

Kelesuan pekerja; Bagaimana mengekalkan kekuatan pasukan anda



Sekiranya anda menyedari ahli pasukan anda kekurangan tenaga, bersikap lebih negatif daripada biasa atau tidak begitu produktif, anda mungkin sedang menyaksikan tanda-tanda kelesuan. Ianya didapati dalam ICD-11, buku Klasifikasi Penyakit Antarabangsa yang dikarang oleh Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO). Dan ia berpunca dari "tekanan di tempat kerja yang kronik yang belum berjaya diatasi."¹

Kelesuan bukanlah perkara baru, tetapi pandemik ini telah menjadikannya lebih biasa. Kajian global terhadap pekerja yang dilakukan pada musim gugur 2020 menunjukkan betapa tertekannya perasaan kebanyakan orang.²

85%

mengatakan kesejahteraan mereka telah merosot.

- **56%** mengatakan tuntutan pekerjaan mereka telah meningkat.
- **62%** orang yang berjuang untuk menguruskan beban kerja mengalami kelesuan yang "sering" atau "sangat kerap" dalam tiga bulan sebelum ini.
- **55%** mengatakan bahawa mereka tidak dapat mengimbangkan kehidupan di rumah dan pekerjaan mereka, terutama dengan mempunyai anak-anak yang melakukan pembelajaran dalam talian.

Kelesuan bukan hanya sesuatu yang perlu difikirkan kerana anda menjaga kesejahteraan pekerja anda. Ianya juga penting untuk menjaga perniagaan anda. Ianya boleh menyebabkan penurunan produktiviti, perletakan jawatan yang tinggi, penglibatan pekerja yang rendah dan kesan kesihatan yang negatif.³

Memahami dan memberi sokongan: Mengurangkan kelesuan di tempat kerja

Pakar menunjukkan enam penyebab utama berlakunya kelesuan: beban kerja yang tidak dapat ditanggung, kekurangan kawalan yang dirasakan, penghargaan yang tidak mencukupi untuk usaha, kekurangan komuniti yang menyokong, kurangnya keadilan, dan nilai dan kemahiran yang tidak sepadan.⁴ Anda mungkin tidak dapat mengatasi semuanya semasa pandemik ini, tetapi ada cara yang dapat anda bantu untuk pekerja merasa disokong dan mengurangkan gejala yang mereka rasakan.

Menanggung sedikit beban. Menulis untuk *Kajian Perniagaan Harvard*, Jennifer Moss mencatat, “Walaupun [penyebab utama] adalah semua masalah organisasi, kami masih menetapkan rawatan diri sebagai penawar untuk kelesuan. Kami telah meletakkan beban untuk menyelesaikan masalah dengan tepat di bahu pekerja itu sendiri.”² Oleh itu, walaupun ada baiknya menggalakkan pemakanan yang sihat, bersenam dan cara lain untuk memerangi gejala kelesuan, jangan biarkan pekerja untuk memperbaikinya sendiri.

Tanya khabar mereka. Hampir 40% pekerja mengatakan syarikat mereka belum bertanya kepada mereka bagaimana keadaan mereka sejak pandemik ini bermula, dan 40% mahu pengurus mereka mengemukakan topik tersebut.⁵ Luangkan masa untuk bertanya, dan jadilah pendengar yang aktif. Tetapi jangan menjadikannya perkara satu kali sahaja. Jadikan kesihatan mental sebagai topik yang berterusan, jadi pekerja tahu tidak apa untuk bercakap ketika mereka menghadapi masa yang mencabar. Maklumkan mereka mengenai sumber yang tersedia, seperti program bantuan pekerja.

Fikir semula mengenai mesyuarat. Walaupun banyak perjumpaan mungkin bersifat maya dan bukan secara langsung hari ini, keletihan mesyuarat bukanlah perkara baru. Sebelum anda menghantar jemputan seterusnya, tanyalah pada diri anda sekiranya mesyuarat itu diperlukan. Jika ya, tanyakan apakah itu lebih pendek daripada yang dirancang sebelumnya.² Juga, dapatkan maklumat mengenai apa yang dikehendaki oleh pasukan anda dari segi waktu tidak rasmi atau sosial. Sepertiga pekerja mengatakan pasukan mereka tidak menjaga hubungan tidak rasmi semasa bekerja dari rumah. Dan kekurangan hubungan ini menyebabkan kemungkinan penurunan kesihatan mental sebanyak 19% lebih tinggi.⁵ Tetapi jika pasukan anda sudah merasa terbebani, berhati-hatilah untuk berusaha meningkatkan masa sosial. Waktu gembira atau rehat hanya mungkin menambahkan tekanan mereka.

Nilai semula beban kerja. Terlalu banyak beban kerja adalah sebab utama diberikan untuk kelesuan dan penurunan kesejahteraan. Dan itu berlaku sebelum pandemik ini.² Oleh itu, jika jangkaan prestasi yang sama kekal sekarang, pekerja mungkin akan rasa lebih tertekan. Mereka mungkin berusaha bekerja sementara rakan sebilik berada di ruang yang sama. Mereka mungkin menolong ibu bapa yang tidak merasa selamat untuk keluar membeli barang runcit dan tugas lain. Atau mereka mungkin tertekan dengan kehilangan pekerjaan pasangan. Banyak perkara yang perlu ditangani oleh sesiapa sahaja, dan tidak mengejutkan jika ia memberi kesan pada pekerjaan.

Beri ruang untuk fleksibiliti. Sekiranya waktu kerja yang fleksibel boleh diberikan untuk pasukan anda, tawarkan masa tersebut. Contohnya, ibu bapa mungkin mahu menggunakan waktu pagi untuk menolong anak mereka bersekolah dalam talian dan kemudian bekerja pada waktu petang. Dan ingatlah bahawa orang yang mempunyai keluarga bukan satu-satunya yang mengalami kesukaran sekarang. Millennials — yang mungkin mempunyai anak atau tidak — mempunyai kadar kelesuan tertinggi. Satu kajian mendapati bahawa kekurangan autonomi di tempat kerja, kekananan yang lebih rendah, perasaan kesunyian yang lebih besar dan tekanan kewangan yang lebih besar menjadi penyebabnya.²

Ini adalah masa yang sukar untuk semua orang. Dan kerana anda adalah pengurus, itu tidak bermakna anda tidak mengalami tekanan sendiri. Anda sendiri mungkin mengalami kelesuan. Ingatlah bahawa terdapat sokongan di luar sana, termasuk Program Bantuan Pekerja Anda. Dan ketahui bahawa pasukan anda akan menghargai usaha yang anda lakukan sekarang — walaupun anda tidak dapat menghilangkan tekanan mereka secara serta merta.

1. Smith R. How CEOs can support employee mental health in a crisis. *Harvard Business Review*. May 1, 2020. Available at: <https://hbr.org/2020/05/how-ceos-can-support-employee-mental-health-in-a-crisis>. Accessed February 24, 2021.
2. World Health Organization. Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. May 28, 2019. Available at: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Accessed February 24, 2021.
3. Nigam JAS, et al. COVID-19 stress among your workers? Healthy work design and well-being solutions are critical. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). June 12, 2020. Available at: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2020/06/12/covid-19-stress/>. Accessed February 24, 2021.
4. CDC. Employees: How to cope with job stress and build resilience during the COVID-19 pandemic. December 23, 2020. Available at: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/mental-health-non-healthcare.html>. Accessed February 24, 2021.
5. CDC. Taking care of your emotional health. Available at: <https://emergency.cdc.gov/coping/selfcare.asp>. Accessed February 24, 2021.

Program ini tidak harus digunakan untuk kecemasan atau keperluan peninjauan segera. Jika dalam kecemasan, hubungi 911 jika anda berada di Amerika Syarikat atau nombor telefon perkhidmatan kecemasan tempatan jika anda berada di luar Amerika Syarikat, atau pergi ke jabatan kemalangan dan kecemasan yang berdekatan. Program ini bukanlah pengganti untuk rawatan doktor atau profesional. Oleh kerana terdapat potensi konflik kepentingan, perundingan undang-undang tidak akan disediakan bagi isu yang mungkin melibatkan tindakan undang-undang terhadap Optum atau sekutunya, atau sebarang entiti di mana pemanggil sedang menerima perkhidmatan ini secara langsung (contohnya, pelan majikan atau kesihatan). Program ini dan semua komponennya, khususnya perkhidmatan kepada ahli keluarga di bawah umur 16 tahun, mungkin tidak tersedia di semua lokasi dan tertakluk pada perubahan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Pengalaman dan/atau tahap pendidikan sumber Program Bantuan Pekerja (EAP) mungkin berbeza berdasarkan keperluan kontrak atau keperluan peraturan negara. Pengehadan dan pengecualian perlindungan boleh dikenakan.

Optum® adalah tanda dagang berdaftar Optum, Inc. di A.S dan kawasan yang lain. Semua jenama atau nama produk lain adalah tanda dagangan atau tanda berdaftar harta milik persendirian pemilik masing-masing. Optum adalah majikan peluang sama rata.