



## **KAJIAN POTENSI PELAKSANAAN PROGRAM BEKERJA DARI RUMAH BAGI STAF AKADEMIK: SATU KAJIAN DI SEBUAH UNIVERSITI AWAM MALAYSIA**

### *RESEARCH ON THE POTENTIAL FOR ACADEMICIANS TO WORK FROM HOME: RESEARCH IN A MALAYSIAN PUBLIC UNIVERSITY*

Wan Nadzri Osman<sup>1\*</sup>, Kamaruddin Radzuan<sup>2</sup>, Faisal Zulhumadi<sup>3</sup>, Mohd Nasrun Mohd Nawi<sup>4</sup>

<sup>1</sup> School of Technology Management and Logistics, Universiti Utara Malaysia, Malaysia  
Email: wannadzri@uum.edu.my

<sup>2</sup> School of Technology Management and Logistics, Universiti Utara Malaysia, Malaysia  
Email: kamruddin@uum.edu.my

<sup>3</sup> School of Technology Management and Logistics, Universiti Utara Malaysia, Malaysia  
Email: faisal@uum.edu.my

<sup>4</sup> School of Technology Management and Logistics, Universiti Utara Malaysia, Malaysia  
Email: nasrun@uum.edu.my

\* Corresponding Author

#### **Article Info:**

##### **Article history:**

Received date: 02.10.2020

Revised date: 18.10.2020

Accepted date: 11.11.2020

Published date: 07.12.2020

##### **To cite this document:**

Osman, W. N., Radzuan, K., Zulhumadi, F., & Mohd Nawi, M. N. (2020). Kajian Potensi Pelaksanaan Program Bekerja Dari Rumah Bagi Staf Akademik: Satu Kajian Di Sebuah Universiti Awam Malaysia. *Journal of Information System and Technology Management*, 5 (19), 93-103.

**DOI:** 10.35631/JISTM.519008.

#### **Abstrak:**

Tahun 2020 menyaksikan dunia telah dilanda pandemik Covid-19 yang telah banyak mengubah landskap sosial dan ekonomi banyak negara secara global. Antara perubahan akibat merebaknya wabak ini adalah melibatkan cara manusia bekerja. Dengan merebaknya wabak ini, penduduk dikebanyakkan kawasan sudah mula memanfaatkan penggunaan teknologi dalam pelbagai perkara termasuk jual beli dan pekerjaan bagi meminimalkan diri dari terdedah dengan aktiviti di luar rumah. Kajian ini dijalankan bagi tujuan melihat potensi pelaksanaan program bekerja dari rumah dikalangan staf akademik di sebuah universiti awam di Malaysia. Satu soal selidik telah dijalankan untuk melihat maklumbalas tentang pelaksanaan program ini dan mendapati, rata-rata staf akademik percaya program ini boleh dilaksanakan dikalangan staf akademik dan mereka menyatakan persediaan mereka untuk turut serta dalam menyokong pelaksanaan program ini.

#### **Kata Kunci:**

Program Bekerja Dari Rumah, Kesediaan, Staf Akademik, Universiti Awam Malaysia

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



#### Abstract:

The year 2020 has witnessed the world being swept by the Covid-19 pandemic that has greatly changed the social and economic landscapes of many countries globally. Among the changes brought upon by this pandemic involves the way one works. With the spread of this pandemic, residents in many areas have begun to benefit from the use of various technologies in many activities, including sales and purchase, and performing work in order to minimise from being exposed to activities outside the house. This research was performed with the aim to look at the potential of implementing a work from home programme among the academic staff in a public university in Malaysia. A questionnaire was distributed to observe the feedback regarding the implementation of this programme, and it was revealed that almost all academic staff believed that this programme can be established for academic staff and they stated their readiness to be involved and support the implementation of such a programme.

#### Keywords:

Work From Home Programme, Readiness, Academic Staff, Malaysia Public University

### Latar Belakang Kajian

Selari dengan kecanggihan teknologi pada masa kini, banyak organisasi telah memulakan langkah untuk memperkenalkan program Bekerja dari Rumah (BdR). Sebelum pandemik melanda pada awal tahun 2020, antara organisasi yang terlibat dalam melaksanakan BdR adalah Pejabat Peguam Negara di Putrajaya dan yang terkini, Universiti Sains Malaysia (USM) telah mengambil inisiatif ini. Inisiatif ini dilihat sangat penting kerana program BdR ni mampu memberi banyak manfaat kepada pihak universiti. Berdasarkan perbincangan dengan pihak Jabatan Pembangunan dan Penyelenggaraan (JPP) universiti, mana-mana universiti membayar hampir bil utiliti yang tinggi setiap bulan dan dengan adanya program ini, dijangka ianya akan mengurangkan bayaran bil utiliti pihak universiti dimana sebahagian staf akademik universiti mampu untuk menjalankan tugas dari rumah. Selain itu, pada masa kini, pengajaran dan pembelajaran (P&P) banyak dijalankan secara *Massive Open Online Course* (MOOC) dan ianya juga mampu untuk dijalankan dari rumah.

Dengan berlakunya pandemik Covid-19 yang sedang melanda dunia, terdapat beberapa inisiatif yang dilaksanakan di beberapa Negara luar, termasuk BdR (Shareena & Shahid, 2020; Savić, 2020; Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). Oleh kerana pandemik ini, Organisasi Buruh Antarabangsa (International Labour Organisation – ILO, 2020) telah mengeluarkan panduan untuk majikan melaksanakan BdR sebagai langkah untuk mengatasi masalah yang disebabkan Covid-19. Tetapi, konsep BdR ini bukan konsep yang baru dan terdapat beberapa kajian lepas yang telah memperhalusi bidang ini (Donnelly & Proctor-Thomson, 2015; Golden 2009).

## Literature Review

Bekerja dari rumah (BdR) didefinisikan sebagai penggunaan rumah pekerja sebagai tempat untuk bekerja dan bukan pekerja yang datang ke tempat kerja. Amalan BdR adalah salah satu daripada beberapa dasar di bawah inisiatif Keseimbangan Kehidupan Kerja yang telah dilaksanakan oleh beberapa negara maju. Kajian oleh Bloom (2014) menunjukkan hampir 50% majikan di Jerman, Amerika dan United Kingdom membenarkan pekerja mereka BdR. Malah kajian ini juga mendapati bahawa 10% hingga 20% majikan di negara membangun juga telah membenarkan pekerjanya BdR. Setiap organisasi telah menetapkan pendekatan dan syarat-syarat tertentu untuk membenarkan pekerja untuk BdR. Pendekatan ini secara langsung memberi banyak manfaat kepada organisasi dan pekerja.

### *Jenis Bekerja dari Rumah*

Terdapat pelbagai cara BdR boleh beroperasi, dari bentuk kerja yang tidak rutin hingga bentuk kerja yang lebih formal atau rutin yang dikenalpasti sebagai kontrak kerja. Antaranya adalah (Eden District Council (2010), seperti berikut.

#### *Pekerja Rumah Tetap*

Kaedah ini kakitangan akan bekerja dari rumah secara tetap sebagai tempat kerja utama mereka dan hanya masuk ke pejabat untuk mesyuarat/latihan, seperti yang diperlukan. Mereka disediakan peralatan yang diperlukan dan teknologi yang membolehkan mereka menjalankan tugas mereka di rumah.

#### *Pekerja Rumah Biasa*

Pekerja akan bekerja dari rumah secara teratur, misalnya satu atau dua hari seminggu, seperti yang dipersetujui pengurus mereka. Ketika di rumah pekerja boleh mengakses sistem organisasi dari jauh menggunakan peralatan IT mereka sendiri. Pekerja mestilah mengikut garis panduan keseimbangan kerja-kehidupan yang ditetapkan organisasi yang membolehkan pekerja mengimbangi kehidupan dan kerja dengan lebih mudah dan berkesan.

#### *Pekerja Lapangan Berasaskan Rumah*

Pekerja akan memulakan dan menyelesaikan kerja hampir setiap hari di rumah, tetapi menghabiskan sebahagian besar masa mereka bekerja di lapangan, contohnya melawat penduduk, perniagaan atau responden dalam kajian mereka. Apabila berada di rumah, pekerja lapangan perlu berupaya mengakses sistem organisasi dari jauh, sama ada melalui teknologi mudah alih yang disediakan oleh organisasi atau menggunakan peralatan IT mereka sendiri.

#### *BdR Ad-hoc*

BdR ad-hoc adalah tempat pekerja bekerja dari rumah secara sekali-sekala. Pendekatan ini biasanya digunakan apabila pekerja jelas tentang kerja apa yang perlu dilaksanakan dan kerja memerlukan tumpuan serta tidak perlu berinteraksi bersemuka dengan orang lain.

### *Manfaat Program BdR*

Secara umumnya, BdR memberi manfaat kepada pekerja dan majikan. Sejalan dengan peningkatan teknologi di Malaysia, kekangan untuk bekerja dari mana-mana tempat dapat dikurangkan. Hasil dari pelaksanaan program BdR oleh organisasi lain sebelum ini juga menunjukkan beberapa kelebihan. Antaranya manfaat BdR adalah seperti berikut.

### ***Lebih Produktif***

Kajian mendapati orang ramai yang bekerja dari rumah akan menjadi lebih produktif kerana mereka tidak lagi terdedah kepada pelbagai gangguan yang mengalihkan perhatian. Menurut kajian oleh Bloom et. al (2015) produktiviti telah meningkat di antara 20% hingga 30%. Keadaan sekeliling yang bising akan menambah kesukaran untuk fokus dalam menyelesaikan tugas di pejabat.

### ***Lebih Masa Untuk Diri Sendiri dan Keluarga***

Bekerja dari rumah juga akan memberi lebih masa bersendiri kepada staf akademik di mana masa bersendiri biasanya membolehkan mereka lebih memberi tumpuan kepada kerja-kerja penulisan artikel mahupun laporan kajian. Titik utama BdR adalah untuk memenuhi tuntutan keluarga (keperluan penjagaan anak atau penjagaan warga tua) semasa melakukan kerja harian. Pekerja yang menjalankan kerja ini bukan sahaja dapat memantau kemajuan anak-anak mereka tetapi juga membimbing mereka untuk pembangunan mereka. Keuntungan ini dapat mengukuhkan hubungan antara ahli keluarga (Kossek, 2011; Subramaniam, Overton dan Maniam, 2015).

### ***Penjimatan Kos Operasi dan Perbelanjaan Tetap***

Dengan adanya pendekatan BdR penjimatan besar dapat dilakukan. Kos sewaan, bil-bil utiliti, alat tulis boleh dikurangkan (Church, 2015; Teh, Ong & Loh, 2015). Stationery, bil telefon serta perbelanjaan lain dikongsi antara rumah dan pejabat Selain itu, dengan perapatan universiti yang semakin terhad dan perbelanjaan universiti yang semakin meningkat, program bekerja dari rumah ini juga mampu untuk menjimatkan bil utiliti universiti.

### ***Menjimatkan Masa Perjalanan***

Bekerja dari rumah juga mampu menjimatkan masa perjalanan staf (Ng & Khoo, 2000; Srivastava et al., 2015). Secara purata, staf terpaksa meluangkan masa satu jam untuk ulang alik dari rumah ke pejabat. Dengan memperkenalkan program BdR ini, masa ulang alik ini akan digunakan untuk melakukan kerja-kerja yang lebih bermanfaat. Sejumlah besar pekerja terpaksa membuang masa perjalanan ulang-alik ke tempat kerja. Terdapat banyak bandar komersial yang mempunyai trafik yang sesak terutama sebelum dan selepas waktu pejabat. Oleh itu, BdR dapat menjimatkan masa dari perjalanan atau lawatan, mengurangkan stres dari konflik keluarga dan kerja (Halpern, 2005) dan juga menjimatkan wang dari perbelanjaan bahan api atau pengangkutan awam (Church, 2015).

### ***Tidak Terikat dengan Jadual***

Staf tidak lagi terikat pada jadual yang ditetapkan oleh orang lain dan bebas memilih untuk lakukan apa sahaja, pada waktu yang dimahukan dan dimana saja. Kajian oleh Bloom et al. (2015) menunjukkan masa yang fleksibel dalam pelaksanaan BdR dapat meningkatkan prestasi pekerja sebanyak 13%. Pendekatan ini juga dapat menarik dan mengekalkan pekerja, mewujudkan kepelbagaian kerja serta meningkatkan penglibatan kerja (Beaugard & Basile, 2013).

### ***Pengukuran Prestasi dan Pencapaian BdR***

Untuk memastikan program BdR dapat dilaksanakan dengan berkesan, pihak pengurusan perlu mengubah strategi pemantauan pekerja BdR dari penilaian berasaskan tingkah laku kepada

penilaian berasaskan pemantauan output (Mann et al., 2000). Penilaian berasaskan tingkah laku merujuk kepada penilaian prestasi berdasarkan tindakan pekerja yang dapat dilihat dan dinilai oleh penilai. Manakala penilaian berasaskan pemantauan output adalah penilaian terhadap hasil output, produk, atau lain-lain hasil kerja berbanding penilaian terhadap proses atau tingkah laku yang digunakan untuk menjana output. Penilaian terhadap output lebih mudah untuk dinilai dari segi kualiti dan jumlah atau kuantiti (Beauregard et. al, 2013).

### Metodologi Kajian

Kajian ini akan melibatkan cadangan pelaksanaan pada beberapa peringkat melibatkan:

- i) Peringkat Pertama Kajian – Kajian awal akan dijalankan pada peringkat ini bagi melihat minat dan penerimaan para pensyarah tentang idea ini.
- ii) Peringkat Kedua Kajian – perbincangan dengan pihak Jabatan Pembangunan dan Penyenggaraan (JPP) UUM tentang potensi pelaksanaan program BdR di kalangan staf akademik UUM dan sejauh mana program ni mampu membantu UUM menjimatkan perbelanjaan bil utiliti.
- iii) Peringkat Ketiga Kajian – Perbincangan dengan pihak pengurusan (jika kajian ini mendapati program BdR mampu dijalankan) tentang syarat terperinci pelaksanaan program.
- iv) Peringkat Keempat Kajian – Ujian rintis melibatkan beberapa pusat pengajian.

### Jangkamasa Kajian

Berikut dilampirkan cadangan jangkamasa kajian yang akan dibuat (Jadual 1):

**Jadual 1: Jangkamasa Kajian**

	Feb- 20	Mar- 20	Apr- 20	May- 20	Jun- 20	Jul- 20	Aug- 20	Sep- 20	Oct- 20	Nov- 20
<b>Peringkat 1</b>										
<b>Peringkat 2</b>										
<b>Peringkat 3</b>										
<b>Peringkat 4</b>										

Sumber: Daripada kajian

## Analisis Kajian

Berikut merupakan hasil daripada analisis kajian.

### Demografi

#### *Status Perkahwinan*

**Jadual 2: Status Perkahwinan**

	Status Perkahwinan	Jumlah (%)
1	Berkahwin	80
2	Berkahwin (belum mempunyai anak)	7.5
3	Belum Berkahwin	9.4
4	Lain-lain	3.1

Sumber: Daripada kajian

Berdasarkan kajian yang dijalankan, seramai 80% dari jumlah keseluruhan responden sudah berkahwin dan mempunyai anak, 7.5% responden sudah berkahwin tetapi masih belum mempunyai anak dan 9.4% responden belum berkahwin (Jadual 2).

#### *Pengalaman Kerja*

**Jadual 3: Pengalaman Kerja**

	Pengalaman Kerja	Jumlah (%)
1	Kurang dari 3 tahun	3.6
2	3 hingga 5 tahun	6.8
3	6 hingga 10 tahun	20.4
4	11 hingga 15 tahun	19.8
5	16 hingga 20 tahun	23.5
6	21 hingga 25 tahun	15.4
7	Melebihi 25 tahun	10.5

Sumber: Daripada kajian

Dari segi pengalaman kerja (Jadual 3), majoriti responden sudah bekerja dengan universiti ini antara 6 hingga 10 tahun iaitu sebanyak 20.4% selain 11 hingga 15 tahun sebanyak 19.8% selain 16 hingga 20 tahun adalah sebanyak 23.5%.

#### *Latar Belakang Pendidikan*

**Jadual 4: Latar Belakang Pendidikan**

	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah (%)
1	Ijazah Doktor Falsafah	82.7
2	Ijazah Sarjana	16.1
3	Lain-lain	1.2

Sumber: Daripada kajian

Bagi latar belakang pendidikan pula (Jadual 4), seramai 82.7% responden adalah pemegang Ijazah Doktor Falsafah iaitu sebanyak 82.7%, Ijazah sarjana seramai 16% dan baki 1.2% adalah lain-lain latar belakang pendidikan.

### *Lokasi Tempat Tinggal*

**Jadual 5: Lokasi Tempat Tinggal**

	<b>Lokasi Tempat Tinggal</b>	<b>Jumlah (%)</b>
1	Changlun	46.0
2	Sintok	6.2
3	Jitra	29.2
4	Alor Setar	9.9
5	Lain-lain	8.7

Sumber: Daripada kajian

Majoriti responden adalah mereka yang tinggal di Changlun iaitu sebanyak 46%, diikuti Jitra seramai 29.2%, dan Alor Setar seramai 9.9% (Jadual 5).

### *Bangsa*

**Jadual 6: Bangsa**

	<b>Bangsa</b>	<b>Jumlah (%)</b>
1	Melayu	93.1
2	Lain-lain	6.9%

Sumber: Daripada kajian

Majoriti responden terdiri dari responden berbangsa Melayu iaitu seramai 93.1% (Jadual 6).

### *Umur*

**Jadual 7: Umur**

	<b>Umur</b>	<b>Jumlah (%)</b>
1	Kurang 25 tahun	0
2	26 hingga 35 tahun	15.4
3	36 hingga 45 tahun	50
4	46 hingga 55 tahun	27.8
5	56 hingga 65 tahun	6.2
6	Melebihi 65 tahun	0.6

Sumber: Daripada kajian

Bagi umur responden (Jadual 7), majoriti responden iaitu sebanyak 50% adalah mereka dalam lingkungan umur 36 hingga 45 tahun, diikuti mereka yang berumur 46 hingga 55 tahun sebanyak 27.8% dan 15.4% responden adalah di kalangan umur 26 hingga 35 tahun.

### *Jantina*

**Jadual 8: Jantina**

	<b>Jantina</b>	<b>Jumlah (%)</b>
1	Wanita	59.3
2	Lelaki	40.7

Sumber: Daripada kajian



Pecahan peratusan responden dari segi jantina adalah 59.3% adalah responden wanita dan baki 40.7% adalah lelaki (Jadual 8).

### *Dapatan Bekerja Dari Rumah*

#### *Ringkasan Dapatan Kajian*

**Jadual 9: Bekerja Dari Rumah**

Item-item	Sangat Bersetuju (%)	Bersetuju (%)	Tidak Setuju (%)	Sangat Tidak Setuju (%)
1 Program Bekerja Dari Rumah Akan Berjaya Jika Dilaksanakan	71.6	20	5.2	3.2
2 Pernyataan Persetujuan (untuk bekerja di rumah jika BdR dijalankan)	73.1	15.6	7.5	3.8
3 Bekerja Dari Rumah Mampu Meningkatkan Produktiviti	59.6	28.6	9.3	2.5
4 Setuju BdR akan memberi manfaat kepada kakitangan akademik	72.7	16.8	8.1	2.5
5 Setuju BdR akan memberi manfaat kepada universiti (penjimatan penggunaan tenaga dsbnya)	74.1	20.4	3.1	2.5
6 Pencapaian Kerja yang lebih baik melalui praktis BdR	64.0	23.6	10.6	1.9
7 Keperluan Mewujudkan Indikator bagi Menilai Keberkesanan Program Bekerja Dari Rumah	63.0	24.7	5.6	6.8
8 Bersetuju telah ada ruang bekerja di rumah	65.4	21.6	9.3	3.7
9 Kemudahan internet yang baik di rumah	76.5	16.7	4.9	1.9

#### *Program Bekerja Dari Rumah Akan Berjaya Jika Dilaksanakan*

Sebanyak 71.6% responden **SANGAT BERSETUJU** yang pelaksanaan program bekerja dari rumah ini akan berjaya jika ianya dijalankan. 20% pula menyatakan yang mereka **BERSETUJU** pelaksanaan program ini mampu untuk berjaya jika ianya dijalankan menjadikan sebanyak 91.6% responden positif yang pelaksanaan program ini akan berjaya dilaksanakan.

#### *Penyataan Persetujuan*

Berdasarkan kaji selidik yang dijalankan, sebanyak 73.1% **SANGAT BERSETUJU** untuk turut serta dalam program bekerja dari rumah manakala sebanyak 15.6 % menyatakan yang mereka **BERSETUJU** untuk turut serta jika program bekerja dari rumah ini dilaksanakan. Jumlah keseluruhan responden yang menunjukkan minat untuk turut serta dalam program ini adalah mencecah sebanyak 88.7% dari jumlah keseluruhan responden.



### ***Bekerja Dari Rumah Mampu Meningkatkan Produktiviti***

Sebanyak 59.6% responden **SANGAT BERSETUJU** yang pelaksanaan program bekerja dari rumah ini mampu meningkatkan produktiviti mereka. 28.6% pula menyatakan yang mereka **BERSETUJU** pelaksanaan program ini mampu meningkat produktiviti mereka menjadikan sebanyak 88.2% positif yang pelaksanaan program ini mampu meningkat produktiviti mereka.

### ***Manfaat Di Pihak Ahli Akademik***

Sebanyak 72.7% responden **SANGAT BERSETUJU** yang mereka akan memperoleh manfaat dari pelaksanaan program bekerja dari rumah ini manajala sebanyak 16.8% **BERSETUJU** yang mereka akan memperoleh manfaat jika program ini dijalankan. Keseluruhan seramai 89.5% percaya yang mereka akan memperoleh manfaat jika program ini dijalankan.

### ***Manfaat di Pihak Universiti***

Sebanyak 74.1% responden **SANGAT BERSETUJU** yang universiti akan mendapat manfaat dengan melaksanakan program bekerja dari rumah ini. 20.4% responden menyatakan yang mereka **BERSETUJU** yang pelaksanaan program bekerja dari rumah akan memberikan manfaat yang kepada pihak universiti termasuk mengurangkan perbelanjaan bil utiliti. Keseluruhan 94.5% responden menyatakan mereka percaya yang universiti akan mendapat manfaat dengan melaksanakan program bekerja dari rumah ini.

### ***Pencapaian Kerja Melalui Program Bekerja Dari Rumah***

Sebanyak 64% responden **SANGAT BERSETUJU** yang mereka mampu mencapai pelbagai perkara (dalam konteks kerja) jika mereka bekerja dari rumah. 23.6% responden pula menyatakan yang mereka **BERSETUJU** yang mereka boleh meningkatkan pencapaian mereka melalui program bekerja dari rumah. Keseluruhan 87.6% responden percaya yang banyak perkara mampu dicapai jika mereka bekerja dari rumah.

### ***Keperluan Mewujudkan Indikator bagi Menilai Keberkesanan Program Bekerja Dari Rumah***

Sejumlah 63% responden **SANGAT BERSETUJU** yang beberapa Petunjuk Prestasi Utama (KPI) diperlukan andainya program bekerja dari rumah ini dijalankan manakala 24.7% responden **BERSETUJU** yang program ini memerlukan KPI tertentu yang perlu dipenuhi sebelum ianya dijalankan. Ini menunjukkan, keseluruhan 87.7% responden menyatakan yang program bekerja dari rumah memerlukan beberapa KPI sebelum ianya dijalankan.

### ***Ruang Bekerja Di Rumah***

Berdasarkan makluman dari responden, sebanyak 65.4% dari mereka **SANGAT BERSETUJU** yang mereka mempunyai ruang berasingan untuk menjalankan kerja dari rumah dan 21.6% **BERSETUJU** yang mereka mempunyai ruang untuk bekerja di rumah menjadikan keseluruhan menjadikan keseluruhan sebanyak 87% dari responden menyatakan yang mereka mempunyai ruang untuk menjalankan kerja dari rumah.

### ***Kemudahan Internet yang Baik Di Rumah***

Bagi kemudahan internet yang baik di rumah bagi tujuan mempermudah urusan bekerja dari rumah, sebanyak 76.5% dari responden menyatakan yang mereka **SANGAT**

**BERSETUJU** yang mereka mempunyai kemudahan internet yang baik di rumah dan 16.7% menyatakan yang mereka **BERSETUJU** yang mereka mempunyai kemudahan internet yang baik di rumah. Peratusan ni menjadikan keseluruhan 93.2% responden mempunyai kemudahan internet yang baik di rumah bagi memudahkan mereka menjalankan tugas.

### Perbincangan Kajian

Hasil kajian mendapati, rata-rata ahli akademik UUM menyambut baik jika praktis bekerja dari rumah dijalankan. Selain itu, mereka juga menyatakan yang mereka mempunyai ruang bekerja khas di rumah selain majoriti dari responden menyatakan yang mereka mempunyai akses internet yang baik jika program bekerja dari rumah dijalankan. Mereka juga percaya yang melalui program bekerja dari rumah ini, mereka akan memperoleh pelbagai manfaat dan pada masa yang sama, mereka juga percaya yang pihak UUM juga akan mendapat manfaat dari pelaksanaan program ini terutama sekali melibatkan aspek penggunaan tenaga di UUM dan pelbagai manfaat lain lagi.

### Kesimpulan

Walaupun kajian ini mendapati rata-rata responden memberi pandangan yang positif berkenaan program BdR ini, mereka juga bersetuju yang beberapa KPI perlu dikenalpasti bagi memastikan universiti kekal di landasan yang tepat dalam mencapai visi dan misinya. Pelaksanaan program BdR pada masa kini dilihat tidak mustahil untuk dilaksanakan memandangkan fasiliti internet di negara ini sudah berada pada tahap yang baik. Hal ini disokong oleh kajian yang telah dijalankan dimana majoriti responden telah menyatakan yang kediaman mereka disokong oleh rangkaian internet yang baik selain wujudnya ruang untuk melakukan kerja-kerja pejabat di kediaman masing-masing.

### Rujukan

- Beauregard, A., Basile, K., & Canonico, E. (2013). *Home is where the work is: A new study of homeworking in Acas – and beyond*, Research Paper, Acash Research Publication.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the Covid-19 crisis. *Sustainability*, 2020(12), 3662. Doi:10.3390/su12093662.
- Bloom, N. (2014). To raise productivity, let more employees work from home. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2014/01/to-raise-productivity-let-more-employees-work-from-home> [20 June 2016].
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 165–218.
- Church, N. F. (2015). Gauging perceived benefits from working from home as a job benefit. *International Journal of Business and Economic Development*, 3(3), 81–89.
- Donnelly, N., & Proctor-Thomson, S. B. (2015). Disrupted work: Home-based teleworking (HbTW) in the aftermath of a natural disaster. *New Technology Work Employment*, 2015(30), 47–61.
- Eden District Council (2010). *Home working policy*. Retrieved from <https://www.eden.gov.uk/media/1585/home-working-policy.pdf> [20 February 2020]
- Golden, T. D. (2009). Applying technology to work: Toward a better understanding of telework. *Organisational Management Journal*, 2009(6), 241–250
- Halpern, D. F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. *Stress and Health*, 21(3), 157–168.

- International Labour Organization (ILO) (2020). *An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19*. Geneva: International Labour Office.
- Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). How work-family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(3), 352–369.
- Mann, S., Varey, R., & Button, W. (2000). An exploration of the emotional impact of teleworking via computer-mediated communication. *Journal of Managerial Psychology*, 15(7), 668–682.
- Ng, C., & Khoo, K. J. (2000). Teleworking in Malaysia: Issues and prospects. *Economic and Political Weekly*, 2308-2313.
- Savić, D. (2020). COVID-19 and work from home: Digital transformation of the workforce. *The Grey Journal*, 16(2), 101–104.
- Shareena, P., & Shahid, M. (2020). Work from home during Covid 19: Employees perception and experiences. *Global Journal for Research Analysis*, 9(5), 1–3. DOI: 10.36106/gjra.
- Srivastava, K., Sethumadhavan, A., Raghupathy, H., Agarwal, S., & Rawat, S. R. (2015). To study the Indian perspective on the concept of work from home. *Indian Journal of Science and Technology*, 8(S4), 212–220.
- Subramaniam, G., Overton, J., & Maniam, B. (2015). Flexible working arrangements, work life balance and women in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(1), 35–38.
- Teh, B. H., Ong, T. S., & Loh, Y. L. (2012). The acceptance and effectiveness of telecommuting (work from home) in Malaysia. *Asia Pacific Journal of Research in Business Management*, 3(3), 1-9.