

TEKNOLOGI KOMUNIKASI DAN INFORMASI SEBAGAI SATU BUDAYA
PENEMPATAN KERJA ALTERNATIF DALAM SEKTOR PEMBINAAN

ZULKEFLI BIN MAT JUNIT

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

TEKNOLOGI KOMUNIKASI DAN INFORMASI SEBAGAI SATU BUDAYA
PENEMPATAN KERJA ALTERNATIF DALAM SEKTOR PEMBINAAN

ZULKEFLI BIN MAT JUNIT

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi
syarat penganugerahan Ijazah
Sarjana Senibina

Fakulti Alam Bina
Universiti Teknologi Malaysia

DISEMBER 2012

Buat ibunda, ayahanda, isteri serta anak-anak tersayang.

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur kehadrad Allah S.W.T dengan Rahmat, Taufik, Hidayah dan InayahNya maka dapatlah dihasilkan sebuah Thesis Sarjana yang diharapkan dapat menjadi rujukan dan panduan bagi semua.

Disini, izinkan saya mengucapkan jutaan terima kasih kepada mereka-mereka yang telah sudi bersusah payah dan membantu saya dalam menyiapkan Thesis Sarjana ini

Jutaan terima kasih saya tujukan kepada Penyelia Thesis Kajian ini iaitu Prof. Madya Dr Ahmad Fauzi A. Wahab yang membimbing saya sepanjang saya menyiapkan Thesis Sarjana ini. Sesungguhnya tunjuk ajar yang dicurahkan, nasihat serta pandangan yang diberikan dalam menyiapkan Thesis Sarjana ini amat-amat dihargail

Saya juga ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada ibunda Nona Binti Sukor , ayahanda Mat Junit Kassin , isteri tersayang Raja Badariah serta anak-anak tercinta yang telah banyak berkorban sepanjang saya menjalani pengajian ini. Penghargaan juga saya ucapkan kepada semua yang terlibat samada secara langsung atau tidak langsung dalam menyiapkan Thesis Sarjana ini. Sesungguhnya tanpa sokongan dan bantuan dariNya dan kalian semua, mustahil saya dapat menyempurnakan Thesis Sarjana ini.

ABSTRAK

Kajian ini membuat pemerhatian awal berdasarkan persepsi dan latar belakang masyarakat Malaysia bagi mengetahui sejauh mana konsep kerja alternatif atau fleksibel boleh disesuaikan di Malaysia. Konsep tempat kerja alternatif atau fleksibel telah dipelopori oleh beberapa cendekiawan dan profesional sejak tahun 1980-an dan mencadangkan tempat kerja perlu dilihat dari perspektif baru yang lebih responsif kepada perkembangan semasa dan mengambil peluang dari pembangunan yang pesat dalam bidang teknologi maklumat dan komunikasi (ICT). Aplikasi ini membolehkan kita melaksanakan tugas kita tanpa perlu berada di pejabat. Walaupun kerja-kerja alternatif yang disokong oleh 'ICT' ini diiktiraf di negara-negara Barat, tetapi potensi keberkesanan, penerimaan dan pelaksanaan konsep itu masih terhad. Ada sebahagian cendekiawan yang memberi pandangan dari perspektif tertentu bahawa sistem kerja yang fleksibel yang dibina berdasarkan aplikasi 'ICT' ini tidak semestinya boleh diserap oleh semua organisasi, budaya dan masyarakat. Sehubungan itu kajian ini dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tempat kerja alternatif di negara ini. Hasil kajian ini telah menunjukkan bahawa walaupun corak kerja di negara ini adalah lebih kurang serupa dengan apa yang ada di negara-negara Barat, amalan menggunakan tempat kerja alternatif agak kurang atau hampir tiada. Namun begitu terdapat peratusan yang agak tinggi oleh responden yang berminat dalam konsep tempat kerja alternatif ini jika mereka diberi peluang untuk berbuat demikian. Kajian ini juga menemui beberapa faktor yang mempunyai kesamaan dalam menyokong keinginan untuk bekerja di tempat kerja alternatif seperti yang telah dikaji di negara-negara barat. Walaupun terdapat juga beberapa faktor yang berlainan dengan kajian yang dibuat di negara Barat, secara amnya kajian ini membuat andaian bahawa pendekatan bekerja secara alternatif mempunyai potensi untuk disesuaikan di negara ini.

ABSTRACT

This research makes a preliminary observation based on the perception and the background of Malaysians society to discover the extent to which the concept of alternative or flexible work can be adapted in Malaysia. The concept of alternative or flexible work has been initiated by some scholars and professionals since the 1980's and suggested that workplace should be viewed from a new perspective that is more responsive to current developments and to take opportunity on the rapid development of information and communication technology (ICT). This application allows us to perform our tasks without necessarily to be in the office. Although the alternative workplace which supported by the 'ICT' is recognized in Western countries, but the potential effectiveness, acceptance and implementation of the concept are still limited. There are some scholars who aired their perspectives that flexible workplace that built on the application of 'ICT' may not be adapted by all organization, culture and society. Therefore this study was conducted to provide a deeper understanding of the alternative workplace in this country. Results shown that although the nature of work in this country is similar to the Western countries, the practice of using alternative workplace is relatively low or almost none. However, given the opportunity to do so, a relatively high percentage of the respondents are interested with the concept of this alternative workplace. The study also found that there are several similar factors that support the intention to work using alternative workplace to that had been studied in the western countries. Although there are also some factors that are not similar with the studies that had been conducted in Western countries, in general, this research suggests that the concept of alternative workplace has the potential to be adapted in this country.

ISI KANDUNGAN

BAB	TAJUK	MUKA SURAT
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	ISI KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xi
	SENARAI RAJAH	xiv
	SENARAI LAMPIRAN	xvii
1	Pengenalan	
	1.1 Pendahuluan	1
	1.2 Isu dan latar belakang kajian	2
	1.3 Objektif kajian	6
	1.4 Kepentingan kajian	7
	1.5 Kaedah penyelidikan	8
	1.6 Organisasi kajian	9
2	KAJIAN PENYELIDIKAN	
	2.1 Pengenalan	11
	2.2 Tempat kerja alternatif	13

2.3	Tempat kerja luar pejabat	14
	2.3.1 <i>Telecommuting</i>	15
	2.3.2 Penjana <i>telecommuting</i> dan implikasi	18
2.4	Pejabat satelit (<i>satellite office</i>)	29
2.5	Pejabat maya (<i>virtual office</i>)	30
2.6	Tempat kerja dalam pejabat	31
	2.6.1 Pejabat ' <i>non-territorial</i> '	32
	2.6.2 <i>Caves and commons</i>	33
	2.6.3 <i>Hoteling (just-in-situ)</i>	35
2.7	Pandangan berlainan dan kritikan	36
2.8	Kesimpulan	41
3	METODOLOGI PENYELIDIKAN	
3.1	Metodologi penyelidikan	44
	3.1.1 Persempelan dan rekabentuk penyelidikan	44 46
	3.1.2 Saiz sampel	49
3.2	Batasan kajian	
4	ANALISIS KAJIAN	
4.1	Pengenalan	50
4.2	Maklumat latar belakang responden	51
	4.2.1 Jantina	51
	4.2.2 Status perkahwinan	52
	4.2.3 Kategori umur responden	53
	4.2.4 Pendapatan sekeluarga	54
	4.2.5 Bilangan anak di bawah umur 12 tahun	55 56
	4.2.6 Penggunaan kenderaan untuk kerja	57
	4.2.7 Masa bertugas di luar pejabat	59
	4.2.8 Ruang kerja di pejabat	
4.3	Pandangan responden berkaitan bekerja	59

	secara alternatif dan fleksibel	
4.4	Faktor-faktor latar belakang yang berkait dengan responden terhadap konsep kerja alternatif	61 61 62
4.4.1	Perbezaan antara jantina	63
4.4.2	Umur	64
4.4.3	Taraf perkahwinan	65
4.4.4	Bilangan anak di bawah umur 12 tahun	66 68
4.4.5	Pendapatan sekeluarga	69
4.4.6	Penggunaan kenderaan untuk bekerja	70
4.4.7	Jarak perjalanan tempat kerja	
4.4.8	Masa perjalanan kerja	71
4.4.9	Perbelanjaan perjalanan tempat kerja	71
4.5	Budaya bekerja responden di luar bangunan pejabat	72
4.5.1	Tempat kerja	72
4.5.2	Tempat dan masa kerja di luar pejabat	74
4.5.3	Pendapat responden yang bekerja di luar pejabat	78
4.6	Faktor-faktor lain yang mempengaruhi responden bersetuju	82
4.7	Faktor-faktor lain yang mempengaruhi responden tidak bersetuju	82 84
4.8	Pandangan responden tentang konsep bekerja di luar pejabat atau secara maya	
4.8.1	Tahap persetujuan responden	
4.8.2	Pandangan responden	

5 RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	87
-----	------------	----

5.2	Perbincangan dan rumusan	88
5.2.1	Amalan dan pandangan bekerja secara alternatif di Malaysia	89
5.2.2	Faktor-faktor dari latar belakang responden dan lain-Lain	91
5.3	Implikasi teknologi komunikasi dan informasi (ICT) pada senibina	94
5.4	Cadangan-cadangan	96
	RUJUKAN	98
	LAMPIRAN	103

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
2.3.2(i)	Contoh peningkatan produktiviti hasil dari <i>telecommuting</i>	21
2.3.2(ii)	Manfaat kepada para majikan daripada para pekerja pengamal <i>telecommuting</i>	25
3.1.2	Saiz sampel berdasarkan jumlah populasi pilihan	46
4.2.1	Jumlah dan peratus jantina responden	51
4.2.2	Jumlah dan peratus status perkahwinan responden	52
4.2.3	Jumlah dan peratus kategori umur responden	53
4.2.4	Jumlah dan peratus pendapatan sebulan bagi sekeluarga	54
4.2.5	Jumlah dan peratus anak bawah umur 12 tahun	55
4.2.6	Jumlah dan peratus penggunaan kenderaan bekerja	56
4.2.7	Jumlah dan peratus responden mengikut peratus masa bertugas di luar pejabat.	58
4.2.8	Jumlah dan peratus jenis ruang kerja	59
4.3	Jumlah dan peratus responden yang bersetuju dan tidak bersetuju untuk bekerja menggunakan pendekatan kerja alternatif.	60

4.4.1(i)	Pandangan responden berkaitan dengan bekerja secara alternatif mengikut jantina	61
4.4.1(ii)	Pandangan responden berkaitan dengan bekerja secara alternatif mengikut sesama jantina	62
4.4.2	Pandangan responden berkaitan dengan bekerja secara alternatif mengikut pecahan umur	63
4.4.3	Pandangan responden berkaitan dengan bekerja secara alternatif mengikut mengikut taraf perkahwinan	64
4.4.4	Persetujuan responden dengan bekerja menggunakan konsep baru mengikut bilangan anak di bawah umur 12 tahun	65
4.4.5	Jumlah dan peratus responden yang bersetuju dan tidak bersetuju untuk bekerja menggunakan konsep baru	66
4.4.6	Jumlah dan peratus responden yang bersetuju dan tidak bersetuju untuk bekerja menggunakan konsep baru	67
4.4.7	Persetujuan responden dengan bekerja menggunakan konsep baru mengikut jarak perjalanan tempat bekerja	68
4.4.8	Persetujuan responden dengan bekerja menggunakan konsep kerja baru mengikut masa perjalanan bekerja	69
4.4.9	Persetujuan responden dengan bekerja menggunakan konsep baru mengikut perbelanjaan perjalanan tempat kerja	70
4.5.1	Tempat masa bekerja responden	71
4.5.2	Tempat dan masa kerja di luar pejabat	72
4.5.3	Pendapat responden yang bekerja di luar pejabat	73

4.6	Jumlah dan peratus faktor-faktor lain untuk bersetuju bekerja menggunakan konsep baru	75
4.7	Jumlah dan peratus responden yang bersetuju dan tidak bersetuju untuk bekerja menggunakan konsep baru	79
4.8.1(i)	Tahap kesetujuan responden mengikut skala Likert	83
4.8.1(ii)	Tahap kesetujuan responden menurut lima julat	83
4.8.2	Pendapat responden tentang konsep bekerja di luar pejabat atau secara maya.	84

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKASURAT
2.2	Carta menyuluruh tempat-tempat kerja alternatif	13
2.3.1	Histogram peratus telekomuter dari jumlah tenaga kerja	17
2.3.2(i)	<i>Telecommuting</i> boleh membebaskan pekerja dari tekanan berulang-alik ke pejabat	19
2.3.2(ii)	<i>Telecommuting</i> boleh membantu wanita bekerja dalam proses pembesaran anak	20
2.3.2(iii)	Golongan kurang upaya boleh mendapat manfaat dari <i>telekoommuting</i>	26
2.3.2(iv)	<i>Telecommuting</i> boleh mengurangkan pencemaran dari asap kenderaan	27
2.5	Tempat kerja anda adalah dimana anda berada	31
2.6.2	Salah satu contoh ruang pejabat yang menggunakan konsep <i>Caves and Commons</i> . Sekumpulan caves (ruang kerja) akan dibekalkan dengan satu ruang bersama (<i>commons</i>)	34
2.6.3	Setiap ruang kerja dilengkapi dengan segala kemudahan pejabat dan ruang ini perlu ditempah awal untuk digunakan.	36
4.2.1	Jumlah dan peratus jantina responden	51
4.2.2	Jumlah dan peratus status perkahwinan responden	52
4.2.3	Jumlah dan peratus kategori umur responden	53

4.2.4	Jumlah dan peratus pendapatan sebulan bagi sekeluarga	54
4.2.5	Jumlah dan peratus anak bawah umur 12 tahun	55
4.2.6	Jumlah dan peratus penggunaan kenderaan bekerja	57
4.2.7	Jumlah dan peratus responden mengikut peratus masa bertugas di luar pejabat.	58
4.3	Jumlah dan peratus responden yang bersetuju dan tidak bersetuju untuk bekerja menggunakan pendekatan kerja alternatif.	60
4.4.2	Pandangan responden berkaitan dengan bekerja secara alternatif mengikut pecahan umur	63
4.4.3	Persetujuan responden berkaitan dengan bekerja secara alternatif mengikut mengikut taraf perkahwinan	64
4.4.4	Persetujuan responden dengan bekerja menggunakan konsep baru mengikut bilangan anak di bawah umur 12 tahun	66
4.4.5	Jumlah dan peratus responden yang bersetuju dan tidak bersetuju untuk bekerja menggunakan konsep baru	66
4.4.6	Jumlah dan peratus responden yang bersetuju dan tidak bersetuju untuk bekerja menggunakan konsep baru	67
4.4.7	Persetujuan responden dengan bekerja menggunakan konsep baru mengikut jarak perjalanan tempat bekerja	68
4.4.8	Persetujuan responden dengan bekerja menggunakan konsep kerja baru mengikut masa perjalanan bekerja	69
4.4.9	Persetujuan responden dengan bekerja menggunakan konsep baru mengikut perbelanjaan perjalanan tempat kerja	70

4.5.1	Tempat masa bekerja responden	71
4.5.3	Pendapat Responden Yang Bekerja di Luar Pejabat	73

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKASURAT
A	Borang kaji selidik	103

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Kajian ini merupakan satu kajian awalan berkaitan dengan penempatan kerja alternatif di Malaysia. Tujuan kajian ini adalah untuk memahami pandangan umum tentang konsep penempatan kerja alternatif agar ia dapat membantu penyelidikan-penyelidikan dan pelaksanaan konsep bekerja di luar pejabat di negara ini. Buat masa ini belum ada maklumat yang bermakna tentang pandangan umum tentang konsep ini. Demikian itu kajian ini dilakukan bagi mengisi kekosongan tersebut dan segala maklumat yang dihasilkan dapat mempertingkatkan kefahaman dan boleh dijadikan rujukan bagaimana konsep ini boleh dimanfaatkan di negara ini. Bab ini menyentuh keseluruhan kajian dan membentangkan isu-isu yang menjadikan kajian ini penting. Bab ini juga membentangkan kaedah penyelidikan, sumbangan kajian dan susunan kajian. Bagi menjamin kesahihan luar (*external validity*) pandangan responden dari satu sektor akan dilakukan. Kajian ini telah menghantar borang kaji selidik kepada responden yang terlibat di dalam sektor pembinaan sahaja, seperti Penolong Arkitek, Penolong Jurutera, Kontraktor, Pemaju Perumahan, Penolong Juruukur Bahan dan firma yang berkaitan dalam sektor pembinaan. Tumpuan responden pula adalah mereka yang berada dalam kelompok kelulusan diploma ke bawah

dan akan dipastikan mempunyai pilihan sama ada boleh berkerja di pejabat atau di tempat yang lain.

1.2 Isu dan Latar Belakang Kajian

Pada setiap tahun, puluhan atau ratusan bangunan baru akan dibina bagi memenuhi keperluan industri dan komersil negara, dan bangunan–bangunan ini akan menjadi tempat bekerja bagi ribuan lapisan masyarakat. Namun begitu, kebanyakan bangunan sekarang mungkin hanya sesuai disesuaikan (diadaptasikan) untuk keperluan ketika ini sahaja tetapi tidak bagi memenuhi keperluan masa hadapan.

Dalam abad yang baru ini, kita dapat menyaksikan perkembangan pelbagai bidang industri, sumber tenaga kuasa dan penemuan saintifik yang baru. Pembangunan teknologi komputer, inovasi dan penemuan dalam bidang–bidang yang baru dan perkembangan industri automasi negara telah banyak mempengaruhi cara hidup pekerja semasa melaksanakan tugas seharian mereka.

Adalah pasti dalam masa yang sesingkat ini, keseluruhan gaya kerja bagi kebanyakan pekerja di negara ini akan berubah sepenuhnya. Aspek-aspek seperti bidang pekerjaan, tempoh masa bekerja dan persekitaran bekerja akan mempengaruhi bukan sahaja kehidupan bekerja malah juga aktiviti seharian mereka.

Perubahan ini, samada berkaitan dengan kaedah bekerja, bahan kerja atau alatan bekerja semestinya akan memberi kesan kepada bangunan tempat untuk bekerja. Tempoh bekerja dan keadaan fizikal persekitaraan bekerja juga sedang

mengalami proses perubahan di dalam era dunia berteknologi moden. Oleh kerana ledakan teknologi baru akan membawa pengaruh besar kepada bangunan maka akan wujud satu keadaan di mana tempat kerja akan dipengaruhi dan berubah dengan peredaran teknologi.

Seperti yang dimaklumi, teknologi komunikasi dan informasi (ICT) telah memberi kesan yang besar terhadap kehidupan dan kerja kita. ICT ditakrifkan sebagai teknologi atau alat yang berkeupayaan untuk mengambil, menyimpan, memproses, atau menghantar maklumat (Steinmueller, 2000) dan ini termasuk komputer peribadi, Internet, alat komunikasi bergerak, dan juga *e-mail*. Ramai orang bekerja secara sedikit sebanyak menggunakan pelbagai bentuk ICT (Seppälä, 2001; Porter & Kakabadse, 2006). Malahan mengikut laporan terkini dari *US Department of Labor* menyatakan sebanyak 55.5% pekerja perlu menggunakan komputer dalam tugas mereka dan hampir dua dari lima pekerja menggunakan Internet atau email atas keperluan tugas (*Bureau of Labor Statistics*, 2005). Oleh kerana pergantungan terhadap ICT untuk menjalankan tugas semakin meningkat dan penggunaan ICT yang semakin canggih di tempat kerja, adalah penting kita memahami hubungan antara kehadiran teknologi ini dengan perubahan kerja dapat dikaji dengan lebih mendalam.

Potensi komunikasi teknologi dalam merubah kepentingan lokasi dan tempat kerja bukanlah satu perkara baru, malah telah dilihat sejak 1970an lagi. Contohnya, Goddard dan Morris (1975) telah menyatakan bahawa kebanyakan pertemuan bersemuka di kawasan metropolitan boleh digantikan dengan telekomunikasi. Namun keadaan pada ketika itu tidak memerlukan tuntutan yang meluas terhadap penggunaan telekomunikasi berbanding dengan apa yang diperlukan ketika ini. Potensi penggunaan ICT yang meluas hanya jelas dizahirkan pada lewat 1980an.

Dengan itu terdapat aliran baru yang dipelopori oleh cendekiawan dan profesional seperti Franklin Becker dari Cornell University dan Francis Duffy

dari DEGW sejak 1980an menyarankan tempat kerja harus dilihat dari perspektif baru yang lebih responsif kepada perkembangan semasa dan mengambil peluang terhadap perkembangan pesat ICT. Sejalan dengan perkembangan aliran baru itu, beberapa penulisan (Cutler, 1993; McDougall, 1993; Castells, 1996; Kumar, 1997; Markland, 1998; Stocks, 1998; de Graaff dan Rietveld P., 2007; Laegran., 2008; de Borger *et al.*, 2009; Ozcelik, 2010; Wuyts, B., 2011; Fu, M. *et al.*, 2012) telah menunjukkan teknologi ini membolehkan kita melaksanakan kerja-kerja tanpa perlunya berada di tempat dan lokasi yang sama.

Antara beberapa strategi bekerja di luar pejabat termasuklah telekomuni dan pejabat satelit, "telecentres" dan juga pejabat maya. Banyak bentuk perniagaan telah mengambil kira bertelekomuni sebagai satu alternatif bagi membolehkan gaya kerja yang fleksibel bagi pekerja mereka (Cutler, 1993). Menurut Cutler lagi, pada ketika itu di Amerika Syarikat sahaja lebih dari 6 juta bekerja berjauhan dari lokasi pejabat mereka. Dengan itu ruang kerja mereka juga boleh diadakan di mana-mana sahaja seperti di rumah, pejabat yang berasingan, di hotel, lapangan terbang, malahan di pantai peranginan asalkan mereka ada memiliki komputer dan talian modem. Menurut Markland (1998), ada ramalan yang menyatakan hasil dari revolusi teknologi komunikasi dan informasi ini bandar-bandar akan berkurangan kepadatannya setelah manusia mengurangkan pergerakan mereka untuk ke pejabat dan membeli belah. Kesemua ini boleh dilakukan menerusi teknologi ini.

Secara umumnya, penempatan kerja alternatif ini telah membebaskan pekerja dari kesukaran disebabkan oleh lokasi. Para pekerja mempunyai peluang untuk berinteraksi dengan rakan dari satu pejabat dan juga dari organisasi lain tanpa perlu berada di tempat dan lokasi yang sama. Dengan budaya kerja alternatif ini juga akan meningkatkan produktiviti pekerja 100 peratus atau lebih (Westfall, 2004).

Suasana bekerja moden mungkin merangkumi pelbagai kemudahan pejabat dan mekanisme untuk menyediakan tempat kerja fleksibel. Terdapat beberapa terminologi seperti: “*telecommuting*”, “*satellite office*”, “*caves and commons*”, “*cottaging*”, “*hotdesking*”, dan lain-lain tersebar dengan luasnya di media-media, jurnal-jurnal, dan ucapan-ucapan sejak satu dekad lalu semua itu telah dikaitkan dengan budaya kerja baru dan sistem kerja fleksibel yang dipengaruhi oleh ledakan ICT dan memberi kesan yang positif kepada perniagaan. Ia memecah tradisi konsep pejabat moden sebagai tempat orang bekerja selama sehari

Namun begitu, adalah tidak benar ledakan ICT mampu menukarkan kepentingan lokasi dan cara bekerja bentuk lama sepenuhnya. Walaupun dakwaan keupayaan ICT mampu menukarkan kepentingan lokasi dan mewujudkan sistem kerja fleksibel yang mengagumkan, ia bukanlah satu penawar kepada penyelesaian tempat kerja yang mutlak. Terdapat beberapa isu-isu dan pandangan sebaliknya yang ditimbulkan oleh beberapa pihak yang mempertikaikan keupayaan ICT mampu membantu sesebuah organisasi atau masyarakat dalam pendekatan baru ini.

Walaupun tempat kerja alternative atau fleksibel yang didokong oleh ICT merupakan potensi yang diperakui dan tersohor di seluruh pelusuk dunia, namun keberkesanan, penerimaan serta perlaksanaan secara meluas masih terbatas. Beberapa pandangan dari sudut-sudut tertentu mempertikaikan sistem kerja fleksibel dan tempat kerja alternatif yang bersandarkan ICT dapat diserap oleh semua organisasi, budaya dan masyarakat. Perlu diingatkan bahawa kebanyakan laungan yang mempamerkan kehebatan telekomunikasi bersumberkan maklumat-maklumat yang datangnya dari pengalaman dan kajian dari negara Barat terutamanya dari Amerika Syarikat.

Bagi negara-negara yang sedang membangun, mencontohi kejayaan yang dilaungkan dari negara maju seperti Amerika Syarikat bukanlah semudah yang

disangkakan. Ini adalah kerana faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan tempat kerja alternatif atau fleksibel di negara tersebut mungkin tidak memberi impak di tempat lain. Adalah penting disentuh bahawa dalam menerangkan kelebihan tempat kerja alternatif atau fleksibel ini beberapa cendiakawan (contohnya Becker, 1992) ada menekankan bahawa salah satu inisiatif untuk sesuatu perubahan lebih tertumpu kepada faktor sosio-budaya.

Namun begitu konsep bekerja secara ini juga banyak mempunyai kebaikannya dan boleh dilaksanakan dalam skala yang bersesuaian mengikut konteks setempat. Berdasarkan penerangan yang diberikan adalah penting bagi kajian ini membuat tinjauan awal berdasarkan pandangan dan latar belakang masyarakat negara ini bagi mengetahui sejauh mana konsep kerja alternatif atau fleksibel ini dapat disesuaikan di negara ini.

Di negara kita Kementerian Kerja Raya telah melancarkan Program Perintis Bekerja Dari Rumah pada 21 Disember 2009. Menteri Kerja Raya ketika itu yakin program perintis yang bermula pada bulan Januari hingga Mac tahun 2010 ini akan dapat memberi banyak kelebihan kepada kerajaan terutamanya dalam soal penjimatan kos sara hidup yang semakin meningkat. Berikutan kesan yang memberangsangkan dari aspek sasaran hasil dan peningkatan produktiviti, pihak kementerian akan melaksanakan fasa kedua program ini (Mastor M. A. A. *et al.*, 2010).

1.3 Objektif Kajian

Memandangkan ketiadaan maklumat yang boleh dibuat sebagai rujukan, kajian ini memerlukan maklumat asas bagi mengetahui tentang pandangan umum berdasarkan latar belakang mereka berkaitan dengan tempat kerja

alternatif atau fleksibel ini. Seperti yang dimaklumkan lebih awal, adalah lebih bermakna sekiranya pandangan ini dan faktor-faktor yang berkaitan berasaskan konteks negara ini bagi membezakannya dengan apa yang ada di negara lain. Walaupun faktor-faktor perkembangan tempat kerja alternatif atau fleksibel dipengaruhi oleh pelbagai faktor yang lebih luas tetapi seperti yang dinyatakan pada sebelum ini, tinjauan awal ini membolehkan maklumat asas dijadikan rujukan untuk tindakan-tindakan yang akan datang. Sekurang-kurangnya, maklumat ini dapat memberi gambaran awal tentang potensi tempat kerja alternatif atau fleksibel di negara ini.

Maka dengan itu kajian ini menggariskan empat objektif utama:

- i. Untuk mengetahui pandangan dan amalan bekerja secara alternatif secara umum di Malaysia.
- ii. Untuk mengenalpasti faktor-faktor daripada latar belakang responden yang mempengaruhi pendapat dalam memberi persetujuan atau tidak tentang konsep bekerja baru secara alternatif.
- iii. Untuk mengenalpasti faktor-faktor lain dari responden yang mempengaruhi pendapat dalam memberi persetujuan atau tidak tentang konsep bekerja baru secara alternatif.
- iv. Untuk melihat sejauh mana penerimaan dan sokongan berkaitan konsep baru bekerja secara tempat kerja alternatif atau fleksibel.

1.4 Kepentingan Kajian

Konsep tempat kerja alternatif atau fleksibel telah dinyatakan dengan meluas dapat memberi banyak kebaikan kepada organisasi dan masyarakat. Antara kebaikan-kebaikan yang dinyatakan untuk organisasi ialah memudahkan pelaksanaan penstrukturan pengurusan pasca moden, penjimatan penggunaan ruang, peningkatan produktiviti pekerja dan lain-lain lagi. Bagi masyarakat

pula ia membantu golongan-golongan tertentu bekerja dengan cara yang lebih fleksibel, pengurangan pencemaran alam sekitar dan tekanan perjalanan, menggalakkan golongan berumur, cacat dan kurang upaya menyumbangkan pengetahuan dan kemahiran mereka kepada pembangunan negara. Kajian ini adalah penting kerana ia boleh dijadikan panduan awal bagi mana-mana organisasi untuk melaksanakan tempat kerja alternatif atau fleksibel.

Di samping itu hasil kajian ini diharap akan dapat membantu menambahkan lagi khazanah ilmu pengetahuan mengenai tahap penerimaan masyarakat tentang pembaharuan dalam cara bekerja. Ini akan memperkukuhkan lagi kajian-kajian membantu organisasi yang hampir sama pernah dijalankan sebelum ini. Ia juga membantu organisasi memahami dengan lebih jelas kesan-kesan langsung impak teknologi moden dan inovasi tempat kerja terhadap pengguna.

Kajian ini juga diharap dapat memberikan idea dan cadangan yang konstruktif kepada pihak pengurusan organisasi bagi meningkatkan prestasi mereka dan pihak-pihak tertentu (arkitek dan pengurus fasiliti fizikal) untuk melakukan inovasi tempat kerja yang lebih bersesuaian berdasarkan perkembangan semasa dalam konteks setempat.

1.5 Kaedah Penyelidikan

Kajian ini akan membuat soal selidik (*survey*) ke atas para pekerja daripada sektor pembinaan di sekitar Lembah Klang. Pemusatan kepada responden di kawasan ini berdasarkan kawasan ini sebagai kawasan yang pesat membangun serta menjadi tumpuan kebanyakan organisasi perkhidmatan, dan juga atas kemudahan melaksanakan kajian. Hasil kajian dari kawasan ini juga

boleh menggambarkan keadaan yang sama bagi kawasan-kawasan yang pesat membangun di Malaysia.

Soal selidik berupaya mendapatkan data kajian di dalam melihat sesuatu fenomena atau pemerhatian (Leedy, 1997). Soal selidik selalunya dikaitkan dengan kajian tentang perasaan, pandangan dan lakuan responden, dan tujuannya untuk melihat bagaimana angkubah (*variable*) ini saling berkait (Wiersma, 1991). Kaedah ini lebih sesuai untuk kajian ini kerana ia melibatkan data pandangan responden.

Responden dipilih secara rambang dengan nisbah jantina, umur dan taraf pekerjaan diambil kira. Analisis kajian pula dibuat melalui perisaian SPSS. Maklumat ditapis untuk mendapatkan kesahihan. Analisis dibuat secara berperingkat; deskriptif dan jadual silang (*cross-tabulation*). Umumnya, analisis dibahagikan kepada latar belakang responden dan pandangan mereka berkaitan dengan tempat kerja alternatif atau fleksibel. Responden diberikan borang kajiselidik oleh penulis sendiri dan borang kajiselidik yang telah siap akan diambil sendiri oleh penulis. Gambar rajah dan jadual disertakan sekali bagi memudahkan pembacaan.

1.6 Organisasi Kajian

Kajian ini diatur kepada lima bab. **Bab pertama** menerangkan secara ringkas keseluruhan kajian dan membentangkan isu-isu berkaitan dengan tempat kerja alternatif atau fleksibel. Bab ini juga membentangkan objektif-objektif kajian, kaedah penyelidikan dan kepentingan kajian.

Bab kedua pula menghuraikan konsep dan isu-isu berkaitan dengan tempat kerja alternatif atau fleksibel. Antara yang dibentangkan ialah kelebihan-kelebihan serta faktor-faktor penggalak kepada kepada tempat kerja alternatif atau fleksibel. Di samping itu bab ini juga tidak lupa memberikan pandangan yang kritikal berkaitan konsep ini. Dengan itu penerangan tersebut dapat membantu pembaca memahami tempat kerja alternatif atau fleksibel yang lebih meluas secara pro dan kontra.

Bab ketiga menerangkan metodologi penyelidikan yang dibuat. Metodologi kajian yang digunakan untuk pungutan data adalah kajian soal selidik. Cara data dianalisis, saiz sampel yang perlu diambil, dan batasan kajian.

Bab keempat merupakan analisis kepada data-data yang dikumpul. Analisis di buat secara deskriptif dan jadual silang. Pembacaan analisis di bab ini dipermudahkan dengan bantuan jadual-jadual dan rajah-rajah.

Bab kelima lebih menumpukan kepada perbincangan hasil-hasil kajian dan juga cadangan-cadangan yang dikemukakan bagi membantu kajian-kajian yang berkaitan, dan panduan-panduan asas untuk organisasi dan agensi yang berminat.

RUJUKAN

Becker, F. *The Total Workplace: Facilities Management and the Elastic Organisation*. Van Nostrand Reinhold, New York. 1990.

Becker, F. & Steele, F. *Workplace by Design*. Jossey-Bass Inc., Publishers, San Francisco. 1995.

Berger, M. Making the virtual office a reality. *Sales & Marketing Management*. 1996. Vol. 21 pp.18-22.

Broughton, A., (2007) *European Working Conditions Observatory (EWCO), 'Place of work and working conditions'*, Dublin, Eurofound.

Bureau of Labor Statistics (2005). *Computer and Internet use at work in 2003*. Report No. USDL 05-1457, Washington, DC.

Castells, M. (1996), *The Rise of the Network Society*. Blackwell Publishers, Inc. Cambridge Massachusetts.

Coffey, WJ. and Shearmur, RG (2002) *Agglomeration and Dispersion of High-order Service Employment in the Montreal Metropolitan Region, 1981–96* *Urban Studies*, Vol. 39, No. 3, 359–378

David T. Ory & Patricia L. Mokhtarian & Lothlorien S. Redmond & Ilan Salomon & Gustavo O. Collantes & Sangho Choo, 2004. *When is Commuting Desirable to the Individual?*, *Growth and Change*, Gatton College of Business and Economics, University of Kentucky, vol. 35(3), pages 334-359.

De Toni, A., Tonchia, S. (2005). Definitions and linkages between operational and strategic flexibilities, *Omega: The International Journal of Management Science*, Vol. 33 No.6, pp.525-40.

Duxbury, L., Haines, G. Jr (1991). Predicting alternative work arrangements from salient attitudes: a study of decision makers in the public sector. *Journal of Business Research*, Vol. 23 pp.83-97.

Duxbury, L., Higgins, C., Mills, S. (1992). After-hours telecommuting and work-family conflict: a comparative analysis. *Information Systems Research*, Vol. 3 No.2, pp.173-90.

Göksenin I. and, Edward, F. (2004) Place attachment and sense of belonging. *Facilities*. Vol. 22 No. 5/6 pp. 120-128

Hill, E.J., Hawkins, A.J., Miller, B.C. (1996). Work and family in the virtual office: perceived influences of mobile telework. *Family Relations*, Vol. 45 No.3, pp.293-301.

Hill, E.J., Miller, B.C., Weiner, S.P., Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, Vol. 51 No.3, pp.667-82.

Hyland, M.H., Rowsome, C., Rowsome, E. (2005). The integrative effects of flexible work arrangements and preferences for segmenting or integrating work and home roles. *Journal of Behavioral and Applied Management*, Vol. 6 No.2, pp.141-60.

Illegems, V., Verbeke, A. (2004). Telework: what does it mean for management?. *Long Range Planning*, Vol. 37 No.4, pp.319-34.

Kerja dari rumah, satu 'terapi' bagi stress di tempat kerja. 2009, November 9. *Bernama*.

Kumar, SA. (1997). Leadership Challenge For The Next Decade. Proceeding form Word Workplace IFMA 1997, Dallas pp. 123-131

Leishman, C. and Watkins, C. (2004). The decision-making behaviour of office occupiers. *Journal of Property Investment & Finance* Volume 22 Number 4 2004 pp. 307-319

Lister, Kate, (2009). *The Naked Truth About Making Money at Home*. John Wiley & Sons.

Madsen, S.R. (2003). The effects of home-based teleworking on work and family conflict. unpublished doctoral dissertation .

Markland, M. (1998). The Future of Office Building. *Facilities*, Vol. 16, July/August, pp 192-197

Martin, BH & McDonnell, R (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes., *Management Research Review.*, Vol.35., No. 7., pp: 602-616

Mastor M. A. A. *et al.* (2010, September 17) Kakitangan nikmati kehidupan lebih teratur, kerja di rumah produktiviti meningkat. *Utusan Malaysia*, page 6.

McDougall, B, (1993). The Changing Geography of Location. In Duffy et al.(1993) *The Responsible Workplace*. Cambridge, MA: MIT Press (forthcoming)

Mohammad Ahmadi, Marilyn M. Helms, Tammy J(2000). Technological developments: shaping the telecommuting work environment of the future Ross (pp. 83 - 89)

Mokhtarian, P.L., 2005. Travel as a desired end, not just a means, *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, Elsevier, vol. 39(2-3), pages 93-96.

Mokhtarian, P.L., Bagley, M., Hulse, L., Salomon, I. (1998). The influence of gender and occupation on individual perceptions of telecommuting. *The Journal of the American Society for Information Science*, Vol. 49 No.12, pp.691-711.

Nilles, J.M. (1994), *Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters*, Van Nostrand Reinhold, New York, NY,

Patricia Mokhtarian & Ilan Salomon, 2005. Modeling the Choice of Telecommuting 2: A Case of the Preferred Impossible Alternative. *Labor and Demography* 0505009, EconWPA.

Porter, G. and Kakabadse, NK. (2006). HRM perspectives on addiction to technology and work. *Journal of Management Development*, Vol. 25 pp.535 - 560.

Salomon, I., Schneider, H., Schofer, J. (1991). Is telecommuting cheaper than travel? An examination of interaction costs in a business setting. *Transportation*, Vol. 18 No.4, pp.291-318.

Salopek, P. (1998), *Census Brief: Increase in At-home Workers Reverses Earlier Trend*, US Department of Commerce: BUREAU OF THE CENSUS, available at: www.pio.census.gov (accessed 28 April 2011)

Sánchez, Angel Martínez et. al, (2007) Teleworking and workplace flexibility: a study of impact on firm performance. *Personnel Review*. Vol. 36, No. 1, pp: 42-64.

Seppälä, P. (2001). Experience of stress, musculoskeletal discomfort, and eyestrain in computer-based office work: A study of municipal workplaces. *International Journal of Human-Computer Interaction*, Vol. 13 pp.279 - 304.

Steinmueller, WE. (2000). Will new information and communication technologies improve the 'codification' of knowledge? *Industrial and Corporate Change*, Vol. 9 pp.361 - 376.

Telework Benefits Employers, Employees and the Environment. (2008, March 11) *NSF Press Release*.

Toffler, A. (1981), *The Third Wave*, Bantam Books, London.