

Tambah baik insentif wujudkan keseimbangan kerja, kehidupan

● Hakikatnya, kerajaan sangat komited memastikan rakyat mempunyai tempat kerja sihat, selamat dan lebih manusiawi

● Satu daripada cabaran utama adalah budaya kerja terlalu fokus kepada hasil dan prestasi tanpa mengambil kira kesejahteraan pekerja



Pensyarah dan Penyelidik Kanan Pengurusan Teknologi Pengeluaran, Ketua Program Pengurusan Industri, Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Oleh Prof Madya Dr Md Fauzi Ahmad
bhrencana@bh.com.my

Agak mengejutkan apabila kajian terkini Remote, sebuah syarikat perkhidmatan sumber manusia global meletakkan Malaysia berada pada kedudukan kedua terburuk di dunia berkaitan keseimbangan kerja dan kehidupan daripada 60 negara.

Berpandukan kajian itu, Malaysia dianggap negara Asia terburuk dalam indeks berkenaan yang mana ia menunjukkan ramai pekerja di Malaysia bekerja lebih beban daripada sepatutnya dan mempunyai sedikit masa berehat serta memulihkan tenaga selepas seharian bekerja.

Data dikumpul pada Mac 2023 mendedahkan Malaysia mencatatkan purata kerja mingguan 40.8 jam berserta gaji minimum AS\$1.07 (RM5.04) sejam, berkongsi kedudukan negara paling banyak bekerja bersama Mexico dan Nigeria. Berdasarkan kedudukan ini, terdapat keperluan mendesak untuk Malaysia meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Menurut kajian Pertubuhan Kesihatan Dunia (WHO) pula, lebih 50 peratus pekerja di Malaysia mengalami tekanan kerja dan hampir 25 peratus mengalami tekanan tinggi. Ini menandakan ramai pekerja di Malaysia berdepan dengan tekanan dalam menjalankan tugas harian mereka.

Tekanan berlebihan boleh menyebabkan keletihan mental dan fizikal, sekali gus menjejaskan prestasi. Kajian Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) mendapati keseimbangan antara kerja dan kehidupan mampu meningkatkan produktiviti dan kualiti kerja.

Dalam hal ini, kerajaan memainkan peranan penting dalam membentuk dasar dan undang-undang menyokong keseimbangan ini. Sebagai contoh, Akta Kerja 1955 menetapkan hak pekerja seperti cuti tahunan, cuti sakit dan waktu rehat.

Hakikatnya, kerajaan sangat komited memastikan rakyat mempunyai tempat kerja sihat, selamat dan lebih manusiawi. Kerajaan melakukan pelbagai penambahbaikan termasuk meratifikasi Konvensyen C155 Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO).

Kerajaan turut menguatkuasakan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 yang kini terpakai kepada semua sektor ekonomi untuk memastikan persekitaran tempat kerja lebih baik.

Penguatkuasaan Akta Pekerjaan (Pindaan) 2022 yang merangkumi peruntukan berkaitan anti-diskriminasi dan waktu kerja fleksibel bertujuan melaksanakan persekitaran kerja kondusif di pelbagai industri.

Ini usaha kerajaan untuk memastikan tempat kerja bukan sahaja selamat dan sihat secara fizikal, tetapi juga mengimbangi kesihatan mental.

Namun pada masa sama, kerajaan masih perlu memperkenalkan lebih banyak inisiatif seperti kempen kesedaran dan program latihan untuk majikan serta pekerja.

Program seperti ini dapat membantu meningkatkan pemahaman pekerja dan majikan bagaimana mengurus tekanan kerja serta kesihatan mental, menggalakkan budaya kerja lebih fleksibel

dan inklusif.

Selain itu, kerajaan perlu menyediakan insentif kepada syarikat melaksanakan amalan mesra keluarga dan keseimbangan kerja. Sebagai contoh, insentif cukai kepada syarikat menyediakan kemudahan penjagaan kanak-kanak di tempat kerja.

Tanggungjawab majikan

Sementara itu, majikan sebenarnya mempunyai tanggungjawab lebih besar dalam memastikan keseimbangan ini tercapai di tempat kerja. Majikan perlu menyokong dasar menggalakkan waktu kerja fleksibel, antidiskriminasi dan memastikan persekitaran kerja selamat lagi sihat.

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 dan Akta Pekerjaan (Pindaan) 2022 perlu dipatuhi. Majikan juga perlu menyediakan tempat kerja kondusif seperti ruang kerja selesa, persekitaran selamat dan pelbagai kemudahan seperti klinik dan kawasan rekreasi.

Tempat kerja kondusif dapat mengurangkan tekanan dan meningkatkan kepuasan di tempat kerja, seterusnya menyumbang kepada prestasi kerja yang lebih baik.

Majikan juga perlu mengamalkan dasar dan budaya kerja sihat untuk menyokong kesejahteraan pekerja termasuk menawarkan waktu kerja fleksibel, pilihan kerja jarak jauh dan menyediakan kemudahan untuk kebajikan pekerja seperti ruang istirahat serta pusat jagaan kanak-kanak.

Antara aspek penting ke arah kesejahteraan pekerja adalah komunikasi dua hala antara majikan dan pekerja efektif. Majikan perlu mendengar keperluan dan kebimbangan pekerja, serta memberikan sokongan diperlukan.

Contohnya, majikan boleh menyediakan sesi kaunseling atau program kesihatan mental untuk membantu pekerja mengalami masalah tekanan dan keletihan.

Selain itu, pengiktirafan dan ganjaran kepada pekerja menunjukkan prestasi cemerlang juga boleh menjadi motivasi untuk mereka. Kajian menunjukkan 55 peratus pekerja berasa lebih bersemangat dan produktif apabila mereka menerima pengiktirafan sewajarnya daripada majikan.

Pada masa sama, faktor pekerja juga begitu penting bagi mencapai kesejahteraan dalam kerjaya. Pekerja perlu bijak mengurus masa, keutamaan tugas, fizikal dan mental. Mereka perlu memahami had batasan dan mengambil tindakan untuk mengelakkan keletihan atau tekanan berlebihan.

Selain itu, mereka perlu memanfaatkan kemuda-

han diberikan majikan seperti waktu kerja fleksibel dan kerja jarak jauh untuk mengatur kehidupan dengan lebih baik.

Amat penting bagi pekerja berkomunikasi dengan majikan mengenai keperluan dan kebimbangan mereka. Dengan berbuat demikian, pekerja boleh mendapatkan sokongan diperlukan dan membantu majikan memahami cabaran mereka hadapi dalam mencapai keseimbangan hidup.

Bagi organisasi, mempunyai pekerja yang ada keseimbangan ini mampu mengurangkan kadar ketidakhadiran pekerja, meningkatkan produktiviti dan mengurangkan kos berkaitan kesihatan pekerja.

Bagaimanapun, mencapai keseimbangan ini bukan sesuatu yang mudah. Terdapat beberapa cabaran perlu diatasi kerajaan, majikan dan pekerja. Satu daripada cabaran utama adalah budaya kerja terlalu fokus kepada hasil dan prestasi tanpa mengambil kira kesejahteraan pekerja.

Dalam banyak organisasi, tekanan untuk mencapai sasaran dan matlamat kerja boleh mengakibatkan beban kerja yang berlebihan dan waktu kerja lebih masa. Selain itu, perkembangan teknologi dan komunikasi pesat juga menyumbang kepada cabaran dalam mencapai keseimbangan ini.

Dengan adanya e-mel, mesej segera dan platform kerja dalam talian, sempadan antara kerja dan kehidupan peribadi semakin sukar. Pekerja berasa perlu untuk sentiasa berhubung dan bertindak balas terhadap tugas diberikan, walaupun di luar waktu kerja rasmi.

Bagi mengatasi cabaran ini, pendekatan bersepadu dan holistik diperlukan. Kerajaan perlu terus menambah baik undang-undang dan dasar menyokong keseimbangan hidup dan kerja, serta memperkenalkan program kesedaran dan pendidikan berkaitan.

Majikan pula perlu mengamalkan budaya kerja lebih fleksibel dan mesra pekerja, menyediakan sokongan diperlukan untuk kesejahteraan pekerja.

Pekerja pula perlu mengambil tanggungjawab untuk menguruskan kehidupan mereka dengan bijak, mencari keseimbangan antara kerja dan kehidupan peribadi, serta berkomunikasi dengan majikan mengenai keperluan dan kebimbangan mereka.

Hasil kerjasama dan komitmen daripada semua pihak, keseimbangan hidup dan kerja lebih baik dapat dicapai, membawa manfaat besar kepada individu, organisasi dan masyarakat secara keseluruhan, mewujudkan persekitaran kerja lebih sihat, produktif dan harmonis.

