

Pandemik cetus celaru mental

UIAM BERHUJAH



Shuhra Abdul Hamman
Liliana Borhan

ANTARA penanda aras kehidupan berkuadi adalah kesihatan mental yang positif, iktisad kesejahteraan mental. Dunia masa kini bukan sahaja mencabar tetapi terdedah dengan pelbagai aspek yang disebut VUCA iaitu ketidakpastian (volatility), ketidakepastian (uncertainty), kerumitan (complexity) dan keserasian (ambiguity). Kendian ini lebih terasah sejak bermulanya pandemik Covid-19 yang masih lagi dihadapi ketika ini.

Kesejahteraan mental bukan hanya dialami oleh seseorang individu tetapi berkait rapat dengan individu lain dalam kelompok dan persekitarannya. Walaupun pengalaman individu, ia bukanlah sesuatu yang boleh diabaikan oleh seseorang organisasi yang bertanggungjawab. Seseorang yang mempunyai tahap kesejahteraan mental yang baik lebih berdaya menjadi seorang pekerja produktif dalam sebuah organisasi serta menyumbang ke arah menubuhkan persekitaran kerja lebih dinamik dan sihat. Ini bukan sahaja penting untuk diri pekerja tetapi kepada individu lain juga.

Dalam suasana pandemik ini, sebuah organisasi perlu lebih peka terhadap isu kesihatan mental kakitangannya dan ia perlu dilihat dari perspektif individu serta organisasi kerana kedua-duanya saling berkaitan. Pada peringkat individu, terdapat isu kesihatan mental yang lahirlah disebabkan tuntutan kerja, permasalahan hubungan dengan perekrut, rakan sekerja, tanggapan rakan, pelanggan atau tuntutan rumah tangga kerana tinggal bersama-sama dengan ahli keluarga yang bermasalah atau memerlukan penjagaan khusus. Mereka ini sering memerlukan tahap keupayaan kerja yang rendah, perasaan



DALAM suasana pandemik ini, sebuah organisasi perlu lebih peka terhadap isu kesihatan mental kakitangannya. - UTUSAN/ZULFACHRI ZULKIFLI

tertekan dan memampakan kemerosotan dalam kualiti kerja.

Pada peringkat institusi terdapat pelbagai tuntutan, tuntutan kerja dan hasapan dari pelbagai pihak. Mereka juga berhadapan pelbagai faktor luaran organisasi seperti ketidakstabilan ekonomi, politik, globalisasi, perubahan cara hidup, budaya setempat termasuklah pandemik. Keadaan ini juga berkait rapat dengan kesejahteraan mental pekerja.

Kedua-dua faktor di atas memberi kesan terhadap penerusan dan produktiviti organisasi. Perubahan proses dan cara kerja memberi kesan kepada pengalaman psikologi seseorang pekerja seperti pudarnya rasa kepuasan kerja atau kurangnya rasa keseimbangan dalam diri pekerja. Ini terjadi kerana wujudnya ketidakcocokan antara tuntutan kerja dan kompetensi yang dimiliki pekerja. Contohnya, skem

yang selama ini dijalankan secara bersemita perlu dilakukan secara dalam talian pada masa pandemik. Ini menyebabkan pekerja yang selama ini mampu memenuhi tuntutan kerjanya dengan baik tidak lagi berasa produktif kerana mereka merasakan tidak kompetensiti yang diperlukan untuk melaksakan kerja dengan cara kerja baharu. Ini boleh menyebabkan pekerja berasa tidak dapat berfungsi dengan sempurna, maka wujudlah perasaan bersedih, tidak cukup atau tertekan.

RAHMATAN LIL-ALAMIN

Walaupun analisis kerja yang baik dan hasil kerja berkuadi merupakan fokus penting dalam sebuah organisasi, perhatian sewajarnya perlu diberikan oleh majikan untuk mengurus persekitaran kerja dalam suasana pandemik. Ini penting untuk memastikan pekerja mempunyai tahap kesediaan

yang baik untuk menanggapi cabaran dan tuntutan kerja serta hambatan lain dalam kehidupan peribadi mereka. Dalam hal ini, organisasi perlu mengambil inisiatif untuk membantu pekerja mencapai tahap kesejahteraan mental yang baik.

Adalah penting bagi majikan di setiap organisasi untuk mengambil cabaran tetapi mengelir ahli keluarganya mereka terutama bagi sebuah organisasi besar seperti Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM) yang mengamalkan prinsip *rahmatan lil-alaminn* yang menganjurkan usaha untuk membawa kesejahteraan sejagat. Sebuah organisasi, sama ada yang besar seperti universiti atau syarikat persendirian berskala kecil, perlu mengenal pasti ruang lingkup keperluan pekerja mereka.

Dengan melihat setiap pekerja sebagai insan dan bukan sekadar panyandang

Perhatian sewajarnya perlu diberikan oleh majikan untuk mengurus persekitaran kerja dalam suasana pandemik.

kepada jawatan yang dimiliki, kesejahteraan mental pekerja tidak hanya dibayar sekadar retorik atau politik tetapi merajoi di satu tataras aras keberkesanan sebuah organisasi. Oleh yang demikian, satu perkara penting yang perlu dititikberatkan ialah peranan organisasi sebagai penyumbang utama ke arah melahirkan insan sejahtera dalam masyarakat.

Pergerakan holistik harus digerakkan untuk memupuk keadaan sejahtera di tempat kerja. Untuk tujuan ini, sebuah organisasi perlu memili tahap kesesuaian di antara kompetensi pekerja dan tugas yang dibicarakan. Kompetensi seseorang pekerja terbentuk daripada pengetahuan, kemahiran, kebolehan dan ciri keperibadian tertentu. Sekiranya tiada keserasian antara individu dipilih dengan deskripsi kerja diberikan, maka akan wujudlah kesan negatif dalam diri pekerja yang mungkin membawa kepada ketidaksejahteraan mentalnya di kemudian hari.

Maka adalah sangat penting untuk melihat isu kesihatan mental bukan hanya pada pekerja yang timbul tetapi juga pada inisiatif untuk menubuhkan terjadinya fenomena kemerosotan kesejahteraan mental dalam kalangan pekerja. Selain itu, peningkatan dan pematapan kompetensi juga perlu diberi perhatian agar pekerja sentiasa bersedia dengan kompetensi baharu seiring dengan perubahan yang berlaku dalam dunia pekerjaan.

Prof. Dr. Shuhra Abdul Hamman ialah Dekan Kolejiah Ilmu, Wahyu & Sains Kemajuan dan Prof. Madya Dr. Liliana Borhan ialah penyarah bimbingan psikologi di Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM).