



DASAR KESEJAHTERAAN STAF

UNIVERSITI TUN HUSSEIN ONN MALAYSIA

1.0 PENGENALAN

Dasar Kesejahteraan Staf ini disediakan sebagai panduan asas kepada Universiti dalam mengukuhkan ekosistem kampus yang kondusif dan selamat di mana warganya berasa selesa dari segi fizikal, emosi dan sosial.

2.0 DEFINISI

Kesejahteraan Staf mengikut *International Labor Organisation* (ILO) adalah berkait rapat dengan aspek kehidupan bekerja yang merangkumi kualiti pekerjaan, keselamatan melalui persekitaran fizikal, persekitaran kerja, budaya di tempat kerja dan organisasi pekerjaan itu sendiri.

3.0 OBJEKTIF DASAR

Dasar Kesejahteraan Staf menetapkan tujuh objektif berikut:

- 3.1** Mendorong staf untuk mengaplikasikan nilai-nilai murni di dalam pekerjaan berteraskan paradigma tauhid.
- 3.2** Memastikan staf dilindungi daripada bahaya dan ancaman dengan tahap keselamatan yang baik.
- 3.3** Menyokong penglibatan staf dalam mengamalkan kehidupan yang seimbang dan sihat.
- 3.4** Memastikan tahap emosi dan mental semua staf pada paras yang baik.
- 3.5** Memastikan nilai bersama (API) diterapkan secara menyeluruh di dalam ekosistem Universiti.
- 3.6** Menggalakkan kesejahteraan sosial melalui amalan dan budaya yang baik di tempat kerja.
- 3.7** Memberi pendedahan dan peluang kepada semua staf bagi meningkatkan pengetahuan dalam bidang pekerjaan.

4.0 PERNYATAAN DASAR

- 4.1 Universiti komited memastikan elemen “Paradigma Tauhid” diterap dan dilaksanakan secara menyeluruh.
- 4.2 Universiti komited memastikan persekitaran kerja yang selamat dan bebas ancaman.
- 4.3 Universiti komited memastikan amalan “Hidup Sihat Sebagai Satu Ibadah” diterapkan kepada setiap staf.
- 4.4 Universiti komited memastikan persekitaran pekerjaan yang kondusif bagi meningkatkan kesejahteraan emosi staf.
- 4.5 Universiti komited memastikan ekosistem pekerjaan yang harmoni, adil, mudah dan telus.
- 4.6 Universiti komited memastikan nilai kebersamaan dan toleransi diamalkan ke arah persekitaran sosial yang sihat.
- 4.7 Universiti komited memastikan peningkatan pengetahuan dan pemerksaan intelektual diaplikasikan di tempat kerja.

5.0 STRATEGI PELAKSANAAN

Dasar kesejahteraan ini dibangunkan bertujuan untuk memberi panduan kepada Universiti dalam merangka pelan tindakan jangka masa pendek, sederhana dan panjang. Strategi pelaksanaan bagi tempoh tersebut merangkumi elemen berikut:

- 5.1 Rohani
- 5.2 Keselamatan
- 5.3 Fizikal
- 5.4 Emosi
- 5.5 Pekerjaan
- 5.6 Sosial
- 5.7 Intelek

6.0 RUJUKAN

- 6.1 Strategi Sejahtera IPT
- 6.2 National Wellness Institute (NWI), USA

ELEMEN 1 : ROHANI

Universiti komited memastikan elemen Paradigma Tauhid diterap dan dilaksanakan secara menyeluruh.

STRATEGI	TANGGUNGJAWAB	PEMANTAUAN
S1 Menggalakan aktiviti kerohanian secara berkala S2 Memperkasa peranan Pusat Islam sebagai pemegang teras paradigma tauhid di Universiti S3 Memperkasa elemen paradigma tauhid di dalam pengurusan Universiti secara menyeluruh S4 Menganjurkan program jangka pendek berkaitan penghayatan paradigma tauhid (<i>relearn</i>)	T1 Universiti berperanan dalam memastikan seluruh staf diberikan pendedahan tentang elemen paradigma tauhid T2 Staf perlu bersedia dan faham untuk menerapkan elemen Paradigma Tauhid secara total T3 Staf perlu komited dalam menghadiri aktiviti kerohanian yang berkaitan sekurang-kurangnya 2 kali setahun T4 Kelab staf berperanan dalam sama-sama merangka program kerohanian secara berkala	P1 Melalui Laporan Nilai Prestasi Tahunan (LNPT) setiap staf P2 Kaji Selidik Penilaian Kefahaman berkaitan penerapan elemen Paradigma Tauhid di dalam pekerjaan

ELEMEN 2 : KESELAMATAN

Universiti komited memastikan persekitaran kerja yang selamat dan bebas ancaman.

STRATEGI	TANGGUNGJAWAB	PEMANTAUAN
<p>S1 Cakna terhadap Dasar Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia</p> <p>S2 Menjadikan Arahan Keselamatan daripada Kerajaan sebagai panduan dalam pengurusan keselamatan Universiti</p> <p>S3 Menjamin persekitaran kerja yang sihat dan selamat</p> <p>S4 Memperkasa fungsi Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di setiap Pusat Tanggungjawab</p>	<p>T1 Universiti berperanan dalam memastikan seluruh staf peka terhadap dasar atau garis panduan keselamatan sedia ada</p> <p>T2 Universiti bertanggungjawab memastikan seluruh staf selamat dan bebas dari ancaman sepanjang berada di dalam kawasan kampus</p> <p>T3 Staf perlu mempertingkatkan pengetahuan dalam asas keselamatan di tempat kerja masing-masing</p> <p>T4 Staf perlu melakukan pemeriksaan di tempat kerja sendiri secara berkala</p> <p>T5 Staf perlu melaporkan kepada Universiti tentang keadaan dan amalan yang tidak sihat dan selamat</p>	<p>P1 Melalui Laporan Indeks Kemalangan di tempat kerja secara berkala</p> <p>P2 Verifikasi audit keselamatan di tempat kerja</p> <p>P3 Melalui Laporan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Universiti</p>

ELEMEN 3 : FIZIKAL

Universiti komited memastikan amalan Hidup Sihat Sebagai Satu Ibadah diterapkan kepada setiap staf.

STRATEGI	TANGGUNGJAWAB	PEMANTAUAN
<p>S1 Menggalakkan semua bentuk program ke arah gaya hidup sihat</p> <p>S2 Menyokong Dasar Pembangunan dan Kecemerlangan Sukan Universiti</p> <p>S3 Menyediakan kemudahan rekreasi yang lengkap, selamat dan diselenggara dengan baik</p> <p>S4 Menjadikan Panduan Penyajian Hidangan Sihat Semasa Mesyuarat sebagai panduan asas dalam pemilihan menu</p> <p>S5 Melaksanakan Pemeriksaan Kesihatan bagi staf yang berumur 35 tahun ke atas setiap dua (2) tahun</p>	<p>T1 Universiti berperanan dalam memastikan Perhimpunan Kecergasan diadakan secara berkala dan disertai oleh semua staf</p> <p>T2 Universiti perlu memastikan bahawa kemudahan rekreasi yang disediakan dapat dinikmati oleh semua staf dengan selamat</p> <p>T3 Universiti perlu memperkasa pemilihan menu yang sihat semasa mesyuarat dan program anjuran Universiti</p> <p>T4 Staf perlu komited untuk menjalani pemeriksaan kesihatan yang diarahkan oleh Universiti</p> <p>T5 Kelab berperanan dalam mempromosikan dan mewar-warkan semua program sukan yang dianjurkan oleh Universiti</p>	<p>P1 Melalui Laporan Nilai Prestasi Tahunan (LNPT) setiap staf</p> <p>P2 Melalui Laporan Pemeriksaan Kesihatan Staf 35 tahun ke atas</p>

ELEMEN 4 : EMOSI

Universiti komited memastikan persekitaran pekerjaan yang kondusif bagi meningkatkan kesejahteraan emosi staf.

STRATEGI	TANGGUNGJAWAB	PEMANTAUAN
<p>S1 Menyediakan Garis Panduan Pengurusan Kes Kesihatan Mental</p> <p>S2 Menjadikan Panduan bagi Pencegahan Tekanan dan Keganasan di Tempat Kerja sebagai panduan</p> <p>S3 Meningkatkan program kesedaran pengurusan kesihatan mental</p> <p>S4 Mewujudkan sistem aduan rasmi yang menjaga kerahsiaan pengadu mengenai gangguan emosi di tempat kerja</p> <p>S5 Melaksanakan saringan kesihatan mental (Saringan Minda Sihat) kepada staf sekurang-kurangnya setahun sekali</p>	<p>T1 Pengurusan tertinggi Universiti berperanan dalam mengurangkan masalah kesihatan mental di tempat kerja</p> <p>T2 Ketua PTj bertanggungjawab dalam memastikan emosi semua staf dalam keadaan yang baik</p> <p>T3 Ketua PTj harus cakna tentang peranannya di dalam Pengurusan Kes Kesihatan Mental</p> <p>T4 Staf perlu bersedia untuk menghadiri sesi kaunseling sekiranya berkaitan</p> <p>T5 Staf digalakkan untuk berkongsi masalah dengan individu yang dipercayai tentang masalah di tempat kerja</p> <p>T6 Kelab digalakkan untuk mengadakan aktiviti yang menjurus kepada peningkatan emosi positif staf</p>	<p>P1 Keputusan Saringan Minda Sihat</p> <p>P2 Melalui sistem aduan rasmi mengenai gangguan emosi di tempat kerja</p> <p>P3 Pemantauan secara berkala oleh Ketua PTj</p> <p>P4 Sasaran Kerja Tahunan Kelab Staf UTHM</p>

ELEMEN 5 : PEKERJAAN

Universiti komited memastikan ekosistem pekerjaan yang harmoni, adil, mudah dan telus.

KOMITMEN / STRATEGI	TANGGUNGJAWAB	PEMANTAUAN
S1 Memperkasa pelaksanaan Dasar Pelantikan supaya ianya dijalankan secara komprehensif, adil dan telus	T1 Universiti bertanggungjawab memastikan pelaksanaan pelantikan staf dilaksanakan secara telus dan adil	P1 Melalui Laporan Nilai Prestasi Tahunan (LNPT) setiap staf
S2 Memudahkan laluan kerjaya bagi semua peringkat jawatan tertakluk kepada peraturan semasa berkuatkuasa	T2 Universiti berperanan dalam memberi peluang kepada semua staf dalam urusan kenaikan pangkat	P2 Pemantauan melalui MyPortfolio secara berkala
S3 Memperkukuh deskripsi tugas setiap gred jawatan agar ianya lebih jelas	T3 Semua peringkat jawatan perlu bersifat terbuka dalam menerima pandangan masing-masing bagi meningkatkan kualiti pekerjaan	P3 Pencapaian Sasaran Kerja Tahunan(SKT) individu dan PTj
S4 Mewujudkan Dasar Pertukaran Penempatan Staf	T4 Staf perlu sentiasa bersedia untuk mengadaptasi tugas baharu sekiranya berlaku pertukaran penempatan	P4 Pemantauan berkala semasa tempoh pengesahan jawatan atau tempoh 3 bulan pertama pertukaran staf
S5 Meningkatkan keupayaan dan kecekapan dalam menyelesaikan tugas dalam waktu bekerja	T5 Semua peringkat jawatan harus menjadikan Kod Etika Universiti sebagai panduan asas dalam melaksanakan tugas	
S6 Menambahbaik Kod Etika Universiti		

ELEMEN 6 : SOSIAL

Universiti komited memastikan nilai kebersamaan dan toleransi diamalkan ke arah persekitaran sosial yang sihat.

KOMITMEN / STRATEGI	TANGGUNGJAWAB	PEMANTAUAN
<p>S1 Menyemarakkan hubungan mesra antara pengurusan tertinggi Universiti bersama semua golongan</p> <p>S2 Meningkatkan program kebersamaan meliputi keseluruhan staf</p> <p>S3 Meningkatkan kesedaran terhadap pengurusan kewangan bagi mengurangkan kadar keberhutangan</p> <p>S4 Menggalakkan dan menyokong penglibatan staf dalam aktiviti kesukarelawanan</p>	<p>T1 Semua ketua PTj berperanan dalam memberikan galakan kepada staf untuk menyertai aktiviti sosial</p> <p>T2 Universiti bertanggungjawab untuk mengadakan aktiviti sosial yang bersesuaian dengan peringkat umur</p> <p>T3 Staf bertanggungjawab untuk menghadiri aktiviti sosial yang diadakan</p> <p>T4 Staf harus cakna dengan kadar keberhutangan masing-masing</p> <p>T5 Kelab berperanan dalam menyediakan lebih banyak aktiviti yang melibatkan semua staf</p> <p>T6 Kelab bertanggungjawab dalam mempromosikan aktiviti kesukarelawanan yang dianjurkan</p>	<p>P1 P1 Melalui Laporan Nilain Prestasi Tahunan (LNPT) setiap staf</p> <p>P2 Sasaran Kerja Tahunan (SKT)</p>

ELEMEN 7: INTELEK

Universiti komited memastikan peningkatan pengetahuan dan pemerksaan intelektual diaplikasikan di tempat kerja.

KOMITMEN / STRATEGI	TANGGUNGJAWAB	PEMANTAUAN
S1 Menggalakkan penglibatan staf dalam memberi idea dan pandangan S2 Memperkemas peluang perkongsian ilmu mengikut kemahiran kepada semua staftanpa mengira gred jawatan S3 Memudahkan permohonan staf menjalani latihan bagi meningkatkan pengetahuan S4 Menyokong penglibatan staf dalam menyertai latihan yang bukan dari bidang berkaitan	T1 Staf bertanggungjawab untuk menghadiri kursus dan latihan sekurang-kurangnya tujuh (7) hari setahun T2 Universiti bertanggungjawab dalam menyediakan latihan yang bersesuaian dan diperlukan oleh staf T3 Staf perlu berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran dalam pelbagai bidang	P1 P1 Melalui Laporan Nilain Prestasi Tahunan (LNPT) setiap staf P2 Sasaran Kerja Tahunan (SKT)

6.0 PENUTUP

Pelaksanaan Dasar Kesejahteraan Staf memerlukan kerjasama pelbagai pihak khususnya pentadbiran tertinggi Universiti yang bertanggungjawab dalam memastikan kesejahteraan staf menjadi keutamaan dalam mencapai misi dan visi Universiti.