

Strategi berinovatif tangani tekanan warga KKM



Oleh Prof Madya Dr Nor Wahiza
Abdul Wahat
bhrencana@bh.com.my

Ketua Jabatan
Pemajuan
Profesional dan
Pendidikan
Lanjutan, Fakulti
Pengajian
Pendidikan,
Universiti Putra
Malaysia

Baru-baru ini Menteri Kesihatan, Dr Zaliha Mustafa melaporkan di antara 2017 dan 2022, seramai 3,386 daripada 29,548 pegawai perubatan lantikan kontrak meletak jawatan.

Menurut beliau, pada 2022 seramai 1,354 doktor kontrak atau 4.58 peratus daripada keseluruhan 29,548 pegawai perubatan membuat keputusan meletak jawatan. Angka ini mewakili angka purata 1.91 peratus setahun.

Antara punca peletakan jawatan adalah tekanan mental dan penghijrahan ke luar negara. Sebanyak 3.35 peratus daripada 76,381 petugas kesihatan daripada pelbagai skim perkhidmatan pula dikesan mengalami gejala tekanan, keresahan serta kemurungan pada tahun lalu. Rekod ini dikenal pasti selepas pelaksanaan ujian saringan kesihatan mental di bawah Program Komuniti Sihat Pembina Negara (KOSPEN) WOW.

Antara punca kepada kemurungan itu adalah waktu bekerja yang panjang, faktor psikologi seperti kegagalan mengimbangkan kehidupan dan pekerjaan serta persekitaran kerja.

Fenomena tekanan dan kesihatan mental melanda pegawai perubatan adalah sesuatu yang begitu paradoks. Konsep kesihatan merangkumi bukan sahaja kesihatan fizikal, tetapi juga kesihatan mental serta kesejahteraan individu serta komuniti.

Walaupun Kementerian Kesihatan (KKM) menuhkan pasukan petugas khas bagi menambah baik budaya kerja perkhidmatan kesihatan pada Mei 2022, peratusan statistik di atas membuktikan beberapa strategi lebih berinovatif sangat diperlukan untuk pengekalan petugas kesihatan daripada pelbagai kategori, sama ada tetap atau kontrak. Ini kerana mereka aset penting dalam sektor kesihatan secara khusus dan Malaysia MADANI.

Bagi menangani permasalahan peletakan jawatan dan kesihatan mental ini, gabungan perspektif psikologi organisasi dan pembangunan sumber manusia, pengurusan prestasi secara kolaboratif memainkan peranan sangat penting.

Pengurusan prestasi tanggungjawab bersama

Pengurusan prestasi adalah tanggungjawab bersama antara pihak pengurusan organisasi dan ahli organisasi. Kecemerlangan dalam pelaksanaan pekerjaan bukan terletak di bahu pekerja semata-mata. Begitu juga dalam memastikan kesejahteraan, rasa bahagia dan kepuasan hati di tempat kerja.

Amanah untuk memenuhi keperluan pekerja atau ahli organisasi ini tanggungjawab bersama di antara pengurusan organisasi dan ahli mereka. Pembangunan potensi sumber manusia termasuk sektor kesihatan memerlukan usaha bersama daripada pelbagai pemegang taruh.

Keduanya, sektor kesihatan menerima peruntukan kedua terbesar dalam Belanjawan 2023, iaitu RM36.3 bilion berbanding RM32.4 bilion pada tahun lalu. Komponen utama daripada peruntukan ini merangkumi peruntukan RM3 bilion bagi lan-

tikan baharu secara tetap dan kontrak.

Selain itu, inisiatif penambahan jumlah pembimbing, penasihat atau perunding kerjaya boleh diadakan bagi mengoptimalkan peruntukan itu untuk meringankan isu kesihatan mental dan kekusutan mengenai pembangunan kerjaya pegawai perubatan serta kakitangan kesihatan.

Kita sedia maklum dengan kekurangan jumlah kaunselor profesional di negara ini, sedangkan perkhidmatan kaunseling dan bimbingan kerjaya berfungsi secara signifikan dalam menangani sebarang isu kerjaya serta kesihatan mental.

Justeru, kementerian perlu berlapang dada dan terbuka untuk menyediakan lebih ramai pembimbing, penasihat atau perunding kerjaya terlatih sebagai sistem sokongan kepada kaunselor profesional.

Ketiga, kajian penanda aras terhadap amalan inovatif dalam inisiatif menangani tekanan dalam kalangan pegawai perubatan di hospital internet di China mendapati transformasi digital secara positifnya perlu diteruskan, namun secara berhati-hati demi kesejahteraan warga kerja mereka untuk jangka masa panjang.

Dalam menyokong kemampuan dan daya usaha warga kerja mereka untuk menyelesaikan masalah dalaman mahupun luaran secara kognitif atau tingkah laku, kemudahan, persekitaran kerja dan prosedur kerja pentadbiran berlandaskan teknologi kecerdasan buatan (AI) amat digalakkan.

Justeru, strategi berinovatif yang sama boleh diteladani dan diperhalusi untuk diadaptasi bersesuaian dengan konteks Malaysia MADANI.