

# Kerja anjal seimbangkan kehidupan

**A**pa perasaan anda jika majikan menawarkan Kemudahan Kerja Anjal (KKA) yang menyatakan anda boleh masuk dan keluar kerja mengikut kesesuaian masa sendiri, asalkan memenuhi lapan jam sehari.

Apa pula perasaan anda jika majikan membenarkan anda melakukan hal sama asalkan memenuhi tempoh kerja 40 jam seminggu, walaupun hanya ke pejabat tiga atau empat kali seminggu.

KKA merujuk aturan, iaitu majikan membenarkan pekerja mengubah masa bekerja atau tempat kerja itu dilakukan.

Ia merangkumi (a) keanjalan dalam penjadualan masa bekerja dan penjadualan syif serta rehat; (b) keanjalan dari segi jumlah jam bekerja seperti kerja separuh masa atau berkongsi pekerjaan; dan (c) keanjalan dari segi tempat bekerja seperti bekerja dari rumah atau dari lokasi satelit.

Di Malaysia, banyak kajian dilakukan berkaitan KKA, namun masih kurang dilaksanakan. Malah apabila dilaksanakan, dalam banyak keadaan wujud jurang lebar antara kemudahan ditawarkan majikan dengan kemudahan diperlukan pekerja.

Misalnya, KKA diperlukan pe-

kerja ialah waktu anjal masuk dan keluar kerja mengikut kesesuaian masa pekerja, namun tidak banyak majikan menawarkannya. Kebanyakan majikan keberatan melaksanakan KKA kerana bimbang produktiviti menurun atau ia disalah guna pekerja.

Namun, kajian TalentCorp mendapati alasan ini tidak berasas. Dalam penerbitannya bertajuk *My Work, My Future*, TalentCorp mengeluarkan lima mitos tentang KKA.

**Mitos 1:** KKA keistimewaan mewah ditawarkan 'syarikat muda' dan tidak memberi begitu banyak pulangan kepada perniagaan. Faktanya, banyak kajian menunjukkan wujud hubungan positif antara produktiviti dengan KKA. Kajian ke atas 200 syarikat Fortune 100 menunjukkan 58 peratus majikan melaporkan produktiviti pekerja meningkat ketika memantfaatkannya.

**Mitos 2:** KKA disalah guna pekerja. Faktanya, banyak cara mengelak salah guna, satu daripadanya menawarkan kemudahan pada peringkat awal kepada pekerja yang dipercayai dan memiliki rekod bekerja cemerlang. Pada masa sama, pengurus dan pekerja perlu berbincang berkaipenjangkauan dan pengukuran kejayaan untuk memastikan KKA dipilih terbaik untuk kedua-

dua pihak.

**Mitos 3:** KKA memerlukan kos tinggi. Faktanya, jika dilaksanakan dengan betul, ia membantu syarikat menjimatkan kos, antaranya melalui pengkealan pekerja. Pekerja cemerlang yang baharu memulakan keluarga akan kekal dalam syarikat yang menawarkan KKA. Ini akan mengurangkan keperluan untuk mencari pekerja baharu dan melatuhnya semula.

## Ruang penjimatan kos

Satu lagi ruang penjimatan kos adalah mengurangkan kehadiran lewat atau ketidakhadiran. Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia (2014) menganggarkan ketidakhadiran menyebabkan syarikat tempatan menanggung kos RM6 bilion setahun dalam bentuk kehilangan produktiviti.

Untuk mengelakkannya, banyak syarikat menawarkan KKA bagi membolehkan pekerja menyesuaikan komitmen kerja dengan jaidual peribadi dan mengurangkan ketidakhadiran serta ponteng kerja.

**Mitos 4:** KKA untuk manfaat pekerja wanita. Faktanya, KKA untuk manfaat semua pekerja. Catalyst (2013) melaporkan pekerja lelaki dan wanita sama-sama menghargai KKA.

Sebanyak 67 peratus wanita

dan 46 peratus lelaki melihatnya amat penting. Laporan ini juga menunjukkan sama banyaknya lelaki dan wanita memanfaatkan kemudahan ini sepanjang kerjaya mereka.

**Mitos 5:** KKA patut kekal sebagai kemudahan tak formal. Faktanya, KKA boleh bermula sebagai sesuatu yang tidak formal dan diformalkan kemudiannya apabila lebih stabil. Maybank Group melaksanakan kemudahan ini secara tidak formal selama dua tahun, sebelum diformalkan pada 2013.

Hasilnya, Maybank Group meningkatkan skor pembabitan pekerjanya pada tahap tinggi (85 peratus pada 2014) dan meningkatkan kadar pengkealan pekerjanya dari 52 peratus pada 2009 kepada 85 peratus pada 2015.

Bermula 1 Mac lalu, projek rintis Waktu Bekerja Fleksi (WBF) mula dilaksanakan di semua Kementerian dan Jabatan Persekutuan di beberapa negeri bagi menggantikan Waktu Bekerja Berperingkat (WBB) ketika ini.

Walaupun keanjalan WBF agak terhad, ia KKA lebih baik berbanding WBB. Semoga ia membuka jalan kepada pelaksanaan KKA lain untuk manfaat semua, khususnya dalam menyeimbangkan tuntutan kerjaya dengan kehidupan kita.



**Siti Fatimah Abdul Rahman**

Felo Kanan Pusat Kajian Ekonomi dan Kemasyarakatan (EMAS) Institut Kefahaman Islam Malaysia (IKIM)



**Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia (2014) menganggarkan ketidakhadiran menyebabkan syarikat tempatan menanggung kos RM6 bilion setahun dalam bentuk kehilangan produktiviti"**