

**Kesan Perkembangan Nilai Perlakuan kepada Pekerja Akibat daripada Pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) : Satu Kajian Kes**

Mohd Syaubari Bin Othman Ph.D<sup>1</sup>, Hasrul Hoshan, Mazarul Hassan Mohd Hanapi, Tajul Rosli Bin Shuib Ph.D<sup>2</sup>

Fakulti Pembangunan Manusia,  
Universiti Pendidikan Sultan Idris

*Corresponding Author's Email : syaubari@fpm.upsi.edu.my*

**Article history**

*Received : 9 September 2023*

*Accepted : 3 November 2023*

*Published : 31 December 2023*

**ABSTRAK**

Pengenalan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) berasaskan penularan pandemik Covid 19 telah mencetuskan situasi ketidaksabilan kepada semua peringkat dan sektor. Sektor yang tidak terlepas dalam menghadapi kekangan ini adalah sektor pekerjaan yang menyumbang hampir 60% kepada ekonomi negara. Oleh itu kajian ini bermatlamat meneliti secara terperinci impak nilai perlakuan kepada pekerja akibat daripada pelaksanaan perintah kawalan pergerakan (PKP) Impak nilai perlakuan pekerja ini diteliti dan dinilai di tiga kawasan perindustrian iaitu kawasan perindustrian Kg Acheh, Manjung, Kawasan Perindustrian Tasik, Ipoh dan Kawasan Perindustrian Mengelembu, Ipoh. Nilai perlakuan yang terpilih berdasarkan kepada tiga tema besar iaitu elemen-elemen berikut iaitu (i) nilai kefahaman dan (ii) nilai perlakuan dan (iii) nilai kesan perlakuan. Metodologi kajian yang digunakan adalah secara kaedah campuran (mixed method) dengan menggunakan pendekatan temu bual, pemerhatian dan soal selidik menggunakan pendekatan analisis kajian kes yang telah melibatkan seramai 5 orang peserta di kawasan perindustrian terbabit, selain itu soal selidik akan dilaksanakan kepada barisan pentadbiran yang berjumlah 50 orang di ketiga-tiga kawasan perindustrian terbabit. Kesimpulan untuk pelaksanaan kajian ini bermatlamat meneliti dengan lebih jelas dan terperinci berkaitan impak nilai perlakuan kepada pekerja akibat daripada pelaksanaan PKP dan bagaimana kerangka susulan agar penghayatan nilai dan kelakuan dapat dikekalkan dalam kehidupan seharian yang mencabar pada masa penularan pandemik Covid 19. Asas nilai perlakuan menjadi penanda aras dalam memastikan tidak berlaku tekanan di kalangan pekerja yang seterusnya menjejaskan tahap mutu kerja dan seterusnya menjejaskan pertumbuhan ekonomi negara

Kata Kunci: Nilai Perlakuan, PKP, pekerja, naratif lapangan

**Pengenalan**

Perkembangan globalisasi dunia telah membentuk kerangka pemikiran dan tindakan manusia yang pelbagai. Ini dapat dikenalpasti dalam aspek kekukuhan nilai yang ada. Penjana nilai yang mampan menjadi kriteria yang utama pada abad ini, namun dalam proses pembentukan nilai, wujudnya banyak kekangan khususnya dari aspek bagaimana proses pengaplikasian dapat dilaksanakan. Ini bukan sahaja melibatkan institusi masyarakat namun berlaku kepada segelintir kelompok masyarakat. Maka dalam menelusuri situasi ini, penularan wabak pandemik Covid 19 telah mencetuskan perubahan dari aspek pola kerja yang berlaku dan di Malaysia pengisytiharan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) telah memberi kesan gandaan kepada semua aspek rakyat Malaysia termasuk pekerja

Di antara kesan tersebut ialah menyebabkan gangguan terhadap bekalan dan rantaian nilai berikutan langkah sekatan pergerakan dilaksanakan di banyak negara bagi mengekang penularan wabak berkenaan dan ini seterusnya menyebabkan berlakunya pengurangan jumlah pekerja. Ini menimbulkan konflik sosial yang cukup tinggi di dalam kelompok masyarakat dan mengakibatkan rantaian sosial akan terjejas. Akhir daripada konflik ini, pelan pembangunan ekonomi negara tidak akan mencapai misi dan visi yang telah ditetapkan. Elemen nilai perlakuan merupakan salah satu indikator utama dalam membentuk hala tuju yang jelas membangunkan profesionalisme seseorang pekerja, namun apabila berlakunya kekangan sama ada dari segi nilai, ganjaran dan bantuan telah menimbulkan persoalan ke mana arah tuju yang sepatutnya. Namun untuk penyelidikan ini, penumpuan dianalisis daripada konteks nilai perlakuan yang berlaku berasaskan kesan daripada pelaksanaan PKP kepada pekerja yang dilihat daripada beberapa aspek yang ditetapkan

### **Pernyataan Masalah dan Keaslian**

Malaysia telah merangka wawasan Pelan Kemakmuran Bersama 2030 sebagai pelan lonjakan kemajuan negara, namun pandemik COVID-19 yang berlaku telah memberi impak yang begitu besar kepada sektor ekonomi dan pembangunan negara. Sektor pekerjaan antara sektor yang terjejas dengan kenaikan kadar pengangguran pada suku tahun pertama iaitu 3.9 peratus berbanding 3.3 peratus pada tahun 2019 (laporan Statistik Tenaga Buruh, 2020). Tambahan dalam data perangkaan menunjukkan jumlah penganggur telah meningkat kepada 610 ribu orang (17.1 peratus) berbanding 521 ribu orang pada bulan yang sama tahun 2019. Kadar pengangguran yang tinggi pada bulan Mac 2020 ini adalah dipengaruhi oleh impak negatif PKP ke atas pasaran buruh. Statistik ini dianggarkan terus bertambah berikutan penularan wabak COVID-19 yang dilihat masih belum reda (Abdul Rashid Aziz @Dorashid, 2020).

Kajian yang dibuat oleh sebuah firma penyelidikan pasaran (IPSOS) menunjukkan kebimbangan terhadap pengangguran meningkat kepada 40 peratus pada jumlah tertinggi ketika COVID-19 berbanding tahun sebelumnya. Data tinjauan yang dilakukan ini juga menunjukkan sebanyak 62 peratus rakyat Malaysia mencatatkan kebimbangan terhadap wabak COVID-19 yang turut sama mempengaruhi ekonomi negara disebabkan kebimbangan untuk membuat sebarang bentuk aktiviti luar termasuklah bekerja (Laporan IPSOS, 2020). Ini ditambah dengan sekatan pergerakan semasa PKP. Ini mengakibatkan pertembungan kestabilan emosi dengan tuntutan kewangan yang mempengaruhi perlakuan yang berlaku sama ada di tempat kerja dan rumah.

Walaupun bagaimanapun kajian berkaitan kesan perkembangan nilai pekerja khususnya semasa penularan wabak pandemik Covid 19 menunjukkan belum dilaksanakan secara komprehensif dan boleh dijadikan model untuk menyediakan garis panduan kepada majikan atau kerajaan untuk menangani keadaan ini. Kesan daripada konflik berupaya membantukan pertumbuhan syarikat seterusnya mengakibatkan kehilangan hasil negara yang tinggi. Namun sejauh manakah pelaksanaan PKP sama ada 1.0 atau 2.0 dapat menjejaskan dari aspek perkembangan nilai pekerja? hasil persoalan ini yang memerlukan penelitian yang lebih mendalam

Untuk itu, pengurusan kerjaya yang baik dapat mengelakkan individu daripada mengalami tekanan semasa wabak COVID-19 dan pelaksanaan PKP ini yang seterusnya mengakibatkan gangguan fizikal, mental dan emosi. Persediaan awal untuk merancang kerjaya semula bagi mereka yang telah berhenti kerja atau diberhentikan kerja perlu bagi menangani persoalan konflik

nilai yang sekiranya tidak ditangani dengan baik akan mengakibatkan impak yang lebih buruk kepada negara, masyarakat dan individu.

## **Objektif Kajian**

- i) Meneroka sejauh manakah kesan perkembangan nilai kepada pekerja akibat daripada pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP)
- ii) Menghasilkan satu garis panduan kesejahteraan nilai yang digunakan untuk menggubal dasar pekerja dalam menangani isu-isu yang timbul daripada pelaksanaan PKP

## **Metodologi Kajian**

Kajian ini dilaksanakan secara kuantitatif dan kualitatif atau lebih dikenali sebagai *mixed method* (kaedah campuran) (Tashakkori & Teddie, 2003; Creswell & Clark, 2011). Kaedah pengumpulan data dibuat melalui temu bual, pemerhatian dan soal selidik. Menurut (Tashakkori & Teddie, 2003; Creswell & Clark, 2011) kaedah pengumpulan data melalui *mixed method* ini telah lama digunakan namun menggabungkannya dalam satu reka bentuk kajian adalah pendekatan yang baru. Metodologi kajian *mixed method* ini diperincikan oleh (Fraenkel & Wallen, 2009; Creswell et al., 2011) sebagai kajian yang melibatkan pengutipan dan menganalisis data melalui kombinasi di antara pendekatan kaedah kuantitatif dan kaedah kualitatif menerusi satu kajian.

Matlamat penggunaan kaedah ini adalah bertujuan untuk mendapatkan maklumat yang jelas, tepat dan memahami pernyataan masalah dengan lebih baik berbanding dengan melaksanakan satu kaedah kajian sahaja (Fraenkel & Wallen, 2009; Creswell et al., 2011). Selain itu, kaedah *mixed method* menyokong dan memperkukuhkan di antara satu kaedah dengan kaedah yang lain serta menampung kelemahan mana-mana kaedah yang lain. Contohnya dapatan kajian kaedah kualitatif mempunyai tahap pengeneralisasian yang terhad berbanding dengan kajian kuantitatif, maka bagi merumuskan generalisasi kajian yang dijalankan, kaedah kuantitatif digunakan dan bagi persoalan yang sukar dijawab, penggunaan kaedah kualitatif dapat mengatasinya. Selain itu, penyelidik dapat melihat dapatan kajian dari kepelbagaian perspektif dan ianya menjadikan kajian lebih berkualiti, kesahan yang tinggi dan ketelusan meskipun kaedah campuran ini mengambil masa yang lebih lama berbanding dengan menggunakan satu kaedah sahaja (Hair, JR, Anderson, Tatham, R.L. & Black, WC, 2009; Creswell et al., 2011).

Data yang diperolehi semasa pemerhatian diperkukuhkan melalui temu bual dan soal selidik. Daripada temu bual, segala maklumat yang kurang jelas dan sukar didapati akan diperolehi. Ini kerana soalan yang dikemukakan semasa temu bual ialah soalan susulan untuk mencungkil penjelasan lanjut daripada Klien kajian tentang perlakuan yang ditunjukkan. Selain itu melalui temu bual penyelidik akan mendapat gambaran yang lebih mendalam tentang apa yang sebenarnya dialami dan difikirkan peserta kajian. Ini jelas kerana menurut (Patton, 1990; Yin, 2003), temu bual kualitatif membenarkan penyelidik untuk mencungkil maklumat secara mendalam dari Klien kajian dan untuk memperolehi kefahaman mengenai sesuatu perkara dari sudut perspektif peserta kajian.

Triangulasi antara setiap unit digunakan di dalam penyimpulan data dan aspek kesahan serta kebolehpercayaan data dibuat melalui triangulasi antara unit iaitu dengan data daripada sembilan kali pemerhatian dan temu bual, pengesahan Klien kajian, nota lapangan dan memo serta etika kerja. Dapatan kajian bersifat komprehensif, holistik dan diskriptif (Othman, 2007; Creswell, 2012) tetapi tidak boleh digeneralisasikan kepada konteks, Peserta dan tempat kajian yang lain. Maka berdasarkan sorotan literatur dan disesuaikan dengan metodologi kajian, penetapan objektif kajian serta persoalan kajian

Bagi penentuan peserta kajian dipilih berdasarkan kriteria yang ketat. Justifikasi kriteria yang ditetapkan ialah pengalaman bekerja lebih daripada satu tahun bersandarkan beberapa kajian lepas yang mempunyai kesamaan dari aspek konsep dengan kajian ini. Selain itu, penetapan pekerja di pilih adalah terdiri daripada pekerja peringkat atasan, pertengahan dan bawahan. Bagi justifikasi kenapa peserta-peserta ini dipilih adalah berdasarkan kepada kemampuan peserta untuk membekalkan maklumat yang diperlukan dan disyorkan oleh Jabatan Tenaga Rakyat dan pihak pentadbir syarikat

Bagi proses penganalisan data, data telah di analisis melalui dua peringkat iaitu semasa kajian lapangan dan analisis kandungan selepas selesai kajian lapangan. Seterusnya proses penganalisan data menerusi pemerhatian dan temu bual dilaksanakan menggunakan nvivo versi 8, di sini penyelidik dapat menentukan domain, tema, subtema. Kesemua tema ini menunjukkan konsisten di antara setiap peserta dan ditetapkan sebagai interpretasi data yang merupakan dapatan bagi kajian ini (Creswell, 2012).

Untuk soal selidik analisis akan dijalankan menggunakan SPSS dengan penilaian instrumen dibangunkan berasaskan sumber dapatan temu bual dan pemerhatian seterusnya disesuaikan dengan instrumen Jabatan Perangkaan Negara, Majlis Keselamatan Negara dan PERKESO. Bagi penentuan kesahan dan kebolehpercayaan, pendekatan triangulasi antara setiap unit digunakan di dalam penyimpulan dan pengumpulan data melibatkan dua kali pemerhatian dan temu bual, pengesahan peserta kajian, nota lapangan dan memo serta etika kerja. Dapatan kajian ini bersifat komprehensif, holistik dan deskriptif (Othman, 2007; Creswell, 2012) dan boleh digeneralisasikan kepada konteks, peserta dan tempat kajian yang lain di sebabkan pendekatan campuran yang digunakan.

## **DAPATAN KAJIAN**

Dapatan kajian yang dibentangkan ialah data yang diperolehi daripada kajian kes lima orang peserta kajian dan dibentangkan mengikut setiap peserta kajian iaitu pekerja A (peserta kajian 1), pekerja B (peserta kajian 2), pekerja C (peserta kajian 3), pekerja D (peserta kajian 4) dan pekerja E (peserta kajian 5). Analisis dapatan kajian tidak membandingkan antara kesemua pekerja tetapi mengabungkan kedua-dua analisis data untuk memperkayakan kefahaman atas tujuan memahami fenomena kajian dengan lebih mendalam. Latar belakang peserta kajian dibincangkan terlebih dahulu sebelum membuat pembentangan analisis data dan perbincangan berkaitan aras penyooalan di dalam pengajaran.

Dapatan kajian ini akan dikombinasikan dengan dapatan daripada 50 pegawai pentadbiran yang telah dilaksanakan dan diperolehi. Analisis ini diperincikan kepada tiga isi utama

- i. Nilai Kefahaman
- ii. Nilai Pelaksanaan
- iii. Nilai penghayatan

Pada peringkat nilai kefahaman, kelima-lima peserta menyatakan tahap pengetahuan dan kemahiran sahaja merupakan elemen yang perlu dititikberatkan dalam pelaksanaan. Untuk itui, pekerja A mengemukakan beberapa soalan berkaitan pengetahuan nilai dengan tujuan meminta pengesahan nilai dan mengaitkan apa yang telah difahami dengan kefahaman semasa yang diketahui oleh mereka. Namun bagi pekerja B agak aktif menyoal, memberikan pendapat dan menunjukkan cara perlakuan nilai kepada penyelidik pada pengaplikasian dalam pekerjaan yang dilaksanakan dan adakalanya memanggil nama rakan-rakan untuk melaksanakan contoh-contoh nilai yang baik.

Pada peringkat nilai pelaksanaan, kelima-lima peserta menyatakan tahap pengetahuan sahaja merupakan elemen utama dalam pelaksanaan. Untuk itui, pekerja C menyatakan PKP telah meninggalkan impak khususnya berkaitan dengan perbelanjaan kewangan dan kekangan kehidupan. Namun bagi pekerja D sentiasa bersikap suka membimbing rakan rakan lain dalam melaksanakan amalan perbuatan yang baik dan disukai oleh majikan

Pada peringkat nilai penghayatan, kelima-lima peserta menyatakan penghayatan adalah asas penting dalam memastikan organisai yang dilaksanakan akan maju dan memenuhi standard yang telah ditetapkan sama ada diperingkat tempatan atau antarabangsa

## **PERBINCANGAN DAPATAN KAJIAN**

Berdasarkan dapatan yang diperolehi, peserta menunjukkan faktor pengetahuan, kemahiran dan perancangan di dalam pelaksanaan merupakan elemen yang perlu dititikberatkan oleh pekerja. Ini bermakna kedua-dua peserta percaya bahawa penggunaan pelbagai pendekatan menjadikan proses pekerjaan mereka lebih menarik dan mampu meningkatkan kompetensi syarikat. Ab Halim (2011); Zamri Mahmud et al (2015). Amalan kedua-dua peserta di dalam amalan pekerjaan memperlihatkan corak tertentu iaitu rendah, sederhana dan tinggi serta menunjukkan kefahaman berkaitan kepentingan penggunaannya berdasarkan keperluan dan matlamat organisasi. Ini kerana amalan perlu dimulakan dengan pengetahuana rendah semasa permulaan dan diikuti aras sederhana dan tinggi semasa pertengahan dan penutup proses pekerjaan. Aras yang rendah dijadikan panduan untuk memulakan aktiviti. Brookhart (2012); Ashraf (2014).

Manakala dari konteks amalan penggunaan aras sederhana adalah bagi mengetahui bagi maklumat tentang status dan dikemukakan selepas mereka mengajar konsep. Aras ini ditetapkan untuk memastikan peserta telah menguasai konsep kandungan pekerjaan sehingga membolehkan mereka mengaplikasikannya di dalam situasi berlainan walaupun dalam PKP. Bagi peringkat bahagian kemahiran , aras aplikasi memberi kelebihan untuk peserta meningkatkan kemahiran dan bertepatan dengan objektif pekerjaan iaitu pekerja berkemahiran menyatakan sesuatu bersandarkan situasi yang berlainan.

Mereka juga bijak menggunakan persekitaran fizikal, konsep dan budaya setempat untuk menggalakkan pekerja berfikir melalui perkaitan di antara teori dan praktikal. Ini kerana isi kandungan yang bersifat pelbagai membolehkan pekerja berfikir, membuat perkaitan secara kritikal, mengaplikasi, menganalisis, mensintesis dan menilai. Ia kelihatan agak mudah diaplikasikan kerana ini sangat rapat dengan pemikiran. Pekerja A bertindak melontarkan kefahaman dengan memperbanyakkan interaksi dengan pekerja lain. Apabila menerima respon daripada pekerja, beliau bertindak memberikan maklum balas berkaitan penerangan yang dilontarkan. Beliau memberi maklum balas dengan cepat setiap yang dikemukakan. Pekerja B juga bertindak sedemikian. Namun beliau selalu memberikan beberapa maklumat tambahan untuk memikirkan jawapan yang tepat.

Secara keseluruhannya, pengaplikasian amalan berteraskan konsep pekerjaan berasaskan nilai dalam kalangan pekerja sememangnya wujud, cuma ia tidak distrukturkan di dalam keadaan yang tersusun mengikut aras rendah, sederhana dan tinggi. Selain itu, penambahbaikan dari aspek pengetahuan, kemahiran dan persediaan untuk menghasilkan nilai yang mengandungi elemen integrasi dengan kandungan pekerjaan juga perlu dilakukan oleh pekerja agar komposisi isi kandungan tajuk tidak akan terpisah. Menerusi kajian ini juga menunjukkan pendekatan yang dilakukan oleh pekerja lebih membentuk kefahaman menerusi penglibatan sama ada secara mempelbagaikan aktiviti, menginterpretasi idea, menganalisis isi kandungan dan menghuraikan pernyataan yang dikemukakan. Bagi penglibatan majikan menerusi amalan yang memberikan bimbingan dan memperlihatkan pola kefahaman pekerja lebih tertumpu kepada penggunaan pendekatan penerangan dan kontekstual yang dilaksanakan oleh organisasi.

## **RUMUSAN**

Keseluruhan kajian ini menggambarkan sememangnya terdapat amalan nilai menerusi pengetahuan, kemahiran dan persediaan di dalam impak daripada pelaksanaan PKP. Kepelbagaian aras penerangan ini disertakan dengan kandungannya yang menepati bagaimana setiap nilai yang dilaksanakan mampu mencetuskan elemen pemikiran dan cetusan yang berstruktur dan berkualiti seterusnya menghasilkan kejelasan kefahaman kepada pekerja mengenai sesuatu isu. Untuk itu, amalan pekerja yang menitikberatkan pengetahuan, kemahiran dan persediaan berupaya memperdalamkan kefahaman dan mengupayakan pelajar untuk memahami seterusnya mengaplikasikannya di dalam pekerjaan dan syarikat

## **RUJUKAN**

Abdul Rashid Aziz@Dorashid. (2020). Wabak COVID-19: Penyesuaian Kendiri terhadap Norma Baharu. Capaian pada 9 Oktober 2020 dari <https://www.usim.edu.my/ms/berita/in-our-words-ms/wabak-covid-19-penyediaan-kendiri-terhadap-norma-baharu/>

Abd Rahim Abd Rashid. (2006). Ciri-ciri Graduan yang Marketable dan Berdaya Maju untuk Kemajuan Kerjaya Abad Ke-21. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors.

Ashraf B. N. (2020). Economic impact of government interventions during the COVID-19 pandemic: International evidence from financial markets. *Journal of behavioral and*

Azman I., & Nurul Inani, I. (2010). Motivasi latihan sebagai pembolehubah penghubung antara program latihan dan keberkesanan latihan. *Jurnal Kemanusiaan*, Vol. 16, p.83-98. Brinkerhoff, R.O., (2005).

Cronbach, L. J., (1963). Course improvement through evaluation. *Teacher College Record*, Vol. 64, p.672-683.

D. L., Foley, W. J., Gephart, W. J., Guba, E. G., Hammond, R. I. & Merriman, H. O., (1971). *Educational evaluation and decision-making*. Illinois:

Etuknwa A, Daniels K, Eib C. (2019). Sustainable return to work: a systematic review focusing on personal and social factors. *J Occup Rehabil*, 29(4),679–700.

Greenland, J. & Robinson, (1980). Problem of Teaching Moral Values in a Changing Society, *International Review of Education*, XXVI (2): 97-101.

Golstein, I.L. (1993). *Training in Organization: Needs Assessment, Development and Evaluation* (3rd Ed.). Belmont, California: Brooks Publishing.

Gross, M.L., (1999). Ethics Education and Physician Morality. *Journal of Social Science & Medicine*. 49: 329-342

Huselid, M. A., Becker, B. E., & Beatty, R. W., (2005). *The Workforce Scorecard: Managing human capital to execute strategy*. Boston: Harvard Business Press.

Kirkpatrick, D. L., (2006). *Evaluating training programs – The Four Levels* (4th Ed.). San Francisco, CA:

*Qualitative Inquiry and Research Design*. London: Sage. Creswell, J. W., (2003). *Research Designs: Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approaches* (2nd Edition). California: Sage Publication Inc.

*The Success Case Method: A strategic evaluation approach to increasing the value and effect of training*. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 7, No. 1, p.86-101. Creswell, J. W., (2007).