

JAN 2024 / BIL. 10 / 2024

EON

Epitome of Nature

K E S I H A T A N D A N K E S E J A H T E R A A N



MAJALAH PP BIOLOGI
UITMCNS

ISSN 2773-5869



KAEDAH PENGENDALIAN ISU SEMASA BERKAITAN KESIHATAN DAN KESEJAHTERAAN DI TEMPAT KERJA

Noorliza Zainol, Hashim Fadzil Ariffin, Abdul Rahman Ahmad Rozali, Mohamad Azli Razali dan Arnieyantie Abdul Hadi

Fakulti Pengurusan Hotel dan Pelancongan, UITM Cawangan Pulau Pinang,
Kampus Permatang Pauh, 13500 Permatang Pauh,
Pulau Pinang, Malaysia

noorliza690@uitm.edu.my

EDITOR: DR. NOR'AISHAH BINTI ABU SHAH

Keselamatan dan kesejahteraan di Malaysia sememangnya merupakan satu topik yang perlu diberi perhatian serius atas faktor yang pelbagai. Keselamatan dan kesejahteraan melibatkan pelaksanaan aktiviti penambahbaikan kualiti kehidupan bagi individu, keluarga dan komuniti melalui satu pembudayaan hidup yang sihat. Definisi kesihatan merangkumi keadaan fizikal, mental dan sosial, tidak hanya menjurus kepada keadaan

tubuh badan tanpa penyakit (WHO, 2003). Donatelle, Snow dan Wilcox (1999) mentakrif konsep kesihatan sebagai satu keseimbangan bagi elemen sosial, fizikal, psikologi, intelektual, alam sekitar dan spiritual seseorang. Tambahan, dalam masa terdekat ini, negara sedang berhadapan dengan perubahan trend “kerja” (work) dan “pekerjaan” (jobs) ke arah ekonomi digital dan automasi.

Kesejahteraan pula membawa maksud sikap individu yang

berusaha untuk menambah keadaan yang baik dalam segi aspek kesihatan yang sedia ada. Kesejahteraan juga boleh ditakrifkan sebagai satu proses bagi menandakan proses aktif bila individu itu mula menyedari dan membuat pilihan peribadi secara sedar untuk mencapai keadaan yang lebih sihat dalam semua aspek kehidupan mereka (Dunn, 1977). Edlin dan Golanty (2010) mentakrifkan kesejahteraan sebagai suatu pendekatan yang proaktif dan pencegahan yang direka bentuk untuk mencapai kesihatan fizikal serta fungsi sosial dan emosi yang optimum.

Menteri Sumber Manusia, V. Sivakumar berkata pekerjaan di masa hadapan akan lebih terfokus pada teknologi yang mungkin akan mengambil alih fungsi manusia serta memberi kesan bukan sahaja dari aspek fizikal, tetapi juga mental. Majikan dan pekerja perlu membuat persediaan secukupnya dari sudut keselamatan dan kesihatan pekerjaan (KKP) bagi menghadapi perubahan yang



Gambar 1: Interaksi dan muafakat adalah penting dalam persekitaran kerja yang sihat (Sumber: Google)

akan berlaku di tempat kerja akibat pengaruh beberapa trend mega (megatrends) dalam tempoh terdekat ini. Bagi membantu majikan berhadapan dengan cabaran-cabaran baharu ini, Kementerian Sumber Manusia menerusi agensi-agensinya termasuk National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) telah memperkenalkan beberapa inisiatif termasuk program intervensi untuk menangani perubahan cara kerja termasuk isu kesihatan mental di tempat bekerja di bawah program yang dikenali sebagai Employee Assistance Program (EAP). Cabaran baharu ini bukan sahaja melibatkan aspek fizikal keselamatan dan kesihatan pekerjaan tetapi turut melibatkan psikososial seperti stress dan kemurungan yang semakin meningkat.

Pandemik COVID-19 yang baru sahaja melanda dunia dan negara kita khususnya turut telah mengubah landskap dunia pekerjaan. Malaysia, seperti negara yang lain tidak terlepas daripada cabaran ini. Antara bentuk cabaran yang perlu diharungi ialah majikan perlu berdepan dengan ketidakpastian ekonomi, pekerja yang mengalami ketidakselesaan dan tekanan dalam bentuk peningkatan beban kerja jarak jauh, keperluan berkerja secara atas talian, bebanan kos kerja atas talian yang tidak dapat dituntut dari pihak majikan dan risiko keselamatan.

Secara dasarnya majikan di Malaysia perlu berhadapan dengan kemelut bagi

mengekalkan pekerja, perlu berdepan dengan ketidakpastian ekonomi, perubahan lanskap dalam dunia perniagaan, kesihatan, kesejahteraan dan kesejahteraan pekerja, keseimbangan kehidupan kerja dan pembangunan kerjaya. Sementara itu bagi pekerja pula, mereka perlu berhadapan dengan kemelut yang melibatkan keselamatan, kesejahteraan dan kestabilan pekerjaan semasa.

Dalam kemelut cabaran yang datangnya secara tidak dijangka ini, logiknya majikan hatta pekerja sekalipun tidak akan bersedia dari segi fizikal dan mental dengan aturan bekerja dari rumah sebagai satu norma baru.

Bebanan kerja berlebihan, ketidakseimbangan kehidupan seharian, tempoh bekerja melebihi lapan jam; tiada lagi istilah waktu bekerja pejabat 8 pagi hingga 5 petang. Mesyuarat dan pembentangan secara maya tanpa mengira waktu amat melelahkan. Hingga kajian mendapati pada waktu ini produktiviti kerja direkodkan menurun sebanyak 77 peratus (Fateh, 2023).

Tekanan tidak berakhir begitu saja bila sebanyak 6,719 kes kemalangan di tempat kerja dilaporkan berlaku di kalangan industri kecil dan sederhana sepanjang tahun lepas. Statistik daripada Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) menunjukkan purata 2.22 orang bagi setiap 1,000 pekerja terlibat dalam kecederaan semasa bertugas dan 2.06 orang bagi 100,000 pekerja

terlibat dalam kecederaan maut semasa bertugas (Bernama, 2023).

Justeru itu, semua pihak termasuk pekerja, majikan dan pertubuhan bukan kerajaan perlu bersatu dalam usaha bagi memastikan tempat kerja kekal sebagai satu persekitaran yang selamat, sihat dan bebas daripada bahaya. Ini termasuklah melaksanakan pelbagai aktiviti seperti latihan dan kursus jangka pendek bagi meningkatkan kesedaran orang ramai mengenai kepentingan tempat kerja yang selamat dan sihat (Bernama, 2023). Majikan perlulah menyediakan kemudahan dan pilihan kepada pekerja seperti peluang pekerjaan secara fleksibel, mewujudkan klinik dan tempat jagaan anak-anak pekerja. Pengurusan kesihatan mental bagi menguruskan stress semasa bekerja atau stress di tempat kerja, pembangunan kerjaya yang berterusan, penyediaan pampasan termasuk pemberian insuran dan pelan persaraan serta kepimpinan ketua jabatan yang berkesan adalah perlu demi kebaikan dan motivasi pekerja. Interaksi komunikasi dua hala yang jelas amat penting bagi membentuk dan mewujudkan suasana kerja yang sihat (Azura, 2023).