

MALAYSIAN JOURNAL OF HUMAN ECOLOGY

Journal Homepage: https://eco1.upm.edu.my/malaysian_journal_of_human_ecology_mjhe-3740

PENDEKATAN HOLISTIK DALAM PENGURUSAN KESIHATAN MENTAL DEMI KESEJAHTERAAN PEKERJA

Abdul Khalid Mahdi¹, Mohamad Ibrani Shahrinin Adam Assim², Siti Nur Rohani Hasbie³

1,2,3,Fakulti Kemanusiaan, Pengurusan dan Sains, Universiti Putra Malaysia Kampus Bintulu, Sarawak, Malaysia.

ABSTRACT

Kesihatan mental telah menjadi kebimbangan utama di tempat kerja, dengan organisasi mengakui kesannya terhadap kesejahteraan dan produktiviti pekerja. Seiring dengan meningkatnya kebimbangan awam terhadap kesihatan mental, intervensi tempat kerja sedang dibangunkan untuk menyokong pekerja dalam memenuhi keperluan psikologi asas mereka. Kajian ini membincangkan kepentingan pengurusan kesihatan mental di tempat kerja dan menekankan keperluan pendekatan holistik untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Dengan mengintegrasikan pertimbangan tentang tekanan, tabiat kesihatan, dan pemahaman tentang cara tekanan berfungsi dalam organisasi, matlamatnya adalah untuk menyediakan pendekatan menyeluruh dalam mengurus kesihatan mental di tempat kerja. Berdasarkan penemuan kajian terdahulu, kajian ini menekankan hasil positif daripada latihan pengurusan tekanan dan gaya hidup dalam organisasi. Selain itu, ia menangani kekurangan bukti empirikal mengenai pengurusan isu kesihatan tingkah laku dalam proses kemasukan program Sarjana Kerja Sosial dan mencadangkan kajian lanjut untuk mengisi kekosongan ini. Kajian ini menyoroti kebimbangan yang semakin meningkat terhadap kesihatan mental di tempat kerja dan menekankan keperluan pendekatan holistik untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Dengan mengakui kesan kesihatan mental terhadap kesejahteraan dan produktiviti pekerja, organisasi kini melaksanakan intervensi tempat kerja yang menyokong kepuasan keperluan psikologi asas pekerja. Tambahan pula, kajian ini mengakui kadar tinggi masalah kesihatan mental dalam kalangan pelajar dan keperluan untuk model sosial kecacatan yang memprioritaskan hak dan sokongan rakan sebaya dalam menangani isu-isu ini. Kajian ini meneroka kepentingan melaksanakan pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja, dengan fokus pada meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Keywords: *pengurusan kesihatan, pendekatan holistik, kesejahteraan, kesihatan mental, produktiviti pekerja*

Corresponding author:

Abdul Khalid Mahdi

Email: abdulkhalidmahdi@gmail.com

INTRODUCTION

Pendekatan holistik terhadap penjagaan pesakit semakin diiktiraf sebagai aspek penting dalam penjagaan kesihatan. Pendekatan ini mengakui bahawa pesakit bukan sekadar jumlah sistem tubuh individu mereka, tetapi juga entiti kompleks dengan keperluan emosi, sosial, dan spiritual. Pendekatan ini menekankan integrasi aspek fizikal, mental, sosial, dan spiritual untuk menyediakan penjagaan menyeluruh (Zamanzadeh et al., 2015). Dengan menangani semua dimensi kesejahteraan pesakit, termasuk keperluan emosi, pendidikan, dan fizikal mereka, pendekatan holistik memastikan pesakit menerima penjagaan yang menyeluruh dan peribadi yang mengambil kira keunikan individu mereka. Menggunakan penjagaan holistik sebagai kerangka membolehkan penyedia penjagaan kesihatan lebih memahami kesan penyakit terhadap keseluruhan kehidupan seseorang dan keperluan sebenar mereka (holisticacare.com, 2023), yang akhirnya membawa kepada hasil pesakit yang lebih baik dan kepuasan keseluruhan.

Program holistik professional kesihatan akan meningkatkan kepentingan kepelbagaian dalam penjagaan kesihatan. Hal ini bertujuan untuk menilai kesesuaian pemohon dimana ia lebih daripada sekadar metrik akademik. Ini termasuk mempertimbangkan kapasiti penjagaan pemohon, yang sering diabaikan dalam model kemasukan tradisional. Selain itu, mengiktiraf penentu sosial kesihatan dan menangani keperluan sosial yang tidak dipenuhi pesakit telah menjadi keutamaan dalam penjagaan kesihatan. Organisasi kesihatan semakin berusaha untuk

menangani penentu ini dalam persekitaran klinik.

Untuk berjaya menangani keperluan sosial pesakit, adalah penting untuk mewujudkan model tenaga kerja yang dilengkapi dengan baik untuk peranan ini. Model-model ini harus merangkumi pelbagai anggota staf yang mempunyai kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyaring dan memberi respons kepada keperluan sosial yang tidak dipenuhi pesakit di persekitaran ambulatori. Kajian yang disebutkan menumpukan pada meneroka pelbagai model tenaga kerja yang digunakan untuk menangani keperluan sosial yang tidak dipenuhi pesakit dalam persekitaran ambulatori. Kajian ini bertujuan untuk memberikan pandangan mengenai pengurusan isu-isu kesihatan tingkah laku semasa proses kemasukan Pekerja Sosial Perubatan (MSW), menangani kebimbangan yang dibangkitkan oleh pendidik dan sarjana kerja sosial. Kajian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan bukti empirikal mengenai bagaimana isu-isu kesihatan tingkah laku diuruskan dalam proses kemasukan MSW, mengiktiraf potensi kesan isu-isu ini terhadap fungsi profesional.

Sistem manusia adalah integrasi kompleks pelbagai komponen, termasuk komponen subperibadi yang terdiri daripada sistem saraf. Adalah penting untuk mempertimbangkan bukan sahaja disfungsi neurobiologi dalam individu tetapi juga aspek psikososial, seperti sokongan sosial, dinamika keluarga, dan faktor budaya, yang memainkan peranan penting dalam gangguan psikiatri dan proses rawatan.

Usaha untuk menangani keperluan pelbagai warga tua dalam rawatan penyalahgunaan bahan memerlukan intervensi yang peka terhadap usia yang mengambil kira keterbatasan fungsional, deria, dan kognitif selain perbezaan jantina dan budaya. Untuk berjaya menangani keperluan pelbagai warga tua dalam rawatan penyalahgunaan bahan, intervensi yang peka terhadap usia adalah disyorkan. Matlamatnya adalah untuk menyediakan intervensi yang menyokong dan tidak konfrontasi yang fleksibel, responsif, dan adaptif kepada keperluan unik warga tua. Intervensi ini harus fokus pada membantu warga tua membangunkan strategi coping adaptif dan kemahiran yang diperlukan untuk melaksanakannya (Freire et al., 2020).

Untuk menangani keperluan sosial pesakit secara berkesan dalam persekitaran ambulatori, organisasi penjagaan kesihatan harus mewujudkan model tenaga kerja yang merangkumi pelbagai anggota staf yang mempunyai kemahiran yang diperlukan untuk menyaring dan memberi respons kepada keperluan tersebut. Kajian skop yang dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti model tenaga kerja yang digunakan untuk menyaring dan memberi respons kepada keperluan sosial yang tidak dipenuhi pesakit dalam persekitaran ambulatori. Kajian ini meneliti literatur untuk mencirikan pelbagai model tenaga kerja yang digunakan dalam persekitaran ambulatori untuk menyaring dan memberi respons kepada keperluan sosial yang tidak dipenuhi pesakit (*Addressing Health-Related Social Needs via Community Resources: Lessons from the Accountable Health Communities Model*, 2023).

Untuk mengkaji halangan yang dilaporkan pesakit untuk mengakses sumber untuk

keperluan sosial dan meneroka perbezaan halangan sebelum dan semasa pandemik COVID-19, pengurus kes klinik menyaring pesakit untuk keperluan sosial yang tidak dipenuhi menggunakan alat *Protocol for Responding to and Assessing Patient Assets, Risks, and Experiences (PRAPARE)* (Sandhu et al., 2022). Untuk memastikan keperluan pesakit dipenuhi, klinik penjagaan primer harus fokus pada mewujudkan prosedur susulan yang berkesan dan menangani halangan untuk mengakses sumber bagi keperluan sosial.

Selepas meneliti pelbagai sumber, adalah jelas bahawa menangani penentu sosial kesihatan memerlukan pendekatan yang menyeluruh. Ini termasuk memahami kerentanan warga tua terhadap ketagihan, menyediakan intervensi yang peka terhadap usia, mewujudkan model tenaga kerja untuk menangani keperluan sosial dalam organisasi penjagaan kesihatan, menyaring dan memberi respons kepada keperluan sosial yang tidak dipenuhi pesakit, dan memastikan susulan dan koordinasi penjagaan yang berkesan.

Menangani penentu sosial kesihatan memerlukan pendekatan yang menyeluruh yang merangkumi pemahaman tentang kerentanan warga tua terhadap ketagihan, menyediakan intervensi yang peka terhadap usia, mewujudkan model tenaga kerja, dan memastikan susulan dan koordinasi penjagaan yang berkesan. Pendekatan menyeluruh untuk menangani penentu sosial kesihatan dalam warga tua termasuk memahami kerentanan mereka terhadap ketagihan, menyediakan intervensi yang peka terhadap usia yang menangani keperluan dan keterbatasan khusus mereka, dan mewujudkan model tenaga kerja yang dilengkapi untuk menangani penentu sosial

kesihatan. Usaha untuk menangani penentu sosial kesihatan dalam warga tua harus merangkumi pemahaman tentang kerentanan mereka terhadap ketagihan, serta penyediaan intervensi yang peka terhadap usia yang menangani keperluan dan keterbatasan khusus mereka (Scott et al., 2020).

Kesimpulannya, menangani penentu sosial kesihatan dalam warga tua memerlukan pendekatan yang menyeluruh yang merangkumi pemahaman tentang

kerentanan mereka terhadap ketagihan, menyediakan intervensi yang peka terhadap usia yang menangani keperluan dan keterbatasan khusus mereka, mewujudkan model tenaga kerja yang dilengkapi untuk menangani penentu sosial kesihatan, menyaring dan memberi respons kepada keperluan sosial yang tidak dipenuhi pesakit dalam persekitaran ambulatori, dan memastikan susulan dan koordinasi penjagaan yang berkesan dengan penyedia penjagaan kesihatan yang lain (Pittman et al., 2021).

METHODOLOGY

Tempat kerja telah semakin diiktiraf sebagai persekitaran yang penting untuk promosi kesihatan mental dan pencegahan penyakit mental. Walau bagaimanapun, pembangunan dan pelaksanaan strategi pengurusan kesihatan mental yang komprehensif di tempat kerja masih terhad. Kertas kerja ini meneroka pendekatan holistik untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan menangani pelbagai faktor psikososial yang mempengaruhi kesihatan mental di tempat kerja.

Masalah kesihatan mental sangat berleluasa di kalangan penduduk bekerja, dengan anggaran 5% mengalami gangguan mental yang teruk dan 15% lagi terjejas oleh gangguan mental sederhana (LaMontagne et al., 2014). Isu-isu ini boleh memberi kesan yang ketara ke atas produktiviti pekerja, ketidakhadiran, dan prestasi organisasi secara keseluruhan. Oleh itu, terdapat kes perniagaan yang kukuh bagi organisasi untuk mengutamakan kesihatan mental dan kesejahteraan pekerja mereka (LaMontagne et al., 2014; Attridge, 2005).

Secara tradisinya, campur tangan kesihatan mental di tempat kerja telah memfokuskan pada pendekatan peringkat individu, seperti program bantuan pekerja (EAP) dan inisiatif kesejahteraan. Walaupun usaha ini bernilai, pendekatan yang lebih komprehensif dan pelbagai aspek diperlukan untuk menangani faktor kompleks yang saling berkaitan yang membentuk kesihatan mental di tempat kerja. Pendekatan holistik melibatkan menangani kedua-dua peringkat organisasi dan peringkat individu penentu kesihatan mental, termasuk reka bentuk kerja, persekitaran kerja, kepimpinan, dan budaya organisasi (Sivris & Leka, 2015).

Penyelidikan terkini telah menyerlahkan kepentingan mengguna pakai perspektif peringkat sistem dalam mempromosikan kesihatan mental di tempat kerja. Ini melibatkan penyepaduan pelbagai program dan perkhidmatan, seperti bantuan pekerja, kehidupan kerja, dan inisiatif kesejahteraan, untuk mewujudkan pendekatan yang lebih padu dan sinergi. Dengan menyelaraskan komponen berbeza ini, organisasi boleh memanfaatkan sumber

mereka dengan lebih berkesan dan menyediakan sokongan yang lebih komprehensif untuk kesejahteraan pekerja (Feringa, 2018; Sivris & Leka, 2015; Devassy et al., 2019; Davenport et al., 2016; Nebbs et al., 2023). Penyepaduan campur tangan ini boleh membawa kepada kejayaan kewangan yang lebih baik bagi syarikat. Pembangunan strategi pengurusan kesihatan mental holistik di tempat kerja harus mempertimbangkan elemen utama berikut:

1. Faktor peringkat organisasi:
Reka bentuk kerja dan persekitaran kerja: Memastikan permintaan, kawalan, dan sokongan pekerjaan seimbang untuk menggalakkan kesihatan mental pekerja.
Kepimpinan dan budaya organisasi: Memupuk budaya sokongan, komunikasi terbuka, dan pengurangan stigma di sekitar kesihatan mental.
2. Faktor peringkat individu:

DISCUSSION

Pengurusan kesihatan mental di tempat kerja adalah penting untuk mempromosikan kesejahteraan pekerja dan kejayaan keseluruhan organisasi. Adalah penting untuk mempertimbangkan kesan tekanan dan tabiat kesihatan ke atas pekerja, serta bagaimana tekanan berfungsi dalam organisasi moden. Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi boleh melaksanakan intervensi di tempat kerja yang memenuhi keperluan psikologi asas pekerja, memberikan sokongan yang diperlukan untuk mengekalkan kepuasan kerja dan mengurangkan kesan negatif tekanan terhadap kesihatan mental mereka. Selain itu, organisasi juga harus memberi tumpuan kepada pendidikan tentang kesihatan mental dan menyediakan

Program bantuan pekerja: Menyediakan akses kepada kaunseling sulit, perkhidmatan kesihatan mental, dan rujukan.

Inisiatif kesejahteraan: Melaksanakan program yang menggalakkan aktiviti fizikal, pengurusan tekanan, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Pendekatan bersepadu: Menyelaras dan menyelaraskan pelbagai program dan perkhidmatan berkaitan kesihatan mental untuk mewujudkan sistem sokongan yang lebih padu dan sinergi untuk pekerja.

Dengan mengguna pakai pendekatan menyeluruh dan holistik terhadap pengurusan kesihatan mental, organisasi boleh meningkatkan kesejahteraan pekerja, mengurangkan beban isu kesihatan mental, dan akhirnya meningkatkan prestasi dan daya saing organisasi secara keseluruhan (Devassy et al., 2019; Attridge, 2005; Sivris & Leka, 2015; Davenport et al., 2016; LaMontagne et al., 2014).

perkhidmatan terapi serta sokongan (*COVID-19 boosted mental health at work — but not for everyone*, 2023).

Pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja adalah penting. Pendekatan ini perlu mengambil kira semua dimensi kesejahteraan, termasuk aspek fizikal, psikologi, rohani, sosial, dan persekitaran. Dengan mengiktiraf bahawa semua aspek kehidupan pekerja menyumbang kepada kesejahteraan keseluruhan mereka, organisasi boleh mewujudkan persekitaran kerja yang positif dan seimbang. Untuk mencapai ini, inisiatif berinstitusi dan kempen kesedaran kebangsaan boleh dilaksanakan dengan kerjasama antara

Kementerian Kesihatan, sektor kesihatan swasta, institusi akademik, dan penyedia perkhidmatan kesihatan. Kempen kebangsaan ini harus memberi tumpuan kepada memenuhi keperluan psikologi penduduk semasa pandemik dan kesannya terhadap kesihatan mental (*NIMH Funding History, n.d*).

Pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja mengakui bahawa kesejahteraan memerlukan komitmen sedar daripada kedua-dua individu dan organisasi. Ia melibatkan penciptaan budaya yang menghargai dan menyokong kesejahteraan pekerja, menyediakan sumber untuk pendidikan dan terapi, meningkatkan kesedaran tentang isu kesihatan mental, dan melaksanakan langkah pencegahan untuk mengurangkan tekanan dan mempromosikan kesihatan mental yang positif. Dengan melaksanakan pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja, organisasi boleh menyokong kesejahteraan pekerja mereka dan mewujudkan persekitaran kerja yang positif.

Melalui projek penyelidikan dan pembangunan yang memberi tumpuan kepada tempat kerja pusat panggilan, pendekatan holistik telah diambil untuk mengkaji pelbagai dimensi yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja (Benninghoven et al., 2005). Ini termasuk mempertimbangkan faktor-faktor seperti tugas kerja, beban kerja, kaedah komunikasi, dan budaya organisasi. Melalui pendekatan menyeluruh ini, organisasi dapat memahami faktor-faktor yang menyumbang kepada tekanan pekerja dan melaksanakan intervensi yang menangani bidang-bidang khusus ini. Matlamatnya adalah untuk mengurangkan

kesan negatif tekanan terhadap kesihatan mental pekerja dengan mempromosikan persekitaran kerja yang seimbang dan positif melalui pendidikan, terapi, kempen kesedaran, dan inisiatif pencegahan.

Dengan mengamalkan pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja, organisasi dapat mewujudkan persekitaran kerja yang menyokong dan berkembang untuk pekerja mereka. Kesimpulannya, mengambil pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja adalah penting untuk memperbaiki kesejahteraan pekerja. Pendekatan ini melibatkan mempertimbangkan dimensi fizikal, psikologi, rohani, sosial, dan persekitaran dalam kehidupan pekerja dan memastikan dimensi-dimensi ini berada dalam keseimbangan (5 ways to improve employee mental health, 2022). Dengan berbuat demikian, organisasi dapat menyokong kesejahteraan pekerja dan mewujudkan persekitaran kerja yang positif yang mendorong produktiviti, keterlibatan, dan kejayaan keseluruhan.

Institusi harus memberi tumpuan kepada memenuhi keperluan psikologi penduduk semasa pandemik dan kesannya terhadap kesihatan mental. Salah satu cara mereka boleh melakukan ini adalah melalui inisiatif berinstitusi yang merangkumi pendidikan, terapi, kesedaran, dan pencegahan. Inisiatif-inisiatif ini boleh dilaksanakan dengan kerjasama sektor kesihatan swasta, institusi akademik, dan penyedia perkhidmatan kesihatan kerajaan. Melaksanakan pendekatan holistik dan menyeluruh dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja adalah penting untuk memperbaiki kesejahteraan pekerja. Pendekatan ini memerlukan komitmen sedar daripada kedua-dua majikan dan

pekerja untuk memprioritaskan kesihatan mental dan kesejahteraan.

Ini melibatkan pengiktirafan bahawa segala yang dilakukan, difikirkan, dirasakan, dan dipercayai oleh seseorang mempunyai kesan ke atas kesejahteraan keseluruhan mereka dan kesejahteraan orang lain. Dengan melaksanakan langkah seperti mengurangkan jam kerja, mengekalkan jarak sosial, dan menyediakan sokongan untuk pengajaran dalam talian, organisasi dapat membantu mengurangkan tekanan dan meningkatkan kesejahteraan serta kesihatan mental pekerja mereka. Melaksanakan pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja boleh membawa hasil yang positif untuk pekerja, seperti mengurangkan tahap tekanan, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan produktiviti, dan mengurangkan risiko gangguan kesihatan mental (Holistic Psychiatry, 2018). Adalah penting untuk organisasi memprioritaskan kesihatan mental dan kesejahteraan di tempat kerja dengan melaksanakan pendekatan holistik yang menangani semua dimensi kehidupan pekerja.

Pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja adalah penting untuk memperbaiki kesejahteraan pekerja. Melalui projek penyelidikan dan pembangunan selama dua tahun yang memfokuskan kepada tempat kerja pusat panggilan, langkah-langkah praktikal telah dibangunkan dan diuji untuk mempromosikan persekitaran kerja yang berjaya dan sihat (Benninghoven et al., 2005). Langkah-langkah ini termasuk melaksanakan strategi untuk mengurangkan tekanan, memperbaiki keseimbangan kerja-kehidupan, dan mewujudkan budaya organisasi yang

menyokong dan positif. Inisiatif-inisiatif ini termasuk latihan dalam pengurusan tekanan dan gaya hidup, yang memberikan hasil yang positif bagi sejumlah besar peserta.

Dengan mengintegrasikan pertimbangan tentang tekanan dan tabiat kesihatan dengan pemahaman tentang bagaimana tekanan berfungsi dalam organisasi moden, majikan boleh melaksanakan paradigma pengurusan kesihatan pelindung yang memprioritaskan kesejahteraan dan kesihatan mental pekerja mereka. Ini termasuk menyediakan pendidikan dan latihan tentang pengurusan tekanan, mempromosikan tabiat dan pilihan gaya hidup yang sihat, mewujudkan persekitaran kerja yang menyokong, dan menangani faktor-faktor organisasi yang menyumbang kepada tekanan dan keletihan pekerja. Dengan mengambil pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental, organisasi boleh mewujudkan persekitaran kerja yang menyokong kesejahteraan keseluruhan pekerja mereka.

Dengan menggabungkan inisiatif berinstitusi seperti pendidikan, terapi, kesedaran, dan pencegahan, organisasi boleh menangani permintaan yang semakin meningkat untuk sokongan psikologi di kalangan pekerja penjagaan kesihatan dan populasi umum semasa masa krisis, seperti pandemik COVID-19. Dengan melaksanakan pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja, organisasi boleh mewujudkan persekitaran kerja yang menyokong dan positif yang memprioritaskan kesejahteraan pekerja. Ini termasuk menyediakan sumber dan sokongan untuk pekerja, mempromosikan komunikasi terbuka dan menghilangkan stigma terhadap isu kesihatan mental, menawarkan program

bantuan pekerja, dan memupuk budaya keterbukaan, pemahaman, dan sokongan.

Selain itu, organisasi juga boleh memprioritaskan kesejahteraan holistik pekerja mereka dengan mempertimbangkan kesan faktor luaran seperti penutupan institusi pendidikan dan peralihan kepada kerja jarak jauh. Mereka boleh menyediakan sumber dan sokongan untuk membantu pekerja menyesuaikan diri dengan perubahan ini, seperti menyediakan akses kepada teknologi dan latihan untuk pengajaran dalam talian, menawarkan susunan kerja yang fleksibel, dan melaksanakan strategi untuk mengurangkan cabaran dan tekanan yang berkaitan dengan kerja jarak jauh (Pavlova, 2023).

Secara keseluruhan, pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja mengakui keterkaitan pelbagai faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja. Dengan menggabungkan pendekatan yang komprehensif dan bersepadu dalam pengurusan kesihatan mental, organisasi boleh mewujudkan persekitaran kerja yang menyokong dan inklusif yang mempromosikan kesejahteraan pekerja di semua dimensi - fizikal, psikologi, rohani, sosial, dan persekitaran. Dengan memberi tumpuan kepada dimensi fizikal, psikologi, rohani, sosial, dan persekitaran kesejahteraan, organisasi boleh menyokong pekerja mereka dalam mencapai pendekatan yang seimbang dan holistik dalam kehidupan. Pendekatan ini mengakui bahawa kesejahteraan pekerja bukan sahaja tentang menangani tekanan individu atau menyediakan sumber kesihatan mental yang berasingan, tetapi lebih kepada

mencipta budaya kerja dan amalan organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan keseluruhan pekerja.

Dengan menggunakan pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja, organisasi boleh meningkatkan kesejahteraan pekerja dan kejayaan keseluruhan organisasi. Dengan melaksanakan pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja, organisasi boleh secara proaktif menangani keperluan psikologi pekerja mereka dan mengurangkan kesan negatif tekanan dan isu kesihatan mental. Dengan mempertimbangkan kesan pelbagai faktor terhadap kesejahteraan pekerja dan melaksanakan strategi yang komprehensif, organisasi boleh mewujudkan persekitaran kerja yang menyokong kesejahteraan keseluruhan. Projek penyelidikan dan pembangunan yang dijalankan di tempat kerja pusat panggilan menekankan kepentingan mengambil pendekatan holistik untuk mewujudkan persekitaran kerja yang berjaya dan sihat (Benninghoven et al., 2005). Dengan mempertimbangkan semua disiplin yang relevan dan melaksanakan langkah-langkah organisasi, organisasi boleh membangunkan strategi yang mampan untuk menyokong kesejahteraan pekerja di tempat kerja pusat panggilan.

Tambahan pula, pandemik COVID-19 telah menekankan keperluan untuk pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja. Pandemik ini telah menyebabkan banyak cabaran dan tekanan kepada pekerja, seperti peningkatan beban kerja, ketidakpastian, pengasingan, dan sempadan yang kabur antara kerja dan kehidupan peribadi.

IMPLICATION

Dalam persekitaran kerja yang pantas dan kompetitif pada masa kini, kesihatan mental pekerja adalah amat penting. Dengan mempertimbangkan kesan tekanan, mengintegrasikan tabiat kesihatan, dan memenuhi keperluan psikologi asas pekerja, organisasi boleh melaksanakan intervensi tempat kerja yang berkesan untuk menyokong kesejahteraan dan kepuasan pekerja. Selain itu, adalah penting bagi organisasi untuk mewujudkan inisiatif berinstitusi yang bukan sahaja menyediakan sokongan psikologi tetapi juga memberi keutamaan kepada pendidikan, terapi, kesedaran, dan pencegahan. Inisiatif-inisiatif ini boleh dibangunkan dengan kerjasama pelbagai pihak berkepentingan, seperti Kementerian Kesihatan, sektor kesihatan swasta, institusi akademik, dan penyedia perkhidmatan kesihatan kerajaan (Miscoll, 2023).

Pendekatan yang menyeluruh dan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja mengiktiraf keterkaitan pelbagai dimensi kesejahteraan, termasuk kesejahteraan fizikal, psikologi, rohani, sosial, dan persekitaran. Dengan mengamalkan pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja, organisasi boleh memperbaiki kesejahteraan pekerja dengan ketara (*Wellness requires a conscious commitment and the appreciation that everything one does, thinks, feels, and believes has an impact on the well-being of self and others, Workplace Wellbeing, 2023*).

Dalam projek penyelidikan dan pembangunan selama dua tahun, pendekatan holistik digunakan dengan

mempertimbangkan semua disiplin yang relevan, dan tempat kerja pusat panggilan telah dikaji. Langkah-langkah organisasi telah dibangunkan dan diuji di lapangan untuk memperbaiki kesejahteraan pekerja (Benninghoven et al., 2005). Melaksanakan pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja pusat panggilan adalah penting untuk memperbaiki kesejahteraan pekerja dan mewujudkan strategi mampan untuk kerja yang berjaya dan sihat dalam industri pusat panggilan (Moll, 2014).

Dengan melaksanakan pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja, organisasi boleh memperbaiki kesejahteraan keseluruhan pekerja dan mencipta strategi mampan untuk persekitaran kerja yang berjaya dan sihat. Melaksanakan pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja adalah penting untuk memperbaiki kesejahteraan pekerja dan mewujudkan strategi mampan untuk persekitaran kerja yang berjaya dan sihat.

Dengan melaksanakan pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja, organisasi boleh menangani dimensi fizikal, psikologi, rohani, sosial, dan persekitaran kesejahteraan pekerja, yang membawa kepada peningkatan kepuasan dan produktiviti. Pendekatan ini mempromosikan pengalaman kerja yang seimbang dan memuaskan bagi pekerja. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat mencipta persekitaran kerja yang menyokong dan positif yang mengutamakan kesejahteraan pekerja (Benninghoven et al., 2005).

RECOMMENDATION

Dalam persekitaran kerja masa kini, kesejahteraan pekerja adalah faktor kritikal dalam kejayaan organisasi. Masalah kesihatan mental boleh memberi kesan yang besar kepada produktiviti, kepuasan kerja, dan prestasi keseluruhan pekerja. Untuk menangani cabaran-cabaran ini dengan berkesan, penting untuk mengambil pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja. Pendekatan ini harus merangkumi inisiatif dalam pendidikan, terapi, kesedaran, dan pencegahan.

Dengan melaksanakan inisiatif berinstitusi merentasi empat domain ini, seperti menyediakan sumber pendidikan tentang kesihatan mental, menawarkan perkhidmatan terapi dan kaunseling, meningkatkan kesedaran melalui kempen dan bengkel, serta melaksanakan langkah-langkah pencegahan untuk mewujudkan persekitaran kerja yang menyokong dan sihat dari segi mental, organisasi dapat memupuk budaya kesejahteraan dan memperbaiki hasil kesihatan mental pekerja.

Menggunakan sumber yang disediakan, pendekatan komprehensif untuk pengurusan kesihatan mental di tempat kerja boleh dibangunkan. Pusat kaunseling kolej dan universiti boleh menjadi sumber penting dalam menangani isu kesihatan mental dalam kalangan pelajar (Bishop, 2006). Begitu juga, pusat kaunseling di tempat kerja boleh memainkan peranan penting dalam menyokong keperluan kesihatan mental pekerja. Normalisasi boleh memainkan peranan penting dalam mengurangkan stigma terhadap isu

kesihatan mental dan menggalakkan pekerja untuk mendapatkan bantuan.

Tambahan pula, satu projek penyelidikan dan pembangunan yang memfokuskan kepada tempat kerja pusat panggilan menekankan kepentingan mempertimbangkan semua disiplin yang relevan dalam membangunkan langkah-langkah organisasi untuk persekitaran kerja yang mampan dan sihat. Kesejahteraan memerlukan komitmen sedar dan penghargaan bahawa segala yang dilakukan, difikirkan, dirasakan, dan dipercayai mempunyai kesan ke atas kesejahteraan diri dan orang lain. Dengan mengamalkan pendekatan positif dan holistik terhadap kesejahteraan, organisasi boleh memastikan bahawa dimensi fizikal, psikologi, rohani, sosial, dan persekitaran pekerja berada dalam keseimbangan.

Ini boleh dicapai dengan menyediakan sumber dan sokongan untuk pekerja dalam setiap dimensi ini, mempromosikan budaya keseimbangan kerja dan kehidupan, dan menangani sebarang kebimbangan undang-undang dan etika yang berkaitan dengan pengurusan kesihatan mental di tempat kerja. Inisiatif berinstitusi, seperti kempen kesedaran kebangsaan dengan kerjasama sektor kesihatan swasta, institusi akademik, dan penyedia penjagaan kesihatan kerajaan, juga boleh memainkan peranan penting dalam memenuhi permintaan yang semakin meningkat untuk sokongan psikologi dalam kalangan pekerja penjagaan kesihatan dan menangani keperluan psikologi populasi semasa masa-masa mencabar seperti pandemik COVID-19 (Vizheh et al., 2020).

Oleh itu, adalah penting bagi organisasi untuk mengambil pendekatan holistik dalam menguruskan kesihatan mental di tempat kerja. Kesimpulannya, pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja adalah penting untuk memperbaiki kesejahteraan pekerja. Pendekatan ini melibatkan penggunaan pusat kaunseling kolej dan universiti, pusat kaunseling di tempat kerja, dan kempen kesedaran kebangsaan untuk menangani isu kesihatan mental dalam kalangan pelajar dan pekerja pen jagaan kesihatan. Tambahan pula, ia melibatkan normalisasi perkhidmatan kaunseling dan menyediakan pendidikan untuk mengurangkan stigma yang mengelilingi kesihatan mental.

Dengan mempertimbangkan semua disiplin yang relevan dan melaksanakan langkah-langkah organisasi, organisasi dapat

CONCLUSION

Pendekatan holistik dalam penjagaan pesakit dan pengurusan kesihatan mental di tempat kerja merupakan strategi penting yang semakin diiktiraf dalam bidang kesihatan. Pendekatan ini menganggap pesakit dan pekerja sebagai entiti yang kompleks dengan keperluan fizikal, emosi, sosial, dan spiritual yang memerlukan perhatian menyeluruh.

Dalam konteks penjagaan pesakit, pendekatan holistik memastikan bahawa pesakit menerima rawatan yang menyeluruh dan peribadi. Ia mengiktiraf keperluan emosi, pendidikan, dan fizikal pesakit, dan dengan demikian, membantu dalam mencapai hasil yang lebih baik dan kepuasan keseluruhan pesakit. Proses kemasukan holistik dalam program profesional kesihatan juga menekankan kepentingan penilaian menyeluruh

mewujudkan persekitaran kerja yang mampan dan sihat. Selain itu, mengamalkan pendekatan positif dan holistik terhadap kesejahteraan yang merangkumi dimensi fizikal, psikologi, rohani, sosial, dan persekitaran adalah kunci. Pendekatan ini memerlukan komitmen sedar dari kedua-dua organisasi dan pekerja untuk mengutamakan kesihatan mental dan mewujudkan budaya kerja yang menyokong kesejahteraan. Secara ringkas, pendekatan holistik dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja melibatkan penggunaan sumber dan sistem sokongan yang ada, menangani kebimbangan undang-undang dan etika yang muncul, melaksanakan langkah-langkah praktikal, mempromosikan keseimbangan kerja dan kehidupan, serta meningkatkan kesedaran tentang kesihatan mental.

terhadap kapasiti penjagaan pemohon, selain daripada pencapaian akademik semata-mata.

Dalam pengurusan kesihatan mental di tempat kerja, pendekatan holistik melibatkan pengurusan faktor peringkat organisasi dan individu. Ini termasuk reka bentuk kerja, persekitaran kerja, kepimpinan, dan budaya organisasi yang menyokong. Di peringkat individu, program bantuan pekerja, inisiatif kesejahteraan, dan pendidikan tentang kesihatan mental adalah penting. Strategi holistik ini bertujuan untuk mengurangkan tekanan, meningkatkan kesejahteraan pekerja, dan seterusnya, meningkatkan produktiviti dan prestasi organisasi.

Pandemik COVID-19 telah menekankan keperluan untuk pendekatan holistik ini,

dengan banyak pekerja menghadapi cabaran seperti peningkatan beban kerja, ketidakpastian, dan pengasingan sosial. Dengan melaksanakan pendekatan yang menyeluruh dan holistik, organisasi boleh menyediakan persekitaran kerja yang lebih menyokong dan sihat.

Kesimpulannya, pendekatan holistik dalam penjagaan pesakit dan pengurusan kesihatan mental di tempat kerja adalah penting untuk kesejahteraan keseluruhan

individu. Ia memerlukan komitmen daripada kedua-dua pihak – penyedia penjagaan kesihatan dan organisasi tempat kerja – untuk memastikan bahawa setiap dimensi kesejahteraan diambil kira dan diuruskan dengan berkesan. Melalui usaha ini, kita dapat mencapai hasil kesihatan yang lebih baik, meningkatkan kepuasan pesakit dan pekerja, serta mewujudkan persekitaran yang lebih produktif dan positif.

REFERENCES

5 ways to improve employee mental health. (2022, April 21). Retrieved from <https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/improve-employee-mental-health>

Addressing health-related social needs via community resources: Lessons from the accountable health communities model. (2023, May 17). Retrieved from <https://www.abtassociates.com/insights/publications/article/addressing-health-related-social-needs-via-community-resources>

Attridge, M. (2005, October 1). Chapter 2: The business case for the integration of employee assistance, work-life and wellness services. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 20(1-2), 31-55. https://doi.org/10.1300/j490v20n01_02

Benninghoven, A., Bindzius, F., Braun, D., Cramer, J., Ellegast, R., Flowerday, U., Genz, A., Heyden, T. V. D., Pfeiffer, W., Schittly, D., Schweer, R., & Stamm, R. (2005, January 1). CCall—Healthy and successful work in call centres. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 11(4), 409-421.

<https://doi.org/10.1080/10803548.2005.11076660>

Bishop, J. B. (2006, March 1). College and university counseling centers: Questions in search of answers. *Journal of College Counseling*, 9(1), 6-19. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1882.2006.tb00088.x>

COVID-19 boosted mental health at work — but not for everyone. (2023, February 23). Retrieved from <https://www.latimes.com/business/story/2023-02-23/mental-health-and-the-workplace>

Davenport, L. J., Allisey, A., Page, K. M., LaMontagne, A. D., & Reavley, N. (2016, November 7). How can organisations help employees thrive? The development of guidelines for promoting positive mental health at work. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(4), 411-427. <https://doi.org/10.1108/ijwhm-01-2016-0001>

Devassy, S. M., Rajeev, S., Scaria, L., Benny, A. M., & Anjana, N. (2019, January 1). Mental health intervention at the workplace: A psychosocial care model. *Cogent Psychology*, 6(1), 1601606.

<https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1601606>

Feringa, A. (2018, November 12). Mental health in the workplace – Leading global health risk. *Society of Petroleum Engineers*.
<https://doi.org/10.2118/192949-ms>

Freire, C., Ferradás, M. D. M., Regueiro, B., Martínez, S. R., Arias, A. V., & Núñez, J. C. (2020, May 19). Coping strategies and self-efficacy in university students: A person-centered approach. *Frontiers in Psychology*.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00841>

holisticacare.com. (2023, January 1). Retrieved from
<https://sites.google.com/view/holisticacare89/home>

Holistic psychiatry. (2018, December 13). Retrieved from
<https://www.shyambhat.com/integrative-medicine-psychiatry/>

LaMontagne, A. D., Martin, A., Page, K. M., Reavley, N., Noblet, A., Milner, A., Keegel, T., & Smith, P. (2014, May 9). Workplace mental health: Developing an integrated intervention approach. *BMC Psychiatry*, 14(1), 131.
<https://doi.org/10.1186/1471-244x-14-131>

Miscoll, D. (2023, May 23). Mental health at work: Lessons from a chief mental health officer. Retrieved from
<https://community.thriveglobal.com/mental-health-at-work-2/>

Nebbs, A., Martin, A., Neil, A., Dawkins, S., & Roydhouse, J. (2023, January 9). An integrated approach to workplace mental health: A scoping review of instruments that

can assist organizations with implementation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1192.
<https://doi.org/10.3390/ijerph20021192>

NIMH funding history. (n.d.). Retrieved from
https://www.nimh.nih.gov/sites/default/files/documents/about/budget/NIMH-FY-2024-Budget-Fact-Sheet_508.pdf

Pavlova, S. (2023, January 1). Organizational culture and organizational behavior of higher education institutions during the COVID-19 pandemic. *European Journal of Applied Economics*, 20(1), 52-65. <https://doi.org/10.5937/ejae20-42231>

Pittman, P., Chen, C., Erikson, C., Salsberg, E., Luo, Q., Vichare, A., Batra, S., & Burke, G. (2021, September 9). Health workforce for health equity. *Medical Care*, 59(9), 719-726.
<https://doi.org/10.1097/mlr.0000000000001609>

Sandhu, S., Lian, T., Smeltz, L., Drake, C., Eisenson, H., & Bettger, J. P. (2022, July 1). Patient barriers to accessing referred resources for unmet social needs. *Journal of the American Board of Family Medicine*, 35(4), 793-802.
<https://doi.org/10.3122/jabfm.2022.04.210462>

Scott, D. M., Petras, H., Kalu, N., Cain, G., Johnson, D., Sloboda, Z., & Taylor, R. E. (2020, August 17). Implementation of screening, brief intervention, and referral for treatment in the aging network of care to prevent alcohol, recreational drug, and prescription medication misuse. *Prevention Science*, 22(1), 114-124.

<https://doi.org/10.1007/s11121-020-01154-y>

Sivris, K. C., & Leka, S. (2015, December 1). Examples of holistic good practices in promoting and protecting mental health in the workplace: Current and future challenges. *Safety and Health at Work*, 6(4), 295-304.

<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2015.07.002>

Vizheh, M., Qorbani, M., Arzaghi, S. M., Muhidin, S., Javanmard, Z., & Esmaceli, M. (2020, October 26). The mental health of healthcare workers in the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Middle East Current Psychiatry*, 27(1), 1-11.

<https://doi.org/10.1007/s40200-020-00643-9>

Workplace wellbeing. (2023, February 5). Retrieved from <https://www.inclusionconsultant.co.uk/welbeing-at-work>

Zamanzadeh, V., Jasemi, M., Valizadeh, L., Keogh, B., & Taleghani, F. (2015, January 1). Effective factors in providing holistic care: A qualitative study. *Indian Journal of Palliative Care*, 21(2), 214-220. <https://doi.org/10.4103/0973-1075.156506>