

**PERANAN JAWATANKUASA KESELAMATAN DAN KESIHATAN  
PEKERJAAN DALAM ORGANISASI: SUATU PERSPEKTIF  
UNDANG-UNDANG**

**HAPRIZA BTE ASHARI**

[hapriza@utm.my](mailto:hapriza@utm.my)

Fakulti Pengurusan & Pembangunan Sumber Manusia  
Universiti Teknologi Malaysia

**ABSTRAK**

Seksyen 30, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 mewajibkan setiap majikan yang mempunyai lebih daripada empat puluh orang pekerja untuk menubuhkan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) di tempat kerja. JKKP merupakan badan pengurus keselamatan dan kesihatan di tempat kerja yang menjadi medan perundingan dan arena kerjasama antara majikan dengan pekerja dalam menangani isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Ia menjadi wadah untuk pekerja daripada pelbagai peringkat dan bahagian untuk bersama-sama memberikan komitmen di samping berkongsi pengalaman dan pengetahuan untuk mencegah, memantau serta mengawal kemalangan dan penyakit di tempat kerja. JKKP merupakan komponen penting dalam organisasi hingga penubuhannya diwajibkan secara legislatif oleh Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994. Manakala komposisi, fungsi dan prosedur mesyuaratnya diperjelaskan dengan terperinci dalam Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996.

**PENGENALAN**

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 mewajibkan setiap majikan menubuhkan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) di tempat kerja jika mempunyai lebih daripada empat puluh orang pekerja.<sup>1</sup> Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan merupakan badan pengurus keselamatan dan kesihatan di tempat kerja yang melaksanakan fungsinya berlandaskan konsep pengaturan sendiri, perundingan dan kerjasama. Menerusi JKKP, majikan dan pekerja daripada pelbagai peringkat dan bahagian dapat bersama-sama memberikan komitmen di samping berkongsi pengalaman dan pengetahuan untuk mencegah, memantau serta mengawal kemalangan dan penyakit di tempat kerja.

Sama ada Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan perlu ditubuhkan di setiap cawangan bergantung kepada risiko yang wujud. Sungguhpun begitu, tidak dapat dinafikan, Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan boleh berfungsi dengan lebih efektif sekiranya skop aktivitinya tertumpu kepada satu tempat kerja berbanding

---

<sup>1</sup> Seksyen 30(1)(a) AKKP 1994.

dengan Jawatankuasa yang bertanggungjawab ke atas beberapa tempat kerja yang terletak di lokasi yang berlainan.

Sebaliknya, jika bilangan pekerja kurang dari empat puluh orang, Ketua Pengarah Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan boleh mengarahkan penubuhan Jawatankuasa berkenaan sekiranya wujud keperluan bagi menjaga keselamatan dan kesihatan pekerja.<sup>2</sup>

### **KONSEP JAWATANKUASA**

Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan secara umumnya merupakan suatu koordinasi antara tanggungjawab majikan dengan tanggungjawab pekerja dalam usaha membentuk peraturan dan panduan keselamatan dan kesihatan yang mempunyai tiga sifat penting:<sup>3</sup>

- (i) Pengaturan sendiri (self-regulated)
- (ii) Perundingan (consultation)
- (iii) Kerjasama (co-operation)

Pengaturan sendiri yang menjadi asas penggubalan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 meletakkan tanggungjawab memastikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di bahu mereka yang mewujudkan risiko di tempat kerja, iaitu majikan dan mereka yang bekerja dengan risiko tersebut iaitu pekerja. Tanggungjawab ini memerlukan pihak majikan membangunkan atau mereka bentuk suatu sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan yang baik serta kemas, manakala pihak pekerja melibatkan diri dalam proses pembangunan dan pelaksanaan sistem tersebut kerana merekalah orang yang paling hampir dengan risiko bencana kerja. Penglibatan pekerja adalah perlu kerana mereka dapat memberi maklum balas terhadap risiko yang dihadapi di tempat kerja berdasarkan pengalaman dan pengetahuan yang mereka alami setiap hari dalam proses kerja mereka. Justeru itu, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 menetapkan keahlian Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan bukan sahaja daripada kalangan majikan tetapi perlu melibatkan pekerja kerana mereka dapat membantu majikan mengenal pasti risiko dan mencadangkan cara pengawalan yang berkesan.

Perundingan antara majikan dengan pekerja dapat diwujudkan melalui penubuhan Jawatankuasa kerana ia boleh dijadikan medan untuk berunding dalam menyelesaikan masalah berhubung keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Ini bertepatan dengan seksyen 30(3)<sup>4</sup> yang menghendaki setiap majikan berunding dengan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan untuk tujuan membuat dan menyenggara perkiraan yang akan membolehkan Jawatankuasa dan pekerja bekerjasama dengan berkesan dalam menggalak dan membangunkan langkah-langkah keselamatan dan kesihatan pekerja-pekerja di tempat kerja dan dalam mengukur keberkesanan langkah-langkah itu.

<sup>2</sup> Seksyen 30(1)(b) AKKP 1994.

<sup>3</sup> Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (1998) di <http://www.dosh.gov.my>.

<sup>4</sup> AKKP 1994.



Perundingan di tempat kerja menunjukkan satu integrasi pengurusan yang baik antara majikan dengan pekerja. Melalui perundingan, kedua-dua pihak dapat memperlihatkan komitmen bersama dalam usaha memperbaiki dan mempraktikkan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Perundingan adalah sebahagian daripada peranan utama Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. Jawatankuasa bukan sekadar memberi maklumat kepada pekerja ataupun memberitahu pekerja tentang keputusan majikan tetapi turut berperanan untuk mewujudkan hubungan yang lebih efektif melalui komunikasi dua hala antara pengurus personel, penyelia, pekerja dengan ahli jawatankuasa. Komunikasi dua hala membolehkan keputusan untuk menguruskan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja dibuat berdasarkan kepada semua maklumat yang telah tersedia. Memandangkan pekerja adalah sumber organisasi yang mempunyai pelbagai pengalaman tentang kerja dan bahaya yang mereka hadapi sewaktu bertugas, perundingan yang berkesan akan membolehkan organisasi mendapat faedah dan manfaat daripada segala pengetahuan dan pengalaman pekerja untuk membangunkan sistem kerja yang selamat dalam organisasi.

Sementara itu, kerjasama pekerja dan majikan amat dituntut bagi menjaga, memelihara dan meningkatkan mutu keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja kerana tanggungjawab asas dalam menjaga keselamatan dan kesihatan di tempat kerja terletak di tangan orang yang mewujudkan risiko dan orang yang bekerja dengan risiko tersebut.

Seksyen 30(2)<sup>5</sup> menegaskan keanggotaan, pemilihan dan pelantikan ahli Jawatankuasa, kuasa ahli dan apa-apa perkara lain yang berhubungan dengan penubuhan atau prosedur Jawatankuasa hendaklah sebagaimana yang ditetapkan dalam Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996.

## **OBJEKTIF PENUBUHAN JAWATANKUASA**

Tujuan utama penubuhan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan ialah untuk menggalakkan pihak majikan dan pekerja bekerjasama dan berunding dalam mengenal pasti, menilai dan mengambil tindakan terhadap masalah keselamatan dan kesihatan serta membangunkan program untuk meningkatkan tahap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

Jawatankuasa merupakan media komunikasi dua hala yang boleh digunakan oleh majikan dan pekerja untuk melaksanakan pembaikan berterusan dalam aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Majikan boleh menggunakan media ini untuk menyalurkan maklumat serta memupuk minat dan motivasi pekerja supaya memberi keutamaan kepada keselamatan dan kesihatan pekerjaan, manakala pihak pekerja dapat menggunakan Jawatankuasa sebagai media untuk berkongsi pengetahuan, pengalaman dan masalah. Dalam konteks ini, respons dan sikap prihatin kedua-dua pihak dapat mencetus dan meningkatkan budaya kerja selamat di tempat kerja.

---

<sup>5</sup> AKKP 1994.



## KOMPOSISI DAN KEAHLIAN JAWATANKUASA

Bahagian II, Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996 menjelaskan komposisi Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. Peraturan 5 dan 6 menetapkan sebuah Jawatankuasa yang dibentuk mestilah mempunyai keanggotaan seperti berikut:

- (a) Seorang Pengerusi  
Beliau hendaklah daripada kalangan pengurusan atasan sebaiknya Pengarah Urusan. Adalah penting jawatan pengerusi disandang oleh pegawai kanan untuk menunjukkan komitmen majikan dalam menangani masalah keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Ia juga dapat memastikan keputusan dan tindakan dapat dilaksanakan dengan segera.
- (b) Seorang Setiausaha  
Beliau hendaklah orang yang diambil kerja sebagai Pegawai Keselamatan dan Kesihatan. Beliau merupakan pakar rujuk dalam bidang keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam sesebuah organisasi. Sebagai setiausaha, tugas beliau antara lain termasuk menyediakan agenda mesyuarat, memberi notis, menyediakan minit dan menyelaras urusan tindakan oleh ahli Jawatankuasa. Sekiranya tiada jawatan tersebut dalam syarikat, maka pengerusi boleh melantik seorang yang lain sebagai setiausaha atau anggota-anggota boleh dengan undi sulit melantik setiausaha daripada kalangan mereka sendiri.
- (c) Wakil Majikan  
Dipilih di kalangan mereka yang bertanggungjawab mengurus dan menyelia kakitangan seperti Pengurus Sumber Manusia, Ketua Jabatan, Ketua Unit atau Penyelia.
- (d) Wakil Pekerja  
Dicalonkan oleh pekerja dan jika bilangan calon melebihi bilangan kekosongan maka pengundian hendaklah diadakan untuk menentukan wakil. Sebaliknya jika tiada wakil pekerja atau bilangan wakil pekerja yang dicalonkan tidak mencukupi, maka majikan dipertanggungjawabkan untuk melantik bilangan orang yang dikehendaki untuk mewakili pekerja.<sup>6</sup> Wakil-wakil pekerja hendaklah mewakili pelbagai bahagian tempat kerja supaya dapat mengekal dan mengembangkan minat pekerja untuk membentuk suatu keadaan bekerja yang selamat dan sihat di tempat kerja.<sup>7</sup>

Syarikat yang mempunyai pekerja seramai seratus orang atau kurang disyaratkan mempunyai jumlah minimum dua orang wakil pihak pengurusan dan dua orang wakil pekerja. Jika bilangan pekerja melebihi seratus orang, Jawatankuasa mestilah mempunyai empat orang wakil pengurusan dan empat orang wakil pekerja.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Peraturan 7, Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996.

<sup>7</sup> Peraturan 8, *Ibid.*

<sup>8</sup> Peraturan 5, *Ibid.*



Keahlian di dalam Jawatankuasa tidak kekal. Penyingkiran ahli bukan hak mutlak majikan tetapi keputusan anggota Jawatankuasa. Jawatankuasa dibenarkan menyingkirkan ahlinya atas alasan berikut.<sup>9</sup>

- (a) Dia gagal menghadiri mesyuarat jawatankuasa tiga kali berturut-turut tanpa kebenaran pengerusi;
- (b) Dia didapati atau diisytiharkan sebagai tidak sempurna akal;
- (c) Dia menjadi bankrap;
- (d) Sebagai wakil pekerja, dia tidak lagi bekerja di tempat kerja;
- (e) Telah dibuktikan terhadapnya, atau dia telah disabitkan atas sesuatu pertuduhan berkenaan dengan:
  - (i) Kesalahan yang melibatkan frod, kecurangan atau keburukan akhlak;
  - (ii) Kesalahan di bawah undang-undang yang berhubungan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan; atau
  - (iii) Apa-apa kesalahan jenayah yang lain;
- (f) Dia selainnya tidak dapat atau tidak berupaya untuk menunaikan kewajibannya sebagai anggota jawatankuasa.

Kekosongan di kalangan ahli Jawatankuasa hendaklah diisi oleh seseorang yang dilantik dengan cara yang sama, sebagaimana anggota Jawatankuasa terdahulu yang peletakan jawatannya atau selainnya telah mewujudkan kekosongan itu.<sup>10</sup>

Peraturan 20<sup>11</sup> membenarkan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan membentuk jawatankuasa kecil untuk membantu dalam melaksanakan fungsi-fungsinya. Peraturan ini terpakai, khususnya di tempat kerja yang besar yang mempunyai banyak bahagian atau unit serta mempunyai ramai pekerja dan yang berisiko tinggi. Komposisi jawatankuasa kecil ini tidak ditetapkan dalam mana-mana peraturan tetapi berlandaskan konsep kerjasama antara majikan dengan pekerja adalah wajar jika komposisinya serupa dengan Jawatankuasa induk.

## FUNGSI JAWATANKUASA

Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan yang dibentuk mempunyai beberapa fungsi seperti yang ditetapkan oleh seksyen 31, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 iaitu:

- (a) Sentiasa mengkaji semula langkah yang diambil untuk memastikan keselamatan dan kesihatan orang di tempat kerja;
- (b) Menyiasat perkara yang tidak selamat atau sihat yang dibangkitkan oleh pekerja;
- (c) Menyelesaikan perkara yang dirujuk dalam perenggan (b) dan jika tidak berupaya berbuat demikian, memohon Ketua Pengarah Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan membuat siasatan.

<sup>9</sup> Peraturan 10, *Ibid.*

<sup>10</sup> Peraturan 9, *Ibid.*

<sup>11</sup> Peraturan 20, *Ibid.*

Sementara itu Peraturan 11, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan telah menyenaraikan beberapa lagi fungsi-fungsi lain Jawatankuasa. Antara fungsi dan tanggungjawab yang perlu dilaksanakan oleh Jawatankuasa disenaraikan seperti berikut:

- (a) Membantu dalam pembuatan/pembentukan program dan kaedah keselamatan dan kesihatan dan sistem kerja yang selamat;
- (b) Mengkaji semula keberkesanan program keselamatan dan kesihatan;
- (c) Menjalankan kajian ke atas trend kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian merbahaya, keracunan atau penyakit pekerjaan yang berlaku di tempat kerja;
- (d) Memberitahu atau melaporkan kepada majikan tentang sebarang jenis amalan dan keadaan yang tidak selamat atau tidak sihat;
- (e) Mencadangkan pemulihan untuk amalan dan keadaan yang tidak selamat;
- (f) Mengkaji dan menyemak semula dasar/polisi keselamatan dan kesihatan di tempat kerja serta membuat cadangan kepada majikan bagi penyemakan dasar/polisi berkenaan.

Fungsi Jawatankuasa yang tersenarai di atas bukan muktamad. Malah, Jawatankuasa boleh mempelbagaikan peranannya asalkan tidak terkeluar daripada landasan asal iaitu untuk memelihara keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja.

#### **PEMERIKSAAN TEMPAT KERJA**

Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan juga dipertanggungjawabkan untuk memeriksa tempat kerja sekurang-kurangnya tiga bulan sekali untuk menentukan jika terdapat apa-apa yang memudaratkan keselamatan dan kesihatan pekerja. Maklumat yang diperolehi sama ada secara temubual atau pemerhatian semasa pemeriksaan hendaklah dibincangkan dengan seberapa segera yang praktik. Jawatankuasa mesti merekodkan dan membuat cadangan kepada majikan mengenai langkah-langkah pemulihan yang perlu diambil, jika pada pendapat Jawatankuasa, terdapat hal keadaan yang memudaratkan keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja.<sup>12</sup>

#### **PENYIASATAN KEMALANGAN**

Seterusnya di bawah Peraturan 13(1)<sup>13</sup>, Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan diberi tanggungjawab untuk memeriksa tempat kerja, dengan seberapa segera yang selamat untuk berbuat demikian, selepas apa-apa kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan yang berlaku di tempat kerja. Pengerusi atau Setiausaha Jawatankuasa hendaklah dengan seberapa segera yang praktik, selepas pemeriksaan dilaksanakan oleh Jawatankuasa, memanggil mesyuarat untuk menyiasat peristiwa itu.<sup>14</sup>

Sebaliknya, jika terdapat Pegawai Keselamatan dan Kesihatan yang dilantik maka tugas siasatan diserahkan kepada beliau. Selepas siasatan dilaksanakan, beliau hendaklah

---

<sup>12</sup> Peraturan 12, *Ibid.*  
<sup>13</sup> Peraturan 13(1), *Ibid.*  
<sup>14</sup> Peraturan 13(3), *Ibid.*



mengemukakan kepada pengerusi suatu laporan dapatannya dan pengerusi hendaklah dengan seberapa segera yang praktik memanggil mesyuarat Jawatankuasa untuk membincangkan laporan itu.<sup>15</sup>

### **MESYUARAT LAPORAN PEMERIKSAAN DAN PENYIASATAN**

Sebaik sahaja selepas melaksanakan pemeriksaan dan penyiasatan, Peraturan 13(4)<sup>16</sup> menghendaki Jawatankuasa memanggil mesyuarat untuk membincangkan sebab kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan dan membuat cadangan kepada majikan langkah-langkah yang hendak diambil bagi mencegah berulangnya peristiwa itu.

Peraturan 15<sup>17</sup> menetapkan supaya Jawatankuasa menimbangkan perkara berikut semasa mengadakan mesyuarat laporan pemeriksaan dan penyiasatan:

- (a) Apa-apa laporan selain daripada yang di bawah peraturan 14 yang mungkin dikemukakan oleh Pegawai Keselamatan dan Kesihatan;
- (b) Audit keselamatan yang dikemukakan oleh juru audit keselamatan dan kesihatan;
- (c) Laporan dan maklumat faktual yang disediakan oleh Pegawai Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan;
- (d) Laporan dari agensi-agensi kerajaan yang lain mengenai perkara-perkara yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

### **MENGEMUKAKAN LAPORAN DAN CADANGAN KEPADA MAJIKAN**

Menurut Peraturan 14,<sup>18</sup> Pegawai Keselamatan dan Kesihatan atau Pengerusi (jika, tiada Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) hendaklah mengemukakan laporan dan cadangan pemeriksaan atau siasatan kepada majikan atau pengurus yang diberi kuasa. Sebaik sahaja menerima laporan dan cadangan, majikan atau pengurusnya yang diberi kuasa hendaklah dengan seberapa segera yang praktik, membincangkan laporan dan cadangan dengan Pegawai Keselamatan dan Kesihatan atau Pengerusi. Semasa perbincangan, Pegawai Keselamatan dan Kesihatan atau Pengerusi hendaklah merekodkan dalam laporan tersebut keputusan majikan atau pengurusnya yang diberi kuasa. Semua laporan pemeriksaan dan laporan siasatan hendaklah disimpan oleh majikan untuk tempoh minimum selama tujuh tahun.

Seterusnya, Pegawai Keselamatan dan Kesihatan atau Pengerusi hendaklah mengarahkan pekerja supaya mengambil tindakan sebagaimana yang difikirkan perlu oleh majikan atau pengurusnya yang diberi kuasa demi kepentingan keselamatan dan kesihatan pekerja. Peruntukan ini menjamin segala keputusan dalam mesyuarat dilaksanakan dengan pantas.

---

<sup>15</sup> Peraturan 13(2), *Ibid.*

<sup>16</sup> Peraturan 13(4), *Ibid.*

<sup>17</sup> Peraturan 15, *Ibid.*

<sup>18</sup> Peraturan 14, *Ibid.*

## MELAYAN DAN MENYIASAT ADUAN

Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan hendaklah membantu majikan melayan dan menyiasat aduan pekerja tentang apa-apa perkara yang memudaratkan keselamatan dan kesihatan mereka. Selepas siasatan, Jawatankuasa hendaklah menyediakan suatu laporan dan membuat cadangan kepada majikan mengenai cara-cara untuk menghapuskan atau mengurangkan risiko kepada keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.<sup>19</sup>

Peraturan 17(1)<sup>20</sup> menegaskan, majikan atau pengurusnya yang diberi kuasa hendaklah menyampaikan alasannya kepada Jawatankuasa jika tidak dapat melaksanakan cadangan yang dikemukakan oleh Jawatankuasa.

Peraturan 17(2)<sup>21</sup> pula menegaskan bahawa jika Jawatankuasa tidak bersetuju dengan mana-mana alasan yang diberikan majikan atau pengurusnya yang diberi kuasa, maka Jawatankuasa hendaklah membuat permintaan kepada Ketua Pengarah Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan untuk menjalankan suatu pemeriksaan tempat kerja untuk menyelesaikan perkara itu. Bersama-sama permintaan tersebut, Jawatankuasa hendaklah juga menyertakan dua salinan:

- (a) Laporan pemeriksaan atau penyiasatan
- (b) Cadangan Jawatankuasa kepada majikan; dan
- (c) Apa-apa dokumen atau keterangan material yang lain yang berkaitan dengan aduan.<sup>22</sup>

## MEMBANTU MENGADAKAN AKTIVITI KESELAMATAN DAN KESIHATAN

Undang-undang juga menghendaki Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan membantu majikan menjayakan aktiviti keselamatan dan kesihatan pekerjaan.<sup>23</sup> Antara aktiviti yang digalakkan dianjurkan oleh Jawatankuasa ialah pertandingan keselamatan dan kesihatan, ceramah dan seminar keselamatan dan kesihatan, *road show*, program kerjasama bestari dengan industri yang pernah memenangi anugerah keselamatan dan kesihatan serta apa-apa kegiatan lain yang bertujuan untuk menggalakkan pelaksanaan kerja yang selamat dan sihat di tempat kerja.

## MEMBANTU MENYEDIAKAN KAEDAH KESELAMATAN DAN KESIHATAN

Peraturan 19<sup>24</sup> memberi ruang kepada Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan membantu majikan menyediakan dan memperkenalkan kaedah-kaedah dan peraturan-peraturan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Kerjasama mereka

<sup>19</sup> Peraturan 16(3) dan 16(4), *Ibid.*

<sup>20</sup> Peraturan 17(1), *Ibid.*

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> Peraturan 17(3), *Ibid.*

<sup>23</sup> Peraturan 18, *Ibid.*

<sup>24</sup> *Ibid.*



penting berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki hasil daripada penglibatan secara langsung dengan isu-isu dan masalah keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

## MESYUARAT JAWATANKUASA

Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan mesti bermesyuarat seberapa kerap yang perlu setara dengan risiko yang menyertai jenis kerja di tempat kerja. Sungguhpun begitu, undang-undang menetapkan mesyuarat mesti diadakan sekurang-kurangnya sekali dalam tempoh tiga bulan.<sup>25</sup> Walau bagaimanapun, bagi sesetengah tempat kerja yang menghadapi risiko yang tinggi, misalannya di kilang, loji pemprosesan atau tapak binaan, mesyuarat perlu diadakan lebih kerap iaitu sekurang-kurangnya sebulan sekali. Sebaliknya, jika berlaku kematian, cedera parah, kemalangan nyaris atau kejadian berbahaya yang memerlukan perhatian serta merta, maka mesyuarat hendaklah dipanggil dengan serta merta.<sup>26</sup>

Notis bertulis mengenai mesyuarat jawatankuasa berserta satu salinan agenda mesyuarat mesti diberikan kepada tiap-tiap ahli Jawatankuasa dalam tempoh yang munasabah.<sup>27</sup> Minit mesyuarat pula mesti diedar kepada ahli selewat-lewatnya dua minggu selepas bersidang. Tindakan ini bagi memastikan semua tindakan susulan dilaksanakan dengan segera. Minit ini perlu disimpan oleh majikan di tempat kerja selama tempoh minimum tujuh tahun untuk tujuan pemeriksaan oleh Pegawai Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, Kementerian Sumber Manusia. Pemeriksaan ini boleh dilakukan pada bila-bila masa dalam tempoh tersebut.<sup>28</sup>

Mesyuarat sulung Jawatankuasa hendaklah diusahakan dan dipanggil oleh majikan sendiri. Dalam mesyuarat sulung, majikan hendaklah memberitahu dasar keselamatan dan kesihatan, pelan dan cadangan untuk mewujudkan suatu keadaan bekerja yang selamat dan sihat di tempat kerja. Dalam mesyuarat lain, majikan boleh melantik pengurusnya yang diberi kuasa untuk mempengerusikan Jawatankuasa semasa ketiadaannya.<sup>29</sup> Peraturan 24<sup>30</sup> menetapkan korum mesyuarat Jawatankuasa terdiri daripada pengerusi, setiausaha dan tidak kurang daripada satu perdua baki anggota yang hadir.

Jawatankuasa boleh mempelawa mana-mana orang yang terlibat dalam atau mempunyai pengetahuan tentang apa-apa kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan yang berlaku di tempat kerja untuk menghadiri mana-mana mesyuarat Jawatankuasa untuk membincangkan peristiwa itu. Dalam keadaan lain, Jawatankuasa boleh mempelawa mana-mana orang lain untuk menghadiri mana-mana mesyuaratnya untuk membincangkan apa-apa perkara yang

<sup>25</sup> Peraturan 21(1), *Ibid.*

<sup>26</sup> Peraturan 21(3), *Ibid.*

<sup>27</sup> Peraturan 21(2), *Ibid.*

<sup>28</sup> Peraturan 27, *Ibid.*

<sup>29</sup> Peraturan 23, *Ibid.*

<sup>30</sup> *Ibid.*



berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.<sup>31</sup> Perlu diingatkan bahawa Peraturan 26<sup>32</sup> menetapkan hanya perkara-perkara yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja boleh dibincangkan dalam mana-mana mesyuarat sesuatu Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan.

### KEKEBALAN PEKERJA DAN ANGGOTA JAWATANKUASA

Menurut Peraturan 6(3)<sup>33</sup>, majikan tidak boleh mendenda seseorang anggota Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dengan apa-apa cara kerana tidak hadir untuk menjalankan kewajipan kerja biasanya semasa menjalankan fungsi-fungsi Jawatankuasa.

Majikan juga ditegah daripada melakukan apa-apa diskriminasi terhadap pekerja serta ahli Jawatankuasa. Tiada majikan boleh memecat seseorang pekerja, mencederakannya dalam pekerjaannya atau mengubah kedudukannya sehingga memudaratkannya semata-mata oleh sebab pekerja itu:

- (a) membuat suatu aduan mengenai perkara yang dianggapnya tidak selamat atau suatu risiko kepada kesihatan;
- (b) adalah anggota Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan yang ditubuh menurut Akta ini; atau
- (a) menjalankan mana-mana fungsinya sebagai anggota Jawatankuasa itu.<sup>34</sup>

Selain majikan, Kesatuan Sekerja juga dilarang mengambil apa-apa tindakan ke atas mana-mana anggotanya yang sebagai seorang pekerja di sesuatu tempat kerja:

- (a) membuat suatu aduan mengenai perkara yang dianggapnya tidak selamat atau suatu risiko kepada kesihatan;
- (b) adalah anggota Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan yang ditubuh menurut Akta ini; atau
- (c) menjalankan mana-mana fungsinya sebagai anggota Jawatankuasa itu.<sup>35</sup>

Mana-mana majikan yang melakukan diskriminasi seperti yang dinyatakan adalah dianggap melakukan kesalahan dan apabila disabitkan boleh didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi satu tahun atau kedua-duanya.<sup>36</sup> Mahkamah boleh, sebagai tambahan kepada penalti yang dikenakan ke atas pesalah, membuat salah satu atau kedua-dua perintah berikut:

- (a) Suatu perintah supaya pesalah itu membayar dalam tempoh tertentu kepada orang yang telah didiskriminasikan oleh pesalah itu apa-apa gantirugi yang difikirkannya sesuai sebagai pampasan bagi orang itu;

<sup>31</sup> Peraturan 25, *Ibid.*

<sup>32</sup> *Ibid.*

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> Seksyen 27(1), AKKP 1994.

<sup>35</sup> Seksyen 27(2), AKKP 1994.

<sup>36</sup> Seksyen 27(3), AKKP 1994.



- (b) Suatu perintah supaya pekerja itu dikembalikan atau diambil bekerja semula pada jawatannya yang dahulu atau, jika jawatan itu tidak ada, pada jawatan yang serupa.<sup>37</sup>

### LATIHAN DAN PENDIDIKAN AHLI

Seseorang majikan hendaklah mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan ahli Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan mempunyai pengetahuan dan kefahaman tentang fungsi-fungsi Jawatankuasa.<sup>38</sup> Justeru itu, majikan perlu menyediakan latihan yang mencukupi mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada ahli Jawatankuasa untuk membolehkan mereka melaksanakan fungsi-fungsi Jawatankuasa dengan berkesan.<sup>39</sup> Antara latihan dan pendidikan asas yang sesuai yang perlu didedahkan kepada ahli Jawatankuasa ialah:

- i. Kehendak undang-undang merangkumi Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dan perundangan subsidiari;
- ii. Standard keselamatan dan kesihatan;
- iii. Prosedur pemeriksaan keselamatan dan kesihatan;
  - i. Prosedur mengenal pasti dan menilai risiko;
  - ii. Langkah pengawalan risiko;
  - iii. Prosedur siasatan kemalangan dan penganalisan data;
  - iv. Teknik komunikasi dan promosi.

### HAK TERHADAP DOKUMEN DAN MAKLUMAT

Seseorang majikan hendaklah menyediakan dokumen dan maklumat yang berikut untuk Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan:<sup>40</sup>

- (a) Akta dan segala perundangan subsidiari yang dibuat di bawah Akta;
- (b) Tata amalan dan garis panduan industri berhubung dengan penghapusan risiko kepada keselamatan dan kesihatan yang berkaitan dengan jenis kerja yang dijalankan di tempat kerja dan apa-apa tataamalan lain yang relevan;
- (c) Maklumat tentang rancangan keselamatan dan pelaksanaannya dan apa-apa perubahan yang dicadangkan kepada rancangan keselamatan yang menyentuh keselamatan dan kesihatan pekerja;
- (d) Maklumat teknikal tentang bahaya keselamatan dan kesihatan dan langkah-langkah pencegahan yang perlu untuk menghapus atau mengurangkannya;
- (e) Maklumat tentang prosedur pengendalian, sistem kerja, dan bahan bagi kegunaan semasa bekerja dan data lain yang relevan berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan; dan
- (f) Apa-apa maklumat lain sebagaimana yang diarahkan oleh Ketua Pengarah Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dari semasa ke semasa.

<sup>37</sup> Seksyen 27(4), AKKP 1994.

<sup>38</sup> Peraturan 28, Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996.

<sup>39</sup> Peraturan 29, *Ibid.*

<sup>40</sup> Peraturan 30, *Ibid.*



Sungguhpun majikan berkewajipan menyediakan segala dokumen dan maklumat yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan kepada Jawatankuasa bagi memudahkan Jawatankuasa melaksanakan fungsinya tetapi kewajipan ini ada batasannya. Peraturan 31,<sup>41</sup> melarang majikan memberikan maklumat yang berikut kepada Jawatankuasa:

- (a) Apa-apa maklumat yang pendedahannya akan memudaratkan kepentingan keselamatan negara;
- (b) Apa-apa maklumat yang tidak dapat didedahkan olehnya tanpa melanggar suatu larangan yang dikenakan oleh atau di bawah mana-mana undang-undang bertulis;
- (c) Apa-apa maklumat yang berhubungan secara khusus dengan seseorang individu, melainkan jika dia mengizinkan pendedahan itu;
- (d) Apa-apa maklumat yang pendedahannya akan, kerana sebab-sebab selain daripada kesannya kepada kesihatan, keselamatan atau kebajikan di tempat kerja, menyebabkan terjejasnya pengusahaan majikan dengan substansial atau jika maklumat telah dibekalkan kepadanya oleh orang lain, pengusahaan orang lain itu; atau
- (e) Apa-apa maklumat yang diperolehi oleh majikan bagi maksud memulakan, mendakwa atau membela apa-apa prosiding undang-undang.

#### **PENALTI**

Peraturan 32<sup>42</sup> menetapkan hukuman denda maksimum sebanyak lima ribu ringgit atau penjara selama tempoh tidak melebihi enam bulan boleh dikenakan kepada sesiapa yang melanggar mana-mana peruntukan Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996.

#### **KESIMPULAN**

Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan memainkan peranan yang penting dalam organisasi sebagai perantara antara majikan dengan pekerja dalam merealisasikan konsep pengurusan sendiri. Di samping itu, Jawatankuasa ini juga boleh menjadi medan perundingan dan arena kerjasama antara majikan dengan pekerja dalam menangani isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Jawatankuasa merupakan komponen penting dalam organisasi hingga penubuhannya diwajibkan secara legislatif oleh Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994. Manakala komposisi, fungsi dan prosedur mesyuaratnya diperjelaskan dengan terperinci dalam Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996. Penubuhan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan diharapkan dapat melancarkan aktiviti keselamatan dan kesihatan pekerjaan untuk melindungi pekerja dan komuniti daripada bahaya keselamatan dan kesihatan yang berpunca daripada aktiviti pekerjaan.

---

<sup>41</sup> *Ibid.*

<sup>42</sup> *Ibid.*

## RUJUKAN:

Hapriza bte Ashari. (2004). Keselamatan dan Kesihatan Pekerja: Tanggungjawab Siapa? *Jurnal Kemanusiaan*. Bil 3; 73-83.

Ismail Bahari. (2002). *Pengaturan Sendiri Di Dalam Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja*. Malaysia: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.

Malaysia, Parlimen. (1994). *Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerja 1994*. Kuala Lumpur: MDC Publishers and Printers Sdn. Bhd.

Malaysia, Kementerian Sumber Manusia. (1996). *Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996*. Kuala Lumpur: MDC Publishers and Printers Sdn. Bhd.