan. Oleh kerana Covid-19 yang bermula di Wuhan China kini

tersebar di seluruh dunia dan sukar dikawal, pelbagai sektor telah mula melaksanakan konsep kerja dari rumah ini demi memastikan perniagaan terus beroperasi seperti biasa. Pendekatan yang sama juga berlaku dalam sektor pendidikan di mana pembelajaran secara dalam talian dilihat sebagai penyelesaian ketika berdepan krisis kesihatan yang menyaksikan kampus ditutup bagi mencegah sebarang risiko.

Dalam pada itu, Harvard Business School turut menggariskan lima peraturan bekerja dari rumah. Antara perkara yang dinyatakan sepanjang WfH adalah fokus kepada hasil kerja berbanding aktiviti dalam menghasilkan kerja tersebut. Ia akan mewujudkan kepercayaan antara majikan dan pekerja. Selain itu, produktiviti kerja harus diukur dalam jangka waktu yang panjang seterusnya menyokong kepada suasana kebiasaan baharu. Di samping itu, aspek kesejahteraan dan kebajikan keluarga dan rakan-rakan perlu diberi tumpuan dalam menangani krisis ini secara bersama. Setiap pekerja juga perlu diberi peluang dan ruang masa yang lebih fleksibel agar mereka dapat menyeimbangkan antara komitmen kerja dan keluarga. Namun, ianya perlu selari dengan kehendak kehidupan agar wujud masa rehat yang mencukupi di samping mengubahsuai kehidupan profesional baharu melalui WfH.

Menyedari perkara ini, perubahan cara bekerja ini bukanlah merupakan satu kerja yang mudah tetapi kemampuan dan kebolehan yang ada pada pemimpin organisasi membolehkan perubahan dilakukan secara lebih berkesan. Apa yang lebih utama adalah kepentingan negara dan organisasi perlu diseimbangkan agar semua pihak dapat menerima perubahan ini secara terbuka dan mengetahui kebaikan terhadap perubahan yang dilakukan. Kita seharusnya menyediakan diri untuk menghadapi dan menangani perubahan ini dalam suasana mengekang penularan virus ini di samping masih mewujudkan daya saing dan lebih berkebolehan untuk bersaing.



Disediakan oleh Mohd. Raizalhilmy Mohd. Rais Pengurus Pusat Jaringan Industri dan Masyarakat merangkap Presiden Persatuan Pegawai Tadbir & Ikhtisas UMP. E-Mel: hilmy@ump.edu.my

TAGS / KEYWORDS

PKP

COVID19

WFH

- 3557 views

View PDF