

## Transformasi Pekerjaan, Perlindungan Sosial di Malaysia Menerusi FWA

Selari perubahan berterusan dalam landskap pekerjaan di Malaysia, Aturan Kerja Fleksibel (FWA) bukan lagi sekadar suatu aliran tetapi pemangkin perubahan yang menentukan sudut pandang apabila berbicara mengenai pekerjaan dan perlindungan sosial. Penerapan FWA, daripada waktu kerja anjal sehingga kerja jarak jauh, dilihat semakin meluas, membabitkan lebih 66 peratus syarikat di Malaysia menggunakan pendekatan ini pasca pandemik. Justeru, perubahan ini memerlukan percaturan semula terhadap mekanisme perlindungan sosial tradisional, khususnya dalam menangani insiden di luar persekitaran tempat kerja fizikal.

Tidak dinafikan, pandemik COVID-19 adalah pemangkin di sebalik penerapan FWA secara meluas di Malaysia. Syarikat seakan tidak dapat beralih untuk menggunakan pendekatan sedemikian dan kebanyakan mendapati model aturan kerja yang anjal bukan hanya memastikan kelangsungan perniagaan, malah memacu kepuasan dalam kalangan pekerja dan produktiviti mereka. Angin perubahan sebegini terus berlaku, dengan kerajaan meminda Akta Kerja pada 2022 untuk memasukkan peruntukan menyokong permohonan kerja fleksibel. Peralihan legislatif ini mencerminkan komitmen di peringkat nasional ke arah mewujudkan tenaga kerja yang lebih dinamik dan terangkum.

Asalnya, perlindungan sosial di Malaysia direncana untuk tenaga kerja yang berkhidmat mengikut jadual tetap dan beroperasi di pejabat secara fizikal. Faedah seperti insurans kesihatan dan pencen, selain faktor keselamatan tempat kerja dan kaedah pencegahan dirangka berteraskan garis panduan lokasi pejabat yang tetap. Berbeza dengan FWA apabila terdapat kesukaran untuk membezakan antara kerja dan kehidupan peribadi, sekali gus mengundang cabaran terhadap model perlindungan sosial yang lama. Saban hari, makin ramai pekerja memilih FWA susulan manfaat di sebaliknya. Bersandarkan tinjauan bersama antara TalentCorp dan Program Pembangunan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (UNDP) Malaysia, lebih 60 peratus responden memaklumkan bahawa kerja jarak jauh menambah baik kualiti kehidupan mereka, terutama bagi wanita yang lazimnya menggalas peranan sebagai penjaga.

Tatkala kupasan mengenai FWA sering melingkari aspek kebebasan waktu kerja, kita sebenarnya terlepas pandang mengenai satu lagi sisi penting iaitu pola bekerja secara jarak jauh atau ketika ini dikaitkan dengan nomad digital. Terma nomad digital ini merujuk kepada

individu yang mempunyai kebolehan menguasai teknologi untuk bekerja dari jarak jauh dan berkhidmat secara sambilan, sekali gus bebas daripada sebarang kongkongan syarikat atau lokasi tertentu. Melihat FWA dari kaca mata nomad digital secara tidak langsung membangkitkan keperluan untuk meneliti semula acuan perlindungan sosial sedia ada dan dasar tempat kerja. Langkah ini wajar dilaksana demi memastikan tenaga kerja yang berupaya beroperasi tanpa sempadan dan lebih dinamik. Bagaimanapun, aturan kerja sedemikian memerlukan pembaharuan pendekatan dari segi faedah pekerjaan dan perlindungan supaya mereka tidak terpicir dalam kepesatan persekitaran kerjaya masa kini.

Pola peralihan penggiat sektor gig kepada nomad digital juga dilihat semakin lazim. Walaupun tiada perangkaan rasmi untuk memberi bayangan sebenar terhadap situasi semasa ekonomi gig ini, penelitian menerusi pangkalan maklumat MYFutureJobs mendapati permintaan kerjaya berkaitan digital mencecah 32,885 setakat Jun lalu. Malah, perubahan ini jelas kelihatan dalam kalangan generasi muda, dengan 31 peratus daripada penempatan pekerjaan di sektor berkenaan membabitkan mereka yang berusia antara 25 hingga 29 tahun. Peralihan demografi ini sekali gus menyerlahkan kadar permintaan aturan kerja secara anjal, tidak mempunyai lokasi tetap, dipacu hasrat ke arah lebih autonomi dan kepelbagaian dalam aspek pengalaman profesional.

Di Malaysia, portal pekerjaan negara MYFutureJobs menunjukkan lokasi utama nomad digital adalah di negeri-negeri utama di Semenanjung seperti Selangor (19.1 peratus), Johor (11.6 peratus) dan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur (11.4 peratus). Meskipun wilayah-wilayah ini diiktiraf sebagai lokasi ternama kediaman berikutan faktor kemudahan dan liputan jaringan internet untuk menyokong keselesaan bekerja, nadi utama nomad digital sebenarnya berkait dengan keperluan untuk berpindah randah. Gaya hidup yang memerlukan seseorang bergerak dari satu lokasi ke lokasi lain ini membangkitkan persoalan mengenai sejauh mana jaminan terhadap perlindungan sosial yang menyeluruh bagi pekerja nomad digital. Bagaimana boleh kita menyelaras sistem perlindungan sosial untuk bertepatan dengan corak kerja dinamik mereka, khususnya mengambil kira risiko kemalangan dan bencana lain yang berupaya berlaku di luar lingkaran waktu kerja biasa?

Sehubungan itu, perkara pokok yang harus menjadi pertimbangan utama apabila membahaskan mengenai perlindungan sosial FWA ialah liputan Skim Kemalangan Bukan Bencana Kerja (SKBBK). Berikutan lonjakan aturan kerja dari rumah atau di lokasi lain dan di luar waktu operasi biasa, risiko kemalangan yang tidak berlaku di pejabat serta waktu kerja

seperti kelaziman juga meningkat. Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) cakna dengan cabaran ini dan meneroka pelbagai pendekatan untuk memperluas liputan perlindungan supaya lebih menyeluruh. Ini termasuk mengubahsuai produk insurans bagi melindungi bencana ketika bekerja dari jarak jauh, dalam perjalanan ke ruang kerja sama dan di luar waktu kerja biasa.

Tatkala kita mendakap arus perubahan dunia pekerjaan, sistem perlindungan sosial juga wajar meniti langkah sama dan hanya dengan percaturan sedemikian, kebajikan tenaga kerja mampu terus terjamin sekali gus menjadi asas yang mendukung keutuhan sosial serta ekonomi Malaysia.

**Dato' Sri Dr. Mohammed Azman Aziz Mohammed**  
**Ketua Pegawai Eksekutif Kumpulan PERKESO**  
**17 Julai 2024**