

## CABARAN DAN POLEMIC BEKERJA DARI RUMAH

### CHALLENGES AND POLEMIC OF WORK FROM HOME

Dzurizah Ibrahim<sup>1</sup>  
Jalihah Md. Shah<sup>2</sup>  
Jurry Foo<sup>3</sup>  
Mohd. Soffian Osman<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Faculty of Social Sciences and Humanities, Universiti Malaysia Sabah (UMS), Malaysia,  
(E-mail: idzuri@ums.edu.my)

<sup>2</sup>Faculty of Social Sciences and Humanities, Universiti Malaysia Sabah (UMS), Malaysia,  
(E-mail: jalihah@ums.edu.my)

<sup>3</sup>Faculty of Social Sciences and Humanities, Universiti Malaysia Sabah (UMS), Malaysia,  
(E-mail: jury@ums.edu.my)

<sup>4</sup>Safety Management Academy, Malaysia,  
(E-mail: soffian@rafflesiagroup.com.my)

\*Corresponding Author

#### Article history

**Received date** : 01-07-2021

**Revised date** : 16-08-2021

**Accepted date** : 30-09-2021

**Published date** : 31-10-2021

#### To cite this document:

Ibrahim, D., Shah, J. M., Foo, J., & Osman, M. S. (2021). Cabaran Dan Polemik Bekerja Dari Rumah *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 6(40), 45 - 60.

**Abstrak:** Sebelum berlakunya pandemik COVID-19, amalan bekerja dari rumah (BdR) dalam kalangan negara-negara maju bermatlamat untuk meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan pekerja. Sifat BdR yang anjal dan tugas yang boleh dilakukan di mana-mana sahaja menjadikannya amalan popular di negara maju. Namun, asas amalan BdR dalam konteks pandemik COVID-19 di Malaysia adalah untuk mengekang penularan virus. Justeru, ketidakpastian mengenai pengaturan kerja yang anjal, perubahan tempat kerja dari pejabat ke rumah, serta adaptasi terhadap perubahan ini telah menimbulkan pelbagai pandangan dan polemik kerana keberkesanan tindakan yang disyorkan masih belum jelas dari aspek perundangan dan pelaksanaannya. Bersandarkan bahan sekunder dari kajian lepas, makalah ini membincangkan cabaran dan polemik pengamalan BdR ketika pandemik COVID-19. Hasil dapatan menunjukkan terdapat tujuh tema cabaran dalam melaksanakan WFH ketika pandemik iaitu: kesampaian internet dan infrastruktur digital; persekitaran nyahmanusia; keseimbangan dan konflik kerja-kehidupan; produktiviti; peralihan tanggungjawab majikan kepada pekerja; waktu bekerja dan; pengasingan sosial. Sama ada amalan BdR ini akan diteruskan sebagai normal baharu selepas pandemik COVID-19, perkongsian pintar antara kesemua aktor yang terlibat seperti pemerintah, majikan, kesatuan sekerja mahupun pekerja adalah amat kritikal dalam memastikan kejayaan BdR sama ada ia akan kekal menjadi pilihan selepas pasca COVID-19 atau tidak. Ia harus digunakan secara bijaksana untuk memastikan pekerja dilatih, dimotivasi dan dimanfaatkan untuk memberikan yang terbaik ke arah hasil yang diinginkan.

**Kata Kunci:** Bekerja Dari Rumah, Implikasi COVID-19, Cabaran COVID-19, Perintah Kawalan Pergerakan COVID-19.

**Abstract:** *Prior to the COVID-19 pandemic, work-from-home (WFH) practices among developed countries aimed to improve workers' work-life balance. The flexible nature of WFH and the task that can be done anywhere make it a popular practice in developed countries. However, the basis of WFH practice in the context of the COVID-19 pandemic in Malaysia is to curb the spread of the virus. Thus, the uncertainty about flexible work arrangements, workplace changes from office to home, as well as adaptation to these changes have given rise to various views and polemics as the effectiveness of the recommended actions is still unclear in terms of legislation and implementation. Based on secondary material from previous studies, this paper discusses the challenges and polemics of WFH practice during the COVID-19 pandemic. The findings show that there are seven themes of challenges in implementing WFH during a pandemic, namely: internet access and digital infrastructure; dehumanised environment; work-life balance and work-life conflict; productivity; the transfer of employer responsibilities to employees; working hours and, social isolation. Whether this WFH practice will continue as the new normal after the COVID-19 pandemic, smart partnerships between all actors involved such as the Government, employers, trade unions and employees, are critical in ensuring the success of WFH. It must be implemented wisely to ensure employees are trained, and motivated to deliver the best towards the desired results.*

**Keywords:** *Work from Home, COVID-19 Implication, COVID-19 Challenges, COVID-19 Movement Control Order*

---

## **Pengenalan**

Seluruh sarwajagat telah dikejutkan dengan kemunculan wabak virus novel corona bermula di Wuhan, China yang kemudiannya telah disyiharkan sebagai pandemik oleh World Health Organization (WHO) pada 3 Januari 2020. Kemudiannya dikenali dengan nama virus COVID-19, pandemik ini menular dengan pantas dan secara tidak langsung memberi implikasi global yang mengubah cara hidup dan norma kehidupan manusia dari pelbagai aspek misalnya, kesihatan, ekonomi, politik, sosial, pekerjaan dan keselamatan penduduk. Senario ini menyebabkan berlakunya perubahan landskap pekerjaan dari bekerja di pejabat kepada bekerja dari rumah (BdR) ekoran arahan yang dikeluarkan oleh pihak WHO sebagai strategi terbaik untuk menjaga keselamatan, kesihatan dan melancarkan aliran ekonomi agar menjadi lebih baik.

Justeru, semua negara diwajibkan mematuhi arahan BdR untuk menjaga penjarakan sosial bagi mengekang penularan wabak COVID-19 ini. Tanpa mengira sektor awam dan swasta, keadaan ini telah mendorong organisasi untuk mengubah kondisi, persekitaran dan kedudukan kewangan masing-masing. Walau bagaimanapun, realitinya amalan BdR sudah lama diamalkan di kebanyakan negara maju sebelum berlakunya pandemik COVID-19 lagi. Ini dapat dilihat melalui statistik International Labour Organization (ILO) pada 2019 bahawa terdapat 260 juta pekerja menyumbang sebanyak 7.9 peratus daripada populasi pekerja berada dalam kategori bekerja dari rumah yang disifatkan bekerja sendiri atau bekerja di premis kawasan berdekatan (ILO, 2019). Akibat penularan wabak pandemik COVID-19, terdapat 59 negara yang mengimplimentasikan amalan BdR untuk sektor pekerjaan yang tidak penting dan secara terbuka.

Dalam konteks Malaysia, arahan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) telah dikeluarkan oleh pihak kerajaan menyebabkan kemerosotan ekonomi berlaku dan memberi implikasi kepada sektor pelancongan, pendidikan, dan perindustrian. Sektor-sektor ini diarahkan tutup serta

merta kecuali perkhidmatan penting (essential service) sahaja (Laman Sesawang Rasmi Perdana Menteri, 2020). Arahan PKP di Malaysia telah bermula pada 18 Mac sehingga 12 Mei 2020 dengan Empat Fasa Peralihan yang mendorong pihak kerajaan untuk merubah landskap organisasi di tempat kerja kepada mod BdR (Bernama Online, 2020a; Bernama Online, 2020b). Statistik KPGM (The Star, 2020a) menunjukkan bahawa sektor pendidikan menyumbang kepada amalan BdR tertinggi di Malaysia iaitu sebanyak 66 peratus, diikuti dengan sektor perundingan sebanyak 65 peratus, sektor perkhidmatan sebanyak 57 peratus, sektor kewangan sebanyak 56 peratus, dan sektor keselamatan 54 peratus. Pelaksanaan BdR menunjukkan sebahagian sektor berkenaan melaksanakan peralihan kerja sebagai salah satu cara norma baharu dalam dunia pekerjaan. Ini menunjukkan bahawa amalan BdR di Malaysia telah mulai dilaksanakan demi mengekang penyebaran virus COVID-19 meskipun banyak kekangan dan cabaran dihadapi oleh para pekerja yang terpaksa melaluinya.

Sebelum berlakunya pandemik COVID-19, amalan BdR dalam kalangan negara-negara maju bermatlamat untuk meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan pekerja. Hal ini demikian kerana sifatnya yang anjal dan tugas boleh dilakukan di mana-mana sahaja selagi ada liputan internet. Namun, dalam konteks pandemik dan PKP di Malaysia, asas BdR adalah untuk mengekang penularan wabak. Justeru, ketidakpastian mengenai pengaturan kerja yang anjal, perubahan tempat kerja dari pejabat ke rumah, menimbulkan kepelbagaian pendapat dan polemik kerana keberkesanan tindakan yang disyorkan masih belum jelas dari aspek perundangan dan pelaksanaannya.

## Sorotan Literatur

### Bekerja dari Rumah

Sebelum pandemic COVID-19, bekerja dari rumah biasanya dilaksanakan secara sukarela disertai dengan perjanjian antara majikan dan pekerja bagi penetapan terma dan syarat (ILO, 2021). Namun, dalam situasi pandemik COVID-19 yang menular, BdR menjadi wajib, dan tidak banyak organisasi atau majikan mengalami perubahan dalam aturan kerja tersebut. Kini, BdR yang juga dikenali sebagai kerja alternatif berfungsi untuk mengurangkan risiko jangkitan COVID-19. BdR bukanlah perkara baru dan konsep BdR pada mulanya disebut oleh Nilles (1988), juga dikenal sebagai "telecommuting" atau "telework" (Messenger & Gschwind 2016). BdR telah didefinisikan dalam pelbagai istilah iaitu kerja jarak jauh, tempat kerja yang fleksibel, telekerja, telecommuting, dan e-kerja. Istilah-istilah ini merujuk kepada kemampuan pekerja untuk bekerja di tempat kerja yang fleksibel, terutama di rumah, dengan menggunakan teknologi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab kerja (Gajendran & Harrison 2007; Grant et al. 2019). Gajendran dan Harrison (2007) menggambarkan "telecommuting" sebagai pengaturan kerja alternatif di mana pekerja melakukan tugas di tempat lain menggunakan media elektronik untuk berinteraksi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi.

Manakala menurut Bellmann dan Hubler (2020), bekerja dari rumah turut dipanggil sebagai kerja jarak jauh (remote work), telekerja (teleworking), rumah pejabat (home office) yang bersifat anjal untuk mengatur pekerjaan dan tidak memerlukan pergerakan ulang alik dari rumah ke tempat kerja. Hal ini turut disokong oleh Kurowska (2020) yang menyatakan bahawa istilah bekerja dari rumah adalah sinonim dengan pekerjaan 'telekerja' yang menyifatkan pekerjaan yang boleh dilakukan di mana-mana sahaja dan tidak semestinya berada di rumah. Ini bermakna, terdapat pelbagai definisi dan klasifikasi bekerja dari rumah yang dianggap anjal dan jauh dari tempat kerja.

Tambahan lagi, International Labour Organization (ILO, 2020) turut menyatakan bahawa setiap pekerjaan alternatif turut dikenali sebagai bekerja di rumah (work at home), bekerja dari rumah (home-based work), telekerja (telework) dan kerja jarak jauh (remote work). ILO (2020) mendefinisikan kerja dari rumah (work at home), merupakan pekerjaan yang dilakukan sepenuhnya atau sebahagian di kediaman pekerja itu sendiri. Persekitaran fizikal pekerja dijadikan sebagai tempat untuk bekerja sepenuhnya. Dalam hal ini, amalan kerja dari rumah hakikatnya mengundang pertindihan peranan apabila menjadikan kawasan sendiri sebagai tempat untuk meningkatkan kegiatan ekonomi masing-masing. Bekerja dari rumah tidak bergantung pada status pekerjaan malah pekerja bebas untuk menjalankan apa jua bidang pekerjaan dari rumah. Selain itu, kerja dari rumah (home-based work) merupakan jenis pekerjaan yang juga melibatkan tempat kerja sebagai rumah mereka sendiri (ILO, 2018). Kategori ini juga menempatkan rumah mereka sebagai tempat bekerja yang utama. Alternatif pekerjaan seterusnya iaitu telekerja (telework) terbahagi kepada dua komponen berbeza. Pertama, jenis pekerjaan telekerja melibatkan pekerjaan yang dilakukan jauh dari tempat kerja pekerja sendiri. Kedua, pekerjaan yang menggunakan sebarang alat telekomunikasi sebagai faktor utama alat penghubung sepanjang melakukan pekerjaan (ILO, 2017). Bagi kerja jarak jauh pula, ILO (2020) menyifatkan pekerjaan berkenaan dilakukan selain dari tempat kerja. Ia merujuk kepada pekerjaan alternatif jarak jauh dan dilakukan daripada pelbagai lokasi mengikut keperluan pekerjaan tertentu. Hal ini menunjukkan bahawa terdapat pelbagai definisi dan kategori pekerjaan dari rumah namun sifat pekerjaan adalah sama iaitu anjal dan berada di luar dari tempat bekerja. Ini menunjukkan bahawa bekerja dari rumah (BdR) merupakan amalan pekerjaan yang paling anjal dilaksanakan untuk meningkatkan komitmen pekerja melakukan tugas dan tanggungjawab pekerjaan mereka.

Ekoran penularan wabak pandemik COVID-19 ini, kemerosotan ekonomi berlaku dan memberi implikasi kepada pelbagai sektor misalnya pelancongan, pendidikan, perindustrian dan sebagainya. Bukan itu sahaja, terdapat juga sebahagian jenis pekerjaan yang perlu dilakukan di rumah dan jenis pekerjaan yang tidak dapat dilakukan di rumah. Hensvik et al. (2020) menyatakan bahawa pekerjaan melibatkan pengurusan, perniagaan dan pekerjaan profesional dilakukan dari rumah manakala pekerjaan melibatkan pengoperasian pula dilakukan di tempat kerja. Kenyataan ini turut disokong oleh Abdur Rahman et al. (2020) yang menyatakan bahawa bukan semua pekerjaan boleh dilakukan di rumah. Tumin (2020) turut bersetuju dengan menyatakan bahawa pekerja BdR berkemahiran tinggi di Malaysia merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dari rumah. Hal ini berlaku akibat wabak pandemik yang telah merubah kondisi pekerjaan keseluruhannya. Secara tidak langsung, senario ini sudah pasti mempengaruhi hubungan sosial dan komitmen peranan kerja dan bukan kerja bagi individu bekerja dari rumah (Purwanto et al., 2020).

#### **Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dan Amalan Bekerja dari Rumah (BdR)**

Di Malaysia, sebagai respon kepada penularan COVID-19, kerajaan Malaysia telah dari masa ke semasa mengkaji langkah-langkah pelaksanaan PKP berdasarkan situasi dan kes setiap negeri. Terdapat tiga fasa PKP penuh telah dilaksanakan di Malaysia: yang pertama PKP 1.0 (18 Mac - 3 Mei 2020), PKP 2.0 (11 Januari - 31 Mei 2021), dan PKP 3.0 (1 Jun - 14 Jun 2021) (MKN, 2021). Setiap sektor ekonomi yang dibenarkan beroperasi perlu mematuhi prosedur operasi standard yang telah ditetapkan oleh kerajaan. Dalam tempoh PKP tersebut, orang ramai tidak dibenarkan melakukan perjalanan ke luar negeri tanpa kebenaran (MKN, 2021). Semua jenis perkhidmatan institusi pendidikan terpaksa ditutup dan di samping itu, premis kerajaan dan swasta dihentikan operasi (tidak termasuk perkhidmatan penting), sehingga menyebabkan

perubahan dalam pengaturan kerja di seluruh negara (Bernama, 2020a). BdR telah menjadi aturan kerja alternatif berikutan sekatan tersebut. BdR mulai menjadi popular bukan hanya di peringkat global tetapi juga di Malaysia khususnya kerana aturan pekerjaan alternatif menerusi BdR di kebanyakan sektor perkhidmatan tidak penting (non-essential service) belum pernah dilaksanakan secara meluas sebelumnya. Majlis Keselamatan Negara (MKN) menyatakan bahawa hanya kehadiran minimum 30 peratus pekerja pengurusan dan kakitangan sahaja dibenarkan sepanjang tempoh PKP kerana mereka dianggap sebagai barisan hadapan (MKN, 2020). Oleh itu, sebahagian besar pekerja sektor awam telah bekerja dari rumah dan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu mencatatkan sepertiga pekerja Malaysia yang bekerja di sektor swasta mengamalkan aturan kerja alternatif ini dalam tempoh PKP dilaksanakan (UNDP, 2020).

BdR bukanlah amalan biasa di Malaysia sebelum pandemik COVID-19 dan kebanyakan yang mungkin mengamalkannya kurang daripada 30 peratus pekerja sahaja (Tumin, 2020). Ini disokong oleh Abdur Rahman et al. (2020) yang menyatakan bahawa 64.5 peratus pekerjaan di Malaysia tidak dapat dilakukan dari rumah. Beberapa pekerjaan, terutamanya yang berkaitan dengan penjagaan kesihatan, pertanian dan perhotelan tidak dapat dilakukan di rumah. Pengaturan BdR cenderung kepada pekerjaan berkemahiran tinggi dan bergaji tinggi, justeru pekerja yang dalam kategori gaji dan kemahiran rendah agak sukar untuk beroperasi dari rumah (Tumin, 2020).

Menurut Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia, penjawat awam telah melakukan BdR dengan baik dan ini akan memberi manfaat jangka panjang di luar era pandemik kerana BdR juga dapat dilihat sebagai batu loncatan ke arah pendigitalan perkhidmatan awam yang lebih canggih pada masa depan (The Star, 2021b). Walau bagaimanapun, bagi Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia (Malaysian Employer Federation), kebanyakan majikan di sektor swasta lebih suka 'norma lama' kerana BdR belum menjadi sebahagian daripada budaya kerja Malaysia lagi tetapi ia boleh diadaptasi dan disesuaikan dengan keadaan semasa (The Star, 2021b). Selain itu, Persatuan Perusahaan Kecil dan Sederhana juga mendakwa bahawa terdapat gangguan pada prestasi pekerja akibat kekangan yang berlaku ketika BdR dan berlaku pembaziran masa majikan kerana perlu memantau pekerja yang rendah produktivitinya (The Star, 2021b).

### **Metodologi**

Bersandarkan sumber sekunder, penulisan makalah ini membincangkan cabaran dan polemik amalan bekerja dari rumah yang dilalui ketika Perintah Kawalan Pergerakan COVID-19. Bagi tujuan pentakrifan BdR, sebanyak 13 sumber sekunder yang dirujuk bagi tempoh terbitan tahun 1988 hingga 2021. Manakala bagi cabaran dan polemik BdR ketika pandemik COVID-19, sebanyak 18 sumber sekunder yang telah dirujuk bagi tempoh terbitan tahun 2020 hingga 2021. Dapatan kajian mendapati bahawa umumnya terdapat tujuh tema cabaran dalam melaksanakan BdR ketika pandemik iaitu: kesampaian internet dan infrastruktur digital; persekitaran nyahmanusia; keseimbangan dan konflik kerja-kehidupan; produktiviti; peralihan tanggungjawab majikan kepada pekerja; waktu bekerja dan; pengasingan sosial.

### **Cabaran dan Polemik Bekerja Dari Rumah Ketika Pandemik COVID-19**

Sebelum pandemik COVID-19 berlaku, keanjalan dalam waktu bekerja adalah faktor penting mengapa kebanyakan pekerja memilih untuk bekerja dari rumah, kerana ia memberi manfaat paling besar kepada pekerja (ILO, 2021). Namun, dengan penyebaran wabak COVID-19 pada tahun 2020, sebahagian besar tenaga kerja dunia telah beralih kepada BdR. Pandemik Covid-19 hakikatnya telah mengubah kondisi pekerjaan apabila konsep BdR yang diaplikasikan untuk



mematuhi peraturan penjarakan sosial sebagaimana yang diarahkan oleh pihak kerajaan, mulai menjadi normal baharu.

Bekerja dari rumah semasa PKP ini agak mencabar bagi kebanyakan pekerja. Tidak kira sama ada mereka tinggal sendiri atau bersama keluarga, sama ada mahu atau tidak, mereka harus terlibat dalam melakukan kedua-dua tanggungjawab domain kerja dan tugas domestik. Semasa PKP, penyelarasan antara tuntutan kerja dan keluarga adalah tugas yang menuntut komitmen bagi setiap individu yang bekerja. Teori Sempadan menunjukkan bahawa individu pekerja mewujudkan dan mengekalkan batasan fizikal, masa dan psikologi di sekeliling mereka untuk mempermudah fungsi mereka dengan persekitaran mereka (Allen et al., 2014). Pembentukan sempadan sedemikian membolehkan pekerja meminimumkan gangguan antara kehidupan kerja dan bukan kerja antara satu sama lain. Berdasarkan Teori Sempadan, dikatakan bahawa BdR semasa PKP, pekerja mungkin telah berjuang dalam mewujudkan dan menjaga batasan masa, fizikal dan psikologi kerana mereka mungkin mengalami beberapa kesulitan dalam mencapai keseimbangan kerja-kehidupan. Namun hakikatnya, tidak semua operasi BdR dapat dilaksanakan dengan lancar kerana wujud banyak cabaran seperti kesampaian internet dan infrastruktur digital; persekitaran nyahmanusia; konflik kerja-kehidupan; isu produktiviti; waktu kerja yang lama dan tidak konsisten; serta isu kesihatan dan pengasingan.

#### *Kesampaian Internet dan Infrastruktur Digital*

Sejak awal pandemik, perkembangan digitalisasi semakin pantas, penerapan teknologi digital oleh perusahaan dan organisasi telah menyebabkan peningkatan peluang bagi pekerja untuk terus bekerja dari rumah. Digitalisasi telah membawa kepada perubahan ketara dalam cara pekerjaan dan aturan tempat kerja, dengan implikasi yang berpotensi besar untuk keperluan kemahiran, standard pekerja, dan kesejahteraan pekerja (ILO, 2019). Namun malangnya, digitalisasi tidak tersebar secara merata di seluruh dunia. Hal ini kerana ada negara dan wilayah tertentu yang menghadapi masalah kekurangan jalur lebar, sambungan internet dan alat teknologi maklumat untuk membolehkan BdR dilaksanakan dengan efisien.

Kajian mendapati bahawa terdapat 77.6 peratus isi rumah di Malaysia mempunyai komputer, dan 91.7 peratus mempunyai sambungan internet (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2021). Namun bekerja dari rumah bukanlah pilihan yang sesuai untuk semua pekerja di Malaysia. Ada yang tidak dapat bekerja dari rumah kerana kekangan sama ada di pihak individu pekerja mahupun di pihak organisasi (tidak ada komputer mudah alih atau akses internet). Pekerja yang rentan seperti mereka yang bekerja sendiri, berkemahiran rendah, dan pekerja bergaji rendah lazimnya kurang keupayaan untuk bekerja dari rumah.

Walaupun BdR tidak menjamin kualiti output dan prestasi, ruang kerja yang kondusif dengan sambungan internet yang stabil di rumah adalah syarat untuk BdR yang berkesan. Oleh itu, BdR yang cekap bergantung pada sama ada pekerja mempunyai sumber daya untuk melakukannya iaitu jika pekerja mempunyai komputer yang boleh berfungsi, sambungan internet yang stabil serta peralatan lain yang diperlukan semasa BdR. Namun, masalah utama untuk menjadikan BdR berjaya dihadapi oleh pekerja semasa BdR pada musim pandemik COVID-19 ini adalah isu infrastruktur digital iaitu kekurangan dan akses internet yang terhad serta perkakasan teknologi yang tidak mencukupi (Ibrahim et al., 2021; Vyas & Butakhieo, 2021). BdR juga mencetus beberapa kebimbangan kerana tugas pejabat yang dilakukan di

rumah tidak disiapkan natijah daripada kekurangan sumber, akses internet, dan pekerjaan itu sendiri yang tidak sesuai dilakukan di rumah (IPSOS, 2021; Syed M. Hasan et al., 2020).

### ***Persekitaran Nyahmanusia (dehumanized environment)***

Cabaran lain amalan BdR ketika pandemik COVID-19 ini adalah apabila persekitaran kerja di rumah menyumbang kepada persekitaran nyahmanusia. Persekitaran nyahmanusia adalah persekitaran apabila seseorang hilang sifat-sifat khas manusia misalnya, dari aspek pemikiran bebas, ada rasa sepunya dan perasaan untuk orang lain. Persekitaran nyahmanusia berlaku apabila hubungan bersemuka yang kerap dengan rakan sekerja dan pihak atasan berkurang dengan ketara ketika bekerja di luar pejabat. Pengasingan sosial dari rakan sekerja dan tempat kerja merupakan aspek tipikal BdR yang kian meningkat dengan ketara semasa pengurangan sosial dikenakan oleh pemerintah (Toscano & Zappala, 2020). Ini turut disokong oleh kajian Galanti et al. (2021) yang menemukan bahawa pandemik ini telah menyebabkan orang terkurung di rumah kerana BdR dan dengan itu menyumbang kepada tahap kesepian yang lebih tinggi. Hasil kajian oleh Ibrahim et al. (2021) di Malaysia turut menunjukkan bahawa BdR semasa PKP yang hanya menggunakan komunikasi maya dengan rakan sekerja dan atasan dilihat tidak berkesan dan akhirnya menyebabkan pekerja merasa terpencil dan tersisih. Kajian Ibrahim et al. (2021) turut mendapati bahawa komunikasi bersemuka lebih digemari oleh pekerja berbanding komunikasi dalam talian. Malah ketiadaan sentuhan peribadi dan emosi menyebabkan pekerja yang bekerja dari rumah merasa seperti bekerja di persekitaran kerja 'silo' yakni seolah-olah bekerja dalam gelembung dan bersendirian. Ini menyumbang kepada kesan tidak sihat terhadap pekerja kerana BdR dalam keadaan seperti ini hanya menghalang persekitaran kerja yang baik.

### ***Keseimbangan kerja-kehidupan dan Konflik kerja-kehidupan***

Kajian menunjukkan bahawa keseimbangan kerja-kehidupan dapat ditingkatkan dengan bekerja dari rumah. Kajian Grant et al. (2013) misalnya menyatakan bahawa e-kerja akan meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan, kerana dengan BdR dapat menggabungkan domain kehidupan kerja dan kehidupan bukan kerja. Produktiviti pekerja juga didapati meningkat dengan adanya amalan e-kerja (Grant et al. 2019). Di samping itu, Bloom et al. (2015) mendapati kepuasan kerja meningkat dengan BdR dan ia dikaitkan secara positif dengan kepuasan hidup keluarga (Arntz et al., 2019; Virick et al., 2010). Kazekami (2020) mengkaji produktiviti pekerja di Jepun dan mendapati bahawa telekerja meningkatkan kepuasan hidup dan keseimbangan kerja-kehidupan pekerja.

Salah satu cara pemerintah menunjukkan bahawa keseimbangan antara pekerjaan dan komitmen hidup yang lain dapat dicapai adalah dengan bekerja dari rumah. Keseimbangan kerja-kehidupan adalah mengenai mengalami kepuasan dan mempunyai fungsi yang berkesan baik di tempat kerja dan domain keluarga dengan mengelakkan konflik peranan (Clark, 2000). Bahkan pembahagian masa, tenaga dan komitmen di pelbagai domain kehidupan membawa pengalaman kepuasan di antara semua domain, yang secara keseluruhannya memudahkan pencapaian keseimbangan kerja-kehidupan (Kirchmeyer, 2000). Pada hari-hari sebelum berlakunya pandemik COVID-19, keseimbangan kehidupan kerja dikonseptualisasikan sebagai "sejauh mana seseorang individu terlibat dan sama-sama berpuas hati dengan peranan kerjanya dan peranan keluarganya" (Greenhaus et al., 2003, m.s. 513). Oleh itu, tafsiran individu terhadap keseimbangan kerja-kehidupan bergantung kepada persepsi mereka tentang seberapa baik peranan hidup yang berbeza seimbang dalam kehidupan mereka (Russo et al., 2016). Dari segi perspektif pekerja, BdR dianggap memudahkan kerana adanya aturan jadual

kerja yang anjal yang membolehkan pekerja untuk mengendalikan tugas kerja sehingga lewat malam dan pada bila-bila masa sahaja mengikut kesesuaian dan keselesaan masing-masing.

Walau bagaimanapun, pengalaman BdR dalam era pandemik COVID-19 memperlihatkan bagaimana BdR dilihat sebagai cabaran dalam konteks mencapai keseimbangan kerja-kehidupan. Hal ini demikian, dengan penutupan sekolah disebabkan oleh PKP telah membawa perubahan radikal dalam pengalaman BdR kerana ramai pekerja yang harus menjalankan kepelbagaian peranan sebagai pekerja, ibu/bapa, isteri/suami, rakan kongsi, dan 'pengurus keluarga' pada masa yang sama (Couch et al., 2020). Ini telah menyebabkan konflik antara peranan profesional, keluarga, dan sosial.

Kajian Ipsos (2021) juga menemukan bahawa keseimbangan kehidupan kerja adalah satu cabaran bagi kira-kira dua pertiga pekerja di Malaysia. Hal ini kerana walaupun BdR, namun rumah sebagai tempat tinggal tidak dipersiapkan sebagai satu wadah untuk menyiapkan tugas kerja. Malahan, lebih daripada separuh pekerja merasa kesunyian dan terencil semasa bekerja dari rumah. Ini turut disokong oleh Ibrahim et al. (2021) yang mendapati bahawa pekerja yang mempunyai anak atau tanggungan lain di rumah perlu mencari masa tambahan lain demi menyelesaikan tugas kerja mereka. Pekerja yang mempunyai anak-anak masih bersekolah mendapati kombinasi penutupan sekolah dan kemudahan penjagaan kanak-kanak dengan BdR sepenuh masa dalam masa berpanjangan amat mencabar. Ciri-ciri seperti jarak kawasan tempat tinggal, bilangan ahli keluarga yang berkongsi tempat tinggal yang sama, bilangan dan usia anak-anak dalam sesebuah isirumah dianggap sebagai faktor keluarga yang mempengaruhi BdR. Untuk memudahkan keseimbangan dan pengintegrasian tanggungjawab domain kerja dan domain kehidupan, pekerja perlu sama ada memulakan kerja mereka pada awal pagi atau dengan bekerja sehingga lewat petang, serta mengagihkan tugas dan tanggungjawab kerja yang diselang-seli dengan waktu rehat, penjagaan anak, tugas domestik dan membantu anak-anak dengan kerja sekolah. BdR tidak dapat berfungsi dengan berkesan jika pada masa sama terpaksa digunakan untuk memenuhi permintaan dan tuntutan anak-anak yang masih kecil dan ahli keluarga lainnya. Hal ini kerana sebilangan pekerja yang BdR dan bersama ahli keluarga di rumah pada masa yang sama tidak dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya kerana banyak masa diberikan kepada pengurusan keluarga dan anak kecil (Ibrahim et al., 2021). Justeru itu, BdR turut mencetuskan keletihan yang berkaitan dengan pekerjaan, serta memperburuk usaha untuk mencapai keseimbangan kerja-kehidupan seseorang.

### *Produktiviti*

Amalan BdR turut menjadi cabaran dan menimbulkan masalah besar dalam kalangan individu pekerja dari aspek produktiviti. Kajian oleh UNDP (2020) terhadap pekerja Malaysia yang BdR menunjukkan bahawa sebilangan kecil pekerja (8%) merasa sangat terencil yang mengakibatkan penurunan tahap kualiti hidup dan produktiviti mereka. Bloom et al. (2015) pula menyatakan bahawa aspek yang paling mencabar dalam BdR adalah pada ibu bapa yang perlu berurusan dengan anak yang masih kecil dan masih bersekolah. Penutupan sekolah dan peralihan pembelajaran dalam talian untuk pelajar semasa PKP COVID-19 juga telah memaksa ramai ibu bapa yang bekerja untuk mengambilalih peranan pekerja tambahan sebagai 'guru sepenuh masa'. Salah satu syarat untuk kejayaan amalan BdR ini ialah anak-anak berada di sekolah atau pusat jagaan kanak-kanak. Walau bagaimanapun, ini tidak berlaku semasa PKP kerana ia dilihat sebagai bencana produktiviti dan menjejaskan prestasi pekerja. Ini turut disokong oleh Collins dan Moschler (2009) yang mendapati bahawa apabila pekerja diasingkan



dari rakan sekerja mereka menerusi amalan BdR, dan pengurus prihatin mengenai pengurangan produktiviti semasa BdR.

Oleh kerana terdapat kekangan komunikasi dan rangkaian internet yang mempengaruhi BdR, ini menyebabkan interaksi bersemuka yang terhad menyukarkan untuk mengetahui prestasi pekerja (Sudershan & Kannamani, 2018).

### ***Peralihan Tanggungjawab Majikan kepada Pekerja***

Salah satu cabaran BdR ketika PKP akibat pandemik COVID-19 adalah berlakunya anjakan tanggungjawab majikan kepada pekerja. Apabila amalan BdR ketika musim pandemik dilaksanakan dengan premis kerja berubah lokasi ke rumah kediaman pekerja, secara tidak langsung kebanyakan elemen seperti peralatan teknologi, perkakasan kerja, kemudahan internet, bil utiliti akibat penggunaan elektrik berlebihan daripada biasa dan sebagainya, yang lazim menjadi tanggungjawab majikan kini menjadi tanggungjawab pekerja. Kenaikan perbelanjaan utiliti dan peralatan kerja khususnya dalam bentuk perubahan kos dari majikan kepada pekerja berlaku dengan meluas (UNDP, 2020). Ini turut disokong oleh Purwanto et al. (2020) yang menyatakan bahawa terdapat cabaran dalam melaksanakan BdR seperti pekerja yang bekerja di rumah harus membayar elektrik dan kos internet sendiri. Malahan kajian Ibrahim et al. (2021) turut menemukan perkara yang sama apabila kebanyakan pekerja mengeluh tentang tambahan bebanan seperti peningkatan bil elektrik dan bil internet yang terpaksa ditanggung oleh pekerja. Sebelum pandemik, semua itu ditanggung sepenuhnya oleh majikan. Untuk memastikan keberkesanan BdR ini, sudah semestilah hal seumpama ini perlu diambilkira oleh semua pihak yang terlibat khususnya pihak majikan. Hal ini demikian, jika sesuatu tugas yang perlu dilaksanakan secara BdR, majikan harus menyediakan pekerja dengan alat dan perkakasan yang diperlukan untuk BdR dan bukannya bergantung pada sambungan internet peribadi dan peralatan kerja pekerja semata-mata.

### ***Waktu Bekerja***

Kemunculan virus COVID-19 memberi dunia pilihan untuk mengamalkan BdR, yang telah lama menjadi idaman dan diinginkan oleh kebanyakan pekerja terutamanya apabila isirumah dan keluarga dwi-kerjaya semakin meningkat. Keperluan menunaikan tanggungjawab ke atas ibu bapa yang berumur dan/atau anak-anak kecil ditambah dengan persekitaran kerja yang banyak menuntut tanggungjawab kerja dan keluarga pada masa sama ketika BdR telah menjadi satu cabaran.

Selain daripada isu yang mempersoalkan keseimbangan kerja-kehidupan pekerja, ia juga menyumbang kepada kekaburan sempadan domain kerja dan kehidupan. Hal ini demikian kerana ketidakjelasan sempadan antara waktu untuk kerja dan waktu untuk keluarga telah menyukarkan penentuan masa bekerja itu sendiri. Ini dapat dilihat daripada kajian terhadap pekerja jarak jauh (remote worker) sebelum pandemik COVID-19 oleh Eddleston dan Mulki (2017) yang mendedahkan bahawa BdR berkait dengan ketidakupayaan pekerja untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Ini bermaksud bahawa apabila seseorang bekerja di luar kawasan premis kerja yakni BdR, pekerja sukar untuk membezakan waktu kerja dan waktu bukan kerja (keluarga/peribadi) kerana suasana melakukan kerja di rumah menyebabkan waktu kerja bercampur aduk dan sempadan domain kerja dan bukan kerja sudah tidak dapat dibezakan lagi.

Penyelidikan mengenai telekerja atau BdR berulang kali menunjukkan bahawa pekerja yang bekerja dari rumah cenderung bekerja lebih lama berbanding ketika mereka bekerja di premis majikan. Hal ini kerana waktu untuk pergi ke tempat kerja lazim digantikan oleh aktiviti kerja, dan juga disebabkan oleh perubahan rutin kerja serta pengaburan sempadan antara pekerjaan berbayar dan kehidupan peribadi. BdR, secara amnya, boleh menyebabkan waktu bekerja lebih lama dan juga bekerja pada waktu malam dan hujung minggu (lihat Eurofound dan ILO, 2017; Messenger, 2019). Ini disokong kajian oleh McCulley (2020) yang meneliti bahawa waktu kerja pekerja yang BdR kerana pandemik COVID-19 telah bertambah dan mereka didapati lebih cenderung bekerja lebih lama.

Oleh kerana sifat BdR itu sendiri meletakkan waktu kerja sebagai anjal dan boleh dilakukan pada bila-bila masa, maka waktu kerja juga didapati tidak menentu, tidak konsisten dan ada kalanya tidak jelas akibat daripada berlakunya pertindanan tanggungjawab domestik dan peranan kerja berlaku pada masa sama (Ibrahim et al., 2021; Gibbs et al., 2021). Seandainya BdR menjadi pilihan walaupun pasca PKP pandemik COVID-19, cabaran ini perlu diambilkira.

### *Pengasingan Sosial*

Kajian daripada Curzi et al. (2020), Kaushik & Guleria (2020) banyak menyentuh mengenai isu emosi pekerja akibat wabak pandemik COVID-19. Hal ini demikian kerana walaupun BdR itu anjal sifatnya namun pekerja berdepan dengan masalah pengasingan (isolasi) sosial dan emosi kerja berada pada tahap tinggi. Ini turut disokong oleh Collins dan Moschler (2009) yang juga mendapati bahawa semasa BdR, pekerja terasa diasingkan dari rakan sekerja mereka, dan pengurangan produktiviti semasa BdR turut berlaku.

Di Singapura, BdR juga dilihat dapat meningkatkan tekanan pekerja seperti yang didedahkan oleh kajian yang menunjukkan bahawa pekerja BdR lebih tertekan berbanding pekerja barisan depan COVID-19 (Teo 2020). Begitu juga di India, BdR menjadikan 67 peratus orang menderita kurang tidur terutama dalam tempoh PKP dan ketika tidak ada pembantu rumah untuk membantu kerja-kerja rumah yang mengakibatkan mereka menangani semua tugas rumah tangga dan pada masa sama perlu melakukan pekerjaan mereka (Times of India 2020). Ini disokong oleh Bhumika (2021) yang menemukan bahawa wanita di India merasa keletihan emosi kerana gangguan kehidupan peribadi dalam bekerja semasa BdR. Di Hong Kong, kajian yang dilakukan antara Mei dan Julai 2020 oleh Persatuan Kesihatan Mental Hong Kong turut menemukan dapatan yang serupa apabila 87 peratus responden didapati mengalami gejala tekanan (Ng 2020b; Tam 2020). BdR juga didapati menyumbang kepada keletihan yang berkaitan dengan pekerjaan dan seterusnya memperburukkan usaha untuk mencapai keseimbangan kerja-kehidupan (Polumbo, 2020).

Di Malaysia, lebih ramai orang yang BdR (65 peratus) semasa pandemik COVID-19 berbanding dengan purata global sebanyak 52 peratus, tetapi rakyat Malaysia juga mengalami tahap kegelisahan tertinggi di antara 28 negara yang dikaji (Ipsos, 2021). Mereka turut menemukan bahawa lebih separuh pekerja Malaysia (57 peratus) menyatakan bahawa mereka merasa kesunyian dan mengasingkan diri ketika BdR.

## Perbincangan

Pandemik COVID-19 pada tahun 2020 telah mengubah cara hidup dan bekerja kebanyakan masyarakat. Pada tahun 2020, ramai pekerja telah diminta untuk melakukan BdR. Secara tiba-tiba dan tidak disangka, ramai pekerja tanpa mengira status perkahwinan mereka terpaksa menghadapi cabaran bekerja dengan masalah kesediaan teknologi, penjagaan anak, hubungan peribadi, tugas rumah tangga, dan tuntutan keluarga secara umum. Kecuali kediaman mereka sudah tersedia mempunyai ruang pejabat rumah yang selesa, kebanyakan pekerja terpaksa beradaptasi dengan pantas dan perlu menjadi lebih kreatif – demi mencipta ruang kerja yang kondusif di rumah: meja makan menjadi meja kerja; sofa menjadi kerusi pejabat; dan bilik tidur, dapur, dan bilik keluarga menjadi ruang kerja bersama (jika isteri juga BdR dan anak-anak terlibat dengan kelas atas talian). Ini ditambah lagi dengan isu bekerja pada waktu yang tetap kepada lebih anjal, masa bekerja lapan jam kepada waktu bekerja yang lebih lama. Terdapat keperluan memisahkan persekitaran kerja dengan domain keluarga di rumah ketika BdR. Hal ini demikian kerana gangguan ketika BdR boleh menyebabkan prestasi kerja seseorang merosot. Tempat kerja yang kondusif di rumah boleh meningkatkan tahap tumpuan dan mengekalkan fokus pada aktiviti tertentu. Kesempaan internet yang baik dan kelajuannya sangat diperlukan. Sebaliknya, gangguan yang berlaku ketika BdR hanya menyebabkan kelemahan dalam memberikan tumpuan kepada aktiviti pekerjaan di samping menyumbang kepada kelewatan dan pembaziran masa.

Ketika dunia memasuki fasa pandemik COVID-19 dan menjadikan vaksinasi sebagai keutamaan kepada golongan yang paling rentan, banyak sektor pekerjaan masih bergelut dengan kemungkinan menjadikan BdR sebagai pilihan tetap. Bekerja dari rumah berkemungkinan menjadi sebahagian dari 'normal baharu' kerana masyarakat global terus memerangi COVID-19. Sementara dengan kewujudan pelbagai varian yang sukar ditangkis, virus COVID-19 ini juga akan turut diisytihar menjadi endemik yang mana sudah tentu menuntut masyarakat untuk hidup dengannya. Ini sudah tentu memberikan impak berterusan dari aspek lanskap pekerjaan yang memerlukan kepada model pekerjaan hibrid yang menggabungkan BdR dan bekerja dari tempat kerja/pejabat. Walaupun begitu, ini bukan pilihan yang sesuai untuk kebanyakan pekerja. Hal ini demikian kerana tidak semua pekerjaan sesuai untuk dihibridkan dan ada yang tidak dapat bekerja dari rumah kerana kekangan dan cabaran yang terpaksa dihadapi seperti kekurangan infrastruktur digital, kesempaan kepada internet atau kerana sifat semulajadi pekerjaan tertentu yang memang tidak sesuai untuk dilakukan dari rumah. Tanpa kemajuan teknologi seseorang pekerja sukar untuk bekerja dari rumah. Ketersediaan teknologi sangat dituntut untuk memenuhi tugas ketika BdR. Terdapat keperluan komputer riba, komputer meja, perisian, sambungan internet yang baik, kamera sesawang untuk persidangan video, mesin pencetak dan pengetahuan untuk menggunakan semua itu demi menyelesaikan tugas. Cabaran paling penting berkaitan dengan BdR berpunca dari garis sempadan yang tidak jelas antara domain kerja dan kehidupan peribadi juga perlu diambilkira.

COVID-19 adalah wabak paling serius dalam tempoh 100 tahun terakhir. Ia muncul pada waktu yang unik dalam sejarah manusia, bahkan 20 tahun yang lalu, kebanyakan organisasi tidak dapat mengatasi peralihan mendadak kepada pekerja yang bekerja dari rumah. Manakala dua dekad yang lalu, WiFi di rumah belum lagi wujud, apalagi teknologi pertemuan maya menerusi Zoom, Google Meet, Webex dan banyak lagi aplikasi lain yang begitu banyak terdapat pada masa kini. Banyak syarikat besar termasuk Facebook, Twitter, Shopify, Slack, Box, dan Square telah mengumumkan bahawa sebahagian besar pekerja mereka akan bekerja

dari rumah pada tahun 2021 dan seterusnya. Keputusan ini dibuat bukan hanya demi kesihatan pekerja, tetapi juga kerana syarikat-syarikat ini telah mengalami peningkatan dalam produktiviti dan berjaya menurunkan kos (McLean, 2020). Syarikat lain termasuk Google, Microsoft, Morgan Stanley, JPMorgan, Capital One, Zillow, Amazon, PayPal, dan Salesforce juga telah memperluaskan pilihan BdR dengan alasan yang sama (Kelly, 2020). Walaupun terdapat kelebihan bagi syarikat-syarikat ini dan kakitangannya mengenai pengaturan kerja dari rumah, pekerja di kebanyakan negara khususnya negara membangun masih akan menghadapi masalah dan cabaran yang sama seperti isu kesempaan digitalisasi, waktu bekerja yang panjang, persekitaran nyahmanusia, pengasingan masa, tekanan kerja akibat keletihan, dan ketidakmampuan untuk memisahkan pekerjaan dari kehidupan rumah. Adalah penting bagi organisasi untuk mempersiapkan individu pekerja dan pasukan kerja dengan latihan dan bimbingan bagi membolehkan organisasi untuk meningkatkan potensi faedah dan produktiviti dan pada masa sama mampu mengekalkan tenaga kerja yang lebih sihat dan produktif.

Pengalaman memperlihatkan bahawa bekerja dari rumah tidak semudah yang disangka. Ia memerlukan dedikasi penuh terhadap aktiviti kerja bagi menghasilkan prestasi yang baik. Konsep BdR ini juga menuntut seseorang pekerja untuk fokus pada jadual kerja. Terdapat keperluan untuk menetapkan had antara domain rumah dan tempat kerja sambil melaksanakan BdR agar matlamat BdR dapat dicapai. Dalam hal ini, sudah tentu pengurusan masa memainkan peranan penting dalam menjamin agar waktu kerja tidak melampaui masa hingga menyumbang kepada natijah negatif.

### **Kesimpulan**

BdR adalah konsep yang kini akan menjadi ciri tetap dalam dunia pekerjaan. Sama ada BdR dijadikan pilihan wajib atau alternatif, berdiri sendiri atau bersifat hibrid, situasi pandemik semasa telah menunjukkan bahawa BdR adalah proses pekerjaan yang berkesan untuk memastikan kesinambungan urusan organisasi dan perniagaan serta juga untuk memberikan keseimbangan kehidupan kerja kepada pekerja. Ia mempunyai manfaat ekonomi dan produktiviti yang signifikan bagi organisasi, jika dikendalikan dengan berkesan. Walau bagaimanapun, BdR tidak dapat dilihat sebagai ubat mujarab untuk semua masalah organisasi. Semua cabaran yang telah mengekang kepada keberkesanan BdR harus diambilkira dan dititikberatkan oleh pihak pengurusan, organisasi, kesatuan sekerja, pekerja mahupun pihak pemerintah. Perkongsian pintar antara kesemua aktor ini amat kritikal dalam memastikan kejayaan BdR sama ada ia akan kekal menjadi pilihan selepas pasca COVID-19 atau tidak. Ia harus digunakan secara bijaksana untuk memastikan pekerja dilatih, dimotivasi dan dimanfaatkan untuk memberikan yang terbaik ke arah hasil yang diinginkan.

### **Penghargaan**

Makalah ini adalah hasil penyelidikan yang dibiayai oleh Universiti Malaysia Sabah di bawah geran penyelidikan Skim Dana Khas SDK0150-2020.

## Rujukan

- Abdur Rahman, A., Jasmin, A. F. & Schmillen, A. (2020). The Vulnerability of Jobs to COVID-19: The Case of Malaysia. *Economics Working Paper, No. 2020-09*. Singapore: ISEAS Yusof Ishak Institute.
- Allen, T. D., Cho, E. & Meie, L. (2014). Work–Family Boundary Dynamics. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99–121. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330
- Arntz, M., B. Y. Sarra, and F. Berlingieri. 2019. “Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages.” *ZEW-Centre for European Economic Research Discussion Paper, No. 19-015*. Mannheim, Germany.
- Bellmann, L., & Hubler, O. 2020. Working from home, job satisfaction and work–life balance robust or heterogeneous links?. *International Journal of Manpower*, 42 (3), 424-441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J & Ying, Z.J. (2015). Does Working From Home Work? Evidence From A Chinese Experiment. *Quarterly Journal of Economics*, 165–218. doi:10.1093/qje/qju032
- Bernama Online. (2020a, Oktober 20). Work from home directive for management, supervisory level workers in CMCO areas. [https://bernama.com/en/general/news\\_covid-19.php?id=1891935](https://bernama.com/en/general/news_covid-19.php?id=1891935). Diakses pada 30 April 2021.
- Bernama Online. (2020b, Mac 19). COVID-19: Workers adapting to working from home. [https://bernama.com/en/general/news\\_covid-19.php?id=1822636](https://bernama.com/en/general/news_covid-19.php?id=1822636) Diakses pada 30 Ogos 2020.
- Bhumika (2020). Challenges for work–life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown: exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting. *Gender in Management: An International Journal*, 35 (7/8), 705-718. Doi: 10.1108/GM-06-2020-0163
- Couch, D. L., Sullivan, B. O., & Malatzky, C. (2020). What Covid-19 Could Mean For The Future Of “Work From Home”: The Provocations Of Three Women In The Academy. *Gender, Work and Organization*, 28(S1), 266–275. doi: 10.1111/gwao.12548
- Collins, J. H., & Moschler, J. (2009). The benefits and limitations of telecommuting. *Defense A R Journal*, 16(1).55. Gale Academic OneFile, [link.gale.com/apps/doc/A198995415/AONE?u=anon~7f04d3bb&sid=googleScholar&xid=4683c4b5](http://link.gale.com/apps/doc/A198995415/AONE?u=anon~7f04d3bb&sid=googleScholar&xid=4683c4b5). Diakses pada 17 Sept. 2021.
- Curzi, Y., Fabbril, T. & Pistoiresi, B. (2020). The Stressful Implications of Remote E-Working: Evidence from Europe. *International Journal of Business and Management*, 15 (7), 108-119. doi:10.5539/ijbm.v15n7p108.
- Department of Statistic Malaysia (DoSM) (2021). *ICT Use and Access by Individuals and Households Survey Report, Malaysia, 2020*. [https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/cthemByCat&cat=395&bul\\_id=OWUvVnV5SHI2WFU2VFhnQ2ZjTm1Bdz09&menu\\_id=amVoWU54UTl0a21NWmdhMjFMMWcyZz09](https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/cthemByCat&cat=395&bul_id=OWUvVnV5SHI2WFU2VFhnQ2ZjTm1Bdz09&menu_id=amVoWU54UTl0a21NWmdhMjFMMWcyZz09)
- Eurofound & ILO. 2017. *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and ILO.
- Gajendran, R.S. & Harrison, D.A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92 (6), 1524 –1541. doi:10.1037/0021-9010.92.6.1524
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S. & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak. The Impact on Employees’ Remote Work Productivity,



- Engagement, and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63 (7), e426-e432. doi: 10.1097/JOM.0000000000002236
- Gibbs, M., Mengel, F. & Siemroth, C. (2021). Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals. *Working Paper, No. 2021-56*. Chicago: Becker Friedman Institute for Economics at UChicago. [https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/2021/05/BFI\\_WP\\_2021-56.pdf](https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/2021/05/BFI_WP_2021-56.pdf)
- Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C. & Charalampous, M. (2019). Construction and Initial Validation of the e-Work Life Scale to Measure Remote e-Working. *Employee Relations*, 41 (1), 16–33. doi:10.1108/ER-09-2017-0229.
- Hensvik, L., Le Barbanchon, T. & Rathelot, R. (2020). Which Jobs are Done from Home? Evidence from the American Time Use Survey, *Working Paper DP14611*, CEPR.
- Ibrahim, D., Mabaloh, K. & Alifuddin, N. (2021). ‘Work-From-Home Practices in The Era of Covid-19 Pandemic in Malaysia: A Way Forward?’. *Proceeding at the 7th Regulating for Decent Work Conference on 7th-9th July 2021*, Virtual Conference, ILO Geneva. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/genericdocument/wcms\\_818066.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/genericdocument/wcms_818066.pdf)
- ILO (2019). *Digitalization and Decent Work: Implications for Pacific Island Countries*. Suva: ILO Office for Pacific Island Countries.
- ILO (2021). *Working from home from invisibility to decent work*. Geneva: ILO.
- ILO (2020). *An employers’ guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19*. Geneva: ILO. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_745024.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf). Diakses pada 23 September 2020.
- ILO (2020b). *A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis*. ILO Policy brief. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_745337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745337.pdf). Diakses pada 30 November 2020.
- IPSOS Malaysia (2021). Pandemic’s Impact on Malaysian Workforce 28-Country Ipsos Survey For The World Economic Forum. [https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-01/ipsos\\_malaysia\\_press\\_release\\_-\\_pandemics\\_impact\\_on\\_malaysian\\_workforce\\_-\\_200121\\_final.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-01/ipsos_malaysia_press_release_-_pandemics_impact_on_malaysian_workforce_-_200121_final.pdf). Diakses pada 10 September 2021.
- Kaushik, M. & Guleria, N. (2020), The Impact of Pandemic COVID -19 in Workplace. *European Journal of Business and Management*, 12 (15), 9 – 18. DOI: 10.7176/EJBM/12-15-02
- Kazekami, S. (2020). “Mechanisms to Improve Labor Productivity by Performing Telework.” *Telecommunications Policy*, 44 (2), 101868. doi:10.1016/j.telpol.2019.101868.
- Kelly J. (2020). Here are the companies leading the work-from-home Revolution. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2020/05/24/the-work-from-home-revolution-is-quickly-gaining-momentum/?sh=1e3441631848>. Diakses pada 25 November 2020.
- Kurowska, A. (2020). Gendered Effects of Home-Based Work on Parents’ Capability to Balance Work with Non-work: Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 151(2), 405-425. DOI: 10.1007/s11205-018-2034-9
- Laman Sesawang Rasmi Pejabat Perdana Menteri Malaysia. (2020). Key Initiatives of PM Muhyiddin in 100 Days. Malaysia. <https://www.pmo.gov.my/2020/06/key-initiatives-of-pm-muhyiddin-in-100-days/> Diakses pada 2 April 2021

- McCulley, L. (2020). Lockdown: Homeworkers putting in extra hours - instant messaging up 1900%. *The HR Director*. Diakses dari <https://www.thehrdirector.com/business-news/the-workplace/new-data-over-a-third-38-admit-to-working-longer-hours-when-working-from-home/> . Diakses pada 25 November 2020.
- Messenger, J. C. (ed.). (2019). *Telework in the 21st Century, An Evolutionary Perspective. ILO Future of Work series*. Cheltenham, Geneva: Edward Elgar and ILO.
- Majlis Keselamatan Negara. (2021). SOP Perintah Kawalan Pergerakan Bersyarat (PKPB). Malaysia.
- McLean, R. (2020). These companies plan to make working from home the new normal. As in forever. *CNN Business*. Diakses dari <https://www.cnn.com/2020/05/22/tech/work-from-home-companies/index.html> Diakses pada 25 Jun 2021.
- Ministry of Health for Malaysia. (2021). SOP Perintah Kawalan Pergerakan (PKP). Malaysia. Diakses dari <http://covid-19.moh.gov.my/faqsop/sop-perintah-kawalan-pergerakan-pkp>. Diakses pada 2 April 2021.
- Majlis Keselamatan Negara. (2021). SOP Am Perintah Kawalan Pergerakan (PKP). Malaysia.
- Messenger, J. & Gschwind, L. (2016). Three Generations of Telework: New ICT and the (R)Evolution From Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31 (3), 195–208.
- Nilles, J.M. (1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 22 (4), 301-317. [https://doi.org/10.1016/0191-2607\(88\)90008-8](https://doi.org/10.1016/0191-2607(88)90008-8)
- Ng, K. C. (2020b). “Coronavirus: 87 Per cent of Hong Kong Employees Suffering Work Stress During Covid-19 Pandemic, Survey Finds.” Diakses dari <https://www.scmp.com/news/hong-kong/health-environment/article/30,95,716/coronavirus-87-cent-hong-kongemployees-suffering>. Diakses pada Disember 2 2020.
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33 (6/7), 771-790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Purwanto, A., Masduki Asbari, Mochammad Fahlevi, Abdul Mufid, Eva Agistiawati, Yoyok Cahyono, & Popong Suryani. (2020). Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic: An Exploratory Study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244.
- Syed M. Hasan, Attique Rehman, Wendong Zhang. (2020). Who Can Work And Study From Home In Pakistan: Evidence From A 2018–19 Nationwide Household Survey. *World Development*, 138. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105197>
- Tam, L. (2020). Mental health and working from home: what companies can do to help staff amid prolonged Covid-19 disruption. Diakses dari <https://www.scmp.com/lifestyle/health-wellness/article/30,97,606/mental-health-and-working-home-what-companies-can-do-help> . Diakses pada 17 Disember 2020.
- Teo, J. (2020). “More Working from Home Feel Stressed Than Those on Covid-19 Front Line: Survey.” Diakses dari <https://www.straitstimes.com/singapore/health/more-work-from-homers-feel-stressed-than-front-line-workers-singapore-survey-on>. Diakses pada 19 Disember 2020.
- The Star (2020a, Jun 10). ‘Two-thirds of M’sian workers want work-from-home policy to continue, reveals KPMG survey’. <https://www.thestar.com.my/news/nation/2020/06/10/two-thirds-of-msian-workers-want-work-from-home-policy-to-continue-reveals-kpmg-survey>. Diakses pada 18 Mei 2021.

- The Star (2020b, Mac 28). 'Making it work from home'. <https://www.thestar.com.my/news/focus/2021/03/28/making-it-work-from-home> Diakses pada 18 Mei 2021.
- Times of India. (2020). "Work from Home is Making 67% Indians Suffer from Sleep Deprivation, Says Study." Diakses dari <https://timesofindia.indiatimes.com/lifestyle/relationships/work/work-from-home-is-making-67-indian-suffer-from-sleep-deprivation-says-study/articleshow/75126242.cms>. Diakses pada 14 Desember 2020
- Toniolo-Barrios, M. & Pitt, L. (2021). Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis. *Business Horizons*, 64(2), 189–197. doi: 0.1016/j.bushor.2020.09.004
- Toscano, F. & Zappalà, S. (2020). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. *Sustainability*, 12 (9804), 1-14. doi:10.3390/su12239804
- UNDP (2020). *How We Worked From Home Findings from the WFH experience in response to the COVID-19 global health crisis in Malaysia*. Putrajaya: United Nations Development Programme
- Virick, M., DaSilva, N. & Arrington, K. (2010). Moderators of the Curvilinear Relation between Extent of Telecommuting and Job and Life Satisfaction: The Role of Performance Outcome Orientation and Worker Type. *Human Relations*, 63 (1), 137–154. doi:10.1177/0018726709349198
- World Health Organization. (2021). WHO Coronavirus (COVID-19) Data. Malaysia.
- Vyas, L. & Butakhieo, N. (2021). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. *Policy Design and Practice*. 4 (1), 59–76. <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>