



PANDUAN ATURAN KERJA FLEKSIBEL  
**BEKERJA DARI RUMAH**

# Apakah Bekerja dari Rumah?

Bekerja dari Rumah merupakan satu pengaturan kerja yang memberikan fleksibiliti kepada pekerja untuk memilih atau menetapkan lokasi kerja serta membolehkan pekerja bekerja di luar persekitaran pejabat.

## 01 | Bekerja dari Rumah

Pekerja menghabiskan setiap hari bekerja atau hari bekerja yang dijadualkan secara berkala untuk bekerja dari rumah atau lokasi lain selain pejabat.



## 02 | Bekerja dari Rumah secara Sementara

Pekerja bekerja dari rumah buat sementara waktu untuk memastikan kesinambungan perniagaan disebabkan keadaan kecemasan seperti cuaca buruk, bencana alam dan sebagainya.



## 03 | Bekerja dari Rumah secara *Ad Hoc*

Kadangkala pekerja bekerja dari rumah kerana hal kecemasan yang mungkin menghalang perjalanan mereka ke tempat kerja.



# Faktor-faktor Keberkesanan Bekerja dari Rumah

**01** Menyediakan infrastruktur teknologi yang diperlukan oleh pekerja untuk menyokong pengaturan kerja.

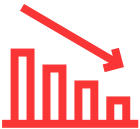


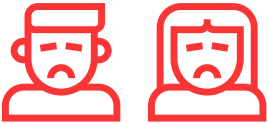
**02** Menetapkan tahap kawalan tertentu terhadap pengaturan kerja berdasarkan polisi syarikat (contohnya, sistem keselamatan, waktu bekerja, pelaporan).



**03** Menerapkan budaya saling mempercayai dan fokus terhadap keberhasilan kerja dalam organisasi bagi pelaksanaan pengaturan kerja yang lebih berkesan.

**04** Melaksanakan pengaturan kerja dengan harapan bahawa tugas dan tanggungjawab yang diberikan dapat dilaksanakan dengan sempurna mengikut jangka masa yang ditetapkan tanpa mengira lokasi kerja.

# Cabaran mendatang dan tindakan penyelesaian bagi pelaksanaan Bekerja dari Rumah

Cabaran	Penerangan	Tindakan Penyelesaian
 <p><b>Penurunan produktiviti atau kualiti kerja</b></p>	<p>Kemungkinan pekerja melengah-lengahkan kerja yang mengakibatkan kelewatan dalam penyerahan hasil kerja kerana pekerja tidak dipantau seperti di dalam pejabat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan sistem penjejakan kemajuan kerja disediakan bagi pemantauan produktiviti kerja yang berkesan.</li> <li>• Penyelia harus dilatih dalam menguruskan pasukan dengan berkesan secara maya.</li> </ul>
 <p><b>Pelanggaran data dan rangkaian</b></p>	<p>Infrastruktur telekomunikasi mungkin terdedah kepada serangan siber disebabkan pekerja beroperasi dari rumah atau lokasi-lokasi lain.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan kawalan keselamatan rangkaian yang kukuh seperti penggunaan rangkaian persendirian maya (VPN), perisian antivirus dan penetapan kata laluan yang kompleks dikuatkuasakan.</li> <li>• Menyediakan pemacu keras dan pemacu kilat USB sulit.</li> </ul>
 <p><b>Gangguan teknologi</b></p>	<p>Gangguan teknologi mungkin menjejaskan produktiviti kerja dan penyerahan hasil kerja pada masa yang ditetapkan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyediakan latihan yang mencukupi kepada pekerja untuk menggunakan teknologi yang berkaitan.</li> <li>• Memastikan ketersediaan sokongan teknologi maklumat jarak jauh.</li> <li>• Menyediakan alat sandaran untuk mengelakkan kehilangan data.</li> </ul>
 <p><b>Ketidakpuasan hati pekerja</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaturan kerja ini mungkin terhad kepada individu atau unit operasi tertentu sahaja.</li> <li>• Ini boleh mengakibatkan ketidakpuasan hati atau rasa kurang adil dalam kalangan pekerja yang tidak layak untuk mengaplikasikan pengaturan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan penjelasan terperinci tentang pengaturan kerja yang berbeza yang mampu memberikan manfaat kepada pelbagai kumpulan pekerja atau jenis pekerjaan supaya berlaku adil kepada pekerja dalam melaksanakan pengaturan kerja.</li> </ul>

# Siapakah yang mendapat manfaat daripada pengaturan kerja fleksibel?

Majikan yang ingin memenuhi objektif perniagaan berikut:



Memaksimumkan produktiviti pekerja dengan membenarkan mereka merancang lokasi kerja mengikut keperluan mereka.



Kos operasi yang lebih rendah.



Menggalakkan keseimbangan kerja dengan kehidupan.

Pekerja yang memenuhi kriteria berikut:



Pekerja sepenuh masa dengan fungsi pekerjaan yang memerlukan kebebasan bekerja, interaksi bersemuka yang minimum, hasil kerja yang boleh diukur, dan pemantauan berdasarkan output (bukan berdasarkan masa).

**ISI PENTING:**

## Kepercayaan merupakan Tunjang Utama

Majikan boleh menguruskan pekerja yang bekerja dari rumah dengan lebih baik dengan memastikan mereka sentiasa boleh dihubungi melalui telefon atau e-mel sepanjang waktu bekerja. Perkara ini akan membina kepercayaan antara pekerja dengan pihak pengurusan.



# Komponen-komponen utama dalam polisi



## Tujuan

Menggariskan objektif pelaksanaan pengaturan Bekerja dari Rumah selaras dengan objektif perniagaan dan keperluan pekerja.



## Kelayakan

Menentukan kumpulan sasaran yang memenuhi syarat-syarat permohonan pengaturan Bekerja dari Rumah, dengan mengambil pertimbangan pelbagai faktor seperti tahap pekerjaan, skop kerja, prestasi penilaian semasa, alasan permohonan jika dalam situasi *ad hoc*, dan sebagainya.



## Jenis Aturan Kerja Fleksibel

Menjelaskan definisi Bekerja dari Rumah. Memaklumkan pekerja bahawa mereka tertakluk pada kerahsiaan organisasi dan pengendalian data sensitif.



## Pengurusan Prestasi

Menjelaskan bahawa proses pengurusan prestasi kerja yang standard akan dilaksanakan untuk pekerja yang menggunakan pengaturan kerja fleksibel.



## Pampasan dan Faedah

Menjelaskan bahawa gaji, pampasan dan faedah lain tidak akan terjejas.



## Kajian Semula Polisi

Menyatakan kekerapan polisi yang perlu dikaji semula oleh Unit Sumber Manusia (contohnya, setiap suku tahun atau setiap tahun) dan perkara tersebut boleh dipinda atau dihentikan jika tidak memenuhi objektif perniagaan.

Di TalentCorp, kami membantu syarikat untuk memulakan pelaksanaan Aturan Kerja Fleksibel (FWA) seperti Bekerja dari Rumah. Kami memberikan sokongan nasihat dan perkongsian amalan terbaik untuk membantu syarikat menguruskan cabaran-cabaran FWA dari segi organisasi dan sumber manusia. Kami sedia memberikan penyelesaian yang bersesuaian dengan keperluan perniagaan anda, sama ada untuk melaksanakan, mempertingkatkan atau mempromosikan FWA bagi syarikat anda.

## Ingin memulakan perjalanan FWA anda?

Hubungi kami melalui e-mel [flexworklife@talentcorp.com.my](mailto:flexworklife@talentcorp.com.my) atau layari laman sesawang kami di [www.talentcorp.com.my](http://www.talentcorp.com.my)



**TalentCorp**  
KUMPULAN SYARIKAT

Talent Corporation Malaysia Berhad (201001035653)

Aras 6, Surian Tower, No. 1 Jalan PJU 7/3, Mutiara Damansara  
47810 Petaling Jaya, Selangor, Malaysia

T +603 7839 7000

E [flexworklife@talentcorp.com.my](mailto:flexworklife@talentcorp.com.my) W [talentcorp.com.my](http://talentcorp.com.my)



TalentCorpMsia



TalentCorpMsia



TalentCorpMsia



Talent Corporation Malaysia Berhad

©2021 Talent Corporation Malaysia Berhad (201001035653). Hak cipta terpelihara.

Walaupun setiap usaha telah diambil untuk memastikan ketepatan maklumat yang terkandung dalam penerbitan ini, TalentCorp tidak menjamin dan tidak membuat pernyataan atau jaminan sama ada tersurat atau tersirat, terhadap kelengkapan, ketepatan, kebolehpercayaan atau kesesuaian maklumat atau grafik berkaitan yang terkandung dalam penerbitan ini untuk sebarang tujuan. Sebarang pergantungan pada maklumat yang diberikan adalah sepenuhnya atas risiko sendiri. TalentCorp, atau mana-mana pekerjanya, tidak bertanggungjawab ke atas keistimewaan, secara langsung atau tidak langsung, berpengaruh, atau kerosakan sampingan atau apa-apa kerosakan, sama ada dalam pelanggaran kontrak atau apa-apa salah laku, yang timbul daripada atau berkaitan dengan penggunaan maklumat dan kandungan penerbitan ini.