

UIAM
BERHUJAHOleh
Muhammad
Azrul Hazerin
Abdul Razak

Bahaya toksik di tempat kerja



UNTUK menangani cabaran budaya toksik di tempat kerja, perlu ada usaha bersepadu dari pihak pengurusan, pekerja, dan pihak berkuasa.

BUDAYA toksik di tempat kerja bukanlah isu baharu, tetapi kesannya semakin ketara dalam dunia kerja moden. Budaya ini bukan sahaja merosakkan kesejahteraan mental pekerja, malah turut mengancam produktiviti organisasi. Namun, ironinya, budaya toksik sering kali diabaikan atau tidak diendahkan oleh pihak pengurusan yang mungkin menganggap ia sebagai isu kecil atau masalah individu.

Budaya toksik boleh dikenali melalui beberapa ciri utama seperti komunikasi yang tidak berkesan, kepimpinan yang autoritarian, tekanan kerja yang melampau, dan kurangnya penghargaan terhadap pekerja. Dalam suasana ini, pekerja mungkin merasa tertekan, tidak dihargai, dan lebih cenderung mengalami keletihan mental.

Penyebaran gosip, politik pejabat, dan diskriminasi turut menyumbang kepada suasana kerja yang tidak sihat. Budaya kerja di Malaysia sering kali memandang rendah kepentingan pengiktirafan terhadap sesuatu usaha pekerja. Ramai pekerja merasa bahawa mereka tidak dihargai walaupun telah menyumbang secara signifikan kepada kejayaan organisasi. Kekurangan pengiktirafan ini boleh menyebabkan rasa rendah diri, penurunan motivasi, dan akhirnya menyebabkan pekerja menjadi pasif dan hanya melakukan kerja untuk memenuhi tuntutan waktu tanpa semangat.

Tekanan untuk mencapai petunjuk prestasi utama (KPI) yang tinggi juga boleh memburukkan lagi keadaan. Istilah *Dateline* boleh bertukar menjadi *Deadline*. Tidak keterlaluan untuk dinyatakan bahawa, di dalam organisasi, terdapat budaya di mana pekerja merasa tidak bebas untuk bersuara atau menyuarakan kebimbangan mereka. Ketakutan akan pembalasan atau kehilangan kerja membuatkan ramai pekerja memilih untuk berdiam diri, walaupun mereka menghadapi isu-isu penting di tempat kerja. Budaya persaingan yang tidak sihat boleh berlaku dalam kalangan pekerja, di mana mereka terpaksa bersaing untuk mendapatkan perhatian atau promosi.

Sikap "pilih bulu" oleh

pihak pengurusan juga masih bertakhta! Ini boleh menyebabkan situasi di mana pekerja saling menjatuhkan antara satu sama lain, yang seterusnya mencipta persekitaran kerja yang penuh dengan konflik dan ketidakpercayaan. Budaya *Yes Boss* juga berlaku di mana pekerja merasa terpaksa untuk sentiasa setuju dengan pihak atasan tanpa ruang untuk menyuarakan pendapat atau kebimbangan masih wujud di banyak organisasi di Malaysia.

Ini boleh menyebabkan kurangnya inovasi, kualiti kerja yang rendah, dan meningkatnya rasa tidak puas hati dalam kalangan pekerja. Isu diskriminasi, sama ada berdasarkan bangsa, jantina, atau umur, masih menjadi cabaran di beberapa tempat kerja di Malaysia. Walaupun negara ini terdiri daripada masyarakat yang pelbagai, terdapat kes di mana pekerja diperlakukan secara tidak adil kerana latar belakang mereka. Diskriminasi jantina juga kadang-kadang dilihat, dengan wanita sering kali menghadapi kesukaran untuk memajukan kerjaya mereka dalam industri tertentu.

Isu gangguan seksual juga menjadi salah satu aspek toksik di tempat kerja di Malaysia. Meskipun terdapat undang-undang dan polisi syarikat yang bertujuan untuk melindungi pekerja, kes gangguan seksual masih berlaku, dan kadangkala isu

ini tidak ditangani dengan baik oleh pihak pengurusan. Banyak kes tidak dilaporkan kerana pekerja merasa bahawa aduan mereka tidak akan diambil serius atau kerana takut akan pembalasan.

Majikan perlu mengembangkan dan melaksanakan program kesejahteraan mental yang menyeluruh, termasuk perkhidmatan kaunseling, latihan pengurusan stres, dan inisiatif keseimbangan kerja-kehidupan (*work life balance*). Tetapi isu ini tidak selalu menjadi keutamaan majikan kerana ia melibatkan kos tambahan kepada majikan. Kekangan kewangan pengoperasian menyebabkan kos-kos latihan tidak diberi keutamaan.

KESAN TERHADAP PEKERJA DAN ORGANISASI

Pekerja yang terperangkap dalam budaya toksik akan menghadapi risiko kesihatan mental yang serius seperti kemurungan, kebimbangan, dan keletihan. Selain itu, mereka juga mungkin mengalami penurunan motivasi dan semangat kerja, yang akhirnya mengurangkan produktiviti. Bagi organisasi, budaya toksik boleh membawa kepada peningkatan kadar berhenti kerja, kesukaran dalam menarik bakat baharu, dan kerosakan reputasi yang sukar dipulihkan.

Keadaan ini boleh berlaku kepada semua pekerja dari pelbagai latar belakang kerjaya dan tidak mengira jantina dan umur. Kajian oleh Jabatan Tenaga Kerja menunjukkan bahawa hampir 1 daripada 3 pekerja di Malaysia mengalami tekanan mental di tempat kerja dan sebahagian daripada mereka cenderung mengalami kemurungan manakala laporan oleh Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO) menunjukkan bahawa kemurungan adalah salah satu penyebab utama kehilangan produktiviti dan ketidakhadiran di tempat kerja di Malaysia.

Dengan mengambil langkah proaktif untuk menghapuskan budaya toksik, kita bukan sahaja dapat meningkatkan produktiviti, tetapi juga memastikan tempat kerja menjadi persekitaran yang positif dan menyokong untuk semua. Untuk menangani cabaran budaya toksik di tempat kerja, perlu ada usaha bersepadu dari pihak pengurusan, pekerja, dan pihak berkuasa.

Ini termasuk memperkuat kepimpinan yang berkesan, meningkatkan kesedaran tentang kesihatan mental, mempromosikan keseimbangan kerja-kehidupan, dan memastikan penguatkuasaan undang-undang dan polisi dengan tegas. Latihan kepimpinan, program kesejahteraan pekerja, dan inisiatif untuk

mempromosikan inklusiviti dan keadilan di tempat kerja adalah langkah-langkah penting yang perlu diambil untuk mengatasi budaya toksik dan mewujudkan persekitaran kerja yang lebih positif dan produktif. Banyak organisasi moden kini cenderung memilih gaya kepimpinan yang lebih inklusif dan kolaboratif, yang melibatkan input dari semua anggota.

Majikan perlu mengakui nilai keseimbangan kerja-hidup dalam meningkatkan kepuasan dan produktiviti pekerja. Pekerja pula boleh memperjuangkan hak mereka dan mencari persekitaran yang menyokong kesejahteraan mereka. Berdasarkan Seksyen 60A Akta Kerja 1955 [Pindaan 2022], berkuatkuasa 1 Januari 2023, jumlah jam kerja biasa di Malaysia adalah dihadkan kepada 8 jam sehari dan 45 jam seminggu. Ini bermaksud jika pekerja bekerja lebih daripada tempoh jam tersebut, ia dianggap sebagai pekerjaan lebih masa dan perlu dibayar bayaran lebih masa mengikut perkiraan yang ditetapkan. Ini juga merupakan satu mekanisme untuk mewujudkan satu persekitaran kerja yang kondusif dan seimbang.

Tribunal Anti Gangguan Seksual (TAGS) di Malaysia adalah satu inisiatif yang dilaksanakan untuk menangani isu gangguan seksual di tempat kerja dan dalam masyarakat. TAGS bertujuan untuk menyediakan satu platform yang lebih mudah diakses bagi mangsa gangguan seksual untuk mendapatkan keadilan tanpa perlu melalui proses mahkamah yang rumit dan memakan masa.

Pelaksanaan TAGS di Malaysia adalah sebahagian daripada usaha kerajaan untuk memperkukuh undang-undang dan mekanisme perlindungan terhadap gangguan seksual. Tribunal ini menjadi satu langkah penting dalam menangani kekurangan dalam sistem yang sedia ada, di mana mangsa sering kali merasa sukar untuk mendapatkan keadilan melalui mahkamah biasa. Semoga pengurusan dan kakitangan dapat merealisasikan impian organisasi tanpa mengorbankan sebarang hak dan toleransi yang dibenarkan.

PENULIS ialah Pegawai Undang-undang, Sultan Ahmad Shah Medical Centre@IIUM(SASMEC), Kuantan, Pahang.