

BDR: Perisai Strategik Geopolitik

April 1, 2026



Oleh Dr. Jakaria Dasan

KOTA KINABALU: Masih ingatkah kita pada Mac 2020? Ketika itu, istilah Bekerja Dari Rumah (BDR) kedengaran seperti satu cuti panjang yang dipaksa. Kita sering terkeliru antara urusan di dapur dengan kewajipan menyiapkan laporan di meja makan.

Namun, di sebalik kekalutan fasa tersebut, pandemik COVID-19 sebenarnya telah menjadi pemangkin kepada transformasi digital yang menyeluruh. Ia berjaya mencapai kemajuan drastik dalam tempoh singkat sesuatu yang gagal direalisasikan oleh pelbagai perancangan strategik dan konsultasi pengurusan selama berdekad-dekad.

Tanpa persediaan infrastruktur yang matang pada awalnya, sektor awam dan swasta seolah-olah terjun ke dalam fasa pendigitalan melalui integrasi pantas platform seperti Zoom, Google Meet, dan VPN. Walaupun bermula dengan tahap kesediaan yang minimum, keterpaksaan ini akhirnya membentuk satu norma baharu yang kini menjadi tunjang kepada daya tahan organisasi dalam mendepani cabaran global yang lebih besar dan kompleks.

Pergeseran Paradigma: Kesihatan Awam vs. Kelestarian Ekonomi

Memasuki tahun 2026, kestabilan dunia menjadi genting semula. Ketegangan geopolitik di Timur Tengah yang melibatkan Iran, Israel, serta penglibatan strategik Amerika Syarikat kini beralih daripada sekadar retorik kepada risiko konflik terbuka yang nyata.

Dalam konteks Pengurusan Sumber Manusia (HRM), timbul persoalan kritikal. "Sejauh mana pergolakan di rantau tersebut mampu memberi kesan langsung kepada kakitangan awam dan operasi domestik di tanah air?"

Jawapannya terletak pada rantaian nilai global yang saling berkait rapat. Krisis geopolitik bukan sekadar isu sempadan atau kedaulatan wilayah, sebaliknya ia adalah pemacu utama kepada ketidaktentuan ekonomi dunia. Apabila kestabilan politik dunia terganggu, ia mencetuskan kesan domino terhadap kos tenaga, rantaian bekalan, dan kadar inflasi. Faktor-faktor ini secara langsung memberi tekanan kepada kelangsungan operasi organisasi serta kesejahteraan sosioekonomi setiap individu pekerja.

BDR semasa krisis COVID-19 adalah satu tindakan reaktif yang bersifat mandatori demi kelangsungan nyawa. Sebaliknya, pelaksanaan BDR dalam iklim geopolitik hari ini harus dilihat sebagai instrumen strategik untuk mendepani ketidaktentuan ekonomi. HRM perlu memandangi BDR sebagai mekanisme untuk mengimbangi kos operasi dan mengekalkan produktiviti di tengah-tengah inflasi global yang meruncing.

Kos Sara Hidup dan Subsidi Masa

Konflik di Timur Tengah secara tradisinya memberi impak langsung kepada pasaran minyak mentah dunia. Bagi organisasi, terutama dalam sektor awam, lonjakan kos tenaga bermakna peningkatan kos sara hidup yang signifikan bagi kakitangan.

Bayangkan seorang penjawat awam yang perlu berulang-alik dari Tuaran ke Kota Kinabalu setiap hari. Dengan kenaikan harga bahan api akibat ketidaktentuan bekalan tenaga global, sebahagian besar daripada pendapatan atau kenaikan gaji tahunan mereka mungkin hangus hanya untuk kos pengangkutan di jalan raya.

Dalam konteks HRM yang progresif, pelaksanaan BDR secara hibrid atau selektif boleh dilihat sebagai kenaikan gaji tidak langsung atau subsidi masa. Dengan membenarkan kakitangan bekerja dari rumah dua atau tiga hari seminggu, organisasi sebenarnya membantu mereka menjimatkan kos petrol, tol, dan penyelenggaraan kenderaan secara signifikan. Ini adalah bentuk empati organisasi yang paling praktikal dan bermakna dalam mendepani krisis ekonomi global yang sedang melanda.

Kedaulatan Data dalam Era Perang Siber

Namun, pelaksanaan BDR dalam suasana geopolitik yang tegang menuntut penelitian rapi terhadap aspek keselamatan maklumat. Jika dahulu cabaran utama adalah kestabilan capaian internet, kini ancaman beralih kepada peperangan siber tajaan negara (state-sponsored cyber warfare). Konflik yang melibatkan kuasa-kuasa besar sering kali disertai dengan serangan terhadap infrastruktur digital kritikal sesebuah negara.

Dalam bahasa mudah, ancaman sekarang bukan lagi sekadar daripada penggadam (hacker) biasa yang ingin mencuri maklumat peribadi. Sebaliknya, senjata digital digunakan untuk menyerang sistem perbankan, bekalan tenaga, dan pangkalan data kerajaan. Oleh itu, HRM dan unit teknologi maklumat perlu menyelaraskan protokol BDR dengan standard keselamatan siber yang lebih ketat. Setiap titik capaian (access point) di kediaman pekerja mestilah dilindungi dengan sistem penyulitan yang teguh bagi memastikan kedaulatan data organisasi tidak mudah ditembusi oleh pihak luar yang ingin melakukan sabotaj atau intipan.

Ketangkasan Organisasi dan Budaya Berasaskan Output

Krisis geopolitik menuntut organisasi untuk menjadi lebih tangkas (agile). Krisis hari ini menguji kecekapan kita dalam mengekalkan momentum operasi di tengah-tengah gangguan bekalan global. Justeru, HRM harus beralih sepenuhnya daripada budaya pemantauan kehadiran fizikal kepada pengurusan berasaskan prestasi dan output (Outcome-Based Management).

Langkah ini memerlukan anjakan minda yang besar dalam kepimpinan organisasi.

Pemimpin perlu mempercayai profesionalisme kakitangan untuk melaksanakan tanggungjawab tanpa pengawasan mata secara langsung, sementara kakitangan pula harus membuktikan bahawa fleksibiliti lokasi tidak menjejaskan akauntabiliti. Keupayaan untuk beralih mod operasi dengan pantas, daripada pejabat ke rumah dan sebaliknya, adalah bukti daya tahan (resilience) sesebuah organisasi dalam menghadapi sebarang kemungkinan gangguan luar jangka yang mungkin timbul akibat konflik global.

Hikmah BDR

Kita tidak boleh menunggu sehingga harga minyak mencecah paras luar kawalan atau serangan siber melumpuhkan sistem barulah kitamahu meraba-raba mencari pekeling BDR yang sesuai. Pengurusan bakat yang bijak adalah pengurusan yang sentiasa selangkah di hadapan krisis. Aspirasi pelaksanaan BDR hari ini bukan lagi sekadar mengulang amalan pandemik, tetapi merupakan strategi pertahanan organisasi yang matang.

Dunia mungkin sedang bergolak di Timur Tengah, tetapi di pejabat kita, pengurusan manusia mesti tetap tenang, bersiap sedia, dan yang paling penting, berpijak di bumi nyata. Organisasi yang bijak akan menginstitusikan BDR sebagai sebahagian daripada kerangka kerja tetap yang fleksibel. Ini bagi memastikan bahawa walau apa pun yang berlaku di pentas geopolitik dunia, penyampaian perkhidmatan kepada rakyat tetap ampuh, cekap, dan tidak tergugat. BDR kini bukan lagi pilihan, ia adalah perisai strategik kita.

Latar belakang penulis, Dr. Jakaria Dasan merupakan Profesor Madya di Fakulti Perniagaan,

Ekonomi dan Perakaunan dalam bidang Pengurusan Sumber Manusia (HRM).