

Edisi Kedua 2024

MITASA
KESATUAN KAKITANGAN AKADEMIK UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA



Suara

MITASA

Bengkel e-TUIS,
bantu kesatuan
lebih efisien

Risiko psikososial
tempat kerja:
ke arah menjadikan UiTM
sebagai majikan yang
sihat dan selamat

Usah aniaya anak buah,
jawatan adalah amanah
dan keadilan

Kenapa Susahnya
Nak Naik Pangkat?

PTM beri pendedahan
kepada pensyarah baharu

Insentif Kecemerlangan
SPM terus bantu anak
ahli MITASA

ISSN 3083-6116



9 773063 611009

Permulaan yang sempurna

Psikososial ialah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara keadaan sosial seseorang dengan kesihatan mental serta emosinya. Istilah psikososial melibatkan aspek psikologi dan sosial. Sebagai contoh, hubungan antara ketakutan yang dimiliki seseorang terhadap bagaimana cara dia berinteraksi dengan orang lain di lingkungan sosialnya.

Seseorang yang sihat mentalnya akan bertindak balas dengan cara yang positif dalam banyak situasi. Individu yang 'sihat' ini juga akan bertindak dengan kewarasan dan kematangan fikiran. Setiap individu sihat juga akan sedaya upaya mempertahankan keadaan dan kelakuan yang sihat dan normal. Masalah terjadi apabila individu yang mempunyai masalah dari segi kesihatan psikososial; mereka mungkin tidak mampu memberi tindakan yang sihat dan sewajarnya.

Masalah kesihatan psikososial yang melibatkan pekerja boleh mendatangkan banyak perkara negatif dan kerugian kepada majikan. Jika tidak dibendung lebih awal, banyak kerosakan yang mungkin akan terjadi termasuklah kos perubatan, produktiviti dan kehilangan nyawa manusia.

Secara umum, setiap pekerja akan menghabiskan dalam lingkungan 1/3 daripada hari mereka di tempat kerja (8 jam sehari). Pekerja ini akan terdedah

dengan faktor aktiviti pekerjaan serta persekitaran tempat kerja yang mungkin mendatangkan gangguan kepada emosi dan kesihatan psikososial mereka. Sehubungan dengan itu, adalah sangat penting untuk perkara ini ditaksir dan diambil tindakan oleh pihak majikan.

Tempat kerja adalah satu tempat atau zon yang digunakan oleh seseorang pekerja itu untuk melakukan pekerjaan mereka. Seseorang pekerja mungkin berurusan di lebih daripada satu tempat kerja, contohnya apabila perlu berurusan di pejabat dan di lapangan. Ada pekerja yang diberi kebenaran untuk melakukan kerja mereka dari rumah atau mana-mana lokasi yang dirasakan munasabah. Secara umum tempat kerja boleh juga dirujuk sebagai tempat atau zon yang mana majikan mempunyai kawalan ke atas persekitaran dan aktiviti pekerjaan tersebut.

Definisi tempat kerja sihat bukan sahaja memberi tumpuan kepada persekitaran kerja fizikal, kimia, biologi dan ergonomik. Definisi sihat telah diperluaskan dengan mengambil kira faktor-faktor seperti gaya hidup, faktor psikososial, organisasi kerja dan budaya tempat kerja, dan pautan ke komuniti. Kesemuanya boleh memberi kesan yang mendalam terhadap kesihatan pekerja. Pejabat Wilayah WHO untuk Pasifik Barat mentakrifkan tempat kerja yang sihat seperti berikut:

"Tempat kerja yang sihat ialah tempat di mana semua orang bekerjasama untuk mencapai visi yang dipersetujui untuk kesihatan dan kesejahteraan pekerja dan masyarakat sekeliling. Ia menyediakan semua ahli tenaga kerja dengan keadaan fizikal, psikologi, sosial dan organisasi yang melindungi dan menggalakkan kesihatan dan keselamatan. Ia membolehkan pengurus dan pekerja meningkatkan kawalan ke atas kesihatan mereka sendiri dan untuk memperbaikinya, dan menjadi lebih bertenaga, positif dan berpuas hati."
(Regional guidelines for the development of healthy workplaces. World Health Organization, Regional Office for the Western Pacific, 1999).

Risiko psikososial tempat kerja: ke arah menjadikan UiTM sebagai majikan yang sihat dan selamat

Dr Mohamad Ghazali Masuri

Pensyarah Kanan, Pusat Pengajian Pemulihan Cara Kerja, Fakulti Sains Kesihatan



Kandungan kerja sebagai pensyarah boleh menjadi potensi risiko psikososial. Kandungan kerja boleh dikaitkan dengan keadaan kerja dan organisasi kerja. Sebagai contoh, beban kerja kuantitatif (jumlah kerja yang harus dilakukan) dan beban kerja kualitatif (kesukaran bekerja) sebagai pensyarah sangat berkait dengan tekanan kerja yang dirasakan oleh setiap individu itu.

Selain itu, beban tekanan dari beban kerja ini juga berkait rapat dengan sistem sokongan di dalam menyiapkan kerja (sumber, alatan, kewangan, dan lain-lain) serta berapa cepat kerja itu perlu disiapkan. Ada kalanya, pensyarah berhadapan dengan keadaan serba kekurangan serta sentiasa di dalam hambatan masa merupakan asam garam sebagai seorang pensyarah.

Secara keseluruhan, bukti kajian ada menunjukkan bahawa keadaan dan persekitaran kerja fizikal yang tidak baik, termasuk susun atur tempat kerja dan pendedahan kepada agen berbahaya, boleh mempengaruhi pengalaman tekanan pekerja dan kesihatan psikologi dan fizikal mereka WHO (2010). Keadaan ini harus dibendung bagi mengelakkan keadaan yang tidak sihat serta memberi kesan tidak langsung kepada kesihatan mental individu terlibat.

Konteks kerja merujuk kepada bahaya psikososial dalam organisasi; hubungan antara majikan dan pekerja. Sebagai contoh, budaya kerja, fungsi

organisasi dan hubungan interpersonal di UiTM. Aspek budaya dan fungsi organisasi sangat penting termasuk organisasi yang mempengaruhi prestasi tugas, pengembangan kerjaya.

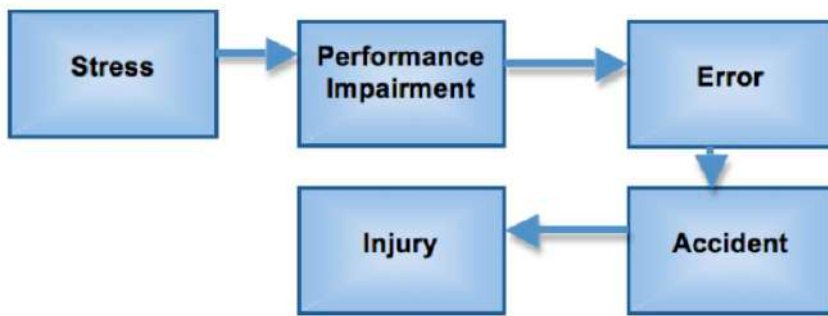
Menurut kajian, beberapa faktor organisasi telah dikenal pasti menyumbang kepada berlakunya buli, pekerjaan yang membosankan (monotonous), tahap kawalan rendah, konflik peranan, beban kerja yang berlebihan, pengurusan konflik yang tidak baik, dan perubahan organisasi WHO (2010); Contoh tindakan kolektif di tempat kerja untuk menguruskan tekanan sepertimana disarankan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa ILO (2012). Sebagai pekerja (pensyarah) dan majikan (UiTM) perkara-perkara ini sangat penting untuk diperhalusi.

Menurut WHO, pelbagai situasi di tempat kerja boleh dilabelkan sebagai “hazard psikososial”. Ia kerana perkara-perkara ini berkaitan dengan psikologi dan sosial keadaan tempat kerja dan bukannya keadaan fizikal tempat kerja tersebut. Perkara ini boleh membahayakan kesihatan psikososial dan fizikal pekerja tersebut. Perkara ini juga kadangkala dirujuk sebagai tekanan kerja.

Menurut ILO, tindak balas fizikal dan emosi yang berbahaya adalah disebabkan oleh ketidakseimbangan antara permintaan dengan sumber daya dan kemampuan individu (pensyarah)

untuk mengatasi tuntutan tersebut (PI universiti, fakulti, jabatan, keperluan ATP, arahan luar jangka dan lain-lain). Tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan ditentukan oleh organisasi kerja (universiti, fakulti, jabatan), reka bentuk kerja dan hubungan pekerja yang berlaku apabila tuntutan pekerjaan tidak sesuai atau melebihi kemampuan individu tersebut. Keadaan ini mendorong kepada berlakunya stres.

Stres atau tekanan merupakan “tindak balas tidak spesifik tubuh terhadap permintaan perubahan” yang boleh terjadi dalam bentuk positif atau negatif. Keadaan ini juga menentukan kesihatan seseorang secara langsung di mana kesihatan secara umum diakui sebagai gabungan faktor biologi, psikologi (pemikiran, emosi, dan tingkah laku), dan sosial (sosio-ekonomi, sosio-persekitaran, dan budaya).



American Institute of Stress Traumatic Accident Model (Kamp, 1994)

Pada tahun 1994, the American Institute of Stress telah membangunkan satu model ringkas yang diberi nama American Institute of Stress Traumatic Accident Model. Model ringkas ini menerangkan bagaimana stres memberi kesan serius kepada seseorang, dengan gambaran jelas kepada majikan bahawa sekiranya stres pekerja tidak ditangani dengan bijak, ia akan mendatangkan kesan yang serius melibatkan kerugian wang ringgit dan mungkin akan menjurus kepada ancaman keselamatan lebih serius – nyawa manusia.

Tidak keterlaluan jika dikatakan bahawa kekayaan sesebuah organisasi itu bergantung kepada kesihatan pekerjaannya. Pekerja merupakan harta yang sangat berharga kepada setiap organisasi. Pekerja yang sihat akan menyumbang kepada produktiviti dan kekayaan majikan tersebut. Oleh itu, majikan perlu sentiasa menjaga dan memastikan keadaan kesihatan pekerja mereka berada dalam keadaan terbaik. Sehubungan dengan itu, Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) telah membangunkan satu garis panduan untuk pentaksiran dan pengurusan risiko psikososial tempat kerja sejajar dengan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Pindaan 2022) Akta A1648.

Faktor tempat kerja yang boleh menyebabkan tekanan disebut sebagai hazard psikososial. ILO mendefinisikan faktor psikososial (hazard) pada tahun 1984, dari segi “interaksi antara persekitaran kerja, kandungan pekerjaan, keadaan organisasi dan kemampuan pekerja, keperluan, budaya, pertimbangan pekerjaan tambahan peribadi yang

mungkin, melalui persepsi dan pengalaman, mempengaruhi kesihatan, prestasi kerja dan kepuasan kerja”.

Definisi ini menekankan interaksi dinamik antara persekitaran kerja dan faktor manusia. Interaksi negatif antara keadaan pekerjaan dan faktor manusia boleh menyebabkan gangguan emosi, masalah tingkah laku, perubahan biokimia dan neuro-hormon, yang menimbulkan risiko tambahan penyakit mental atau fizikal. Sebaliknya, apabila keadaan kerja dan faktor manusia seimbang, kerja menimbulkan perasaan penguasaan dan keyakinan diri; meningkatkan motivasi, keupayaan kerja dan kepuasan; dan meningkatkan kesihatan. Istilah ini telah berkembang selama bertahun-tahun, daripada tekanan kepada beberapa istilah yang lain, antaranya adalah seperti faktor tekanan psikososial, bahaya psikososial atau risiko psikososial. Istilah “bahaya psikososial” dan “risiko psikososial” kadang-kadang juga digunakan secara bersilang ganti dalam literatur ilmiah.

Hari ini terdapat konsensus yang wajar dalam komuniti saintifik mengenai sifat hazard psikososial; namun harus diperhatikan bahawa bentuk pekerjaan baru dan persekitaran kerja yang berubah menimbulkan hazard baharu; maka definisi hazard psikososial masih boleh berkembang (Cox, Griffiths, Rial-González, 2000). Cox mengenal pasti sepuluh jenis ciri-ciri kerja stres (hazard psikososial), yang terbahagi kepada dua kumpulan: “kandungan kerja” dan “konteks kerja”. Cox (1993); Cox, Griffiths, Rial-Gonzalez (2000).

Secara asasnya, pekerja berada dalam keadaan stres ataupun berasa tertekan apabila tidak dapat mengatasi tekanan di tempat kerja. Dalam jangka masa yang panjang, keadaan ini juga dikaitkan dengan impak kepada kebimbangan (anxiety) dan kemurungan (depression). Menurut ILO, perkara ini dibahagi kepada dua (2) penyebab utama:

- Kandungan Kerja
- Konteks Kerja

Antara tanda-tanda atau pembayang (hint) yang menyumbang kepada penyebab isu psikososial pekerjaan seperti di bawah:

- Data ketidakhadiran akibat sakit (*absenteeism*)
- Data ketidakhadiran akibat sakit (*Sickness absence data*)
- Kadar pusing ganti kakitangan (*Staff turnover rates*)
- Temu bual keluar/temu duga keluar (*Exit interviews*)
- Bilangan rujukan kepada kesihatan pekerjaan (*Number of referrals to occupational health*)
- Maklumat daripada perbincangan kakitangan sedia ada (*Information from existing staff forums*)



Menurut laporan yang dikeluarkan oleh WHO, risiko psikososial boleh dikaitkan dengan kecederaan sama ada secara langsung atau tidak langsung. Majikan harus peka apabila pekerja tidak mempunyai pengaruh yang mencukupi ke atas keadaan berbahaya di tempat kerja, mereka kekurangan kawalan dalam mengurangkan ancaman kepada kehidupan dan anggota badan. Oleh itu, kekurangan kawalan boleh menyumbang secara langsung kepada kecederaan. Menurut WHO lagi, pekerja yang mengalami bahaya psikososial boleh mengalami gejala seperti berikut:

- Masalah tidur
- Minum secara berlebihan
- Berasa tertekan
- Berasa cemas, gelisah dan gementar
- Berasa marah dan melulu (selalunya disebabkan oleh rasa ketidakadilan)

Apabila gejala-gejala ini berlaku, kesan yang lebih serius mungkin akan timbul seperti:

- Perasaan terganggu seketika membuat kesilapan berbahaya dalam pertimbangan
- Anggota badan cenderung untuk meregang dan terseluh
- Gagal dalam aktiviti yang memerlukan koordinasi mata-tangan-kaki

Atas kesedaran ini, tindakan kawalan perlu diambil oleh majikan untuk mengelakkan daripada berlakunya perkara yang tidak diinginkan. Prinsip ini juga diguna pakai dalam meningkatkan hubungan baik antara majikan dan pekerja.

Tidak dinafikan UiTM sebagai salah sebuah majikan terbesar di dalam sektor pengajian tinggi pasti menghadapi pelbagai cabaran dan isu berkaitan dengan warganya termasuk kumpulan pensyarah. Namun begitu, sebagai satu langkah pencegahan, dikongsikan lima teras seperti mana yang digariskan oleh HSE United Kingdom. Lima teras ini merujuk kepada peranan majikan dengan menggunakan pendekatan piawaian pengurusan risiko psikososial di tempat kerja.

Dengan adanya maklumat serta tindakan tepat majikan, banyak kebaikan yang akan diperolehi bersama. Bersama-sama kita menanam iltizam menjadikan tempat kita mencari rezeki ini sebagai tempat yang barakah dan aktiviti pekerjaan kita sebuah ibadah yang indah.



Teras peranan majikan terhadap pengurusan psikososial di tempat kerja
(Adaptasi daripada 'The Management Standard Approach' (Rujukan: HSE, UK))

Untuk sebarang urusan berkaitan akses terhadap MITASA, ahli-ahli boleh mengikuti kami di platform media sosial MITASA dengan mengimbas kod QR yang disediakan seperti Tiktok, Facebook, Instagram dan Twitter. Bersama ini juga disertakan kod QR untuk pendaftaran sebagai ahli dan borang aduan untuk ahli yang memerlukan.

Media Sosial MITASA



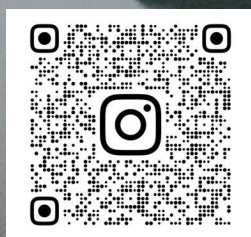
Tiktok



Facebook



Twitter



Instagram



Laman Web

Keahlian & Aduan



Kemaskini Keahlian



Borang Ahli



Borang Aduan



Siti Fatimah Awang
Setiausaha Media dan
Korporat MITASA
010-9280262



**Nadra Sharfina
Ab Rahman**
Setiausaha Pejabat MITASA
018-2365130