

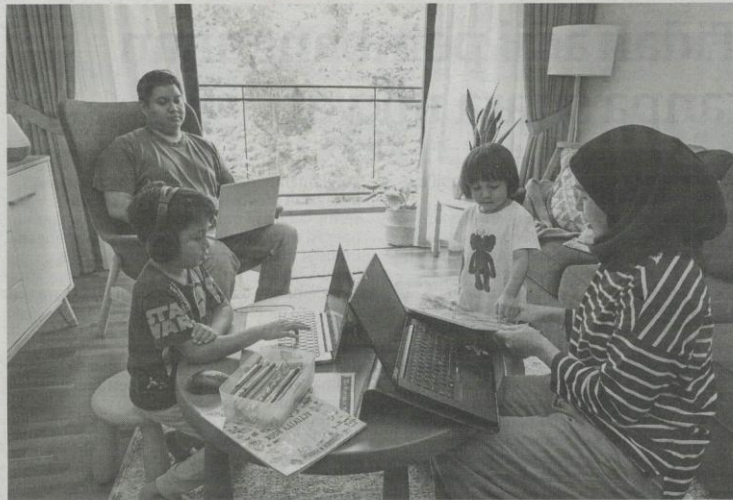
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA

“

KERATAN AKHBAR KESUMA”

KHAMIS
5 Mac 2026





KERJA fleksibel bukan sekadar kelonggaran masa tetapi sistem kerja mampan yang memelihara kesejahteraan pekerja.

Kerja fleksibel jadi beban jika tidak telus

PELAKSANAAN kerja fleksibel semakin diterima sebagai dasar progresif dalam landskap pekerjaan masa kini. Kenyataan Menteri Sumber Manusia bahawa majikan perlu menilai aspek kesihatan mental dalam pelaksanaan kerja fleksibel merupakan langkah tepat dan wajar disokong.

Pun begitu, jurang antara polisi dan realiti psikososial pekerja masih wujud. Jika tidak ditangani secara sistemik menyebabkan fleksibiliti berpotensi menghasilkan kesan yang bertentangan dengan niat asalnya.

Di peringkat global, Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO) melaporkan kemurungan dan keresahan menyebabkan kira-kira 12 bilion hari bekerja hilang setiap tahun dengan kerugian ekonomi mencecah AS\$1 trilion (RM3.91 trilion).

Statistik ini menunjukkan kesihatan mental di tempat kerja sebagai faktor kritikal kepada produktiviti dan daya saing negara. Oleh itu, perbincangan mengenai kerja fleksibel tidak memadai jika hanya tertumpu kepada akses dan kelonggaran jadual tanpa reka bentuk perlindungan psikososial yang kukuh.

Kerja fleksibel sering dipromosikan sebagai penyelesaian kepada ketidakseimbangan kerja dan kehidupan. Namun, data pasca pandemik memperlihatkan gambaran lebih kompleks.

Laporan Microsoft Work Trend Index mendapati hampir separuh pekerja melaporkan tanda keletihan kerja walaupun berada dalam mod kerja hibrid dan fleksibel. Fleksibiliti tanpa sempadan yang jelas boleh mewujudkan budaya sentiasa tersedia, pertambahan mesyuarat digital serta lanjutan masa kerja secara tidak formal. Tanpa struktur yang jelas, fleksibiliti mudah

berubah menjadi tekanan operasi yang tidak kelihatan.

Dalam konteks Malaysia, cabaran ini memerlukan perhatian lebih serius dan berstruktur. Tinjauan Kesihatan dan Morbiditi Kebangsaan menunjukkan isu kesihatan mental dalam kalangan populasi dewasa semakin ketara sejak beberapa tahun kebelakangan ini.

Peningkatan kadar kemurungan memberi implikasi langsung kepada kumpulan pekerja. Ini bermakna dasar kerja fleksibel sedang dilaksanakan dalam persekitaran risiko psikologi yang sedia ada. Tanpa mekanisme perlindungan jelas, polisi yang baik di atas kertas boleh menghasilkan pengalaman berbeza di peringkat pelaksanaan.

Tumpuan tidak seharusnya hanya pada penilaian tetapi pembinaan struktur kerja yang lebih kukuh. Penilaian kesihatan mental lazimnya mengenal pasti masalah selepas ia berlaku tetapi tidak semestinya menghalang risiko daripada berulang. Justeru, kerja fleksibel perlu distrukturkan semula sebagai sistem kerja yang mempunyai parameter, sempadan dan akauntabiliti jelas.

Kerja fleksibel perlu menetapkan had komunikasi selepas waktu pejabat, jangka masa respons yang realistik serta kawalan terhadap kepadatan mesyuarat digital. Tanpa sempadan, fleksibiliti boleh berubah menjadi budaya ketersediaan berterusan yang menjejaskan keseimbangan hidup dan keberkesanan kerja.

ZUMALIA NORZAILAN

Pensyarah,
Fakulti Perniagaan & Pengurusan,
Open University Malaysia (OUM)