

**INTERNATIONAL JOURNAL OF
ENTREPRENEURSHIP AND
MANAGEMENT PRACTICES
(IJEMP)**www.ijemp.com**PERSEPSI WANITA BEKERJAYA TERHADAP PERBEZAAN
PERSEKITARAN TEMPAT BEKERJA SEBELUM DAN SELEPAS
PERINTAH KAWALAN PERGERAKAN (PKP): KAJIAN KES DI
SABAH DAN SARAWAK*****WORKING WOMEN'S PERCEPTION OF DIFFERENCES IN THE WORKPLACE
ENVIRONMENT BEFORE AND AFTER THE MOVEMENT CONTROL ORDER
(MCO): A CASE STUDY IN SABAH AND SARAWAK***

Mohd Sohaimi Esa^{1*}, Romzi Ationg^{2*}, Abang Mohd Razif Abang Muis^{3*}, Mohd Azri Ibrahim^{4*},
Tony Paridi Bagang⁵, Praveen Kaur⁶

¹ Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa, Universiti Malaysia Sabah, Malaysia
Email: msohaimi@ums.edu.my

² Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa, Universiti Malaysia Sabah, Malaysia
Email: mrationg@ums.edu.my

³ Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa, Universiti Malaysia Sabah, Malaysia
Email: amrazif@ums.edu.my

⁴ Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa, Universiti Malaysia Sabah, Malaysia
Email: mohdazri@ums.edu.my

⁵ Universiti Teknologi MARA Cawangan Sabah, Kampus Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia
Email: tonyp915@uitm.edu.my

⁶ Fakulti Sains Sosial, Universiti Malaysia Sarawak, Malaysia
Email: sspkaur@unimas.my

* Corresponding Author

Article Info:**Article history:**

Received date: 20.03.2023

Revised date: 15.04.2023

Accepted date: 31.05.2023

Published date: 06.06.2023

To cite this document:

Esa, M. S., Muis, A. M. R. A., Ibrahim, M. A., Bagang, T. P., & Kaur, P. (2023). Persepsi Wanita Bekerjaya Terhadap

Abstract:

Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) mula diperkenalkan oleh kerajaan Malaysia pada 18 Mac 2020. Usaha ini dilakukan bagi membendung pandemik Covid-19 yang telah memberikan kesan besar bukan sahaja kesihatan manusia, tetapi juga dalam sektor pekerjaan. Disebalik pelaksanaan PKP masyarakat secara keseluruhannya mengalami perubahan dalam pelbagai hal berkaitan kehidupan harian mereka, khususnya dalam kalangan wanita bekerjaya. Hal ini melibatkan perubahan dari segi persekitaran pekerjaan. Namun demikian, maklumat berkaitan perbezaan persekitaran tempat kerja sebelum dan selepas PKP masih kurang diberikan penjelasan secara ilmiah. Sehubungan itu, dengan mengaplikasikan pendekatan mixed-method, kajian persepsi wanita bekerjaya terhadap perbezaan persekitaran

Perbezaan Persekitaran Tempat Bekerja Sebelum Dan Selepas Perintah Kawalan Pergerakan (PKP): Kajian Kes Di Sabah Dan Sarawak. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, 6 (21), 128-140.

DOI: 10.35631/IJEMP.621011

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



tempat kerja sebelum dan selepas PKP di Sabah dan Sarawak telah dijalankan. Secara umum, kajian ini mendapati bahawa majoriti responden bersetuju bahawa suasana bekerja sebelum dan selepas PKP adalah berbeza. Adalah diharapkan hasil kajian ini menyediakan maklumat penting berkenaan perubahan persekitaran di tempat kerja untuk kalangan pihak berkepentingan bagi tujuan penambahbaikan pelbagai hal berkaitan suasana tempat kerja.

Kata Kunci:

Sabah, Sarawak, Perintah Kawalan Pergerakan, Wanita Bekerjaya

Abstract:

The Movement Control Order (MCO) was first introduced by the Malaysian government on 18 March 2020. This effort was made to contain the Covid-19 pandemic which has had a major impact not only on human health, but also in the employment sector. Despite the implementation of the MCO, the community as a whole experienced changes in various matters related to their daily lives, especially among working women. This involves changes in terms of the work environment. However, information related to the difference in the workplace environment before and after the MCO is still lacking in scientific explanation. Accordingly, by applying a mixed-method approach, a study of working women's perception of the difference in the workplace environment before and after the MCO in Sabah and Sarawak was conducted. In general, this study found that the majority of respondents agreed that the working atmosphere before and after the MCO was different. It is hoped that the results of this study provide important information regarding changes in the workplace environment for stakeholders for the purpose of improving various matters related to the workplace environment.

Keywords:

Sabah, Sarawak, Movement Control Order, Working Women

Pengenalan

Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) atau Movement Control Order (MCO) merupakan tindakan pencegahan yang dilaksanakan oleh kerajaan Malaysia dalam usaha membendung wabak Covid-19. PKP mula dikuatkuasa pada 18 Mac 2020 di bawah Akta Pencegahan dan Pengawalan Penyakit Berjangkit 1988 dan Akta Polis 1967 (MKN, 2020). Sejak itu, PKP dilaksanakan sehingga 31 Ogos 2020 dan seterusnya disusuli dengan Perintah Kawalan Pergerakan Bersyarat (PKPB), Perintah Kawalan Pergerakan Diperketatkan (PKPD) dan Perintah Kawalan Pergerakan Pemulihan (PKPP). Pengalaman sepanjang tempoh lebih setahun PKP tersebut telah meninggalkan kesan kepada kehidupan rakyat, termasuklah dalam sektor pekerjaan. Dalam konteks ini, golongan wanita yang berkerjaya lebih terkesan apabila terdapat beberapa perubahan persekitaran di tempat kerja yang memerlukan suatu kajian ilmiah. Kajian seperti ini masih kurang diberikan perhatian oleh pengkaji. Justeru, terdapat keperluan untuk melihat suatu perbandingan sebelum dan selepas PKP agar dapat membantu dalam mempertingkatkan tahap kegembiraan di tempat kerja. Kajian ini melibatkan dua negeri iaitu di Sabah dan Sarawak. Sebelum membincangkan lebih lanjut data kajian, maka dihuraikan terlebih dahulu permasalahan kajian.

Pemasalahan Kajian

Wanita terdiri daripada separuh penduduk Malaysia. Sumbangan mereka penting sama ada sebagai isteri, ibu, serta pekerja yang memiliki pendapatan bergaji dalam pembangunan negara. Mereka bukan sahaja memainkan peranan utama dalam urusan rumahtangga dan membina generasi akan datang, tetapi juga merupakan sumber ekonomi yang penting untuk negara. Berdasarkan Jabatan Perangkaan Malaysia (2020), Bancian Penduduk dan Perumahan menunjukkan golongan wanita merupakan satu pertiga daripada jumlah tenaga buruh negara ini. Pada tahun 2017, penduduk umur bekerja di Malaysia terdiri daripada 9.5 juta wanita dan 9.8 juta lelaki. Daripada jumlah ini, hanya 53.5 peratus wanita menyertai tenaga buruh, berbanding 77.7 peratus bagi lelaki. Dari data ini, sungguhpun peratusan mereka lebih rendah berbanding lelaki, tetapi bilangan mereka juga begitu signifikan dalam konteks persekitaran di tempat kerja.

Walau bagaimanapun, tanggal 18 Mac 2020, apabila kerajaan menguatkuasakan PKP akibat pandemik Covid-19 telah mengubah sama sekali persekitaran di tempat kerja daripada norma kebiasaan sebelum ini. Hal ini tidak sama sekali dijangka, termasuk bagi golongan wanita berkerjaya. Ramai daripada mereka telah melalui pengalaman pertama yang tidak pernah dirasakan sebelum ini. Antaranya seperti dasar Bekerja Dari Rumah (BDR), tanpa tekanan ulang alik ke pejabat, isu penjagaan anak dan penguatkuasaan perintah kawalan pergerakan di antara daerah dan negeri. Situasi ini lebih kompleks lagi apabila sesetengah mereka mula mempelajari bekerja secara digital secara aktif dan interaktif. Hal ini tentu memberi kesan dari segi psikologi diri, emosi dan tahap kegembiraan mereka yang selama ini sibuk dengan norma kebiasaan sebelum PKP (Farah, 2022); Esa, Ationg, Othman dan Muis (2021).

Apabila tamat tempoh PKP, keadaan persekitaran bekerja kembali semula seperti sedia kala. Hal ini tentu memberi impak kepada golongan pekerja, termasuklah wanita yang berkerjaya. Mereka tentu akan membandingkan situasi tersebut yang secara langsung atau tidak langsung akan memberikan kesan dari segi emosi dan jasmani di tempat kerja. Justeru, kajian ini diperlukan untuk melihat situasi perbandingan tersebut agar dapat difikirkan dan dilaksanakan langkah yang sesuai demi persekitaran tempat bekerja yang bersifat kondusif lagi mesra pekerja.

Sorotan Karya / Kajian Lepas

Rata-rata kajian atau karya tentang impak pandemik Covid-19 ditekankan pada masa kini berikutan signifikannya terhadap pelbagai aspek kehidupan manusia. Sungguhpun begitu, kajian golongan wanita berkerjaya berkaitan dengan impak PKP masih lagi terhad kerana baharu sahaja keadaan pulih semula. Sememangnya tidak dapat ditolak bahawa PKP dan pandemik Covid-19 memberi impak besar kepada golongan hawa, terutamanya isu yang berkaitan dengan diri mereka. Menurut Pengarah Institut Islam Hadhari UKM, Prof Dr Fariza Md Sham, situasi yang berlaku boleh mengganggu tumpuan terhadap amanah majikan sehingga menjejaskan dari segi psikologi dan mental. Apabila PKP diperkenalkan pada Mac 2020, anggota masyarakat termasuk wanita mengalami panik, bimbang, cemas dan stress berikutan situasi pergerakan dan aktiviti hidup seharian disekat. Malah diakui bahawa kajian untuk golongan wanita belum dilakukan secara meluas. Pihak kerajaan, khususnya Kementerian Pembangunan, Wanita, Keluarga dan Masyarakat perlu memenuhi kelompangan tersebut ((Utusan Malaysia, 16 Oktober 2020). Pandangan ini disokong oleh Mustapar (2021), cabaran pandemik Covid-19 dan PKP telah memberi tekanan kepada golongan wanita dalam mengurus rumahtangga dalam memastikan kesejahteraan keluarga sentiasa berada dalam keadaan stabil.

Sementara kajian lain pula, menyentuh tentang institusi kekeluargaan yang ada kaitan dengan wanita berkerjaya, khususnya di Sabah dan Sarawak. Sebilangan mereka telah pun berumahtangga dan memiliki tanggungan anak masing-masing. Menurut kajian Esa, Othman, Ationg & Mokhtar (2021) dan Esa (2022), didapati impak PKP secara relatifnya telah memberikan kesan besar kepada kelestarian institusi kekeluargaan. Pandemik Covid-19 bukan sahaja menjejaskan kesihatan, malah turut memberi kesan dari segi sosioekonomi rakyat secara keseluruhannya apabila penguatkuasaan PKP. Pelbagai lapisan masyarakat terkesan, terutamanya bagi golongan B40 yang boleh dianggap sangat mencabar untuk memastikan institusi keluarga masing-masing berada dalam keadaan stabil dan selamat. Seterusnya, terdapat kajian yang berkaitan dengan usaha untuk membantu golongan wanita menceburi bidang perniagaan. Sebagai contoh, Foo, Imang, Shah & Esa (2021), kajian mendapati penghasilan serunding kubis boleh membantu menyumbang kepada pemerkasaan usahawan wanita perintis, sama ada dari aspek ekonomi, psikologi, sosial dan politik. Begitu juga, Esa, Ationg, Othman & Muis (2022) mengkaji tentang Dasar Bekerja Dari Rumah (BDR) boleh membantu meningkatkan lagi kesejahteraan keluarga. Hal ini banyak mendatangkan kebaikan kepada wanita, khususnya mereka yang berkerjaya.

Dengan itu jelaslah terdapat beberapa kajian tentang wanita berkerjaya sepanjang tempoh PKP berlangsung. Akan tetapi kajian pasca PKP masih lagi kurang, khususnya tentang wanita berkerjaya di Sabah dan Sarawak. Justeru, terdapat keperluan supaya golongan penyelidik memberikan tumpuan atau melakukan kajian, termasuklah berkaitan dengan persepsi perbezaan persekitaran tempat bekerja sebelum dan selepas PKP (Syarifah, Sharifah & Oscar, 2022).

Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan gabungan atau *mixed-method* dalam usaha mengumpul maklumat kajian. Kaedah gabungan merujuk kepada penggunaan kaedah kuantitatif dan kualitatif bagi mendapatkan maklumat atau data kajian yang diperlukan. Penggunaan kaedah ini bertujuan meminimumkan kekurangan atau ketidaktepatan dapatan kajian kerana menurut Johnson dan Onwuegbuzie (2004), Rahman, Ationg dan Zulhaimi (2017), Ationg, Ibrahim, Esa dan Layapan (2020), serta Esa dan Ationg (2020), sesuatu kajian sewajarnya tidak bergantung kepada kaedah kuantitatif sahaja. Ini kerana maklumat yang diperolehi dengan menggunakan kaedah kuantitatif ada kalanya tidak lengkap atau tidak menggambarkan fenomena sebenar aspek-aspek yang dikaji. Oleh itu, kaedah kualitatif perlu digunakan sebagai pelengkap kepada kaedah kuantitatif dan begitulah sebaliknya berikutan kedua-dua kaedah ini masing-masing mempunyai kelebihan dan kelemahan. Sebagaimana menurut Abdullah Ibrahim (2001), kaedah kuantitatif memerlukan data yang bernombor dan melibatkan ujian empirikal untuk menentukan kesahan dan kebolehpercayaannya. Kaedah kualitatif pula lebih subjektif keadaannya apabila data yang diperolehi selalunya melalui penglibatan langsung seperti memerhati, menyentuh, dan berperilaku sendiri yang membolehkan kutipan data dibuat secara terperinci dan first hand. Oleh itu ianya tidak memerlukan subjek kajian yang besar. Data yang dikutip mengikut tatacara kualitatif tidak memerlukan ukuran numerikal dan tidak perlu membuat rumusan.

Sementara itu, populasi bagi kajian ini ialah golongan wanita berkerjaya sama ada bekerja sebagai kakitangan kerajaan, swasta mahupun bekerja sendiri. Memandangkan saiz populasi yang agak besar maka sejumlah responden dipilih bagi tujuan mendapatkan data kuantitatif dan kualitatif menggunakan pendekatan 'purposive sampling'. Berdasarkan penggunaan kaedah ini maka terdapat sejumlah 10 orang dipilih sebagai kumpulan fokus untuk sesi

temutanya bagi mendapatkan data kualitatif dan sejumlah 267 responden dipilih untuk memberikan maklumbalas ke atas borang soal selidik yang dibentuk untuk mendapatkan maklumat kuantitatif. Sesi temubual dengan responden bagi tujuan mendapatkan data kualitatif dan responden bagi tujuan mendapatkan maklumat kuantitatif bermastautin di daerah Kota Kinabalu, Sandakan, Tuaran dan Ranau di Sabah, serta Kuching, Bintulu dan Mukah di Sarawak. Pemilihan lokasi kajian ini dibuat dengan mengambil kira kawasan yang menjadi tumpuan wanita bekerjaya sama ada di bandar-bandar besar atau kawasan pekan di kedua-dua negeri ini. Temubual dijalankan di premis tempat tinggal mahupun tempat bekerja responden bagi tujuan mendapatkan data kualitatif. Manakala soal selidik diedarkan melalui pautan *Google Form* kepada responden kerana ia memudahkan proses pengumpulan data. Dengan mengaplikasikan pendekatan mixed-method ini maka data yang diperolehi menggunakan borang soal selidik, sumber sekunder dan temubual dengan kumpulan fokus dapat menyumbang kepada hasil kajian yang lebih baik. Tempoh kajian ini telah dijalankan sepanjang tempoh PKP sehingga pertengahan tahun 2022.

Dapatan dan Perbincangan

Seluruh hasil kajian dipaparkan dan dibincangkan dalam bahagian ini. Secara khususnya bahagian ini membincangkan tentang maklumat latar belakang responden, serta maklumbalas responden terhadap semua persoalan berkaitan persepsi wanita bekerjaya terhadap perbezaan persekitaran tempat bekerja sebelum dan selepas Perintah Kawalan Pergerakan (PKP).

Latar Belakang Responden

Maklumat latar belakang responden secara keseluruhan meliputi dua negeri iaitu Sabah dan Sarawak. Responden yang dipilih bermastautin, kawasan penempatan dan pekerjaan semasa. Bahagian A.1, A.2 dan A.3 memaparkan hasil analisis berkaitan maklumat latar belakang responden bagi kajian ini.

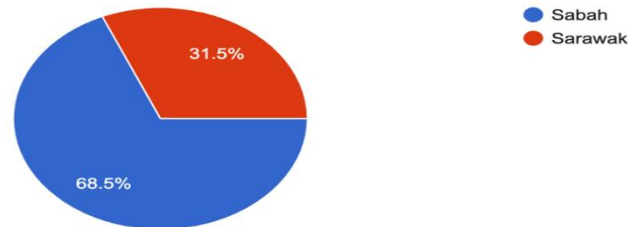
Maklumat Latar Belakang Responden Berdasarkan Negeri

Rajah 1, menunjukkan maklumat asal atau nama negeri responden bagi tujuan mendapatkan maklumat kuantitatif bermastautin. Berdasarkan data yang dipaparkan, didapati bahawa majoriti responden (68.5%) berasal dari Sabah dan selebihnya berasal dari Sarawak (31.5%). Majoriti responden bagi kajian ini adalah dari Sabah kerana pasukan penyelidik dan geran ditawarkan oleh Universiti Malaysia Sabah (UMS) menjurus kepada tumpuan mendapatkan maklumat berkaitan bidang kajian di negeri ini. Hal mempunyai perkaitan signifikan dengan faktor kewangan dan lokasi bagi tujuan mendapatkan data yang dikehendaki. Namun demikian, disebalik batasan tersebut sesi temubual telah diadakan dengan sejumlah 10 orang individu yang terlibat iaitu 5 orang (50.0%) adalah warga Sabah dan baki 5 orang (50.0%) adalah warga Sarawak. Ini bermakna bilangan responden bagi sesi temubual dari kedua buah negeri ini adalah sama.

Rajah 1: Taburan Responden Mengikut Negeri

NEGERI

267 responses

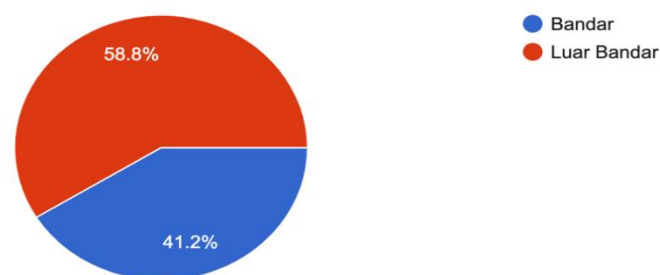
***Maklumat Latar Belakang Responden Berdasarkan Kawasan Penempatan***

Kajian ini juga mengambil maklumat kawasan penempatan responden dan kumpulan fokus. Menyedari hakikat ini, Rajah 2 menunjukkan bahawa terdapat sebilangan besar iaitu 58.8% daripada sejumlah 267 responden adalah mereka yang tinggal di kawasan luar bandar. Selebihnya adalah terdiri daripada mereka yang berasal dari bandar (41.2%). Bagi kumpulan fokus pula, didapati bahawa sejumlah 6 orang informan (60.0%) berasal dari kawasan luar bandar dan hanya sejumlah 4 orang (40.0%) berasal dari kawasan bandar.

Rajah 2: Taburan Responden Mengikut Kawasan Penempatan

KAWASAN PETEMPATAN

267 responses

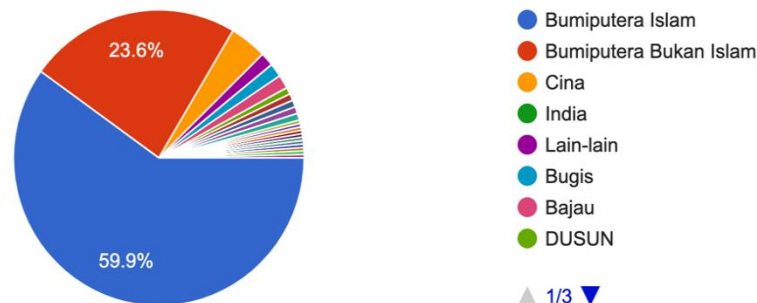
***Maklumat Latar Belakang Responden Berdasarkan Kaum***

Kajian ini turut mengambil kira dari segi kaum bagi wanita bekerja tersebut Rajah 3, menunjukkan bahawa majoriti responden iaitu seramai 160 orang (59.9%) adalah terdiri daripada bumiputera Islam dan diikuti dengan bumiputera bukan Islam dengan jumlah 62 orang (23.6%). Sementara baki responden yang lain dengan bilangan 45 orang (16.5%) termasuklah kaum Cina, India dan lain-lain. Hal ini sesuai dengan peratusan komposisi penduduk di Sabah dan Sarawak. Bagi kumpulan fokus pula, didapati bahawa sejumlah 4 orang informan (40.0%) merupakan bumiputera Islam dan seramai 4 orang (40.0%) merupakan bumiputera bukan Islam. Bilangan kumpulan fokus bagi mendapatkan maklumat kualitatif yang sama ini ditetapkan demikian bagi membolehkan dapatan maklumat kajian yang lebih saksama berasaskan kaum.

Rajah 3: Taburan Responden Mengikut Kaum

KAUM

267 responses



Persepsi Wanita Bekerjaya Terhadap Perbezaan Persekitaran Tempat Bekerja Sebelum dan Selepas PKP

Bahagian ini memaparkan hasil analisis data yang diperolehi bagi menunjukkan persepsi wanita bekerjaya terhadap perbezaan persekitaran tempat bekerja sebelum dan selepas PKP di Sabah dan Sarawak.

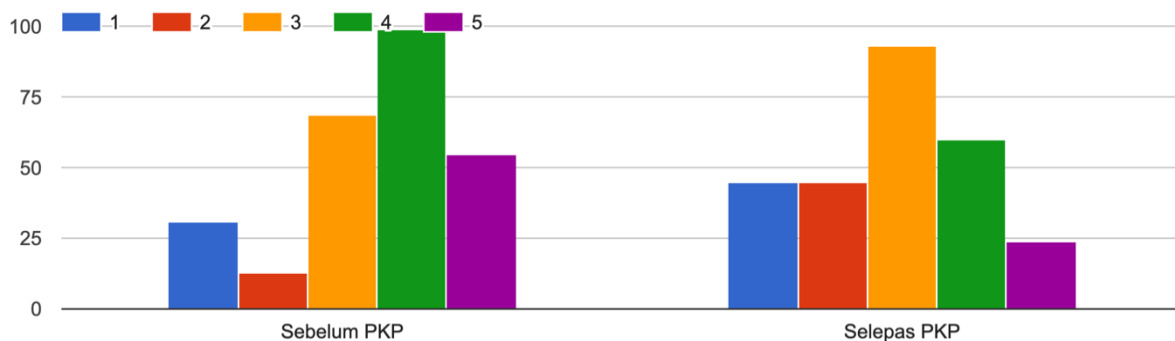
Keselesaian di Tempat Bekerja Sebelum dan Selepas PKP

Antara elemen yang diambil kira dalam usaha mengetahui persepsi wanita bekerjaya terhadap perbezaan persekitaran tempat bekerja sebelum dan selepas PKP ialah keselesaan di tempat kerja atau pejabat. Dalam pada itu, persoalan berkaitan elemen ini telah dikemukakan dalam borang soal selidik yang dibentuk oleh kumpulan penyelidik. Soalan lanjut berkaitan elemen ini turut diketengahkan dalam sesi perbincangan bersama kumpulan fokus. Sejajar dengan itu, Rajah 4, menunjukkan bahawa responden kajian cenderung berpendapat bahawa selepas PKP keselesaan di tempat kerja atau pejabat mereka telah mengalami kemerosotan yang agak signifikan berbanding sebelum PKP. Hal ini berlaku disebabkan sepanjang tempoh PKP mereka mempunyai pengalaman bekerja dari rumah, iaitu selari dengan dasar yang diperkenalkan oleh kerajaan dan majikan. Pengalaman ini menjadikan mereka dapat membandingkan dua keadaan yang berbeza iaitu sebelum dan selepas PKP. Sebagaimana menurut kumpulan fokus bagi kajian ini, antara sebab kebanyakan responden berpendapat bahawa keselesaan di tempat kerja atau pejabat merosot selepas PKP ialah pandangan bahawa menyelesaikan pekerjaan di rumah melalui dasar Bekerja dari Rumah (BDR) telah menjadi kebiasaan mereka. Malahan ada yang berpendapat bahawa dasar BDR wajar diteruskan. Dalam hal ini kumpulan fokus yang ditemubual berkata, “dasar BDR masih sesuai dilaksanakan kerana kami telah terbiasa dengan dasar tersebut. Tambahan pula, banyak kerja yang boleh disiapkan di rumah dengan tenang tanpa perlu memikirkan kemungkinan berhadapan dengan Covid-19”. Terdapat juga kumpulan fokus yang berkata bahawa kemerosotan keselesaan di tempat kerja adalah disebabkan pelbagai perkara seperti kebimbangan terhadap Covid-19, terdapat peralatan yang masih belum ditukar sedangkan ianya semakin usang, peningkatan sifat malas dalam kalangan pekerja, penyesuaian terhadap keadaan kerja pasca PKP yang masih lemah dan perubahan pendekatan pelaksanaan peranan pasca PKP. Mereka berkata, “saya/kami

berpendapat bahawa kemerosotan keselesaan di tempat kerja adalah disebabkan pelbagai perkara seperti kebimbangan terhadap Covid-19, terdapat peralatan yang masih belum ditukar sedangkan ianya semakin usang, peningkatan sifat malas dalam kalangan pekerja, penyesuaian terhadap keadaan kerja pasca PKP yang masih lemah dan perubahan pendekatan pelaksanaan peranan pasca PKP". Selain itu, terdapat juga kumpulan fokus yang menegaskan bahawa mereka makin selesa dengan BDR dan yakin dengan keupayaan diri untuk melaksanakan tanggungjawab diri sendiri. Mereka berkata, "saya semakin selesa dengan pendekatan bekerja dari rumah. Tambahan pula saya yakin dapat atau mampu menjalankan tanggungjawab sebagai pekerja dengan cemerlang sekalipun kekal bekerja dari rumah", sehubungan itu, adalah tidak menghairankan apabila majoriti responden yang memberi maklumbalas melalui borang soal selidik cenderung berpandangan bahawa keselesaan di tempat kerja atau pejabat merosot selepas PKP.

Rajah 4: Persepsi Responden Terhadap Keselesaan di Tempat Kerja Sebelum dan Selepas PKP

Saya selesa bekerja di tempat kerja/ pejabat.



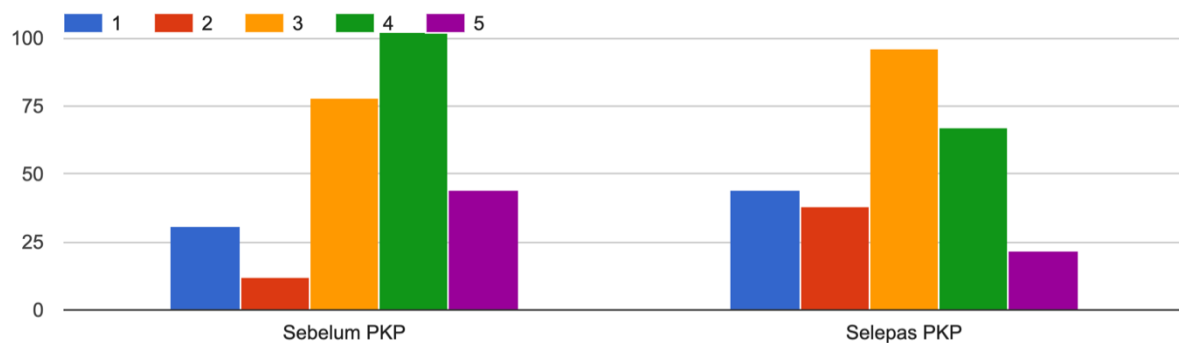
Kegembiraan di Tempat Kerja Sebelum dan Selepas PKP

Kajian ini turut mengambilkira elemen kegembiraan di tempat kerja sebelum dan selepas PKP. Dalam pada itu, Berdasarkan Rajah 2, didapati bahawa terdapat perbezaan persepsi kegembiraan di tempat kerja dalam kalangan responden iaitu wanita bekerja atau bekerjaya sebelum dan selepas PKP. Selepas PKP, didapati ramai kalangan wanita bekerjaya yang semakin kurang gembira di tempat kerja mereka setelah tamat tempoh PKP. Bagi mendapatkan maklumat lanjut berkaitan sebab utama penurunan kegembiraan dalam kalangan wanita bekerjaya selepas PKP ini maka kumpulan fokus menegaskan bahawa hal ini dapat dikaitkan dengan pengalaman mereka bekerja dari rumah, yakni selari dengan dasar BDR. Mereka lebih mudah mengurus rumahtangga, di samping memudahkan pengurusan penjagaan anak masing-masing. Menurut kumpulan fokus, "hal ini dapat dikaitkan dengan pengalaman mereka bekerja dari rumah, yakni selari dengan dasar BDR. Mereka lebih mudah mengurus rumahtangga, di samping memudahkan pengurusan penjagaan anak masing-masing". Malahan terdapat juga informan kumpulan fokus yang berpandangan bahawa BDR amat baik dikekalkan sekiranya bidang pekerjaan terlibat bersesuaian. Ini kerana mereka lebih berkeyakinan untuk menunaikan tanggungjawab mereka sebagai pekerja, serta tanpa mengabaikan tugas di rumah. Mereka juga boleh bersama dengan ahli keluarga yang tentu

boleh meningkatkan lagi hubungan silaturahim sesama mereka. Informan juga mempunyai kecenderungan untuk menegaskan bahawa BDR masih perlu untuk meningkatkan tahap kegembiraan mereka. Namun sedikit penambahbaikan diperlukan ke atas kaedah pelaksanaan dasar BDR tersebut. Justeru, sejajar dengan penjelasan kumpulan fokus ini maka tidak hairanlah apabila kadar kegembiraan wanita berkerjaya di tempat kerja semakin merosot selepas PKP. Menyedari hakikai ini maka dicadangkan agar pihak berwajib berusaha memperbaiki persekitaran di tempat kerja untuk membantu menimbulkan suasana gembira dalam kalangan wanita bekerjaya.

Rajah 2: Persepsi Responden Terhadap Kegembiraan di Tempat Kerja Sebelum dan Selepas PKP

Saya gembira berada di tempat kerja/ pejabat.

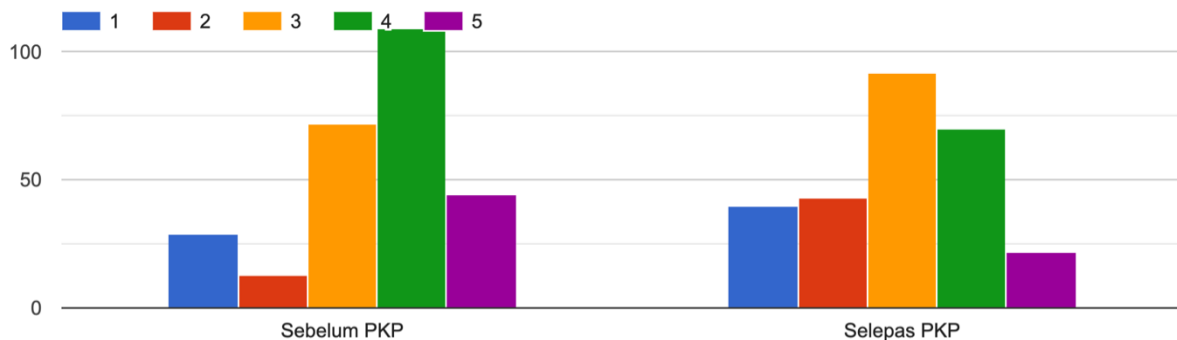


Motivasi di Tempat Kerja Sebelum dan Selepas PKP

Item soalan yang dikemukakan dalam borang soal selidik turut mengetengahkan persoalan motivasi wanita berkerjaya sebelum dan selepas PKP. Berdasarkan analisis data yang diperolehi, Jadual 3 menunjukkan bahawa motivasi wanita berkerjaya sebelum PKP adalah secara relatifnya lebih tinggi berbanding selepas PKP. Hal ini, sebagaimana menurut kumpulan fokus, dapat dikaitkan dengan persekitaran di tempat kerja pelaksanaan BDR membantu mereka menyelesaikan masalah penjagaan anak. Ini bermakna pelaksanaan BDR menyumbang kepada peningkatan kesejahteraan keluarga penduduk di Sabah dan Sarawak secara amnya. Malahan kumpulan fokus turut menegaskan bahawa hal ini adalah disebabkan peningkatan kesedaran setiap ahli keluarga terlibat tentang peranan masing-masing.

Jadual 3: Persepsi Responden Terhadap Aspek Motivasi di Tempat Kerja Sebelum dan Selepas PKP

Saya sentiasa bermotivasi bekerja di tempat kerja/ pejabat

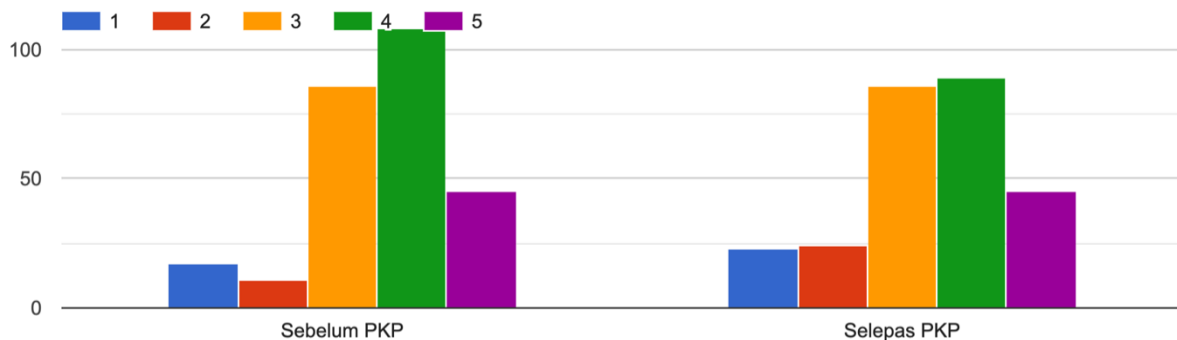


Kesediaan Menghadapi Perubahan di Tempat Kerja Sebelum dan Selepas PKP

Kajian ini turut mengambil kira aspek kesediaan wanita bekerjaya menghadapi perubahan di tempat kerja sebelum dan selepas PKP. Dalam pada itu, Jadual 4 menunjukkan bahawa responden kajian cenderung berpersepsi mereka lebih bersedia menghadapi perubahan di tempat kerja berbanding selepas PKP berakhir. Keadaan ini antara lain disebabkan wujudnya 'post-traumatik' dalam kalangan responden apabila Covid-19 telah menyebabkan ada dalam kalangan keluarga mereka yang meninggal. Maka dengan itu, mereka berpandangan bahawa peranan kerajaan atau pihak-pihak berwajib lebih utama dalam aspek menyediakan pekerja Wanita terhadap perubahan di tempat kerja berbanding mereka sendiri. Dalam temubual bersama kumpulan fokus, mereka berkata, "Covid-19 telah mengorbankan ahli keluarga saya. Ini menyebabkan saya tidak lagi yakin terhadap keupayaan sendiri menghadapi perubahan di tempat kerja. Sewajarnya peranan menyediakan para pekerja Wanita terhadap perubahan di tempat kerja dipertanggungjawabkan kepada pihak kerajaan dan pihak-pihak berwajib yang lain kerana pihak ini sahaja yang mempunyai maklumat tepat tentang pelbagai isu". Selain itu, terhadap juga pandangan dalam kalangan kumpulan fokus bahawa mereka lebih selesa sekiranya kesediaan terhadap sebarang perubahan di tempat kerja dipantau oleh pihak berwajib seperti pengurusan dan kementerian berkaitan. Mereka berkata, "aspek kesediaan pekerja Wanita terhadap perubahan di tempat kerja ini perlu dipantau oleh pihak pengurusan dan kementerian berkaitan. Ini kerana, seperti ketika PKP, segala hal dikawal oleh pihak pengurusan dan kementerian tertentu. Maka sewajarnya proses ini diteruskan dengan sedikit penambahbaikan".

Jadual 4: Persepsi Responden Terhadap Kesiediaan Menghadapi Perubahan di Tempat Kerja Sebelum dan Selepas PKP

Saya sentiasa bersedia menghadapi sebarang perubahan dalam pekerjaan.



Menyedari hakikat ini maka kajian ini sewajarnya memberi gambaran bahawa pelaksanaan PKP akibat daripada penularan Covid-19 telah mengubah pelbagai aspek dalam kehidupan pekerja Wanita di negara ini.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis kajian yang dibentangkan maka bolehlah dikatakan bahawa secara umumnya, pelaksanaan PKP telah menjadikan pekerja, khususnya wanita bekerja, telah melalui suatu era norma kehidupan berkeluarga yang baharu tanpa diduga apabila diperkenalkan dasar BDR. BDR telah dilaksanakan secara meluas sama ada di sektor kerajaan mahupun swasta. Pekerja yang BDR perlu berhadapan dengan kebiasaan kerja yang berbeza daripada biasa. Oleh itu, hasil kajian ini penting kerana ia dapat menunjukkan bahawa dasar BDR begitu signifikan apabila dikaitkan dengan faktor penentu kepada kesejahteraan keluarga. Impak kepada kesejahteraan keluarga dapat dilihat dari perspektif pekerja itu sendiri apabila maklumat kajian menunjukkan maklumbalas yang positif daripada pelaksanaan BDR. Dalam pada itu, hasil kajian ini sewajarnya dapat dijadikan panduan oleh majikan atau organisasi untuk merangka sistem PKP yang lebih sempurna dan ideal selari dengan konsep kerajaan, iaitu kesejahteraan 'keluarga Malaysia' mahupun 'Malaysia Madani' sekiranya negara berhadapan dengan masalah serupa (penularan Covid-19) pada masa hadapan. Kesejahteraan keluarga adalah amat penting dalam proses pembinaan kemakmuran masyarakat dan negara.

Dalam konteks penyelidikan, kajian ini juga boleh dilanjutkan bukan sahaja di Sabah dan Sarawak, tetapi di negeri-negeri lain di Semenanjung Malaysia. Hasil dapatan kajian juga boleh diperhalusi untuk melakukan perbandingan di antara Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak. Seterusnya kajian ini boleh membantu pihak yang berkepentingan untuk meningkatkan lagi kualiti persekitaran bekerja dalam kalangan wanita bekerjaya.

Penghargaan

Manuskrip ini dihasilkan menggunakan geran penyelidikan SDG Research @ Borneo, Universiti Malaysia Sabah (Kod Geran: SDG11-2020).

Rujukan

- Abdullah Ibrahim. (2001). Penyelidikan kuantitatif dan kualitatif: Kelebihan dan kekurangan. Jurnal Akademik, Jilid XII.
- Ationg, R., Ibrahim, M.A., Esa, M.S. & Layapan, M. (2020). Analisis pola pengundian dan senario politik semasa di Malaysia era pasca Pilihan Raya Umum (PRU) Ke-14 berdasarkan Pilihan Raya Kecil P186 Sandakan, Sabah. Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH), 5(5), 60-71.
- Awan, A.G., & Tahir, M.T. (2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of banks and insurance companies in Pakistan. European Journal of Business and Management, 7(1), 329-345.
- Bakotic, D., & Babic, T. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company. International Journal of Business and Social Science, 4(2), 206-213.
- Collins, J.H. (2009). The benefits and limitations of telecommuting. Defense AR Journal, 16(1), 55.
- Esa, M.S. & Ationg, R. (2020). Menyingkap peristiwa penyingkiran Singapura dari Malaysia (1963-1965). Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH), 5(120), 217-229.
- Esa, M. S., Othman, I. W., Ationg, R., & Mokhtar, S. (2021). Pragmatik Perintah Pergerakan Kawalan (PKP) ke-atas pembangunan lestari sosioekonomi institusi kekeluargaan di Sabah: Diagnosis isu-isu semasa. Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED), 6(40), 213 - 224.
- Esa, M.S., Ationg, R., Othman, I.W., & Muis, A.R.A. (2022). Dasar Bekerja dari Rumah (BDR) dan kesejahteraan keluarga: Kajian kes di Sabah dan Sarawak. International Journal of Law, Government and Communication, 7 (29), 642-657.
- Esa, M.S. (2022). Impak Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) ke-atas pembangunan sosioekonomi keluarga di Sabah. International Journal of Education, Islamic Studies and Social Sciences Research (IJEISR), 7(1, September), 155 – 163.
- Farah Fazlinda, M. (2022). Impak perintah kawalan pergerakan (PKP) terhadap kesihatan mental wanita: Satu tinjauan awal di kalangan wanita di Selangor. Journal of Social Sciences & Humanities. 19 (5), 81-93.
- Foo, J., Imang, U., Shah, J.M., & Esa, M.S. (2021). Penghasilan serunding kubis semasa pandemik Covid19 Terhadap pembangunan usahawan wanita perintis. Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED), 6(40), 122 - 131.
- Hamdani, I.A, Mohd Fakhruddin, F. & Mohd Fakhruddin, F. (2021). Hubungan antara masalah Bekerja dari Rumah (BDR) dan isu integriti dengan produktiviti pekerja. Conference Proceeding: Regional Seminar on Youth and Community Issues Series 2/2021. Institute for Social Science Studies. 26th-27th October.
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J.P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(4), 1-17.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2020). Newsletter. DOSM/BPPA/2.2020/Siri 37. Diakses daripada:
https://www.dosm.gov.my/v1/uploads/files/6_Newsletter/Newsletter%202020/DOSM_BPPA_2-2020_Siri-37.pdf
- Johnson, R.B., & Onwuegbuzie, A.J. (2004). Mixed method research: A research paradigm whose time has come. Educational Research, 33(7), 14-26.

- Musthapar, N.F. (2021). Peranan wanita dalam pembangunan institusi keluarga: Cabaran pandemik Covid 19. Jurnal 'Ulwan Special Issue II: Wanita dan Kesejahteraan Ummah, 6 (2), 61-73.
- Nor-Ina Kanyo, Ahmad Tarmizi Abdul Rahman, Jabil Mapjabil & Jashmaira Kipli. (2021). Penerimaan masyarakat terhadap pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) di bandar Tawau sepanjang pandemik Covid-19. Journal of Education and Social Sciences, 18, (3, Dec).
- Nornadia, O. (2020). Perintah Kawalan Pergerakan (PKP): Kesedaran dan kesediaan penjawat awam bekerja secara dalam talian dalam Varia Ranah: Sorotan Ilmiah Perkhidmatan Awam. Jilid I & II. Putrajaya: Bahagian Penyelidikan, Perancangan dan Dasar, Jabatan Perkhidmatan Awam. 469-488.
- Pekeliling Perkhidmatan Sumber Manusia. (2022). Dasar Bekerja dari Rumah. Ceraian SR.4.1.2. Diakses daripada: <https://docs.jpa.gov.my/docs/myppsm/PPSM/SR/Waktu-bekerja/30/>.
- Rahman, A.A., Jasmin, A.F., & Schmillen, A. (2020). The vulnerability of jobs to Covid-19: The case of Malaysia. Economics Working Paper, 20(9), 1-19.
- Rahman, A.T.A., Ationg, R. & Zulhaimi, N.A. (2017). A paradigm shift in understanding mixed method research: A Malaysian perspective. Journal of Advanced Research in Social and Behavioural Sciences, 9(1), 46-56.
- Saludin, N.A., Karia, N., & Hassan, H. (2020). Working from Home (WFH): Is Malaysia ready for digital society. In Entrepreneurship Vision 2020: Innovation, Development Sustainability, and Economic Growth-Proceedings of the 20th International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2013 (pp. 981-989).
- Shareena, P., & Shahid, M. (2020). Work from home during Covid-19: Employees perception and experiences. Global Journal For Research Analysis, 9(5), 7-10.
- Surat edaran penambahbaikan dasar Bekerja Dari Rumah bagi Pegawai Perkhidmatan Awam. (10 Mac 2022). Surat Edaran: JPA. SARAAN(2)256/6/31, 10(30).
- Syarifah H.A, Sharifah R.A., Oscar D. (2022). Tekanan teknologi semasa pandemik Covid-19 terhadap norma baru Bekerja Dari Rumah. Jurnal Dunia Pengurusan. 4 (2), 33-50.
- Tumin, S.A. (2020). How common is working from home. KRI Discussion paper, 1-13. Diakses daripada: http://www.krinstitute.org/assets/contentMS/img/template/editor/DP_WFHv4_update_d.pdf