

**PERUBAHAN CARA KERJA SEMASA PANDEMIK
COVID-19: RESPON KEPIMPINAN
KESATUAN PEKERJA-PEKERJA
SESB**

NURHANISAH BINTI MOHD TANG

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2021**



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**PERUBAHAN CARA KERJA SEMASA PANDEMIK
COVID-19: RESPON KEPIMPINAN
KESATUAN PEKERJA-PEKERJA
SESB**

NURHANISAH BINTI MOHD TANG

**TESIS INI DISERAHKAN UNTUK MEMENUHI
KEPERLUAN PENGIJAZAHAN IJAZAH
SARJANA MUDA SAINS SOSIAL**

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2021**



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN TESIS

JUDUL : _____

IJAZAH : _____

SAYA : _____ SESI PENGAJIAN : _____

(HURUF BESAR)

Mengaku membenarkan tesis *(LPSM/Sarjana/Doktor Falsafah) ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/)

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh:

(TANDATANGAN PENULIS)_____
(TANDATANGAN PUSTAKAWAN)

Alamat Tetap: _____

(NAMA PENYELIA)

TARIKH: _____

TARIKH: _____

Catatan:

*Potong yang tidak berkenaan.

*Jika tesis ini SULIT dan TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD.

*Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana Secara Penyelidikan atau disertai bagi pengajian secara kerja kursus dan Laporan Projek Sarjana Muda (LPSM).



PENGAKUAN PELAJAR

Penulisan karya ini adalah hasil kerja saya sendiri yang bertajuk Perubahan Cara Kerja Semasa Pandemik COVID-19: Respon Kepimpinan Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB, kecuali nukilan, ringkasan dan tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

22 Ogos 2021

NURHANISAH BINTI MOHD
TANG

BA18110478



PENGESAHAN

**PERUBAHAN CARA KERJA SEMASA PANDEMIK COVID-19: RESPON
KEPIMPINAN
KESATUAN PEKERJA-PEKERJA
SESB**

Oleh:

NURHANISAH BINTI MOHD TANG

BA18110478

Latihan ilmiah ini dikemukakan bagi memenuhi sebahagian daripada syarat untuk memperolehi Ijazah Sarjana Muda Sains Sosial dengan Kepujian dalam bidang Hubungan Industri.

Penyelia

EN. AZIZAN BIN HJ. MORSHIDI

Pensyarah Hubungan Industri

Tarikh:

DR. KEE Y. SABARIAH KEE Y. YUSSOF

Ketua Program Hubungan Industri

Tarikh:

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah yang Maha Pemurah dan Maha Penyayang,

Alhamdulillah, dengan segala nikmat-Allah dan izin-Nya, saya dapat menyiapkan penyelidikan ini dengan jayanya. Besar harapan saya semoga penyelidikan ini dapat memberi manfaat dan menjadi rujukan kepada para pengkaji atau pengamal ilmu hubungan industri.

Pertama-tama sekali pada kesempatan ini, saya ingin mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih yang tidak terhingga kepada Penyelia saya bagi penyelidikan yang saya lakukan di peringkat Ijazah Sarjana Muda ini iaitu **Encik Azizan Bin Hj. Morshidi** diatas segala tunjuk ajar, bimbingan serta dorongan yang diberikan dalam menyiapkan penyelidikan yang dilaksanakan ini.

Bukan itu sahaja, ucapan yang tidak terhingga diucapkan kepada Penyelaras Latihan Ilmiah Hubungan Industri iaitu **Dr. Noor Syakirah Bte Zakaria**. Tidak terlupa ucapan setinggi-tinggi terima kasih diberikan kepada pensyarah-pensyarah bagi Program Hubungan Industri yang secara tidak langsung banyak memberi tunjuk ajar serta dorongan bagi memotivasikan saya dalam menyiapkan penyelidikan ini.

Penghargaan juga harus saya berikan kepada pihak organisasi iaitu **Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd** yang banyak membantu saya dalam mendapatkan data yang diperlukan. Ucapan berbilang terima kasih untuk barisan Kepimpinan Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB kerana memberi kerjasama dalam proses mengutip data dapat berjalan dengan lancar.

Tidak terlupa juga kepada insan yang paling disayangi, yang merupakan pembakar semangat kepada saya dalam berusaha menyiapkan tesis ini iaitu Ibunda tercinta, **Puan Halija Bte Hasan** serta kepada adik-beradik yang sentiasa menyokong dan memberi dorongan kepada saya.

Sebagai penutup kalam ini, saya mengucapkan terima kasih kepada semua yang terlibat dalam menjayakan penyelidikan ini samada secara langsung atau tidak langsung. Semoga jasa baik kalian dibalas oleh Allah SWT.

ABSTRAK

Kehadiran pandemik COVID-19 telah memberikan impak yang pelbagai terutamanya dalam industri pekerjaan. Perubahan cara kerja merupakan salah satu impak daripada pandemik COVID-19 iaitu dimana para pekerja diarahkan untuk bekerja secara maya. Oleh itu, objektif dalam penyelidikan yang dilakukan ini adalah untuk mengenal pasti prosedur di tempat kerja sebelum dan selepas pandemik COVID-19 dan mengkaji respon kepimpinan Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB (KPPSESB) terhadap perubahan cara kerja semasa pandemik COVID-19. Metodologi yang digunakan dalam mencapai objektif kajian ini adalah pendekatan kualitatif dengan melakukan temu bual kepada 5 orang informan yang merupakan kepimpinan Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB di Kota Kinabalu, Sabah yang juga merupakan pekerja di Sabah Electricity Sdn. Bhd (SESB). Hasil penyelidikan ini mendapati bahawa berlaku perbezaan prosedur di tempat kerja sebelum dan selepas pandemik COVID-19. Antaranya adalah jika sebelum pandemik COVID-19, prosedur di tempat kerja adalah perbincangan dengan pihak pengurusan, *morning talk*, dan bekerja secara fizikal. Manakala, prosedur di tempat kerja selepas pandemik COVID-19 adalah *work from home* dan bekerja ke pejabat. Seterusnya, kesatuan sekerja juga merupakan pertubuhan yang berperanan dalam menyelesaikan isu-isu yang wujud dalam organisasi dimana berkaitan dengan para pekerja. Oleh itu, kajian ini memilih Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB (KPPSESB) sebagai sampel kajian untuk mengetahui respon kepimpinan kesatuan sekerja ini terhadap perubahan cara kerja yang dilaksanakan dalam organisasi Sabah Electricity Sdn. Bhd (SESB). Hasil dapatan kajian mendapati bahawa respon tersebut berkaitan dengan kepimpinan Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB adalah terlibat dalam perbincangan, penyampaian maklumat, pengadaptasian cara bekerja baharu, bebanan kaedah bekerja kepada pekerja, bersetuju dengan amalan kerja norma baharu dan isu pekerjaan selepas pandemik COVID-19.

Kata Kunci: Pandemik COVID-19, Perubahan Cara Kerja, Prosedur di Tempat Kerja, Respon, Kepimpinan Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB (KPPSESB), Sabah Electricity Sdn. Bhd (SESB).

ABSTRACT

The presence of the COVID-19 pandemic has had a diverse impact especially in the employment industry. The change in working methods is one of the impacts of the COVID-19 pandemic which is where employees are instructed to work virtually. Therefore, the objective of this research is to identify procedures in the workplace before and after the COVID-19 pandemic and to study the response of the SESB Employees Union (KPPSESB) leadership to changes in working methods during the COVID-19 pandemic. The methodology used in achieving the objectives of this study is a qualitative approach by conducting interviews with 5 informants who are the leadership of the SESB Employees Union in Kota Kinabalu, Sabah who are also employees of Sabah Electricity Sdn. Bhd. (SESB). The results of this research found that there were differences in procedures in the workplace before and after the COVID-19 pandemic. Among them is that before the COVID-19 pandemic, procedures in the workplace were discussions with management, morning talks, and physical work. Meanwhile, the procedure at work after the COVID-19 pandemic was work from home and work to office. Furthermore, trade unions are also organizations that play a role in resolving issues that exist in the organization which are related to employees. Therefore, this study selects the SESB Employees Union (KPPSESB) as the study sample to find out the response of the leadership of this trade union to the changes in the way of work implemented in the organization of Sabah Electricity Sdn. Bhd. (SESB). The findings of the study found that the responses related to SESB Workers Union leadership were involved in discussion, information presentation, adaptation of new working methods, work method burden on employees, agreeing to new norm work practices and post-COVID-19 employment issues.

Keywords: COVID-19 Pandemic, Workplace Change, Workplace Procedures, Response, SESB Employees Union Leadership (KPPSESB), Sabah Electricity Sdn. Bhd. (SESB).

ISI KANDUNGAN

TAJUK

PENGAKUAN	i
PENGESAHAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
ISI KANDUNGAN	vi-xi
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xiii
SENARAI LAMPIRAN	xiv

BAB 1

PENGENALAN

1.1	Pengenalan	1-2
1.2	Latar Belakang Kajian	3-5
1.3	Permasalahan Kajian	6-8
1.4	Persoalan Kajian	8
1.5	Objektif Kajian	9
1.6	Skop Kajian	9-10
1.7	Signifikan Kajian	11
1.8	Definisi Operasi	12-13



1.9	Organisasi Tesis	13-14
1.10	Rumusan	15

BAB 2

SOROTAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	16
2.2	Konsep Kajian	17
2.2.1	Pandemik COVID-19	17-19
2.2.2	COVID-19 dalam Pekerjaan secara Global	19-20
2.2.3	Perubahan Cara Kerja	21
2.2.4	Bekerja Secara Maya	22
2.2.5	Prosedur di Tempat Kerja	23
2.2.6	Respon	23-24
2.2.7	Kepimpinan	24
2.2.8	Kesatuan Sekerja	25-26
2.2.9	Organisasi Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB (KPPSESB)	26-27
2.3	Prosedur di Tempat Kerja Sebelum Pandemik COVID-19	27
2.4	Prosedur di Tempat Kerja Selepas Pandemik COVID-19	27-30
2.5	Kesan Perbezaan Prosedur di Tempat Kerja Sebelum dan Selepas Pandemik COVID-19	30-22
2.5.1	Wujudnya Cabaran dalam Bekerja Secara Maya	31-32

2.6	Respon Kepimpinan Kesatuan Sekerja Terhadap Perubahan Cara Kerja Semasa Pandemik COVID-19	32
2.6.1	Umum Terhadap Perubahan Cara Kerja	32-33
2.7	Rumusan Bab	34

BAB 3

METODOLOGI PENYELIDIKAN

3.1	Pengenalan	35-36
3.2	Pendekatan Kajian Kualitatif	36-37
3.3	Reka Bentuk Kajian	37-38
3.4	Unit Analisis	38
3.5	Persampelan Kajian	39
3.6	Teknik Pengumpulan Data	40
3.6.1	Kaedah Temu Bual	40-41
3.6.2	Kaedah Perpustakaan	41-42
3.6.3	Kaedah Internet	42
3.6.4	Prosedur dan Langkah-Langkah Pengumpulan Data	43-44
3.6.5	Menulis Laporan Kajian Temu Bual	44
3.7	Instrumen Kajian	44-45
3.8	Kaedah Menganalisis Data	46
3.9	Rumusan	46-47

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	48-52
4.2	Analisis Deskriptif Demografi Informan	52-53
4.3	Mengenal Pasti Prosedur di Tempat Kerja Sebelum Pandemik COVID-19	54
4.3.1	Perbincangan dengan Pihak Pengurusan	54-55
4.3.2	<i>Morning Talk</i>	55-56
4.3.3	Bekerja secara Fizikal	56-59
4.4	Mengenal Pasti Prosedur di Tempat Kerja Selepas Pandemik COVID-19	60
4.4.1	<i>Work From Home</i>	60-62
4.4.2	Bekerja ke Pejabat	62-65
4.5	Mengkaji Respon Kepimpinan Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB Terhadap Perubahan Cara Kerja Semasa Pandemik COVID-19	66
4.5.1	Terlibat dalam Perbincangan	66-68
4.5.2	Penyampaian Maklumat	68-70
4.5.3	Pengadaptasian Cara Kerja Baharu	70-71
4.5.4	Bebanan Kaedah Bekerja kepada Pekerja	72-73
4.5.5	Bersetuju dengan Amalan Kerja Norma Baharu	74-75
4.5.6	Isu Pekerjaan Selepas Pandemik COVID-19	75-77
4.6	Rumusan	77

BAB 5

PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	78
5.2	Ringkasan Keseluruhan Bab	79-80
5.3	Perbincangan	81
5.3.1	Mengenal Pasti Prosedur di Tempat Kerja Sebelum Pandemik COVID-19	81-82
5.3.1.1	Perbincangan dengan Pihak Pengurusan	82
5.3.1.2	<i>Morning Talk</i>	83-84
5.3.1.3	Bekerja secara Fizikal	84
5.3.2	Mengenal Pasti Prosedur di Tempat Kerja Selepas Pandemik COVID-19	85
5.3.2.1	<i>Work From Home</i>	85
5.3.2.2	Bekerja ke Pejabat	86
5.3.3	Mengkaji Respon Kepimpinan Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB Terhadap Perubahan Cara Kerja Semasa Pandemik COVID-19	86
5.3.3.1	Terlibat dalam Perbincangan	87
5.3.3.2	Penyampaian Maklumat	87-88
5.3.3.3	Pengadaptasian Cara Kerja Baharu	88-89
5.3.3.4	Bebanan Kaedah Bekerja kepada Pekerja	89-90
5.3.3.5	Bersetuju dengan Amalan Kerja Norma Baharu	90
5.3.3.6	Isu Pekerjaan Selepas Pandemik COVID-19	90-91



5.4	Perkembangan Analisis Kerangka Konseptual dan Dapatan Kajian	91-93
5.5	Implikasi Kajian	94
5.5.1	Implikasi Kepada Bidang Ilmu Hubungan Industri	94-95
5.5.2	Implikasi Metodologi	95-96
5.5.3	Implikasi Praktikal	96
5.5.3.1	Implikasi kepada Majikan atau pihak Pengurusan Sabah Electricity Sdn. Bhd. (SESB)	97
5.5.3.2	Implikasi kepada Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd. (SESB)	97-98
5.5.3.3	Implikasi kepada Kesatuan Pekerja-Pekerja Electricity Sdn. Bhd. (KPPSESB)	98
5.6	Limitasi Kajian	99
5.7	Cadangan untuk Kajian akan Datang	99-100
5.8	Rumusan	100
	RUJUKAN	101-105
	LAMPIRAN	106-149

SENARAI JADUAL

Jadual 4.1:	Contoh Transkrip dan Kod	49-50
Jadual 4.2:	Maklumat Demografi Informan	53



SENARAI RAJAH

Rajah 4.1: Mengenal Pasti Prosedur di Tempat Kerja Sebelum dan Selepas Pandemik COVID-19	50-51
Rajah 4.2: Mengkaji Respon Kepimpinan Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB Terhadap Perubahan Cara Kerja Semasa Pandemik COVID-19	51-52
Rajah 5.1: Kerangka Model	93

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Protokol Soalan Temu Bual	106-108
LAMPIRAN B	Transkrip 1	109-118
	Transkrip 2	119-124
	Transkrip 3	125-132
	Transkrip 4	133-141
	Transkrip 5	142-149



BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pengenalan

Pada Januari 2020, World Health Organization (WHO) telah mengisytiharkan situasi pandemik yang sangat bahaya akibat daripada penularan sejenis wabak baharu jenis korona, yang dikenali sebagai wabak COVID-19 (Ehwan Ngadi, 2020 dalam Muhammad Izzat et al, 2020). Pada ketika itu, dunia telah dikejutkan dengan berita penularan wabak baharu ini yang telah dikenal pasti berpunca daripada Bandar Wuhan di China. Menurut Hasmuk (2020), di Malaysia, kes pertama COVID-19 (diimport) dilaporkan pada 24 Januari 2020 yang melibatkan tiga pelancong China yang memasuki Malaysia melalui Johor. Pada 11 Mac, Malaysia kemudian mengesahkan kes COVID-19 sporadik pertama dalam kalangan pihak masyarakat.

Akibat daripada penularan wabak pandemik COVID-19 ini, ia telah memberi kesan terhadap pelbagai sektor di seluruh dunia (M. Izzat et al., 2020). Susulan daripada penularan COVID-19 ini, Kerajaan Malaysia telah memperkenalkan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) pada 18 Mac 2020 yang lalu yang menuntut seluruh masyarakat untuk mengawal penularan wabak COVID-19 daripada terus merebak (Muzaffar Syah, 2020 dalam M. Izzat et al., 2020). Sehubungan dengan itu, Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) semasa pandemik COVID-19 telah mendidik rakyat Malaysia untuk hidup dalam keadaan dan persekitaran norma baharu. Kehidupan dan aktiviti harian masyarakat kini telah banyak berubah.

Pandemik COVID-19 yang telah melanda hampir seluruh negara termasuklah negara Malaysia telah memberi kesan yang mendalam kepada sektor pekerjaan mahupun para pekerja. Salah satu kesan daripada pandemik COVID-19 itu adalah berlakunya perubahan cara kerja semasa pandemik COVID-19 iaitu seperti *virtual work* atau bekerja secara maya yang juga dikenali sebagai *work from home*. Kajian ini memfokuskan kepada perbezaan prosedur atau SOP di tempat kerja iaitu sebelum dan selepas pandemik COVID-19 dimana memperlihatkan hasil perubahan cara bekerja yang berlaku akibat daripada pandemik COVID-19. Kesatuan sekerja merupakan salah satu pertubuhan yang terlibat dan memainkan peranan penting dengan perubahan yang berlaku akibat pandemik COVID-19.

Objektif kesatuan sekerja adalah untuk melindungi dan memajukan kepentingan pekerjaannya di tempat kerja dimana peranan kesatuan sekerja telah digunakan untuk menyelesaikan perselisihan dan konflik yang berlaku antara pekerja dan pihak pengurusan. Kesatuan sekerja memainkan peranan penting untuk melindungi anggota mereka daripada pemberhentian pekerja yang tidak beretika dan pemecatan yang tidak adil dari syarikat mereka (Farber & Saks, 1980 dalam Zulkiflee & Shahrom, 2013). Selain itu, kajian ini bertujuan untuk mengetahui respon kepimpinan kesatuan Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB di Sabah terhadap perubahan cara kerja semasa pandemik COVID-19.

Sabah Electricity Sdn. Bhd (SESB) merupakan sebuah syarikat utiliti yang menjana, menghantar, dan membekalkan elektrik kepada pelanggan atau pengguna di Sabah. Sabah Electricity Sdn. Bhd mempunyai 2000 pekerja dimana dimiliki bersama oleh Kerajaan Negeri Sabah dan Tenaga Nasional Berhad. Sabah Electricity Sdn. Bhd (SESB) mempunyai dua pertubuhan kesatuan sekerja namun kajian ini lebih memfokuskan kepada Kesatuan Sekerja Perkeranian dalam syarikat Sabah Electricity Sdn. Bhd yang juga dikenali sebagai Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB (KPPSESB).

1.2 Latar Belakang Kajian

Pandemik COVID-19 adalah krisis kesihatan global dan menjadi ancaman ekonomi antarabangsa. Kehadiran pandemik COVID-19 yang tidak dapat diduga yang telah melanda hampir seluruh negara telah meninggalkan kesan yang mendalam kepada pihak masyarakat mahupun dari segi pekerjaan, ekonomi dan negara. Penutupan perniagaan dan industri di seluruh dunia yang dilaksanakan yang bertujuan untuk mengekang penyebaran COVID-19 tidak semakin berleluasa telah menghasilkan pelbagai cabaran unik dan mendalam bagi kedua-dua pihak iaitu para pekerja dan majikan di seluruh dunia (Kniffin et al., 2021). Justeru, disini dapat dilihat bahawa perubahan cara kerja merupakan salah satu impak pandemik COVID-19 dalam pekerjaan tidak kira sektor apa pun.

Maka, perubahan cara kerja semasa pandemik COVID-19 menjadi fokus kajian ini. Selain itu, perubahan cara kerja merupakan perkara penting diberi perhatian kerana ianya melibatkan dan menggambarkan situasi cara bekerja masa kini iaitu era pandemik COVID-19 yang turut mempengaruhi dan mengubah cara bekerja para pekerja dimana ia juga perlu diadaptasi oleh pekerja dalam menjadi rutin harian mereka. Perubahan cara kerja ini juga penting kerana ianya melibatkan sektor pekerjaan iaitu penyelesaian yang diambil oleh pihak Kerajaan dan majikan menentukan bagaimana pekerja meneruskan pekerjaan mereka namun pada masa yang sama mengambil langkah-langkah berjaga demi mengelak daripada penyebaran COVID-19.

Perubahan cara kerja ini telah membawa kepada budaya bekerja atau amalan dan cara bekerja yang baru iaitu wujudnya pekerjaan norma baharu yang menjadi cabaran kepada para pekerja dan perlu diadaptasi oleh semua pekerja mahupun majikan. *Virtual work* atau bekerja secara maya merupakan salah satu perubahan cara kerja yang dapat dilihat dimana perubahan itu berlaku dengan drastiknya. Menurut Raghuram (2019), *virtual work* ini adalah perkara baru dimana pekerja bekerja dari lokasi yang berbeza dan berinteraksi menggunakan komunikasi yang dimediasi komputer atau peralatan teknologi yang semakin canggih. Malahan, istilah *work form home* juga tidak asing didengar dalam situasi pekerjaan pada masa kini iaitu pekerjaan era pandemik COVID-19.

Ekoran daripada pengenalan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) oleh pihak Kerajaan telah mengarahkan semua pekerja untuk bekerja secara *work from home* demi kesihatan sejagat. Kemajuan dalam teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) telah membolehkan pekerja berinteraksi merentasi masa dan ruang, mengakibatkan pertumbuhan pelbagai jenis pengaturan kerja maya yang membantu organisasi memenuhi matlamat strategik mereka. Sebagai contoh, organisasi semakin banyak menawarkan telekomunikasi yang mana juga dikenali sebagai *telework* sebagai kaedah untuk mewujudkan keseimbangan antara kerja dan kehidupan bagi pekerja serta menarik dan mengekalkan bakat berkualiti tinggi (Gajendran & Harrison, 2007 dalam Raghuram 2019).

Bukan itu sahaja, *virtual work* melibatkan individu yang bekerja dari lokasi yang jauh dari pejabat atau tempat kerja fizikal mereka seperti rumah, pejabat pelanggan, atau ruang pejabat bersama. Pelaksanaan pengaturan kerja maya yang lain juga meningkat dalam bentuk pasukan maya, dimana lokasi anggota atau pekerja yang berlainan juga membolehkan mereka bekerjasama melalui kaedah elektronik dan adanya teknologi (Gilson et al., 2015 dalam Raghuram, 2019). Walaupun istilah *virtual work* ini sememangnya sudah wujud daripada dahulu lagi tetapi kurang menjadi perhatian, namun dengan adanya kehadiran pandemik COVID-19 ini telah berjaya menarik perhatian banyak para pengkaji untuk melakukan kajian ke atas topik *virtual work* dalam sektor pekerjaan.

Perubahan cara kerja adalah pembaharuan yang dibuat dalam kaedah atau amalan dalam bekerja yang memperlihatkan perbezaan daripada sebelumnya. Maka, perbezaan prosedur atau SOP di tempat kerja sebelum dan selepas pandemik COVID-19 juga telah mendorong menjadi salah satu isu kajian yang ingin dikaji dalam kajian ini. Kajian ini turut memfokuskan untuk mengetahui perubahan cara kerja tersebut daripada sudut perspektif atau respon kepimpinan Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB di Sabah. Tambahan pula, respon kepimpinan Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB terhadap perubahan cara kerja semasa pandemik COVID-19 penting kerana untuk mengetahui bagaimana kesatuan sekerja memainkan peranan penting dalam sesebuah organisasi tersebut lebih-lebih dalam situasi pandemik COVID-19.

Justeru itu, berdasarkan kajian ini dapat membuktikan dan membuka mata pihak masyarakat luar bahawa pertubuhan kesatuan sekerja masih relevan lagi sehingga ke hari memandangkan ramai pihak yang mempertikaikan bahawa kesatuan sekerja ini sudah tidak relevan lebih-lebih pada masa kini iaitu era revolusi perindustrian 4.0 yang semakin maju. Selain itu, topik ini penting untuk dikaji kerana organisasi dan para pekerja memerlukan perubahan bagi membolehkan untuk terus membangun dan berkembang dan meneruskan operasi syarikat tersebut. Kegagalan melakukan atau bertindak terhadap perubahan akan menyebabkan organisasi tidak maju dan seterusnya akan gagal. Para pekerja perlu sentiasa bersedia untuk melakukan perubahan dan yang paling utama memastikan perubahan yang dilaksanakan tertumpu kepada pencapaian matlamat organisasi.

Penyesuaian perlu dilakukan agar perubahan cara kerja yang dilakukan mampu memenuhi tuntutan semasa dan masa depan organisasi serta melatih para pekerja untuk mampu mengadaptasi perubahan cara kerja norma baharu tersebut semasa pandemik COVID-19. Tumpuan dalam kajian ini adalah merangkumi Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB iaitu kajian ingin mengetahui secara spesifik tentang respon kepimpinan Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB terhadap topik kajian iaitu perubahan cara kerja semasa pandemik COVID-19. Salah satu, faktor mengapa kajian ini memfokuskan kepada kesatuan sekerja kerana kesatuan sekerja merupakan pertubuhan yang memainkan peranan penting dalam mengatasi isu-isu semasa yang wujud di tempat kerja yang berkaitan dengan pekerja. Kesatuan sekerja dapat dilihat sebagai instrumen penting untuk melindungi kepentingan pekerja iaitu dari segi berkaitan dengan terma dan syarat pekerjaan.

Kewujudan kesatuan sekerja di tempat kerja boleh menjadikan pihak pengurusan mengambil amalan pengurusan yang lebih sistematik. Kesatuan sekerja juga boleh membawa kepada penyelesaian yang lebih kreatif dan lebih baik serta lebih produktif dalam organisasi (Rubenstein & Kochan, 2001 dalam Che Supian et al., 2018).

1.3 Pernyataan Masalah Kajian

Perubahan cara kerja merupakan aspek yang sangat penting dititikberatkan dalam pekerjaan ini terutamanya bagi aktor-aktor yang terlibat iaitu seperti pihak majikan, Kerajaan dan pekerja. Kehadiran pandemik COVID-19 yang melanda hampir seluruh negara telah memberikan kesan yang mendalam dari segi pelbagai aspek seperti pemberhentian pekerja dan banyak lagi kesan terhadap pihak masyarakat. Tidak dinafikan juga bahawa sektor-sektor pekerjaan turut terkesan dengan adanya pandemik ini iaitu terutamanya sektor perkhidmatan dan lain-lain lagi. Maka selari dengan impak pandemik ini telah membawa kepada perubahan di tempat kerja seperti bekerja secara maya walaupun pada hakikatnya istilah ini sudah lama wujud akan tetapi kurang diamalkan.

Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd (KPPSESB) antara organisasi yang turut terkesan dengan adanya perubahan cara kerja akibat pandemik COVID-19 ini. Hal ini demikian kerana, Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd (KPPSESB) ini diarahkan bekerja secara maya atau juga dikenali sebagai bekerja dari rumah semasa pandemik COVID-19 ini namun sebagai tugas hakiki mereka akan mengikut kepada kategori pekerjaan mereka sama ada dikehendaki bekerja secara maya atau dibenarkan untuk bekerja ke pejabat. Oleh itu, perkara ini memberi justifikasi kepada kajian iaitu mengapa kajian ini perlu dijalankan.

Pada mulanya pekerja agak panik dalam mengikuti perubahan cara kerja yang berlaku secara mendadak ini, namun pada kelamaannya apabila mereka sudah berasa terbiasa dengan persekitaran dan situasi cara kerja baharu ini, mereka mampu mengadaptasinya. Walau bagaimanapun, tidak dinafikan pekerjaan norma baharu ataupun perubahan cara kerja ini sudah semestinya terdapat cabaran-cabaran dalam penyesuaian pekerjaan norma baharu semasa para pekerja cuba mengadaptasinya. Oleh itu, permasalahan kajian yang timbul hingga mendorong kepada pengkaji melakukan kajian ini adalah pandemik COVID-19 telah menyebabkan wujudnya perbezaan prosedur atau SOP di tempat kerja dari segi sebelum dan selepas pandemik COVID-19 yang menjadikan isu kajian ini.

Prosedur atau SOP tersebut termasuklah dari segi perubahan amalan bekerja di tempat kerja seiring dengan kepentingan kesihatan dan keselamatan para pekerja untuk mengelakkan daripada penularan wabak COVID-19. Seperti yang diketahui, jika dahulunya para pekerja akan bekerja seperti biasa ke tempat kerja secara fizikal melakukan harian pekerjaan mereka tanpa adanya batasan namun sebaliknya pandemik COVID-19 telah mengubah segala-segalanya. Berbeza daripada sebelum pandemik COVID-19 para pekerja diarahkan bekerja secara maya, *virtual work*, *work form home* atau juga dikenali sebagai *teleworking*.

Bahkan, wujudnya prosedur-prosedur yang membataskan pekerja iaitu penjagaan penjarakan sosial dan memakai pelitup muka dimana semua pekerja perlu peka akan perkara ini demi menjaga kesihatan dan keselamatan mereka serta kelangsungan syarikat untuk terus beroperasi. Justeru itu, berikut merupakan perbezaan prosedur yang ketara dilihat secara umum berkaitan cara bekerja semasa pandemik COVID-19. Tambahan pula, adalah penting untuk mengambil tahu perbezaan prosedur yang dilakukan agar dapat diteliti atau diperhatikan bahawa prosedur baharu yang dilaksanakan itu mampu diadaptasi oleh para pekerja seiring dengan situasi semasa yang menyebabkan berlakunya perubahan tersebut.

Oleh itu, kajian ini dilakukan untuk mengetahui perkara atau isu ini berkaitan perbezaan prosedur dengan lebih terperinci lagi terhadap Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB Kota Kinabalu, Sabah dimana dapat menyelesaikan segala objektif dan persoalan yang timbul dalam kajian ini. Jelaslah bahawa, dengan adanya perubahan cara bekerja akibat pandemik COVID-19 telah mewujudkan perbezaan Prosedur atau SOP di tempat kerja bagi sebelum dan selepas pandemik COVID-19.

Selain itu, pernyataan masalah yang timbul dalam kajian ini adalah mengikut pengetahuan pengkaji daripada kajian-kajian lepas, kurang kajian yang dilakukan di Sabah, Malaysia berkaitan dengan respon kepimpinan kesatuan sekerja terhadap perubahan cara kerja semasa pandemik COVID-19. Perubahan cara kerja yang berlaku akibat pandemik COVID-19 ini telah mendatangkan banyak impak serta respon daripada pihak kesatuan sekerja yang juga mewakili para pekerja. Hal ini demikian kerana, kesatuan sekerja merupakan salah satu badan atau pertubuhan yang berperanan dalam membantu pihak majikan merancang dan melaksanakan apa-apa perubahan di tempat kerja seperti perubahan terhadap cara bekerja.

RUJUKAN

- Ab Aziz Yusof. 2002. *Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu dan Pelaksanaan*. Malaysia: Prentice Hall.
- Azwar, S. 2002. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rozier, A. 2017. Defining Virtual Work: Here's What Each Term Means, Dipetik dari <https://www.flexjobs.com/blog/post/defining-virtual-work/> pada 04 Januari 2021.
- Benedict et al. 2020. Clinical Characteristics and Risk Factors For Severe COVID-19 Infections In Malaysia: A Nationwide Observational Study. *The Lancet Regional Health – Western Pacific*, 4, 1-8.
- Blanchard, A. L. 2021. Effects of COVID-19 on Virtual Working Online Groups. *Group Process & Intergroup Relations*, 24(2), 290-296.
- Blok et al. 2012. New Ways Of Working: Does Flexibility In Time And Location Of Work Change Work Behavior And Affect Business Outcomes?, Dipetik dari <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22317114/> pada 10 Januari 2021.
- Bryman, A. 2008. *Social research methods. 3rd Edition*, New York: Oxford University Press.
- Bui Thi Thanh Ha. 2018. *The Role of the Trade Union in Social Dialogue in Vietnamese Enterprises*. University of Tampere.
- Caroline Francis. 2009. *Penyertaan Dan Kepimpinan Wanita Dalam Kesatuan Sekerja: Kajian Kes Sabah Banking Employees Union*. Sekolah Sains Sosial. Universiti Malaysia Sabah.
- Che Supian et al. 2018. Trade Unions: Relevant Out of Irrelevant? A Study on Generation's Perception in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 38-52.
- Creswell, J. W. 1994. *Research design: Qualitative & Quantitative Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Cucinotta, D & Vanelli. 2020. WHO Declares COVID-19 A Pandemic. *Acta Biomed.* 91(1), 157-160.
- Fana et al. 2020. Employment Impact of COVID-19 Crisis: From Short Term Effects to Long Terms Prospects. *Journal of Industrial and Business Economics*, 47, 391-410.
- Fuad Mohamed Berawi. 2017. *Metodologi Penyelidikan Panduan Menulis Tesis*. Sintok Kedah: Universiti Utara Malaysia.
- Gurunathan, S. S., Joseph, & Chee, L., Sheng. 2014. Factors Promoting Enterprise Level Union-Management Partnership In The Garment Industry Of Cambodia. *Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(8), 603-625.
- Hasmuk et al. 2020. The Long Term Care COVID-19 Situation in Malaysia. *International Long Term Care Policy Network*, CPEC-LSE.
- Jabil Mapjabil et al. 2020. Tahap Pengetahuan dan Ketersediaan Komuniti Semasa Tempoh Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) Kesan Penularan Pandemik COVID-19 di Kampung Kasuapan, Pulau Gaya, Sabah. *International Journal of Modern Trends in Business Research (IJMTBR)*, 3(14), 22-51.
- Kementerian Perdagangan Antarabangsa dan Industri. 2020. Prosedur Operasi Standard Am dan Garis Panduan Am Kebenaran Beroperasi serta Pergerakan Pekerja bagi Syarikat-Syarikat dalam Tempoh Perintah Kawalan Pergerakan. Dipetik dari [https://www.miti.gov.my/miti/resources/Prosedur Operasi Standard Am dan Garis Panduan Am Kebenaran Beroperasi serta Pergerakan Pekerja bagi Syarikat-Syarikat dalam Tempoh Perintah Kawalan Pergerakan.pdf](https://www.miti.gov.my/miti/resources/Prosedur_Operasi_Standard_Am_dan_Garis_Panduan_Am_Kebenaran_Beroperasi_serta_Pergerakan_Pekerja_bagi_Syarikat-Syarikat_dalam_Tempoh_Perintah_Kawalan_Pergerakan.pdf) pada 20 Julai 2020.
- Kingma, S. 2019. New Ways Of Working (NWW): Work Space And Cultural In Virtualizing Organizations. *Culture and Organization*, 24(5), 383-406.
- Kirkman, B. L. Mathieu, J. E. 2004. The Role Virtuality in Work Team Effectiveness. *Best Conference Paper: Academy of Management Annual Meeting*. Louisiana. 6-11.

- Kniffin et al. 2021. COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *American Psychologist Association*, 76(1), 63-77.
- Laman Rasmi Kementerian Kesihatan Malaysia. 2020. COVID-19 Malaysia. Dipetik dari <https://covid-19.moh.gov.my/> pada 16 Julai 2021.
- Lina, V., & Nantapong, B. 2021. The Impact of Working from Home during COVID-19 on Work and Life Domains: An Exploratory Study on Hong Kong. *Policy Design and Practice*, 2(1), 59-76.
- Maimunah Aminuddin. 2016. *Industrial Relations and Employment Law*. 9th ed. Mc Graw Hill Education: Selangor.
- Malaysian Government. 2020. Kenyataan Akhbar KPK– Situasi Semasa Jangkitan Penyakit Coronavirus 2019 (COVID-19) di Malaysia. Dipetik dari <https://kpkkesihatan.com/2020/04/14/kenyataan-akhbar-kpk-14-april-2020-situasi-semasajangkitan-penyakit-coronavirus-2019-covid-19-di-malaysia/> pada 21 Ogos 2021.
- Maria Long. 2009. Proses Dan Kesan Perundingan Kolektif Sebagai Alat Menyelesaikan Pertikaian Industri: *Kajian Di Pejabat Pos Besar, Kota Kinabalu*. Sekolah Sains Sosial. Universiti Malaysia Sabah.
- Mihhailova, G., Kandela, Oun., & Kulno, T. (2009). Virtual Work and Its Challenges and Types, Dipetik dari https://www.researchgate.net/publication/261144225_Virtual_work_and_its_challenges_and_types pada 4 Julai 2021.
- M, Izzat., Zuriani, Hanim., & N, Hafizaliyana. 2020. Persepsi Pelajar Kolej Universiti Islam Melaka Terhadap Pelaksanaan Pembelajaran Secara Atas Talian Dalam Era Pandemik COVID-19. *Jurnal Kesidang*, 5(1), 88-99.
- Mohammad Imran, H. 2021. COVID-19 Impacts on Employment and Livelihood of Marginal People in Bangladesh: Lessons Learned and Way Forward. *South Asian Survey*, 28(1), 57-71.
- Mohd Majid Konting 1990. *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.

- Mumtaj, H., & Marina, H. H. 2020. Mekanisme Penyelesaian Pertikaian dalam Perhubungan Perusahaan di Malaysia: Satu Tinjauan. *International Journal of Law*, 5(19), 85-94.
- Nistha et al. 2020. The Impact of Covid-19 on Globalization. *Journal One Health*, 11, 1-9.
- Nur Aqilah et al. 2021. Cabaran Perkhidmatan Penghantaran Makanan Semasa Pandemik COVID-19. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(5), 1-11.
- Raghuram, S., Hill, N. S., Gibbs, J. L., & Maruping, L. M. 2019. Virtual Work: Bridging Research Clusters. *Academy Of Management Annals*, 13(1), 308 401.
- Rohana Yusof. 2004. *Penyelidikan Sains Sosial*. Pahang: PTS Publications & Distributors.
- Rozita, I., Muhammad Rahmi, H., & Bahiyah, A. H. 2018. Takrif Kepimpinan, Ciri-Ciri Pemimpin Dan Motivasi Untuk Memimpin Menurut Sudut Pandang Pemimpin Wanita Akar Umbi. *Jurnal Pengajian Umum Asia Tenggara*, 19, 28-42.
- Shah, A. U. M., Safri, S. N. A., Thevadas, R., Noordin, N. K., Rahman, A. A., Sekawi, Z., Ideris, A. & Sultan, M. T. H. 2020. COVID-19 outbreak in Malaysia: Actions taken by the Malaysian government. *International Journal of Infectious Diseases*, 97, 108-116.
- Stanley, O. P. 2017. Respon Karyawan PT. Pembangunan Jawa-Bali Mengenai Isi Media Internal Infor PJB. *Jurnal E-Komunikasi Program Studi Ilmu Komunika*s Universitas Kristen Petra, Surabaya, 5(1), 1-12.
- Syed Arabi Idid. 2002. *Kaedah Penyelidikan Komunikasi dan Sains Sosial*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Pustaka.
- Trochim, W. M. K. 2006. The Qualitative Debate. Research Methods Knowledge Base, Dipetik dari <http://www.socialresearchmethods.net/> pada 20 Mei 2021.
- World Health Organization. 2020. Coronavirus Disease Pandemic (COVID-19). Dipetik dari <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> pada 22 Julai 2021.

Yusrita Long. 2008. Perundingan Kolektif Sebagai Mekanisme Kesatuan Sekerja Untuk Meningkatkan Kebajikan Pekerja: *Kajian Kes Di Syarikat Pos Malaysia Cawangan Kota Kinabalu, Sabah*: Sekolah Sains Sosial. Universiti Malaysia Sabah.

Zulkiflee, D., & Shahrom, T. 2013. The Relationship between Employees' Need and The Formation Of Trade Union: The Malaysian Manufacturing Company's Experience. *International Journal of Business and Social Science*, 4(13), 124-134.