



Gejala Kesehatan Mental Pekerja

"PEMBUNUH SENYAP" KEHIDUPAN BERORGANISASI

Teori pascanormal yang menyelimuti dunia dengan fenomena 3C, iaitu *complexity* (kerumitan), *chaos* (keberantakan) dan *contradictions* (percanggahan) telah menjungkirbalikkan segenap spektrum kehidupan termasuklah kehidupan berorganisasi.

Pandemik COVID-19 sebenarnya telah mencorakkan dunia dengan warna-warni kesukaran sehingga membawa dampak negatif ke atas psikologi individu. Kesulitan dan bebanan kerja sering kali menjadi faktor yang dominan penyebab stres atau tekanan, yang jika gagal dikawal boleh memudaratkan kesejahteraan emosi.

Kesehatan fizikal, mental dan emosi merupakan anugerah yang tidak ternilai kepada seseorang pekerja. Memiliki kesehatan mental yang baik dan pengamalan gaya hidup sihat membolehkan pekerja mengoptimumkan prestasi kerja dan menjalani kehidupan berkerjaya secara produktif. Hal tersebut secara tidak langsung memberikan kepuasan dan makna dalam kehidupan, khususnya terhadap mereka yang bercita-cita tinggi untuk meningkat maju dalam karier.

Pada masa yang sama, bebanan kerja yang tinggi juga boleh menjadi punca kepada tekanan. Tidak dinafikan bahawa terdapat tekanan yang boleh memberikan manfaat, tetapi tekanan yang berlebihan

dikhuatiri boleh menjejaskan kesehatan mental dan emosi seseorang pekerja. Tekanan di tempat kerja jika dibiarkan atau diabaikan, boleh menyebabkan isu kesehatan mental yang membimbangkan seperti keletihan melampau, kebimbangan, stres dan kemurungan.

Menurut Pertubuhan Kesehatan Sedunia (WHO), memiliki kesehatan mental yang baik membolehkan seseorang pekerja mengoptimumkan potensinya, mengatasi tekanan normal di tempat kerja, bekerja secara produktif dan memberikan sumbangan kepada organisasi. Gangguan kepada kesehatan mental kebiasaannya berlaku melibatkan perubahan dalam pemikiran, emosi atau tingkah laku sehingga menyebabkan kesukaran untuk menyerap stres dalam menjalani rutin kehidupan. Pekerja berisiko tinggi untuk mengalami masalah kesehatan mental disebabkan tekanan melampau yang berlaku di tempat kerja.

Gejala kesehatan mental ini boleh mempengaruhi psikologi, fisiologi dan tingkah laku pekerja. Tekanan psikologi yang mempunyai kaitan dengan kesehatan mental termasuklah kemurungan, kecelaruan kebimbangan, kecelaruan panik, kecelaruan obesitas kompulsif dan kecelaruan tekanan selepas trauma. Sekiranya gangguan psikosomatik ini berlaku secara

berpanjangan, hal tersebut boleh memberikan kesan terhadap fisiologi seperti tekanan darah tinggi dan penyakit kardiovaskular. Masalah kesehatan mental turut memberikan kesan terhadap tingkah laku pekerja umpamanya kerap jatuh sakit, mengalami gangguan tidur, pengambilan ubat-ubatan penenang dan dadah seterusnya diikuti oleh gejala ponteng kerja dan prestasi kerja yang menurun.

Tinjauan Kesehatan dan Morbiditi Kebangsaan (NHMS) pada tahun 2023 mendedahkan bahawa kira-kira satu juta atau sejumlah 4.6 peratus rakyat Malaysia yang berusia lebih 15 tahun mengalami isu kemurungan. Jumlah tersebut menunjukkan peningkatan sebanyak dua kali ganda berbanding dengan 2.3 peratus yang terkesan oleh gejala tersebut pada tahun 2019. Tinjauan juga menunjukkan bahawa hampir separuh daripada jumlah 4.6 peratus tersebut pernah terfikir untuk mencederakan diri sendiri atau membunuh diri.

Menerusi dapatan Sistem Profiling Digital Kesehatan Psikologi Pegawai Perkhidmatan Awam (MyPsyD) yang dilaksanakan mulai 1 Mac 2024 hingga September 2024, Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) mendapati bahawa lebih daripada 40,000 kakitangan awam di negara ini berisiko tinggi mengalami isu kesehatan psikologi dan mental berikutan kegagalan menangani tekanan di tempat kerja. Kakitangan awam yang dikenal pasti berisiko tinggi

mengalami isu kesihatan psikologi ini memerlukan intervensi segera bagi mengelakkan mereka daripada mengalami kecelaruan mental.

Sementara itu, menurut Deron Brown (2023), isu kesihatan mental dalam organisasi di Amerika Syarikat telah menjadi krisis senyap yang memerlukan intervensi serius kerana telah mencapai tahap yang membimbangkan. Dalam hal ini, U.S. Department of Health and Human Services melaporkan bahawa 76 peratus pekerja di Amerika Syarikat mengakui mengalami sekurang-kurangnya satu simptom gejala kesihatan mental, manakala dapatan kajian oleh Mental Health in the Workplace juga mendedahkan bahawa 74 peratus atau tiga daripada empat pekerja di Amerika Syarikat mengakui kesihatan mental mereka di tempat kerja adalah negatif. Kajian tersebut seterusnya mendapati bahawa terdapat lima faktor penyumbang utama terhadap kesihatan mental negative termasuklah budaya kerja toksik, kepimpinan yang menekan, ketidakseimbangan kehilangan kerja, kurangnya peluang peningkatan kerjaya dan penambahan beban kerja.

Masalah kesihatan mental yang dihadapi oleh sebahagian anggota masyarakat di negara ini dipercayai antara penyumbang yang menjejaskan kedudukan Malaysia dalam Laporan Kegembiraan Dunia 2024 (World Happiness Report 2024). Pelbagai tekanan ekonomi dan konflik sosiopolitik yang dihadapi mereka telah memberikan implikasi negatif terhadap status kesihatan mental di negara ini. Oleh itu, tidak menghairankan apabila Laporan Kegembiraan Dunia 2024 meletakkan kedudukan Malaysia pada posisi ke-59 antara 143 buah negara, iaitu penurunan empat tangga berbanding dengan tahun 2023, di belakang Singapura (ke-30), Filipina (ke-53) dan Thailand (ke-58).

Tekanan yang dihadapi oleh pekerja sering berpunca daripada pelbagai isu yang mempunyai perkaitan antara satu sama lain. Namun begitu, kebanyakannya berkisar mengenai suasana di tempat kerja. Antara isu yang selalu dibangkitkan termasuklah bebanan kerja yang tidak berpadanan dengan kemampuan atau kemahiran pekerja, struktur agihan tugas yang tidak seimbang, tiada penghargaan daripada pihak atasan dan sikap pilih kasih majikan. Pekerja juga tertekan akibat isu sosial seperti buli, gangguan seksual dan budaya kerja toksik. Masalah tekanan ini perlu diatasi dengan sebaik-baiknya kerana boleh mempengaruhi prestasi dan produktiviti sesebuah organisasi untuk jangka masa pendek atau panjang.

Malangnya kebanyakan pekerja sukar menangani masalah yang dihadapi di tempat kerja dan gagal mengatasi masalah kesihatan mental yang dihadapi. Menurut Bryan Robinson dalam *Forbes* (9 Jun 2024), kebanyakan pekerja agak keberatan untuk mendapatkan bantuan disebabkan oleh stigma yang membawa konotasi negatif tentang kesihatan mental itu sendiri. Stigma ini menyebabkan individu yang mengalami masalah kesihatan mental terus terpinggir dan kekurangan sokongan di tempat kerja. Banyak pekerja yang mengalami masalah kesihatan mental sukar untuk mendapatkan bantuan kerana takut untuk mendedahkan keadaan mereka kerana bimbang akan kehilangan pekerjaan atau dipandang serong oleh rakan sekerja. Stigma ini mewujudkan halangan untuk mereka mendapatkan rawatan atau bimbingan yang diperlukan.

Dalam konteks ini, pihak kerajaan perlu melaksanakan program sokongan mental yang lebih berkesan termasuklah kaunseling secara berkala dan bantuan psikologi untuk pekerja yang mengalami tekanan. Penilaian berkala mengenai kesejahteraan psikologi pekerja bagi mengenal pasti masalah lebih awal dan memberikan intervensi yang sesuai akan menjadi ikhtiar

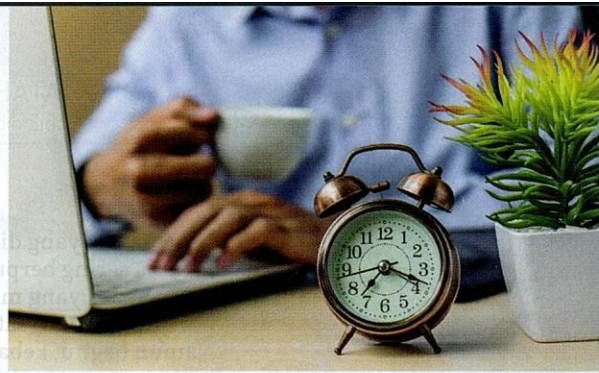
yang sangat membantu. Menerusi Garis Panduan Pengurusan Intervensi Bersepadu oleh JPA, kaedah pengurusan intervensi yang komprehensif bagi pelbagai masalah kesihatan mental telah dilaksanakan menerusi pendekatan sistematik empat fasa, iaitu proses mengenal pasti, saringan, intervensi dan pemantauan, serta penilaian kebergunaan. Langkah ini penting untuk memastikan kesejahteraan mental kakitangan awam selain mengekalkan produktiviti serta kualiti perkhidmatan.

Bagi menyokong usaha menangani isu kesihatan mental dalam kalangan pekerja sektor awam, Institut Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negara (NIOSH) telah melaksanakan program khas, iaitu Pertolongan Cemas Psikologi Pekerjaan (OPFA). Objektif inisiatif ini adalah untuk melatih penjawat awam menjadi penyedia bantuan awal psikologi di tempat kerja, di samping menyokong pelaksanaan intervensi segera melalui pendekatan pencegahan, pemulihan dan penyelidikan bagi mengelakkan penjawat awam daripada terjebak dalam kecelaruan mental yang lebih serius.

Pekerjaan yang tidak stabil dan bergaji rendah sering kali tidak menyediakan perlindungan yang mencukupi untuk pekerja. Hal tersebut bukan sahaja menyebabkan pekerja terdedah kepada risiko psikososial yang menjejaskan mental dan emosi, malah turut memberikan kesan buruk terhadap kesejahteraan diri dan keluarga, serta prestasi kerja. Dalam hal ini, Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) telah menyediakan Garis Panduan Pentaksiran dan Pengurusan Risiko Psikososial Pekerjaan di Tempat Kerja 2024, sebagai rangka kerja panduan kepada majikan dalam menilai dan mengurus risiko psikososial di tempat kerja.

Menyedari masalah psikososial tidak boleh diabaikan dan memerlukan pendekatan sistematik membabitkan semua pihak, panduan praktikal ini membantu majikan untuk mengenal pasti faktor risiko psikososial, menjalankan penilaian risiko dan melaksanakan langkah

Selain memperkukuh amalan kerja dari rumah, AKF juga diharapkan mampu melestarikan keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan.



Putaran masa semakin meninggalkan individu, sedangkan bebanan kerja kian bertambah.

prevention. Selanjutnya, majikan boleh menyediakan sumber dan sokongan diperlukan bagi pekerja yang mengalami tekanan atau kesulitan psikososial.

Segala inisiatif yang dilaksanakan tersebut menunjukkan komitmen tinggi pihak kerajaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan mengurangkan stigma yang menghalang pekerja daripada mendapatkan bantuan. Usaha tersebut juga diharapkan dapat memperkukuh kerjasama antara majikan dengan pekerja dalam menangani isu psikososial dan memastikan setiap individu di tempat kerja mempunyai akses kepada persekitaran sokongan yang kondusif.

Selain itu, langkah Kementerian Sumber Manusia melancarkan Garis Panduan Aturan Kerja Fleksibel (AKF) turut dialu-alukan. Selain memperkukuh amalan kerja dari rumah, AKF juga diharapkan mampu melestarikan keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan. Konsep ini memberikan keanjalan pekerjaan dari segi waktu, hari dan tempat bekerja bagi memberikan sokongan kepada pekerja untuk memenuhi keperluan peribadi dan keluarga tanpa menjejaskan tanggungjawab profesional.

AKF juga secara tidak langsung membolehkan pekerja untuk bertanggungjawab mengurus masa dengan berkesan. Pekerja diberi fleksibiliti untuk memilih waktu kerja dan waktu rehat tertakluk kepada jumlah jam bekerja sehari atau seminggu yang telah ditetapkan majikan. Majikan dan pekerja juga boleh bersepakat dalam urusan bekerja dari rumah dengan mengurangkan hari bekerja di pejabat. Menerusi pendekatan menang-menang ini, majikan dapat mengoptimumkan sumber manusia dalam organisasi dan mengurangkan kos operasi, ruang

pejabat dan utiliti. Dalam konteks ini, komitmen majikan sangat diharapkan untuk membantu pekerja agar bersama-sama mempermudah aturan kerja sedia ada yang telah dipersetujui dalam kontrak perkhidmatan berdasarkan Garis Panduan AKF.

Keadaan mental seseorang pekerja boleh terjejas apabila diberi bebanan kerja yang melampaui batas tanpa ihsan daripada pihak pengurusan organisasi. Sikap majikan yang kurang menjaga kebajikan dan membiarkan pekerja terdedah kepada persekitaran kerja negatif boleh menyebabkan mereka cenderung mengalami penyakit mental seperti kebimbangan, kemurungan dan kelesuan emosi.

Setiap organisasi perlu sentiasa peka dan mengambil tindakan sewajarnya bagi mengelakkan isu kesihatan mental daripada semakin membimbangkan di tempat kerja. Peranan majikan amat penting bagi mengurangkan gejala ini. Keprihatinan majikan dapat mengurangkan beban tugas pekerja termasuklah majikan perlu memperkenalkan struktur kerja yang lebih fleksibel dan budaya kerja yang menghormati ruang individu seperti tidak meminta pekerja melakukan kerja lebih masa dengan kerap; menghubungi pekerja waktu cuti; tidak menahan permohonan cuti pekerja dan tidak membiarkan budaya toksik berleluasa dalam pejabat.

Perubahan corak pekerjaan ke arah penggunaan digital juga boleh mengundang beban kognitif pekerja. Kegagalan mengadaptasi penggunaan teknologi telah menyebabkan berlakunya simptom teknostres dalam kalangan pekerja. Oleh itu, organisasi bukan sahaja perlu menyediakan fasiliti dan sistem teknologi terkini, tetapi juga perlu memberikan latihan dan bimbingan secukupnya agar pekerja dapat mengurangkan tekanan yang berpunca daripada penggunaan

teknologi. Majikan juga perlu memberikan penerangan yang jelas mengenai peranan sebenar pekerja dalam organisasi melalui sistem komunikasi berkesan. Hal ini penting bagi mengelakkan keaburan peranan dalam kalangan pekerja yang boleh menyebabkan tekanan.

Kesihatan mental sewajarnya menjadi agenda penting pihak kerajaan dalam memastikan keadaan mental dan fizikal pekerja yang sihat, seterusnya menyokong peningkatan produktiviti penjawat awam ke tahap optimum. Majikan sendiri perlu mengesan lebih awal pekerja yang tertekan dengan bebanan kerja kerana kesihatan mental memerlukan perhatian segera. Kurangnya kesedaran dan pengetahuan tentang masalah mental boleh mengakibatkan kakitangan bekerja dalam keadaan tidak produktif dan memberikan lebih tekanan jika dikenakan amaran atau tindakan oleh majikan akibat tidak mencapai Sasaran Kerja Utama dan matlamat organisasi.

Gerakan kempen kesihatan mental dan psikologi juga perlu dipergiatkan dalam organisasi bagi memberikan peluang kepada pekerja memahami isu kesihatan mental dan usaha yang boleh mereka lakukan untuk mengatasinya. Kefahaman ini juga penting untuk meneutralkan stigma masyarakat yang masih tidak bersikap terbuka apabila membincangkan masalah kesihatan mental, khususnya di tempat kerja. Pekerja yang sejahtera merupakan aset terpenting majikan. Oleh itu, kesihatan mental pekerja merupakan satu pelaburan strategik organisasi kerana hanya pekerja yang sejahtera sahaja berkemampuan menampilkan prestasi kerja terpuji, menghasilkan kualiti kerja yang tinggi dan menjadi kebanggaan organisasi. ●

Datuk Dr. Alauddin Sidal merupakan mantan Pegawai Perkhidmatan Tadbir dan Diplomati Malaysia.