

**VOT 75009**

**LEGAL STRATEGY TO MANAGE SAFETY AND HEALTH  
AT WORK PLACE**

**(STRATEGI PERUNDANGAN UNTUK MENGURUS  
KESELAMATAN DAN KESIHATAN DI TEMPAT KERJA)**

**HAPRIZA BTE ASHARI  
ROSHAZLIZAWATI MOHD NOR**

**PUSAT PENGURUSAN PENYELIDIKAN  
UNIVESITI TEKNOLOGI MALAYSIA**

**2007**

**VOT 75009**

**LEGAL STRATEGY TO MANAGE SAFETY AND HEALTH  
AT WORK PLACE**

**(STRATEGI PERUNDANGAN UNTUK MENGRUS  
KESELAMATAN DAN KESIHATAN DI TEMPAT KERJA)**

**HAPRIZA BTE ASHARI  
ROSHAZLIZAWATI MOHD NOR**

**RESEARCH VOTE NO:  
75009**

**FAKULTI PENGURUSAN DAN PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA  
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA**

**2007**

## **ABSTRACT**

The Occupational Safety And Health Act (OSHA) 1994 which was being enforced since 1994, focuses on the implementation of occupational safety and health management system. It creates a legal framework to instill, promote and encourage a high quality of safety and health at work place by placing the responsibilities of maintaining safety and health on certain parties. The aim of this research is to thoroughly analyze the main provisions of OSHA 1994 in relation to the management of safety and health at work place and to study its subsidiary legislations, government policies and the relevant industrial code of practice in order to identify the general responsibilities of all parties in ensuring safety and health at work. The study focuses on the responsibilities of the employer and employee in managing safety and health at work place. In addition, the study includes analyses the provisions of law concerning safety and health committee, safety and health policies, enforcement and liabilities of parties. Content analysis method is used to examine the provisions of the law and decided cases and interviews with the Department of Occupational Safety and Health (DOSH) and National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH)) were carried out to gather information on the role of government, employer and employee in managing occupational safety and health. The finding shows that the government is committed in providing safe and healthy work environment by drafting law, legislations and industrial code of practice as well as providing an enforcement system based on the provisions of OSHA 1994. The laws that have been drafted introduced a strategy based on a self-regulated concept by placing the responsibilities of ensuring safety and health at work place on the shoulder of those who create the risk and those who work with the risk. In conclusion, OSHA 1994 has successfully provides a comprehensive strategies for all the relevant parties to implement a proper management of safety and health at work place.

## ABSTRAK

Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP) 1994 yang dikuatkuasakan sejak tahun 1994 memfokus ke arah pembentukan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Ia menyediakan rangka perundangan untuk memupuk, merangsang dan menggalakkan mutu keselamatan dan kesihatan yang tinggi di tempat kerja dengan meletakkan tanggungjawab memelihara keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada pihak-pihak tertentu. Sehubungan itu, kajian ini dilaksanakan untuk menganalisis peruntukan-peruntukan utama AKKP 1994 berkaitan pengurusan keselamatan di tempat kerja serta mengkaji perundangan kecil, polisi kerajaan dan tataamalan industri untuk mengenal pasti kewajipan am semua pihak bagi memelihara keselamatan dan kesihatan semasa bekerja. Kajian memfokus kepada peruntukan AKKP 1994 sebagai akta induk serta perundangan subsidiari yang digubal di bawah akta induk. Tumpuan kajian adalah terhadap tanggungjawab majikan dan pekerja dalam mengurus keselamatan di tempat kerja. Aspek-aspek yang dikaji antaranya termasuklah kewajipan majikan, kewajipan pekerja, jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan, dasar keselamatan dan kesihatan pekerjaan, penguatkuasaan dan liabiliti serta prinsip pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Kaedah *content analysis* digunakan dengan membuat penelitian terhadap peruntukan undang-undang dan kes-kes yang telah diputuskan oleh mahkamah. Selain itu, temubual diadakan dengan *Department of Occupational Safety and Health (DOSH)* dan *National Institute of Safety and Health (NIOSH)* untuk mendapatkan maklumat lanjut tentang peranan kerajaan, majikan dan pekerja dalam menguruskan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Kajian ini mendapati kerajaan begitu komited dalam menyediakan persekitaran kerja selamat dan sihat dengan menggubal undang-undang, peraturan dan tataamalan dan mewujudkan satu sistem penguatkuasaan yang berasaskan gabungan peruntukan AKKP 1994. Perundangan yang digubal telah memperkenalkan satu strategi berasaskan konsep pengaturan sendiri yang meletakkan tanggungjawab memastikan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja di atas bahu mereka yang mewujudkan risiko dan mereka yang bekerja dengan risiko tersebut. Dengan itu, dapat disimpulkan bahawa AKKP 1994 telah berjaya menyediakan strategi yang komprehensif untuk mengurus keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

## KANDUNGAN

<b>PERKARA</b>	<b>MUKA SURAT</b>
TAJUK	i
PENGHARGAAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KANDUNGAN	v
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
Pengenalan	1
Tahap Perkembangan Isu Keselamatan Dan Kesihatan Di Malaysia	2
Pernyataan Masalah	3
Matlamat Kajian	4
Objektif Kajian	4
Skop Kajian	4
Metodologi Kajian	4
Kepentingan Penyelidikan	5
<b>BAB II      KEWAJIPAN PENGURUS KESELAMATAN               DAN KESIHATAN</b>	
Pengenalan	6
Tanggungjawab Majikan	9
Kewajipan Menyediakan Latihan Dan Pendidikan	11
Kewajipan Melaporkan Kemalangan	

Dan Penyakit Pekerjaan	13
Kewajipan Menyimpan Dokumen	13
Kewajipan Menyediakan Aktiviti K&K	14
Kewajipan Menyediakan Media Aduan	14
Kewajipan Melayan Aduan	14
Kewajipan Menyedia Dan Memperkenalkan Kaedah K&K	15
Kewajipan Meyediakan Kemudahan JKPP	15
Kewajipan Majikan Kepada Orang Awam	15
Tanggungjawab Pekerja	16
Tanggungjawab Perekabentuk, Pengilang, Pengimport Dan Pembekal	18
Tanggungjawab Kerajaan	18
Jabatan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan	18
Majlis Negara Bagi Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan	22
Tanggungjawab Badan Bukan Kerajaan	24
Institut Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan	24
Kesimpulan	26

### **BAB III      DASAR KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN**

Pengenalan	27
Peruntukan Undang-undang	28
Tujuan Dasar	29
Isi Kandungan Dasar	30
Pernyataan Tentang Dasar Am	30
Pernyataan Terhadap Organisasi Dan Tanggungjawab Personel	31
Pernyataan Tentang Perkiraan Untuk Memelihara Keselamatan Dan Kesihatan	32

Komunikasi Dasar	32
Contoh Dasar/Polisi Keselamatan Dan Kesihatan	33
Penalti	37
Kesimpulan	37
<b>BAB IV</b>	<b>JAWATANKUASA KESELAMATAN DAN</b>
	<b>KESIHATAN PEKERJAAN</b>
Pengenalan	38
Konsep Jawatankuasa	39
Objektif Penubuhan Jawatankuasa	41
Komposisi Dan Keahlian Jawatankuasa	41
Fungsi Jawatankuasa	44
Pemeriksaan Tempat Kerja	45
Penyiasatan Kemalangan	45
Mesyuarat Laporan Pemeriksaan Dan Penyiasatan	46
Mengemukakan Laporan Dan Cadangan Kepada Majikan	47
Melayan Dan Menyiasat Aduan	47
Membantu Mengadakan Aktiviti K&K	48
Membantu Menyediakan Kaedah K&K	49
Mesyuarat Jawatankuasa	49
Kekebalan Pekerja Dan Anggota Jawatankuasa	51
Latihan Dan Pendidikan Ahli	52
Hak Terhadap Dokumen Dan Maklumat	53
Penalti	54
Kesimpulan	54
<b>BAB V</b>	<b>PEGAWAI KESELAMATAN DAN KESIHATAN</b>
	<b>PEKERJAAN</b>
Pengenalan	56
Prosedur Pendaftaran Dan Pelantikan PKK	57
Pembaharuan Pendaftaran	59

	Tanggungjawab Majikan Terhadap PKK	60
	Skop Industri	61
	Kewajipan PKK	62
	Penalti	64
	Kesimpulan	64
<b>BAB VI</b>	<b>AUDIT KESELAMATAN</b>	
	Pengenalan	66
	Definisi Audit Keselamatan	66
	Audit Keselamatan: Tanggungjawab Siapa?	67
	Objektif Audit Keselamatan	68
	Jenis Audit Keselamatan	69
	Membangunkan Sistem Audit Keselamatan	70
	Kesimpulan	73
<b>BAB VII</b>	<b>SIASATAN KEMALANGAN</b>	
	Pengenalan	74
	Objektif Siasatan Kemalangan	74
	Definisi Kemalangan	76
	Siapakah Yang Bertanggungjawab Untuk Menyiasat?	77
	Langkah-langkah Penyiasatan	80
	Laporan Kemalangan	84
	Penyimpanan Rekod Kemalangan	85
	Kesimpulan	85
<b>BAB VIII</b>	<b>PENGURUSAN RISIKO</b>	
	Pengenalan	86
	Hazard, Risiko dan Bahaya	86
	Hazard	86
	Risiko	87
	Bahaya	87



Sistem Pengurusan Risiko	87
Kenal Pasti Hazard	88
Penaksiran Risiko	91
Pengawalan Dan Pencegahan Risiko	93
Teori Domino Kemalangan	93
Faktor Penyebab Kemalangan	95
Tindakan Mengawal Dan Mencegah Bahaya	96
Kesimpulan	98
<b>BAB IX</b>	
<b>RUMUSAN DAN CADANGAN</b>	
Pendahuluan	99
Rumusan Kajian	100
Kesimpulan	103
<b>RUJUKAN</b>	104

**SENARAI SINGKATAN**

Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan	AKKP
Keselamatan Dan Kesihatan	K&K
Department Of Safety And Health	DOSH
Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan	JKPP
Pegawai Keselamatan Dan Kesihatan	PKK
Majlis Negara Bagi Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan	MNKKP
National Institute Of Occupational Safety And Health	NIOSH
Malaysian Society Of Occupational Safety And Health	MSOSH
Society Of Occupational And Environment Medicine	SOME
Malaysian Trade Union Congress	MTUC

## PENGHARGAAN

*Dengan Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang*

Alhamdulillah, syukur kehadiran Illahi kerana dengan izinNya penyelidikan ini akhirnya dapat disiapkan.

Ribuan terima kasih kami ucapkan kepada Pusat Pengurusan Penyelidikan, Universiti Teknologi Malaysia yang telah meluluskan vot penyelidikan ini dan kepada pihak Jawatankuasa Penyelarasan Penyelidikan Fakulti Pengurusan Dan Pembangunan Sumber Manusia yang telah banyak memberi kerjasama dan bantuan sepanjang penyelidikan ini.

Setinggi-tinggi ucapan terima kasih diucapkan kepada Sidang Editor, Jurnal Kemanusiaan, kerana sudi menerima artikel kami untuk diterbitkan. Tidak ketinggalan ucapan penghargaan ini juga ditujukan kepada National Institute of Occupational Safety And Health (NIOSH) kerana sudi membenarkan kami menggunakan bahan-bahan rujukan di perpustakaan NIOSH.

Kami juga merasa terhutang budi dan berterima kasih kepada pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung yang telah membantu dan memberikan kerjasama dalam usaha menyiapkan penyelidikan ini.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Pengenalan**

Keselamatan dan kesihatan di tempat kerja adalah satu isu penting dan berkait rapat dengan keselamatan dan kesihatan masyarakat serta persekitaran secara keseluruhannya. Isu mengenai keselamatan dan kesihatan menjadi agenda utama di tempat kerja. Persekitaran kerja perlu selamat dan tidak mendatangkan risiko kepada pekerja. Justeru itu, Kerajaan Malaysia melalui Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan atau *Department of Occupational Safety and Health* (DOSH) telah menggubal satu akta pada tahun 1994 yang dinamakan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (AKKP 1994). AKKP 1994 menyediakan rangka perundangan untuk memupuk, merangsang dan menggalakkan mutu keselamatan dan kesihatan yang tinggi semasa bekerja. Akta ini dibentuk untuk memberi garis panduan kepada majikan dan pekerja mengenai tanggungjawab mereka mewujudkan satu situasi kerja yang selamat dan sihat.

Peruntukan utama Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 menghendakki setiap majikan samada sektor swasta, awam dan pihak berkuasa berkanun melindungi setakat yang boleh dipraktikkan kesihatan, keselamatan dan kebajikan orang-orang yang bekerja untuk mereka. Ia berkaitan khususnya dengan penyediaan dan penyelenggaraan logi dan sistem kerja yang selamat. Aspek

keselamatan tidak boleh dipandang remeh oleh majikan sebaliknya perlu lebih dititikberatkan kerana penjimatan kos akan terlaksana sekiranya jumlah kemalangan di tempat kerja dapat dikurangkan. Justeru itu, penglibatan majikan dalam aspek keselamatan amat perlu bagi memastikan organisasi memenuhi seruan kerajaan dalam memastikan kemalangan sifar di kalangan pekerja.

Walau bagaimanapun, kewajipan untuk mengamalkan keselamatan dan kesihatan bukan hanya terletak pada bahu majikan semata-mata. Pekerja juga sebenarnya mempunyai tanggungjawab yang sama untuk memastikan keselamatan dan kesihatan mereka di tempat kerja. Akta 1994 memberi penekanan kepada konsep “pengaturan sendiri”. Mengikut konsep ini, tanggungjawab utama untuk memastikan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja terletak pada mereka yang mewujudkan risiko di tempat kerja dan mereka yang bekerja dengan risiko tersebut.

Selaras dengan konsep pengaturan sendiri, AKKP 1994 tidak mengandungi peruntukan teknikal. Sebaliknya, AKKP 1994 menggariskan dengan terperinci peruntukkan mengenai kewajipan am semua pihak bukan sahaja pihak majikan dan pihak pekerja tetapi juga pihak kerajaan dan bukan kerajaan yang terlibat dalam aktiviti kerja untuk memelihara keselamatan dan kesihatan semasa bekerja.

### **Tahap Perkembangan Isu Keselamatan Dan Kesihatan Di Malaysia**

Isu keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja adalah agenda yang telah lama dititikberatkan oleh kerajaan semenjak 120 tahun lalu. Perkembangan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di Malaysia boleh dibahagikan kepada lima tahap<sup>1</sup>:

- i. Tahap Pertama - Era Keselamatan Dandang (sebelum 1914)
- ii. Tahap Kedua - Era Keselamatan Jentera (1914 -1962)
- iii. Tahap Ketiga - Era Keselamatan Industri (1962 -1970)
- iv. Tahap Keempat - Era Keselamatan dan Kesihatan Industri (1970 –1994)

---

<sup>1</sup> Jabatan Kesihatan dan Keselamatan Pekerjaan (1998) di <http://www.dosh.gov.my>

v. Tahap Kelima - Era Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (selepas 1994)

Pada tahap kelima, Parlimen telah menggubal undang-undang yang dikenali sebagai Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerja 1994. Perundangan yang baru ini digubal bagi memberi liputan yang menyeluruh kepada isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan kerana Akta Kilang dan Jentera 1967 yang terdahulu hanya meliputi keselamatan dan kesihatan pekerja di sektor perkilangan, perlombongan, pengkuarian dan pembinaan yang mana keselamatan dan kesihatan di sektor industri tidak diliputi (JKKP, 1998). AKKP tidak melupuskan tetapi hanya melengkapi undang-undang yang *sedia* ada. Walau bagaimanapun, sekiranya terdapat sebarang pencanggahan, AKKP 1994 akan mengatasinya<sup>2</sup>.

### **Pernyataan Masalah**

Keselamatan perlu menjadi komponen dalam keseluruhan perancangan perniagaan bagi setiap syarikat (Roughton, 1999). Kawalan keselamatan haruslah direkabentuk dalam segala aspek kerja. Oleh itu meningkatkan kesedaran dan meningkatkan usaha yang berterusan melalui program keselamatan untuk mencapai insiden sifar haruslah menjadi visi setiap syarikat. Visi ini hanya dapat direalisasikan dengan sokongan padu oleh pihak pengurusan dan pihak pekerja. Kebanyakan kemalangan adalah disebabkan tingkahlaku manusia dan bukannya disebabkan faktor kejuruteraan (Rogers, 1995). Ini bermakna tingkahlaku manusia merupakan elemen penting yang harus diubah bagi meminimumkan kadar kemalangan. Banyak kajian telah dilakukan ke atas aspek tingkahlaku dan sikap pihak majikan atau pihak pekerja terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan seperti kajian oleh Reber (1984), Griffiths (1985), Cox dan Cox (1991), Donald (1996) serta Lingard dan Yesilyurt (2002). Selain itu, isu budaya keselamatan dan kesihatan pekerjaan juga menjadi tumpuan ramai pengkaji (Cheyne et al., 1998; Clarke, 1998; Harvey et al., 1999; Harvey et al., 2001; Geller, 2000).

---

<sup>2</sup> Seksyen 2(2), AKKP 1994

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 yang merupakan tunjang bagi segala perundangan yang mengawal keselamatan dan kesihatan di tempat kerja memberi penekanan kepada pendekatan konsep 'pengaturan sendiri' iaitu tanggungjawab utama untuk memastikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan terletak kepada mereka yang mewujudkan risiko iaitu pihak majikan dan mereka yang bekerja dengan risiko tersebut iaitu pihak pekerja. Tujuan akta memperkenalkan konsep 'pengaturan sendiri' adalah untuk memupuk komitmen majikan dan pekerja terhadap pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Penguatkuasaan Akta ini ialah salah satu langkah kerajaan untuk membendung kejadian-kejadian kemalangan dan penyakit pekerjaan di negara ini yang kian meningkat sejak beberapa tahun kebelakangan ini. Sungguhpun begitu, tidak banyak kajian yang mengupas serta menganalisis secara terperinci tanggungjawab dan komitmen yang mesti dipikul oleh pihak majikan dan pekerja di bawah undang-undang demi memelihara keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

### **Matlamat Kajian**

Mengkaji peruntukan-peruntukan utama Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan 1994 berkaitan pengurusan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

### **Objektif Kajian**

Objektif kajian ini adalah seperti berikut :

- i. Menganalisis peruntukan-peruntukan utama Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 berkaitan pengurusan keselamatan di tempat kerja.
- ii. Mengkaji perundangan kecil, polisi kerajaan dan tataamalan industri untuk mengenal pasti kewajipan am semua pihak bagi memelihara keselamatan dan kesihatan semasa bekerja.

### **Skop Kajian**

Kajian akan memfokus kepada peruntukan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 sebagai akta induk serta perundangan subsidiari yang digubal di bawah akta induk. Tumpuan kajian adalah terhadap tanggungjawab majikan dan pekerja dalam

mengurus keselamatan di tempat kerja. Aspek-aspek yang akan dikaji antaranya termasuklah kewajipan majikan, kewajipan pekerja, jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan, dasar keselamatan dan kesihatan pekerjaan, penguatkuasaan dan liabiliti serta prinsip pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

### **Metodologi Kajian**

Kaedah *content analysis* digunakan dengan membuat penelitian terhadap peruntukan undang-undang dan kes-kes yang telah diputuskan oleh mahkamah. Selain itu, temubual diadakan dengan Department of Occupational Safety and Health (DOSH), National Institute of Safety and Health (NIOSH) dan Malaysian Society of Safety and Health (MSOSH) untuk mendapatkan maklumat lanjut tentang peranan kerajaan, majikan dan pekerja dalam menguruskan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

### **Kepentingan Kajian**

Kajian ini diharapkan dapat menjelaskan strategi perundangan untuk mengurus keselamatan dan kesihatan di tempat kerja dengan memaksimumkan penggunaan peruntukan undang-undang bagi mengelakkan kemalangan industri. Kaedah analisis kajian yang dilaksanakan secara terperinci dan selari yang bukan sahaja memfokus kepada akta induk (AKKP 1994) tetapi juga terhadap perundangan subsidiari membolehkan para pembaca memahami peruntukan undang-undang dengan mudah, jelas dan tersusun.

Sungguhpun kajian ini memberi tumpuan kepada peruntukan undang-undang, laporan kajian ini boleh dijadikan bahan bacaan bukan sahaja oleh majikan dan pegawai keselamatan dan kesihatan malah oleh semua lapisan pekerja dan orang awam kerana ia ditulis dengan menggunakan gaya bahasa yang mudah dan jelas tanpa memberi banyak penekanan kepada gaya bahasa perundangan.

Memadangkan penerbitan buku undang-undang dalam bidang ini terhad dan amat sedikit bilangannya, maka diharapkan laporan kajian ini dapat mengisi ruang dan dijadikan rujukan kepada para pembaca.





## **BAB II**

### **KEWAJIPAN MENGURUS KESELAMATAN DAN KESIHATAN**

#### **Pengenalan**

Bab II hingga VIII membentangkan hasil kajian dengan mengaplikasi kaedah content analysis terhadap peruntukan utama AKKP 1994 dan perundangan subsidiari di bawahnya. Bahagian ini menganalisis secara terperinci tanggungjawab majikan dan pekerja dalam mengurus keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Aspek-aspek yang dianalisis adalah kewajipan majikan, kewajipan pekerja, jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan, dasar keselamatan dan kesihatan pekerjaan, penguatkuasaan dan liabiliti serta prinsip pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

#### **Skop AKKP 1994**

Keselamatan industri bertujuan mewujudkan satu suasana kerja yang selamat kepada pekerja dalam sesebuah industri. Pekerja selalunya terdedah kepada berbagai bahaya seperti kebisingan, asap dan gas, bahan kimia, kepanasan, radiasi nuklear, pengendalian jentera dan sebagainya yang mana jika tidak diambil perhatian akan menyebabkan kesan yang tidak baik kepada keselamatan dan kesihatan mereka. Justeru itu, AKKP 1994 menggariskan panduan asas untuk mengurus isu-isu keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja. Tujuannya ialah untuk menjamin keselamatan, kesihatan dan kebajikan bukan sahaja pekerja<sup>1</sup> tetapi juga orang lain yang secara sah

---

<sup>1</sup> Seksyen 4(a), AKKP 1994

berada di tempat kerja<sup>2</sup> serta orang awam<sup>3</sup> terhadap risiko-risiko keselamatan dan kesihatan yang berbangkit dari aktiviti pekerjaan di tempat kerja. Akta ini juga bertujuan menggalakkan persekitaran pekerjaan yang selesa untuk pekerja supaya bersesuaian dengan keperluan fisiologi dan psikologi mereka serta turut bertujuan untuk mengekalkan dan memperbaiki piawaian keselamatan dan kesihatan di tempat kerja<sup>4</sup>. Secara prinsip, AKKP 1994 bermatlamat untuk meningkatkan kesedaran keselamatan dan kesihatan di kalangan pekerja dan majikan di samping memupuk komitmen mereka terhadap amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang dilaksanakan melalui skim-skim pengaturan sendiri yang disesuaikan dengan industri dan organisasi berkaitan.

Akta ini terpakai di seluruh Malaysia<sup>5</sup> bagi semua industri yang disenaraikan dalam Jadual Pertama iaitu pengilangan, perlombongan dan penguarian, pembinaan, pertanian, perhutanan, perikanan, kemudahan-elektrik, air dan perkhidmatan kebersihan, pengangkutan, penyimpanan dan komunikasi, perdagangan borong dan runcit, hotel dan restoren, kewangan, insuran harta tanah dan perkhidmatan perniagaan serta perkhidmatan awam dan pihak berkuasa berkanun<sup>6</sup>. Ia mengandungi 15 Bahagian yang memfokus kepada kewajipan am majikan dan orang yang bekerja sendiri<sup>7</sup>; kewajipan am perebentuk, pengilang dan pembekal<sup>8</sup> serta kewajipan am pekerja terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan<sup>9</sup>.

AKKP 1994 memperuntukkan perlantikan pegawai awam oleh Menteri Sumber Manusia, untuk berkhidmat di Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan atau *Department of Safety and Health* (DOSH). Pegawai-pegawai awam ini terdiri daripada Ketua Pengarah, Timbalan Ketua Pengarah, Pengarah, Timbalan Pengarah, Penolong Pengarah dan pegawai-pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan lain<sup>10</sup>.

---

<sup>2</sup> Seksyen 4(b), AKKP 1994

<sup>3</sup> Seksyen 17(1), AKKP 1994

<sup>4</sup> Seksyen 4(c), AKKP 1994

<sup>5</sup> Seksyen 1(2), AKKP 1994

<sup>6</sup> Jadual Pertama, AKKP 1994

<sup>7</sup> Bahagian IV, AKKP 1994

<sup>8</sup> Bahagian V, AKKP 1994

<sup>9</sup> Bahagian VI, AKKP 1994

<sup>10</sup> Seksyen 5(1) & (2), AKKP 1994

Selain itu, AKKP 1994 juga menetapkan penubuhan Majlis Negara Bagi Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (MNKKP)<sup>11</sup> di peringkat kebangsaan serta penubuhan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP)<sup>12</sup> dalam organisasi bagi menjamin keselamatan dan kesihatan setiap pekerja. AKKP 1994 juga mengiktirafkan penubuhan Institut Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan atau *National Institute of Safety and Health* (NIOSH) sebagai salah sebuah badan bukan kerajaan yang layak mengendalikan kursus dan latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan<sup>13</sup>. DOSH, MNKKP, JKKP dan NIOSH merupakan nadi dan pemangkin utama dalam semua aktiviti keselamatan dan kesihatan pekerjaan. *Malaysian Society For Occupational Safety And Health* (MSOSH) merupakan salah satu persatuan yang aktif dalam bidang keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Akhir sekali, AKKP 1994 juga merangkumi peruntukan mengenai pembentukan dan penyusunan langkah-langkah untuk melindungi keselamatan dan kesihatan serta kebajikan pekerja dan orang-orang lain daripada bahaya yang timbul daripada aktiviti pekerjaan<sup>14</sup>, tataamalam industri<sup>15</sup>, penguatkuasaan dan penyiasatan<sup>16</sup>, liabiliti bagi kesalahan<sup>17</sup>, rayuan terhadap perintah<sup>18</sup>, kuasa membuat peraturan<sup>19</sup> dan tidak ketinggalan peruntukan khas untuk menyimpan rahsia pengilangan atau komersil<sup>20</sup>.

Seksyen 66, AKKP 1994 memberi kuasa yang luas kepada Menteri Sumber Manusia untuk membuat peraturan berkenaan keselamatan, kesihatan dan kebajikan orang-orang semasa bekerja. Seksyen 37 pula memberi kuasa kepada Menteri untuk meluluskan tataamalan industri yang terdiri daripada arahan-arahan, tata, standard, kaedah, spesifikasi atau peruntukan berhubungan dengan keselamatan dan kesihatan

---

<sup>11</sup> Bahagian III, AKKP 1994

<sup>12</sup> Seksyen 30, AKKP 1994

<sup>13</sup> Peraturan 6(3), Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan Dan Kesihatan) 1997

<sup>14</sup> Bahagian IV – Bahagian IX, AKKP 1994

<sup>15</sup> Bahagian X, AKKP 1994

<sup>16</sup> Bahagian XI, AKKP 1994

<sup>17</sup> Bahagian XII, AKKP 1994

<sup>18</sup> Bahagian XIII, AKKP 1994

<sup>19</sup> Bahagian XIV, AKKP 1994

<sup>20</sup> Bahagian XV, AKKP 1994

pekerjaan yang pada hemat Menteri perlu dan patut untuk panduan orang-orang dalam mematuhi kehendak-kehendak AKKP 1994. Peraturan dan tataamalan biasanya dibincang dan dirumus atas cadangan MNKKP atau Ketua Pengarah Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dengan kerjasama pihak majikan, pekerja dan kerajaan.

### **Tanggungjawab Majikan**

Mengurus keselamatan dan kesihatan di tempat kerja merupakan satu salah tanggungjawab asasi majikan demi menjaga dan melindungi kebajikan pekerja. Kegagalan melaksanakan tanggungjawab ini merupakan satu pelanggaran kontrak perkhidmatan kerana persekitaran kerja yang selamat dan sihat merupakan hak asasi pekerja. Mengurus keselamatan dan kesihatan adalah sama penting dengan mengurus pengeluaran, kewangan dan pentadbiran kerana tanpa pengurusan keselamatan dan kesihatan, kemalangan akan terjadi dan tidak dapat dikawal. Sekiranya kadar kemalangan tinggi, perkara-perkara lain juga tidak dapat diurus dengan sempurna kerana terpaksa memberi perhatian kepada kejadian, kecederaan, kerugian dan juga tindakan undang-undang. Dengan itu, majikan mesti mengurus keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja dengan berkesan kerana produktiviti tenaga kerja akan terjamin jika kebajikan mereka setiasa terpelihara.

Di bawah *common law*, majikan bertanggungjawab untuk memastikan sistem kerja yang selamat, tempat kerja yang selamat, rancangan dan peralatan kerja yang selamat serta penyeliaan dan arahan yang jelas dan munasabah. Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 telah mengkanunkan prinsip *common law* tersebut dengan memperuntukkan di bawah seksyen 15 kewajipan am majikan, antaranya termasuklah:

- (a) mengadakan dan menyenggara loji dan sistem kerja yang selamat dan sihat;
- (b) menyusun langkah bagi menjamin keselamatan dan kesihatan dalam penggunaan atau pengendalian, penanganan, penyimpanan dan pengangkutan logi dan bahan;
- (c) menyediakan maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan yang perlu untuk memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja;

- (d) memastikan premis kerja serta jalan masuk dan keluar selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan pekerja;
- (e) menyediakan dan menyenggara persekitaran kerja selamat dan sihat.

Berdasarkan peruntukan di atas, majikan hendaklah melindungi kesihatan, keselamatan dan kebajikan orang-orang yang bekerja untuk mereka khususnya dengan menyediakan dan menyenggara loji dan sistem kerja selamat. Penyusunan langkah-langkah juga perlu dibuat bagi menjamin keselamatan dan kesihatan dalam penggunaan, penanganan, penyimpanan dan pengangkutan logi dan bahan. Dalam konteks AKKP, logi bermaksud apa-apa jentera, kelengkapan, perkakas, alat dan apa-apa komponennya manakala bahan bererti apa-apa bahan semulajadi atau buatan samada dalam bentuk pepejal, cecair, gas, wap ataupun gabungan<sup>21</sup>.

Lima tanggungjawab am majikan di bawah seksyen 15, jika diperhalusi dan dibaca bersama-sama seksyen lain AKKP 1994 yang memberi penekanan kepada tanggungjawab majikan maka tanggungjawab am majikan boleh dikembangkan merangkumi tanggungjawab khusus seperti berikut:

- (i) kewajipan membentuk dasar
- (ii) kewajipan menubuhkan Jawatankuasa Keselamatan dan Kasihatan Pekerjaan
- (iii) kewajipan melantik Pegawai Keselamatan dan Kesihatan
- (iv) penyenggaraan tempat kerja dan cara kerjja yang selamat dan sihat
- (v) kewajipan menyediakan latihan dan pendidikan
- (vi) kewajipan melaporkan kemalangan dan penyakit pekerjaan
- (vii) kewajipan menyimpan dokumen
- (viii) kewajipan menyediakan aktiviti Keselamatan dan Kesihatan
- (ix) kewajipan menyediakan media aduan
- (x) kewajipan melayan aduan
- (xi) kewajipan menyediakan dan memperkenalkan kaedah keselamatan dan kesihatan
- (xii) kewajipan menyediakan kemudahan JKKP
- (xiii) kewajipan kepada orang awam

---

<sup>21</sup> Seksyen 2 AKKP 1994

Kewajipan-kewajipan khusus yang dinyatakan akan dibincangkan dalam bab-bab yang seterusnya.

Mengurus keselamatan dan kesihatan pekerjaan merupakan tanggungjawab utama majikan bertujuan memastikan persekitaran kerja adalah selamat dan sihat dan tidak mendatangkan apa-apa bahaya dan risiko kepada pekerja. Apabila majikan bercadang mengambil pekerja, mereka akan memastikan bukan sahaja calon tersebut berkelayakan dan berkemahiran tetapi juga hanya calon yang sihat sahaja dilantik. Maka, adalah wajar dan adil meletakkan kewajipan kepada pihak majikan supaya terus menjaga dan memelihara keselamatan dan kesihatan pekerja sepanjang tempoh perkhidmatan mereka dengan majikan.

Selain kewajipan utama majikan untuk membentuk dasar, menubuhkan JKPP, melantik Pegawai Keselamatan dan Kesihatan serta menyenggara tempat kerja dan cara kerja yang selamat dan sihat, majikan juga memikul kewajipan lain yang sama penting untuk menjamin keselamatan dan kesihatan pekerja terbela. Kewajipan-kewajipan tersebut diterangkan dengan terperinci oleh AKKP 1994.

#### *Kewajipan Menyediakan Latihan Dan Pendidikan*

AKKP 1994 menetapkan majikan menyediakan latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada semua peringkat pekerja samada peringkat pengurusan, penyelia, pekerja bawahan ataupun penyelenggaraan dan samada pekerja digaji secara tetap ataupun kontrak. Latihan dan pendidikan ini bertujuan memastikan pekerja dan orang lain selain pekerja dilindungi daripada risiko keselamatan dan kesihatan yang berbangkit daripada aktiviti pekerjaan.

Selain itu seseorang majikan hendaklah mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan ahli JKPP, yang terdiri daripada wakil pengurusan dan wakil pekerja, mempunyai pengetahuan dan kefahaman tentang fungsi-fungsi JKPP di bawah

AKKP 1994<sup>22</sup>. Justeru itu, majikan perlu menyediakan latihan yang mencukupi mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada ahli JKPP untuk membolehkan mereka melaksanakan fungsi-fungsi jawatankuasa dengan berkesan<sup>23</sup>. Antara latihan dan pendidikan asas yang sesuai yang perlu didedahkan kepada ahli JKPP adalah:

- i. kehendak undang-undang merangkumi AKKP dan perundangan subsidiari<sup>24</sup>;
- ii. standard keselamatan dan kesihatan<sup>25</sup>;
- iii. prosedur pemeriksaan keselamatan dan kesihatan<sup>26</sup>;
- iv. prosedur mengenalpasti dan menilai risiko;
- v. langkah pengawalan risiko<sup>27</sup>;
- vi. prosedur siasatan kemalangan<sup>28</sup>
- vii. penganalisan data;
- viii. teknik komunikasi dan promosi<sup>29</sup>.

Undang-undang menetapkan, Pegawai Keselamatan dan Kesihatan juga diberi latihan yang berterusan terutama yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab yang ditetapkan. Peraturan 16<sup>30</sup> menghendaki majikan membenarkan Pegawai Keselamatan dan Kesihatan menghadiri apa-apa program pendidikan sekurang-kurangnya sekali dalam setahun untuk menambah pengetahuan mereka mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

---

<sup>22</sup> Peraturan 28, Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>23</sup> Peraturan 29, Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>24</sup> Peraturan 30(a), Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>25</sup> Peraturan 19, Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>26</sup> Peraturan 12, Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>27</sup> Seksyen 31(a), AKKP 1994

<sup>28</sup> Seksyen 31(b) AKKP 1994 dan Peraturan 13, Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>29</sup> Peraturan 16 dan 18, Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>30</sup> Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan Dan Kesihatan) 1997



Pada asasnya, JKKP dan Pegawai Keselamatan dan Kesihatan perlu mengetahui dan faham tentang undang-undang dan peraturan yang berkuatkuasa dan mengimplementasikan undang-undang dan peraturan tersebut dalam mengurus keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja. Kumpulan-kumpulan ini juga perlu diberikan latihan yang sesuai dengan tugas di tempat kerja untuk mengelak berlakunya kemalangan di tempat kerja. Latihan ini adalah mengenai bahaya di tempat kerja, punca kemalangan dan pembaikan kecacatan.

Lin-lain kursus berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah kursus pengawalan dan keselamatan kebakaran bangunan, kursus pertolongan cemas,

#### *Kewajipan Melaporkan Kemalangan Dan Penyakit Pekerjaan*

Menurut seksyen 32 AKKP 1994, majikan mesti memberitahu Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan yang terdekat mengenai apa-apa kemalangan, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan yang berlaku atau mungkin berlaku di tempat kerja.

Undang-undang terdahulu hanya mewajibkan majikan melaporkan kemalangan yang telah berlaku sahaja. Sebaliknya, AKKP 1994 bukan sahaja mewajibkan majikan melaporkan kemalangan yang telah berlaku tetapi juga yang berpotensi untuk berlaku. Kewajipan ini penting kerana ia bukan sahaja mendorong majikan supaya response dan bertanggungjawab kepada kemalangan yang sudah berlaku tetapi sentiasa proaktif terhadap apa-apa musibah yang mungkin berlaku.

#### *Kewajipan Menyimpan Dokumen*

Majikan hendaklah menyimpan satu salinan laporan pemeriksaan dan laporan penyiasatan<sup>31</sup> serta minit mesyuarat JKPP<sup>32</sup> di tempat kerja untuk tempoh minimum selama tujuh tahun.

---

<sup>31</sup> Peraturan 14(3), Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>32</sup> Peraturan 27(2), Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

### *Kewajipan Menyediakan Aktiviti K&K*

Peraturan 18<sup>33</sup> menetapkan majikan mengadakan apa-apa pertandingan berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan, ceramah keselamatan dan kesihatan dan apa-apa kegiatan lain yang diadakan untuk menggalakkan perjalanan kerja yang selamat di tempat kerja.

### *Kewajipan Menyediakan Media Aduan*

Peraturan 16<sup>34</sup> mewajibkan majikan mengadakan dan menyenggarakan suatu sistem komunikasi untuk membolehkan mana-mana pekerjanya membuat aduan mengenai apa-apa perkara yang memudaratkan keelamatan dan kesihatan pekerja. Misalannya majikan menyediakan talian kecemasan dan peti cadangan.

### *Kewajipan Melayan Aduan*

Selepas menerima aduan majikan hendaklah seberapa segera yang praktik melayan aduan itu dan hendaklah mengambil langkah-langkah segera untuk menghapuskan atau mengurangkan risiko kepada keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

Sungguhpun begitu, jika majikan tidak dapat menunaikan kewajipannya melayan aduan pekerja, maka dia boleh merujuk aduan tersebut kepada JKPP untuk menyiasat dan seterusnya menyediakan laporan dan membuat cadangan.

Apa-apa cadangan yang dikemukakan oleh JKPP hendaklah dilaksanakan oleh majikan dengan seberapa segera yang praktik. Sebaliknya, jika majikan tidak dapat melaksanakan cadangan JKPP atas apa-apa alasan maka dia hendaklah menyampaikan alasannya kepada JKPP. Jika JKPP tidak bersetuju dengan mana-mana alasan yang diberikan oleh majikan maka JKPP hendaklah membuat permintaan kepada Ketua

---

<sup>33</sup> Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>34</sup> Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

Pengarah Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan untuk menjalankan suatu pemeriksaan tempat kerja dan untuk menyelesaikan perkara itu<sup>35</sup>.

*Kewajipan Menyedia dan Memperkenalkan Kaedah-Kaedah K&K*

Majikan dikehendakki berunding dengan JKKP untuk menyedia dan memperkenalkan kaedah-kaedah keselamatan dan kesihatan sebagai panduan kepada pekerja bagi tujuan memastikan keselamatan dan kesihatan mereka. Satu salinan setiap kaedah yang diperkenalkan mesti diberikan kepada setiap pekerja untuk makluman dan simpanan mereka. Kaedah-kaedah yang diperkenalkan boleh dipinda, diubah dan dimansuhkan oleh JKKP dengan kelulusan majikan<sup>36</sup>.

*Kewajipan Menyediakan Kemudahan JKKP*

JKKP hanya dapat melaksanakan tanggungjawab dengan berkesan jika diberi kemudahan-kemudahan tertentu oleh majikan. Selaras dengan fungsinya yang penting iaitu untuk menjaga keselamatan dan kesihatan pekerja maka undang-undang menetapkan majikan menyediakan suatu tempat yang sesuai di tempat kerja untuk JKKP mengadakan mesyuarat dan membincangkan isu-isu tentang keselamatan dan kesihatan di tempat kerja<sup>37</sup>. Majikan tidak boleh melarang ahli JKKP untuk menghadiri mesyuarat semasa waktu kerja<sup>38</sup>. Sehubungan itu, undang-undang menetapkan majikan tidak boleh mendenda ahli JKKP dengan apa-apa cara kerana tidak hadir untuk menjalankan kewajipan kerja biasanya semasa menjalankan fungsi jawatankuasa<sup>39</sup>.

*Kewajipan Majikan Kepada Orang Awam*

Majikan mesti menjalankan aktivitinya dengan memastikan bahawa orang-orang lain selain daripada pekerjanya tidak terdedah kepada risiko keselamatan dan kesihatan

---

<sup>35</sup> Peraturan 17(2), Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>36</sup> Peraturan 19, Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>37</sup> Peraturan 22, Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>38</sup> Ibid

<sup>39</sup> Peraturan 7(3), Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

yang mungkin timbul akibat daripada aktiviti kerjanya<sup>40</sup>. Dalam keadaan tertentu, majikan juga perlu memberikan maklumat kepada mereka mengenai aspek aktiviti yang boleh menyentuh keselamatan dan kesihatan mereka<sup>41</sup>. Maklumat ini boleh di beri dengan berbagai cara, misalannya, dengan mempamerkan notis amaran di tempat kerja.

### **Tanggungjawab Pekerja**

Setiap pekerja perlu memastikan tempat kerja mereka selamat, bersih dan kemas tanpa sebarang ancaman bahaya kesihatan mahupun fizikal. Pun begitu, tidak semua pekerja mempunyai sikap, tanggungjawab dan kesanggupan yang sama terhadap usaha memastikan keselamatan dan kesihatan mereka di tempat kerja terjamin. Bagi memastikan keselamatan dan kesihatan setiap pekeraja terjamin AKKP 1994 telah memperuntukkan tanggungjawab pekerja untuk sama-sama berganding dengan majikan menangani kecederaan.

Menurut seksyen 24 AKKP 1994, pekerja adalah berkewajipan seperti berikut:

- i. memberi perhatian yang munasabah bagi keselamatan dan kesihatan dirinya dan diri orang lain yang mungkin terjejas oleh tindakan atau peninggalannya semasa bekerja.
- ii. bekerjasama dengan majikan atau orang lain dalam menunaikan kewajipan atau kehendak yang telah ditetapkan oleh Akta dan Peraturan-peraturan yang dibuat dibawahnya.
- iii. memakai atau menggunakan apa-apa kelengkapan atau pakaian yang diadakan oleh majikan setiap masa bagi maksud mencegah apa-apa risiko kepada keselamatan dan kesihatan.
- iv. mematuhi apa-apa arahan atau langkah keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang diperkenalkan oleh majikan atau orang lain melalui Akta atau Peraturan-peraturan yang dibuat di bawahnya.

---

<sup>40</sup> Seksyen 17, AKKP 1994

<sup>41</sup> Ibid

Seksyen 25 AKKP 1994 pula menyatakan kewajipan pekerja untuk tidak mengganggu atau menyalahgunakan apa-apa jua yang diadakan atau dilakukan untuk kepentingan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja.

Peruntukan undang-undang bertulis di atas adalah satu perkembangan kepada prinsip *common law*. Di sisi *common law*, pekerja mesti mengikut arahan yang sah dan munasabah dalam melaksanakan tugas. Arahan yang jelas dari majikan dan pematuhan arahan dari pekerja dapat mengelakkan berlakunya kemalangan. Pekerja juga perlu menggunakan kemahiran dan penjagaan yang munasabah semasa bekerja. Adalah menjadi tanggungjawab pekerja untuk bekerja dengan berhati-hati dan mengelakkan kecuaiian semasa bekerja.

Seksyen 27(1) dan (2) AKKP 1994, melindungi pekerja daripada diambil tindakan oleh majikan atau kesatuan sekerja. Seksyen tersebut dengan tegas memperuntukkan tiada majikan atau kesatuan sekerja boleh memecat seseorang pekerja, mencederakannya dalam pekerjaannya atau mengubah kedudukannya sehingga memudaratkannya semata-mata kerana pekerja tersebut membuat aduan mengenai perkara yang dianggapnya tidak selamat atau mendatangkan risiko kepada kesihatan atau menjadi anggota dan menjalankan fungsi jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Peruntukan AKKP sangat penting kerana ia bukan sahaja mewajibkan pekerja memberi perhatian dan mematuhi segala arahan keselamatan dan kesihatan yang dikeluarkan oleh majikan dan Akta bahkan mereka juga hendaklah melibatkan diri secara langsung dalam segala usaha yang dibuat untuk menjayakan program keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Kerjasama padu antara majikan dan pekerja dapat merealisasikan prinsip kerjasama dan pengaturan sendiri yang menjadi asas AKKP 1994.

### **Tanggungjawab Perekabentuk, Pengilang Dan Pembekal**

Tanggungjawab keselamatan dan kesihatan pekerjaan juga perlu dipikul oleh perekabentuk, pengilang, pengimport dan pembekal mana-mana loji<sup>42</sup> dan bahan<sup>43</sup> bagi kegunaan semasa kerja. AKKP 1994 mewajibkan mereka memastikan loji dan bahan selamat digunakan dalam aktiviti kerja<sup>44</sup>. Mereka mesti menjalankan atau mengatur supaya dijalankan ujian dan pemeriksaan untuk tujuan tersebut<sup>45</sup>. Mereka mesti juga membekalkan maklumat mengenai cara kegunaan sesuatu loji atau bahan mengikut rekabentuk atau rumusan yang telah dibuat termasuk apa-apa syarat penggunaannya<sup>46</sup>.

Selain itu, mereka mesti menjalankan atau mengatur supaya dijalankan penyelidikan yang perlu bagi menghapuskan atau mengurangkan sebarang risiko kepada keselamatan dan kesihatan pekerja<sup>47</sup>.

Pemasang dan pembina loji pula diwajibkan memastikan loji dibina dan dipasang dengan selamat<sup>48</sup>.

### **Tanggungjawab Kerajaan**

AKKP 1994 bukan sahaja meletakkan tanggungjawab memastikan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja dibahu majikan dan pekerja tetapi tanggungjawab ini juga melibatkan pihak kerajaan. AKKP 1994 mengutamakan dan mengalakkan kerjasama “tripartite” antara kerajaan, majikan dan pekerja bagi meningkatkan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Organisasi kerajaan yang memainkan peranan dalam memelihara keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dan Majlis Negara Bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan.

#### *Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan/DOSH*

---

<sup>42</sup> Seksyen 20, AKKP 1994

<sup>43</sup> Seksyen 21, AKKP 1994

<sup>44</sup> Seksyen 20(a) dan 21 (a), AKKP 1994

<sup>45</sup> Seksyen 20(b) dan 21 (b), AKKP 1994

<sup>46</sup> Seksyen 20(c) dan 21 (c), AKKP 1994

<sup>47</sup> Seksyen 20(2) dan 21 (2), AKKP 1994

<sup>48</sup> Seksyen 20(3), AKKP 1994

Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) yang lebih dikenali dengan nama DOSH (Department of Occupational Safety and Health) merupakan agensi kerajaan utama yang berfungsi memastikan keselamatan, kesihatan dan kesejahteraan pekerja semasa bekerja dan melindungi orang lain daripada bahaya-bahaya keselamatan dan kesihatan yang berpunca daripada aktiviti pekerjaan. JKKP yang mengambil alih tugas Jabatan Kilang dan Jentera telah ditubuhkan dengan berkuatkuasanya Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994. Ia diletakkan dibawah kawalan Kementerian Sumber Manusia, melaksanakan tugas di peringkat pusat beribu pejabat di Kuala Lumpur dan juga diperingkat negeri.

JKKP melaksanakan tiga aktiviti penting iaitu perumusan, penguatkuasaan dan penggalakan. JKKP melaksanakan *perumusan dan penyediaan piawaian* dengan menjalankan kajian ke atas dasar-dasar keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang sedia ada untuk mengenalpasti sejauh mana dasar-dasar tersebut telah mencapai matlamat asal ia dirangka. JKKP sentiasa menyemak peraturan yang sedia ada, dan jika perlu, memindanya atau menggubal yang baru untuk memenuhi kehendak dan keadaan semasa. Disamping itu, JKKP juga menggubal peraturan, kod amalan dan garis panduan baru untuk membimbing majikan dan pekerja dalam aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Antara peraturan baru yang digubal oleh JKKP ialah<sup>49</sup>:

- (i) Peraturan-peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Pernyataan Dasar Am Keselamatan Dan Kesihatan Majikan)(Pengecualian) 1995
- (ii) Peraturan-peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Kawalan Terhadap Bahaya Kemalangan Besar Dalam Perindustrian) 1996
- (iii) Peraturan-peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996
- (iv) Peraturan-peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Pengelasan, Pembungkusan Dan pelabelan Bahan Kimia Berbahaya) 1997
- (v) Peraturan-peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan Dan Kesihatan) 1997

---

<sup>49</sup> <http://www.dosh.gov.my>

- (vi) Perintah Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan ((Pegawai Keselamatan Dan Kesihatan) 1997
- (vii) Perintah Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Larangan Penggunaan Bahan) 1999
- (viii) Peraturan-peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan Dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000.

Di samping mengubal peraturan-peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan, JKPP juga bertanggungjawab memperkenalkan Garis Panduan baru, antaranya ialah<sup>50</sup>:

- (i) *Assessment of The Health Risks Arising From The Use Of Hazardous Chemicals In The Workplace*
- (ii) *Guidelines On First-Aid Facilities In The Workplace*
- (iii) *Guidelines On Occupational Safety And Health In The Office*
- (iv) *Guidelines For The Formulation Of Chemical Safety Data Sheet*
- (v) *Guidelines For Labeling Of Hazardous Chemicals*
- (vi) *Guidelines For The Classifications Of Hazardous Chemicals*
- (vii) *Guidelines For Safe Working In Confine Space*
- (viii) *Guidelines On Method Of Sampling And Analysis For Airborne Lead*

Bagi memastikan segala perundangan dan kod amalan yang digubal dipatuhi, JKPP menjalankan aktiviti *penguatkuasaan* keatas industri. Industri-industri tersebut adalah industri yang disenaraikan dalam Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan 1994, Akta Kilang dan Jentera 1967 dan sebahagian daripada Akta Petroleum (Langkah-langklahh Keselamatan) 1984 iaitu berkaitan dengan penghantaran, penstoran dan penyenggaraan. Aktiviti-aktiviti penguatkuasaan yang dijalankan oleh JKPP meliputi<sup>51</sup>:

- (i) Kelulusan  
Mengeluarkan kelulusan dan kebenaran bagi rekabentuk dan prosedur membaikpulih dandang stim, pengandung tekanan tak rapi dan mesin angkat.

---

<sup>50</sup> <http://www.dosh.gov.my>

<sup>51</sup> <http://www.dosh.gov.my>



- (ii) Pendaftaran  
Mendaftarkan kilang dan jentera serta pembuat jentera-jentera yang memerlukan sijil perakuan kelayakan
- (iii) Pengiktirafan  
Persijilan keatas orang-orang berkebolehan bagi pengendalian dandang stim, pemasangan dan penyelenggaraan lif penumpang, pemantauan keatas bising dan habuk, pemeriksaan dan pengujian system pengalihan udara ekzos setempat, kimpalan ke atas jentera-jentera tertentu dan penyediaan laporan keelamatan bagi installasi bahaya-bahaya besar
- (iv) Pemeriksaan  
Melaksanakan pemeriksaan-pemeriksaan awal, ulangan, khas ke atas dandang stim, pengandung tekanan tak berapi, mesin-mesin angkat, premis-premis kilang dan tempat-tempat kerja yang lain.
- (v) Siasatan Kemalangan Dan Aduan  
Penyiasatan keatas kemalangan dan penyakit perusahaan.
- (vi) Tindakan Undang-undang

JKKP juga menjalankan aktiviti *penggalakan* dengan memberi khidmat nasihat, ceramah, latihan serta membantu penyelidikan yang dikendalikan agensi kerajaan dan bukan kerajaan, institusi pengajian tinggi, persatuan-persatuan majikan dan pekerja dalam usaha meningkatkan lagi taraf keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja disamping menganjurkan pameran dan kempen keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Aktiviti yang dijalankan ini bertujuan untuk menyebarkan maklumat keselamatan dan kesihatan untuk meningkatkan kesedaran majikan, pekerja dan masyarakat am mengenai pentingnya keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan penting untuk memastikan semua perundangan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dipatuhi demi memenuhi wawasan untuk mewujudkan satu budaya kerja yang selamat dan sihat ke arah mempertingkatkan kualiti hidup semasa bekerja.

*Majlis Negara bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (MNKKP)*

Kerjasama memelihara keselamatan dan kesihatan pekerjaan ditanggung bersama antara kerajaan, majikan dan pekerja. Penglibatan dan usaha tiga parti ini dilaksanakan diperingkat tertinggi melalui Majlis Negara Bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (MNKKP) diperingkat negara dan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerja diperingkat organisasi.

MNKKP yang dianggotai oleh wakil kerajaan, majikan dan pekerja serta badan professional<sup>52</sup> diberi kuasa untuk melakukan semua perkara yang suaimanfaat atau semunasabahnya perlu bagi atau bersampingan dengan perjalanan tujuan AKKP 1994<sup>53</sup>. Sehubungan itu, MNKKP berkewajipan untuk membincang, mengkaji dan menyiasat melalui proses tripartisme dan seterusnya mengemukakan syor mengenai perkara yang selaras dengan perjalanan tujuan AKKP<sup>54</sup> bagi memperbaiki tahap keselamatan dan kesihatan pekerjaan di semua sektor industri. Antara kuasa dan fungsi MNKKP ialah menjalankan penyiasatan dan membuat laporan dan syor berkenaan dengan<sup>55</sup>:

- (a) perubahan yang dianggapnya wajar bagi perundangan keselamatan dan kesihatan pekerjaan;
- (b) pemajuan pentadbiran dan penguatkuasaan perundangan keselamatan dan kesihatan pekerjaan;
- (c) penggalakan hubungan kerjasama perundingan antara pengurusan dengan buruh tentang keselamatan, kesihatan dan kebajikan orang-orang yang sedang bekerja;
- (d) masalah-masalah khusus berkenaan dengan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerjaan wanita, orang-orang cacat dan golongan-golongan lain dalam masyarakat;
- (e) penubuhan kadah-kaedah kawalan yang mencukupi bagi kimia industri di tempat kerja;
- (f) penganalisan statistik mengenai kematian dan kecederaan yang berhubungan dengan pekerjaan;

---

<sup>52</sup> Seksyen 9, AKKP 1994

<sup>53</sup> Seksyen 11, AKKP 1994

<sup>54</sup> Ibid

<sup>55</sup> Ibid

- (g) pengadaan kemudahan penjagaan kesihatan di tempat kerja;
- (h) penggalakkan pembangunan dan penerima-pakaian melalui undang-undang tataamalan industri yang berhubungan dengan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerjaan;
- (i) pembangunan rancangan dan kemudahan pemulihan untuk membantu orang-orang yang cedera di tempat kerja.

Antara aktiviti-aktiviti yang telah dijalankan oleh MNKKP adalah seperti mengadakan kempen keselamatan dan kesihatan di tempat kerja, melakukan lawatan ke tempat kerja, menjalankan aktiviti promosi di televiyen, radio dan media massa lain. MNKKP juga mengadakan anugerah keselamatan dan kesihatan setiap tahun untuk mengiktiraf majikan yang telah menunjukkan prestasi cemerlang dalam pengurusan keselamatan dan kesihatan. Di samping itu, anugerah juga diberikan kepada tokoh keselamatan dan kesihatan pekerjaan sempena kempen yang diadakan setiap dua tahun.

Menteri Sumber Manusia diberi tanggungjawab untuk melantik tidak kurang daripada dua belas dan tidak lebih daripada lima belas anggota MNKKP yang terdiri daripada<sup>56</sup>:

- (a) tiga orang daripada organisasi yang mewakili majikan;
- (b) tiga orang daripada organisasi yang mewakili pekerja;
- (c) tiga orang atau lebih, daripada Kementerian atau Jabatan yang tanggungjawabnya adalah berhubungan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan; dan
- (d) tiga orang atau lebih, daripadanya sekurang-kurangnya seorang hendaklah wanita, hendaklah daripada organisasi atau badan professional yang aktiviti anggotanya adalah berhubungan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan yang, pada pendapat Menteri, boleh menyumbang kepada kerja Majlis.

Pengerusi dan Timbalan MNKKP akan dilantik oleh Menteri dari kalangan anggota MNKKP<sup>57</sup>. Anggota MNKKP memegang jawatan bagi tempoh tiga tahun atau

---

<sup>56</sup> Seksyen 9(1), AKKP 1994

selama apa-apa tempoh yang lebih singkat yang ditentukan oleh Menteri dan adalah layak untuk dilantik semula untuk tempoh maksimum dua penggal<sup>58</sup>.

Orang-orang yang berikut tidak layak dilantik untuk menjadi anggota MNKKP<sup>59</sup>:

- (a) seseorang yang didapati atau diisytiharkan tak sempurna akal;
- (b) seseorang yang bankrap;
- (c) seseorang yang disabitkan atas apa-apa kesalahan yang melibatkan fraud, kecurangan atau keburukan akhlak, atau apa-apa kesalahan yang berhubungan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di bawah mana-mana undang-undang yang di buat dibawahnya; atau
- (d) seseorang yang selainnya tak dapat atau tak upaya melaksanakan fungsi sebagai anggota Majlis.

MNKKP hendaklah bermesyuarat tidak kurang daripada tiga bulan sekali di tempat yang ditetapkan oleh Pengerusi<sup>60</sup> kecuali atas permintaan mana-mana dua orang anggota Majlis dan permintaan itu mesti dibuat secara bertulis beserta sebabnya<sup>61</sup>. Kuorum Majlis adalah enam orang<sup>62</sup>. Jika mengenai apa-apa soalan yang dikehendakki diputuskan oleh Majlis terdapat persamaan undi, Pengerusi atau, dalam hal jika Pengerusi tidak hadir, anggota yang mempengerusika mesyuarat, hendaklah mempunyai undi pemutus<sup>63</sup>.

## **Tanggungjawab Badan Bukan Kerajaan**

### *Institut Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negara (NIOOSH)*

Institut Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negara yang lebih dikenali dengan nama singkatan NIOOSH (National Institute of Occupational Safety and Health) telah dilancarkan dengan rasminya pada 1 Disember 1992. NIOOSH merupakan sebuah

---

<sup>57</sup> Seksyen 9(2), AKKP 1994

<sup>58</sup> Item 1, Jadual Kedua, AKKP 1994

<sup>59</sup> Item 3(1), Jadual Kedua, AKKP 1994

<sup>60</sup> Item 4(1), Jadual Kedua, AKKP 1994

<sup>61</sup> Item 4(2), Jadual Kedua, AKKP 1994

<sup>62</sup> Item 4(3), Jadual Kedua, AKKP 1994

<sup>63</sup> Item 4(5), Jadual Kedua, AKKP 1994

syarikat dibawah tanggungan kerajaan Ia ditubuhkan sebagai sebuah Syarikat Berhad dengan Gerenti dibawah Akta Syarikat 1965. Penubuhannya bermatlamat untuk menyediakan aktiviti latihan, penyelidikan dan pembangunan serta pengumpulan dan penyebaran maklumat berkaitan keselamatan dan kesihatan dalam pelbagai industri.

Selaras dengan visinya untuk menjadi Pusat Kecemerlangan Ulung dalam Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, Institut ini menyediakan pelbagai program latihan yang berjadual meliputi kursus pendek, seminar, program persijilan, peperiksaan dan program sambilan. Kursus yang dianjurkan oleh NIOSH diiktirafkan kerajaan melalui Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997<sup>64</sup>. Antara kursus pendek yang dikendalikan adalah *Occupational Safety and Health Act, Understanding and Implementing OSHA and its Regulations, Emergency Preparedness and Response Plan, Occupational Safety and Health Management System, Occupational Safety and Health Auditing, Ergonomics in the Office, Safety in the Use of Chemicals* dan *Chemical Health Risk Assessor*.

NIOSH juga mengendalikan kursus peringkat sijil seperti *Certificate for Safety and Health Officer Program, Occupational Health Nurse Certificate Program, Occupational Health Doctor and Industrial Hygiene Technician, Chemical Health Risk Assessment, Basic Scaffolding* dan *Autorised Gas Tester for Confined Space*<sup>65</sup>.

NIOSH diharapkan menjadi pemangkin dalam mempromosikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan serta menjadi tulang belakang dalam mewujudkan budaya pengaturan sendiri di kalangan majikan dan pekerja dalam aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Disamping itu, terdapat juga badan-badan lain yang sama-sama memberi komitmen dalam memelihara keselamatan dan kesihatan pekerja seperti Malaysian Society of Occupational Safety and Health (MSOSH), Society of Occupational And Environment Medicine (SOME), Malayisan Integrated Occupational

---

<sup>64</sup> Peraturan 6(3), Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>65</sup> NIOSH Course Handbook

Safety Health Portal (MIOSH), Kongress Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC), Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB).

### **Kesimpulan**

Kerjasama yang padu antara majikan, pekerja, pihak kerajaan dan bukan kerajaan amat diperlukan bagi memastikan kesihatan dan keselamatan pekerja terjamin di tempat kerja. Keselamatan pekerjaan adalah strategi penting bukan sahaja untuk memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja tetapi juga boleh menyumbang kepada peningkatan produktiviti, kualiti barangan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan secara keseluruhannya dapat meningkatkan kualiti hidup seseorang individu dan masyarakat.

## **BAB III**

# **DASAR KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN**

### **Pengenalan**

Sistem pengurusan organisasi yang sistematik memerlukan dasar atau polisi yang digubal oleh pihak atasan demi menentukan asas dan arah tujuan apa-apa program atau aktiviti yang hendak dilaksanakan oleh organisasi berkenaan. Tanpa dasar yang jelas, pekerja sesebuah organisasi akan terumbang-ambing bagai kapal di lautan yang luas tanpa mengetahui destinasi kerana mereka tidak tahu apakah aspek yang perlu diberi penekanan dan keutamaan dalam menjalankan tugas dan adakah sesuatu aktiviti atau sistem yang dirancang dan dilaksanakan itu memenuhi aspirasi dan matlamat majikan.

Oleh itu, sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerja juga tidak ketinggalan menyenaraikan dasar atau polisi keselamatan sebagai satu daripada tanggungjawab majikan terhadap pekerja untuk memastikan supaya semua pihak mengetahui peranan masing-masing dan bagaimana sistem dan program harus diatur untuk pengawalan risiko, hazard dan bahaya di tempat kerja.

### Peruntukan Undang-undang

Seksyen 16<sup>1</sup> mewajibkan majikan untuk membuat satu dasar keselamatan dan kesihatan bagi industri mereka. Seksyen 16 memperuntukkan kecuali dalam apa-apa hal yang ditetapkan, adalah menjadi kewajipan tiap-tiap majikan dan tiap-tiap orang yang bekerja sendiri untuk menyediakan dan seberapa kerap yang sesuai mengkaji semula pernyataan bertulis dasar amnya berkenaan dengan keselamatan dan kesihatan pekerja-pekerjanya semasa bekerja dan organisasi dan perkiraan yang sedang berkuatkuasa bagi menjalankan dasar itu, dan membawa pernyataan dan apa-apa kajian semulanya kepada perhatian kesemua pekerjaanya.

Seksyen 16 menetapkan majikan dan orang yang bekerja sendiri perlu menyediakan pernyataan secara bertulis berkenaan dengan organisasi dan perkiraan yang sedang berkuatkuasa bagi menjalankan dasar itu. “Organisasi” di sini merujuk kepada setiap kakitangan dan tanggungjawab mereka manakala “perkiraan” bermaksud sistem dan prosedur yang berkaitan dengan penjagaan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja (Kamal Halili,2001).

Satu dasar atau polisi keselamatan dan kesihatan bagi sesebuah organisasi akan terbentuk apabila ketiga-tiga elemen iaitu dasar am, organisasi dan perkiraan digabungkan dan kemudiannya didokumenkan untuk rujukan semua kakitangan.

Sungguhpun begitu, undang-undang memberi pengecualian terhadap keperluan membentuk dasar bagi majikan dan orang-orang yang bekerja sendiri yang menjalankan pengusahaan dengan tidak lebih daripada 5 orang pekerja. Ini berdasarkan Peraturan 2, Peraturan-peraturan Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan (Pernyataan Dasar Am Keselamatan & Kesihatan Majikan)(Pengecualian) 1995.

Peruntukan ini telah dibahaskan dalam kes *Osborne lwn Bill Taylor of Huyton Ltd*<sup>2</sup>. Dalam kes ini syarikat defendan telah diminta untuk menyediakan polisi

---

<sup>1</sup> AKKP 1994

<sup>2</sup> (1982) IRLR 17



keselamatan secara bertulis melalui satu notis dan mereka kemudiannya disabitkan kesalahan kerana gagal menyediakan polisi tersebut sepertimana yang diarahkan. Pihak defendan menyatakam mereka tertakluk kepada peraturan pengecualian kerana walaupun syarikat tersebut mempunyai 31 buah premis judi tetapi kedai yang menerima notis arahan hanya mempunyai 2 pekerja sepenuh masa dan seorang pekerja separuh masa. Hakim menerima hujah tersebut. Pihak plaintif tidak berpuas hati dan telah membuat rayuan. Hakim di peringkat rayuan menegaskan bahawa keputusan hakim yang terdahulu adalah betul kerana peraturan terpakai kepada bukan berapa ramai pekerja yang digajikan tetapi berapa ramai yang bekerja pada satu masa. Pengecualian akan terpakai jika terdapat tidak lebih daripada 5 orang pekerja pada satu masa di satu premis.

### **Tujuan Dasar**

Objektif dasar atau polisi keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam sesebuah organisasi ialah untuk mewujudkan budaya kerja selamat yang memerlukan pengemblengan tenaga dari semua pihak. Apabila dasar ini dijadikan satu daripada kehendak perundangan maka komitmen yang tinggi amat dikehendaki daripada pihak majikan. Sejajar dengan itu majikan harus memikirkan dengan serius mengenai bahaya-bahaya di tempat kerja, dan mengenalpasti program serta aktiviti yang perlu diadakan dengan tujuan untuk menghapus atau mengawal bahaya-bahaya supaya tidak menjejaskan keselamatan dan kesihatan kakitangannya.

Pernyataan dasar keselamatan dan kesihatan yang mencakupi dasar am, organisasi dan perkiraan secara bertulis yang digubal oleh majikan dan dimaklumkan kepada pekerja merupakan mesej yang jelas kepada semua pihak bahawa majikan prihatin dan mengambil berat terhadap aspek keselamatan dan kesihatan pekerja. Seterusnya, dasar itu juga menunjukkan majikan komited dalam usaha menangani masalah keselamatan dan kesihatan yang wujud dalam pelaksanaan aktiviti-aktiviti kerja. Dengan itu, secara tidak langsung pekerja mengetahui bentuk program, sistem pencegahan dan perlindungan yang disediakan demi keselamatan mereka semasa bekerja.

Konklusinya, terdapat dua sebab utama mengapa dasar keselamatan dan kesihatan pekerjaan perlu disediakan. Pertama, ia diwajibkan melalui peruntukan undang-undang. Kedua, ia perlu untuk mengingatkan semua kakitangan untuk beriltizam bersama-sama untuk menyediakan tempat kerja yang selamat dan sihat. Selain itu, dasar ini boleh digunakan sebagai bukti kecuaiannya majikan jika apa yang dinyatakan dalam dasar tidak dikotakan (Ismail, 2002).

### **Isi Kandungan Dasar**

Seksyen 16<sup>3</sup> secara jelas menyatakan majikan perlu menyediakan dan seberapa kerap yang sesuai mengkaji semula pernyataan bertulis dasar amnya. Dasar atau Polisi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan sesebuah organisasi dibahagikan kepada tiga komponen utama iaitu:

- (a) pernyataan tentang dasar am
- (b) pernyataan terhadap organisasi dan tanggungjawab personel
- (c) pernyataan tentang susun langkah atau perkiraan untuk memelihara keselamatan dan kesihatan di tempat kerja<sup>4</sup>.

#### *Pernyataan Tentang Dasar Am*

Pernyataan mengenai dasar am lazimnya dirumuskan dalam format yang ringkas dan senang difahami. Dalam dasar am ini, majikan boleh menggariskan secara ringkas mengenai dasar syarikat, prinsip, prioriti dan matlamat syarikat atau agensi berhubung dengan pemeliharaan keselamatan dan kesihatan pekerja-pekerjanya.

Berdasarkan AKKP 1994, majikan perlu memaparkan komitmen yang jelas bahawa beliau adalah bertanggungjawab untuk melindungi keselamatan dan kesihatan bukan sahaja terhadap pekerja-pekerjanya, malahan juga orang-orang lain yang mungkin terjejas akibat daripada aktiviti pengusahaannya.

---

<sup>3</sup> AKKP 1994

<sup>4</sup> Seksyen 16

Selain itu, antara perkara-perkara lain yang perlu ditekankan di dalam pernyataan ini termasuklah kepentingan rundingan dan kerjasama di antara majikan dan pekerja dalam memastikan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja, dan seterusnya menggariskan mekanisme yang disediakan untuk melibatkan pihak pengurusan dan pekerja dalam pembangunan dan pelaksanaan program-program keselamatan dan kesihatan. Ini secara tidak langsung menunjukkan semua pihak berperanan mewujudkan budaya kerja selamat di tempat kerja dan betapa pentingnya keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam usaha untuk mencapai kejayaan dalam sesebuah organisasi.

Perlu diingatkan, apa sahaja falsafah mahupun objektif yang terkandung dalam dasar am tidak boleh bercanggah dengan kehendak AKKP 1994. Majikan perlulah bersikap realistik dalam menggubal dasar am ini kerana segala pendekatan atau matlamat yang dinyatakan mestilah dilaksanakan dengan sebaik mungkin.

#### *Pernyataan Terhadap Organisasi Dan Tanggungjawab Personel*

Pernyataan berkenaan dengan organisasi merujuk kepada setiap kakitangan dan tanggungjawab mereka. Ia menggariskan “chain of command” dan “span of control” serta hubungan-hubungan yang wujud di antara kakitangan, unit dan jawatankuasa bagi pengurusan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja tersebut. Tanggungjawab untuk memastikan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja bukan sahaja dari pihak atasan iaitu ketua eksekutif hinggalah penyelia, tetapi juga dari pihak pekerja. Majikan boleh melantik pegawai keselamatan dan kesihatan yang berkeelayakan dan berpengetahuan luas dalam bidang pengurusan keselamatan di tempat kerja bagi menangani sebarang isu keselamatan dan kesihatan.

Dalam bahagian ini, dinyatakan bagaimana pengawasan pelaksanaan program akan dibuat dan akauntabiliti perlu ditetapkan. Satu carta organisasi pengurusan keselamatan dan kesihatan sebaik-baiknya dilakarkan untuk memberi gambaran yang jelas kepada semua pihak mengenai tanggungjawab dan akauntabiliti masing-masing.

### *Pernyataan Tentang Susun Langkah Atau Perkiraan Untuk Memelihara Keselamatan Dan Kesihatan Di tempat Kerja*

Perkataan “perkiraan” (arrangements) dalam konteks keselamatan dan kesihatan pekerjaan seperti yang diperuntukkan oleh Akta adalah merujuk sistem, prosedur dan program yang diikuti oleh sesebuah organisasi untuk memastikan aktiviti-aktiviti kerja yang dilaksanakannya adalah selamat tidak menjejaskan kesihatan pekerja-pekerjanya dan juga orang-orang lain yang berkaitan (Kamal Halili, 2001). Maklumat yang jelas tentang risiko, hazard dan bahaya di tempat kerja boleh dimuatkan dalam bahagian ini. Ianya hendaklah dilengkapi dengan panduan bertulis mungkin dalam bentuk manual sebagai panduan bersama mengenai langkah terperinci bagi mengawal bahaya di tempat kerja dalam bentuk yang mudah difahami oleh pekerja.

Langkah yang dimaksudkan merupakan program atau aktiviti yang dirancang dan dijalankan, antaranya, langkah mengenalpasti bahaya, program berstruktur untuk latihan keselamatan dan kesihatan, sistem menyiasat insiden kemalangan, sistem pemilihan dan penempatan pekerja, sistem penyediaan peralatan perlindungan diri dan sistem mengenalpasti dan mengawal risiko.

Beberapa persoalan perlu dititikberatkan semasa membangunkan perkiraan keselamatan dan kesihatan yang akan dilaksanakan oleh sesebuah organisasi iaitu:

- (a) adakah perkiraan itu boleh dipraktikkan dan;
- (b) adakah ianya sesuai dengan aktiviti-aktiviti kerja yang dijalankan di dalam organisasi tersebut.

### **Komunikasi Dasar**

Majikan mesti memastikan dasar yang digubal dimaklumkan kepada pekerja. Di dalam Akta tiada garis panduan bagaimana cara pernyataan dasar perlu diberitahu kepada pekerja. Ianya bergantung kepada sesuatu organisasi samada pernyataan dasar dipamerkan di pejabat atau premis, dijadikan poster dan ditampal di tempat strategik seperti di pintu utama, bilik mesyuarat, koridor, bilik tetamu dan sebagainya.

Pernyataan dasar boleh juga diberikan dalam program latihan dan kursus induksi

organisasi, dilampirkan dalam dokumen penting seperti manual keselamatan dan kesihatan syarikat atau disebar dalam berita dalaman bercetak atau elektronik dan mungkin juga boleh diperkukuhkan dalam aktiviti rekreasi organisasi (Ismail, 2002) serta laman web syarikat.

Apa yang penting, pernyataan dasar mencapai matlamat dan tujuannya, iaitu informasi pernyataan dasar sampai kepada kumpulan sasaran dan pihak majikan perlu bersedia untuk menerima maklumbalas daripada pihak pekerja.

### **Contoh Polisi Atau Dasar Keselamatan.**

*Contoh 1*

#### **POLISI PERSEKITARAN, KESELAMATAN DAN KESIHATAN SYARIKAT ABC SDN. BHD.**

##### **Sasaran**

Syarikat ABC Sdn. Bhd. adalah komited untuk mencapai tahap kemalangan sifar, bebas daripada masalah pencemaran, semua pekerja sihat dan cergas, tempat kerja yang selesa serta kebajikan pekerja yang sentiasa terjaga.

##### **Objektif**

Segala usaha yang dijalankan adalah bertujuan untuk:

- a) Melindungi semua pekerja sebagai aset yang paling utama.
- b) Melindungi pelanggan, pembekal, kontraktor dan masyarakat umum.
- c) Melindungi alam sekitar dan harta benda.
- d) Melindungi imej syarikat dan berdaya menjadi kayu pengukur (benchmark) industri.

##### **Strategi**

Dengan itu satu sistem kerja selamat yang padu dan komprehensif serta proaktif untuk pekerja dan semua pihak yang berurusan di dalam premis Syarikat ABC Sdn. Bhd. telah dan akan terus diwujudkan bagi memupuk budaya kerja selamat dan sihat melalui:

- a) Pematuhan semua undang-undang dan kod amalan industri tanpa kompromi.
- b) Peraturan sendiri, prosedur kerja selamat dan agihan maklumat serta komunikasi yang berkesan.
- c) Latihan yang berterusan.
- d) Pengawasan dan pemantauan yang konsisten dan efektif.
- e) Program pengedaran kesedaran bagi mewujudkan sepasukan pekerja yang serius terhadap keselamatan, kesihatan dan persekitaran.
- f) Laporan segera dan siasatan semua insiden, kejadian hampir kena serta penyakit pekerjaan ke akar umbi untuk tindakan pencegahan.

### **Tanggungjawab Dan Kemudahan**

Jawatankuasa Keselamatan yang diberikan mandat dan dipimpin oleh pengurusan tertinggi dengan penglibatan secara total di semua peringkat akan menjalankan pelbagai program yang dirancang sepanjang masa di samping amalan harian yang dijadikan tabiat bagi semua peringkat pekerja. Untuk merealisasikan dan menjayakan cita-cita ini, pelbagai prasarana asas dan peruntukan telah disediakan. Dengan kerjasama semua pihak, usaha keras ini pasti akan mendatangkan hasil cemerlang di mana Syarikat ABC Sdn. Bhd. akan bebas daripada sebarang bahaya dan menjadi tempat kerja pilihan yang selamat, sihat dan selesa.

#### *Contoh 2*

### **POLISI KESELAMATAN UNIVERSITI X**

Adalah menjadi dasar Unit Keselamatan, Universiti X untuk memastikan keselamatan kampus yang selamat dan selesa untuk semua warga kampusnya dan pelanggan.

Kami bertanggungjawab dan komited terhadap:

- a) Menyediakan perkhidmatan kawalan keselamatan am dan lalulintas demi memastikan keselamatan dan keselesaan di dalam kampus.

- b) Memberi kesedaran dan kefahaman kepada Akta-akta dan Prosedur-prosedur keselamatan.
- c) Mewujudkan kesedaran dan keperihatinan warga kampus terhadap keselamatan harta benda Universiti/individu dan keselamatan diri.
- d) Melaksanakan penguatkuasaan peraturan-peraturan dengan tegas, mesra dan berdiplomasi.
- e) Menyiasat dan melaporkan segala kejadian pencerobohan, kecurian, kebakaran, kemalangan jalanraya dan hal-hal yang berkaitan dengan ancaman kepada keselamatan serta langkah-langkah pencegahan kepada pihak pengurusan atasan Universiti.
- f) Usaha penambahbaikan secara berterusan.
- g) Mengkaji semula dasar keselamatan apabila perlu mengikut keperluan semasa.

*Contoh 3*

**PERNYATAAN DASAR  
KESELAMATAN DAN KESIHATAN  
Z Malaysia Berhad**

Z Malaysia Berhad bertekad untuk mempertingkatkan prestasi keselamatan dan kesihatan dengan menjalankan aktiviti-aktiviti perniagaan secara teratur dan penuh tanggungjawab. Kami sentiasa berusaha untuk memastikan semua aktiviti, khidmat dan produk yang dihasilkan, tidak mendatangkan bahaya kepada para pekerja, pelanggan dan orang awam dan sesiapa sahaja yang terlibat berurusan dengan syarikat. Kami percaya bahawa sistem pengurusan kerja yang baik perlu disepadukan dengan prinsip keselamatan dan kesihatan serta diberi keutamaan yang sewajarnya. Pihak Pengurusan, Penyelia, Jawankuasa Keselamatan dan Kesihatan dan semua pekerja syarikat akan sama-sama berusaha mencapai objektif di atas melalui pendekatan berikut:

**Tanggungjawab Pengurusan**

- a) Setiap Ketua Bahagian, Seksyen dan Unit adalah bertanggungjawab sepenuhnya untuk melaksanakan dasar dan memperuntukkan sumber yang mencukupi bagi mencapai maksud tersebut.
- b) Setiap Pengurus di dalam syarikat adalah bertanggungjawab memastikan bahawa setiap aktiviti dan lokasi kerja di bawah pengawasannya selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan.
- c) Menyedia dan memelihara tahap keselamatan dan kesihatan yang tertinggi bagi setiap kemudahan, loji, peralatan dan sistem beserta dengan kebajikan dan kemudahan pertolongan cemas.
- d) Mewujudkan komunikasi berkesan supaya pihak pengurusan dan para pekerja dapat bekerjasama dalam membentuk dan mempromosikan langkah-langkah bagi memastikan keselamatan di tempat kerja.
- e) Memberi latihan dan pengetahuan kepada para pekerja tentang risiko yang dihadapi semasa dan di tempat kerja.
- f) Memastikan setiap kontraktor dan pembekal dipilih berdasarkan keperluan keselamatan dan kesihatan syarikat.
- g) Menyediakan peralatan keselamatan dan perlindungan diri yang mencukupi untuk setiap pekerja.
- h) Mewujudkan dan mengemaskini prosedur kecemasan selaras dengan keperluan perundangan dan komuniti setempat.
- i) Mematuhi semua perundangan dan peraturan negara dan mempromosikan amalan keselamatan yang terbaik.

**Tanggungjawab Pekerja**

- a) Setiap pekerja bertanggungjawab ke atas keselamatan dan kesihatan diri sendiri, rakan sekerja, syarikat dan masyarakat.
- b) Pekerja mestilah bekerjasama dengan pihak pengurusan dalam semua aspek keselamatan dan kesihatan.
- c) Pekerja mestilah mematuhi sebarang arahan atau peraturan keselamatan dan kesihatan yang diadakan oleh pihak pengurusan.



- d) pekerja mestilah memakai atau menggunakan peralatan perlindungan diri yang dibekalkan di sepanjang waktu bekerja.

Dasar atau Polisi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dibentuk berasaskan kepada peraturan-peraturan AKKP 1994 dan juga tataamalan industri. Mengikut seksyen 36 Akta yang sama, tataamalan industri adalah terdiri daripada arahan-arahan yang pada hemat Menteri Sumber Manusia perlu atau patut untuk panduan majikan dan pekerja dalam mematuhi kehendak-kehendak Akta. Suatu tataamalan terdiri daripada apa-apa standard, kaedah, spesifikasi atau peruntukkan berhubung dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang diluluskan oleh Menteri Sumber Manusia. Tataamalan juga perlu memakai, mengandungi atau merujuk kepada mana-mana dokumen yang dirumus atau disiarkan oleh mana-mana badan atau pihak yang berkuasa.

### **Penalti**

Kegagalan menyediakan dasar keselamatan boleh menyebabkan majikan disabitkan kesalahan di bawah seksyen 19<sup>5</sup> di mana sekiranya didapati bersalah majikan boleh dikenakan denda tidak melebihi RM50,000 atau dipenjarakan tidak melebihi 2 tahun atau kedua-duanya sekali.

### **Kesimpulan**

Perlu ditekankan di sini, sungguhpun penyediaan dasar atau polisi keselamatan sesuatu yang diwajibkan dalam sesebuah organisasi, namun tidak wujud satu model dasar yang khusus yang boleh digunapakai oleh semua organisasi atau tempat kerja. Adalah jelas bahawa dasar keselamatan dan kesihatan sesebuah organisasi itu adalah bergantung kepada organisasi tersebut kerana ia menggambarkan keunikan dan keistimewaan mereka. Justeru itu, dasar yang digubal bukan hanya merupakan dokumen semata-mata atau satu pernyataan kosong sahaja, tetapi ianya perlu diimplementasikan melalui sistem dan program dalam sesebuah organisasi.

---

<sup>5</sup> AKKP 1994

## **BAB IV**

### **JAWATANKUASA KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN**

#### **Pengenalan**

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 mewajibkan setiap majikan menubuhkan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) di tempat kerja jika mempunyai lebih dari 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 pengaturannya sendiri, perundingan dan kerjasama. Menerusi Jawatankuasa, 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 dengan Jawatankuasa yang bertanggungjawab ke atas beberapa tempat kerja yang terletak di lokasi yang berlainan.

---

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

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:

- (a) Pengaturan sendiri (self-regulated)
- (b) Perundingan (consultation)
- (c) Kerjasama (co-operation)<sup>3</sup>

Pengaturan sendiri yang menjadi asas pengubalan AKKP 1994 meletakkan tanggungjawab memastikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dibahu 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 maklumbalas terhadap risiko yang dihadapi di tempat kerja berdasarkan pengalaman dan pengetahuan yang mereka timba setiap hari dalam proses kerja mereka. Justeru itu, AKKP 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<sup>4</sup>.

---

<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> Ibid

Perundingan wujud antara majikan dengan pekerja melalui penubuhan Jawatankuasa kerana ia dijadikan medan untuk berunding dalam menyelesaikan masalah berhubung keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Ini bertepatan dengan seksyen 30(3)<sup>5</sup> yang menghendaki setiap majikan berunding dengan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan untuk tujuan membuat dan menyenggarakan perkiraan yang akan membolehkan Jawatankuasa dan pekerja bekerjasama dengan berkesan dalam menggalakkan dan membangunkan langkah-langkah untuk memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja-pekerja di tempat kerja dan dalam mengukur keberkesanan langkah-langkah itu.

Perundingan di tempat kerja menunjukkan satu integrasi pengurusan yang baik antara majikan dengan pekerja. Melalui perundingan, kedua-dua pihak 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 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. Pekerja adalah sumber organisasi yang mempunyai pelbagai pengalaman tentang kerja dan bahaya yang mereka hadapi di tempat kerja. Sekiranya perundingan yang berkesan dilaksanakan maka organisasi akan mendapat faedah dan manfaat daripada segala pengetahuan dan pengalaman pekerja untuk membangunkan sistem kerja selamat dalam organisasi<sup>6</sup>.

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

---

<sup>5</sup> AKKP 1994

<sup>6</sup> Jabatan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (1998) di <http://www.dosh.gov.my>

kerja terletak di tangan orang yang mencipta risiko dan orang yang bekerja dengan risiko tersebut.

Seksyen 30(2) Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 menetapkan keanggotaan, pemilihan dan perlantikan 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 di tempat kerja ialah untuk menggalakkan pihak majikan dan pekerja bekerjasama dan berunding dalam mengenal pasti, menilai dan mengambil tindakan terhadap masalah serta membangunkan program untuk meningkatkan tahap keselamatan dan kesihatan yang wujud 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. Moga respons dan sikap prihatin kedua-dua pihak dapat mencetus dan meningkatkan budaya kerja selamat di tempat kerja.

### **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:

- i. 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.

ii. 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 menyelaraskan 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.

iii. Wakil Majikan

Dipilih dikalangan mereka yang bertanggungjawab mengurus dan menyelia kakitangan seperti Pengurus Sumber Manusia, Ketua Jabatan, Ketua Unit atau Penyelia.

iv 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>7</sup>. Wakil-wakil pekerja hendaklah mewakili pelbagai bahagian tempat kerja supaya dapat mengekalkan dan mengembangkan minat pekerja untuk membentuk suatu keadaan bekerja yang selamat dan sihat di tempat kerja<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Peraturan 7, Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>8</sup> Peraturan 8, Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

Syarikat yang mempunyai pekerja seramai seratus orang atau kurang disyaratkan mempunyai sekurang-kurangnya 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>9</sup>.

Keahlian di dalam Jawatankuasa tidak kekal. Penyingkiran ahli bukan hak mutlak majikan tetapi keputusan anggota Jawatankuasa. Jawatankuasa dibenarkan menyingkirkan ahlinya atas alasan berikut<sup>10</sup>:

- (a) Dia gagal menghadiri mesyuarat jawatankuasa tiga kali berturut-turut tanpa kebenaran pengerusi;
- (b) Dia didapati atau diisytiharkan sebagai tak 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 dibawah 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>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Peraturan 5, Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>10</sup> Peraturan 10, Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>11</sup> Peraturan 9, Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

Peraturan 20<sup>12</sup> membenarkan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan membentuk jawatankuasa kecil untuk membantu dalam melaksanakan fungsi-fungsinya. Peraturan ini terpakai khasnya 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) Menyasat 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.

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 olehnya disenaraikan seperti berikut:

- i. Membantu dalam pembuatan/pembentukan program dan kaedah keselamatan dan kesihatan dan sistem kerja yang selamat;
- ii. Mengkaji semula keberkesanan program keselamatan dan kesihatan;
- iii. Menjalankan kajian keatas trend kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian merbahaya, keracunan atau penyakit pekerjaan yang berlaku di tempat kerja;

---

<sup>12</sup> Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996



- iv. Memberitahu atau melaporkan kepada majikan tentang sebarang jenis amalan dan keadaan yang tidak selamat atau tidak sihat;
- v. Mencedangkan pemulihan untuk amalan dan keadaan yang tidak selamat;
- vi. 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 atau “exhaustive”. Malah, Jawatankuasa boleh mempelbagaikan peranannya asalkan tidak terkeluar daripada landasan asal iaitu untuk memelihara keselamatan dan kesihatan 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>13</sup>.

### **Penyiasatan Kemalangan**

Seterusnya di bawah Peraturan 13(1), 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.

---

<sup>13</sup> Peraturan 12, Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

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 memgemukakan 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**

Selepas melaksanakan pemeriksaan dan penyiasatan, Peraturan 13(4)<sup>16</sup> menghendakki 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 apabila melaksanakan fungsinya iaitu:

- (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;

---

<sup>14</sup> Peraturan 13(3), Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>15</sup> Peraturan 13(2), Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>16</sup> Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>17</sup> Ibid

- (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 diberikuasa.

Sebaik sahaja menerima laporan dan cadangan, majikan atau pengurusnya yang diberikuasa 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 diberikuasa.

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

Laporan pemeriksaan dan laporan siasatan hendaklah disimpan oleh majikan untuk tempoh minimum selama tujuh tahun.

### **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

---

<sup>18</sup> Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

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 diberikuasa hendaklah menyampaikan alasannya kepada Jawatankuasa jika tidak dapat melaksanakan cadangan yang dikemukakan oleh Jawatankuasa.

Peraturan 17(2) pula menegaskan jika Jawatankuasa tidak bersetuju dengan mana-mana alasan yang diberikan majikan atau pengurusnya yang diberikuasa 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>21</sup>.

### **Membantu Mengadakan Aktiviti Keselamatan Dan Kesihatan**

Undang-undang juga menghendaki Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan membantu majikan menjayakan aktiviti keselamatan dan kesihatan pekerja<sup>22</sup>. Antara aktiviti yang digalakkan dianjurkan oleh Jawaankuasa ialah pertandingan keselamatan dan kesihatan, ceramah dan seminar keselamatan dan kesihatan, *road show*, program kerjasama bestari dengan industri yang pernah

---

<sup>19</sup> Peraturan 16(3) dan 16(4), Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>20</sup> Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>21</sup> Peraturan 17(3), Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>22</sup> Peraturan 18, Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

memenangi award 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>23</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.

### **Mesyuarat Jawatankuasa**

Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan perlu 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>24</sup>. Walau bagaimanapun, bagi sesetengah tempat kerja yang menghadapi risiko yang tinggi, misalnya di kilang, logi pemrosesan atau tapak binaan, mesyuarat perlu diadakan lebih kerap 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>25</sup>.

Perlu diingatkan, Peraturan 26<sup>26</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.

---

<sup>23</sup> Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>24</sup> Peraturan 21(1), Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>25</sup> Peraturan 21(3), Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>26</sup> Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

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 diusaha 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 diberikuasa 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

---

<sup>27</sup> Peraturan 21(2), Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>28</sup> Peraturan 27, Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>29</sup> Peraturan 23, Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>30</sup> Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

lain untuk menghadiri mana-mana mesyuaratnya untuk membincangkan apa-apa perkara yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan<sup>31</sup>.

### **Kekebalan Pekerja Dan Anggota Jawatankuasa**

Menurut Peraturan 6(3)<sup>32</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
- (c) menjalankan mana-mana fungsinya sebagai anggota Jawatankuasa itu<sup>33</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>34</sup>.

Mana-mana majikan yang melakukan diskriminasi seperti yang dinyatakan adalah dianggap melakukan kesalahan dan apabila disabitkan boleh didenda tidak

---

<sup>31</sup> Peraturan 25, Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>32</sup> Ibid

<sup>33</sup> Seksyen 27(1), AKKP 1994

<sup>34</sup> Seksyen 27(2), AKKP 1994

melebihi sepuluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi satu tahun atau kedua-duanya<sup>35</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;
- (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>36</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>37</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>38</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;
- iv. Prosedur mengenal pasti dan menilai risiko;
- v. Langkah pengawalan risiko;
- vi. Prosedur siasatan kemalangan dan penganalisan data;

---

<sup>35</sup> Seksyen 27(3), AKKP 1994

<sup>36</sup> Seksyen 27(4), AKKP 1994

<sup>37</sup> Peraturan 28, Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>38</sup> Peraturan 29, Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996



- vii. Teknik komunikasi dan promosi.

### **Hak Terhadap Dokumen Dan Maklumat**

Seseorang majikan hendaklah menyediakan dokumen dan maklumat yang berikut untuk Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerja<sup>39</sup>:

- i. Akta dan segala perundangan subsidiari yang dibuat di bawah Akta;
- ii. Tataamalan 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;
- iii. Maklumat tentang rancangan keselamatan dan pelaksanaannya dan apa-apa perubahan yang dicadangkan kepada rancangan keselamatan yang menyentuh keselamatan dan kesihatan pekerja;
- iv. Maklumat teknikal tentang bahaya keselamatan dan kesihatan dan langkah-langkah pencegahan yang perlu untuk menghapuskan atau mengurangkannya;
- v. Maklumat tentang prosedur pengendalian, sistem kerja, dan bahan bagi kegunaan semasa bekerja dan data lain yang relevan berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan; dan
- vi. Apa-apa maklumat lain sebagaimana yang diarahkan oleh Ketua Pengarah Keselamatan Dan Kesihatan Pekerja dari semasa ke semasa.

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>40</sup>, melarang majikan memberikan maklumat yang berikut kepada Jawatankuasa:

- i. Apa-apa maklumat yang pendedahannya akan memudaratkan kepentingan keselamatan negara;

---

<sup>39</sup> Peraturan 30, Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerja (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

<sup>40</sup> Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerja (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

- ii. Apa-apa maklumat yang tidak dapat didedahkan olehnya tanpa melanggar suatu larangan yang dikenakan oleh atau di bawah mana-mana undang-undang bertulis;
- iii. Apa-apa maklumat yang berhubungan secara khusus dengan seseorang individu, melainkan jika dia mengizinkan pendedahan itu;
- iv. 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
- v. Apa-apa maklumat yang diperolehi oleh majikan bagi maksud memulakan, mendakwa atau membela apa-apa prosiding undang-undang.

### **Penalti**

Peraturan 32<sup>41</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 peruntukkan 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 dan pekerja dalam merealisasikan konsep pengaturan sendiri. Di samping itu, Jawatankuasa juga menjadi medan perundingan dan arena kerjasama antara majikan dan 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

---

<sup>41</sup> Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996

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.

## **BAB V**

### **PEGAWAI KESELAMATAN & KESIHATAN PEKERJAAN**

#### **Pengenalan**

Jawatan pegawai keselamatan dan kesihatan (PKK) merupakan satu jawatan yang pertama kali diperkenalkan dibawah AKKP 1994. Pelantikan PKK tidak pernah dibincangkan sebelum ini di dalam Akta Kilang dan Jentera 1967. Namun AKKP 1994 yang menitikberatkan keselamatan dan kesihatan pekerja telah secara khusus memperuntukkan undang-undang berkaitan pelantikan dan tanggungjawab PKK melalui seksyen 29, seksyen 66(2)(t)<sup>1</sup> serta melalui Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan) 1997 dan Perintah Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan) 1997 yang merupakan perundangan subsidiari di bawah akta induk.

Undang-undang mewajibkan pelantikan PKK dalam jenis industri tertentu dan menetapkan kriteria kelayakan serta prosedur pelantikan seorang PPK. Ini bagi memastikan PPK adalah kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan dalam menangani isu keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

---

<sup>1</sup> AKKP 1994

Prosedur pelantikan, syarat pendaftaran dan tugas PKK dibincangkan secara terperinci dalam Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997 yang berkuatkuasa pada 22 Ogos 1997.

Akta menghendaki penghuni tempat kerja menggaji seseorang yang berkelayakan sebagai pegawai keselamatan dan kesihatan di tempat kerja<sup>2</sup>. ‘Penghuni’ menurut seksyen 2 AKKP 1994 bermaksud seseorang yang mengurus atau mengawal tempat kerja. Sementara itu, ‘orang berkelayakan’ merujuk seseorang yang telah didaftarkan dengan Ketua Pengarah Keselamatan dan Kesihatan sebagai PKK<sup>3</sup>. Selain daripada seorang yang berdaftar, PKK juga hendaklah terdiri daripada seorang yang berkelayakan serta seorang yang dilantik secara eksklusif untuk menjamin Akta 514 dan perundangan subsidiari dipatuhi secara wajar di tempat kerja. Ini berdasarkan seksyen 29 AKKP 1994, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997 dan Perintah Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997.

### **Prosedur Pendaftaran Dan Perlantikan PKK**

Setiap permohonan untuk pendaftaran PKK hendaklah dibuat dalam Borang seperti yang ditetapkan di dalam Jadual I<sup>4</sup> disertakan dengan apa-apa dokumen seperti butiran peribadi, gambar, sijil diploma/ijazah, pengalaman kerja atau latihan dan yuran pemprosesan sebanyak RM100.00<sup>5</sup>. Permohonan itu hendaklah dikemukakan kepada Ketua Pengarah<sup>6</sup> untuk didaftarkan sebagai PKK dengan memenuhi syarat-syarat kelayakan seperti berikut<sup>7</sup>:

---

<sup>2</sup> Seksyen 29(2), AKKP 1994

<sup>3</sup> Peraturan 4, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>4</sup> Peraturan 5(1), Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>5</sup> Peraturan 5(2), Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>6</sup> Peraturan 2, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997. ‘Ketua Pengarah’ ertinya Ketua Pengarah Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan yang dilantik di bawah subseksyen 5(1) AKKP 1994

<sup>7</sup> Peraturan 6(1), Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

- (a) diploma keselamatan dan kesihatan pekerjaan atau yang setaraf dengannya oleh mana-mana badan professional atau institusi, yang diluluskan oleh Menteri, atas syor Ketua Pengarah;
- (b) berjaya menamatkan kursus latihan dalam keselamatan dan kesihatan pekerjaan<sup>8</sup> dan lulus mana-mana peperiksaan bagi kursus itu atau yang setaraf dengannya, yang diluluskan oleh Menteri, atas syor Ketua Pengarah, dan mempunyai 3 tahun pengalaman minimum dalam keselamatan dan kesihatan pekerjaan;
- (c) pernah bekerja dalam bidang keselamatan dan kesihatan pekerjaan sekurang-kurangnya bagi tempoh 10 tahun; atau
- (d) mempunyai kelayakan lain atau telah menerima latihan yang ditetapkan dari semasa ke semasa oleh Menteri menurut subseksyen 29(4) AKKP 1994.

Walau bagaimanapun, seseorang pemohon tidak berhak didaftarkan sebagai PKK meskipun dia mempunyai kelulusan atau pengalaman seperti di atas sekiranya dia telah<sup>9</sup>:

- (a) disabitkan dengan mana-mana kesalahan di bawah Akta atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawah Akta; atau
- (b) disabitkan dengan mana-mana kesalahan dan dihukum lebih daripada satu tahun penjara atau didenda lebih daripada dua ribu ringgit; dan
- (c) diisytiharkan bankrap.

Pendaftaran sebagai PKK adalah sah bagi tempoh 3 tahun dari tarikh pendaftaran melainkan ada alasan tertentu menyebabkan perlucutan pendaftaran tersebut<sup>10</sup>. Jika permohonan diluluskan, maka Ketua Pengarah Keselamatan dan Kesihatan akan mengeluarkan satu sijil perakuan pendaftaran dalam borang tertentu<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup>Termasuk latihan yang dijalankan oleh Institut Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negara (NIOSH), Peraturan 6(3), Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>9</sup>Peraturan 6(2), Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>10</sup>Peraturan 10, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>11</sup>Peraturan 7, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

Sebaliknya, Ketua Pengarah juga berhak menolak permohonan pendaftaran sekiranya pemohon tidak menepati syarat-syarat yang ditetapkan dalam Peraturan dan mana-mana arahan oleh Menteri Sumber Manusia<sup>12</sup>.

### **Pembaharuan Pendaftaran**

PKK boleh memperbaharui pendaftarannya apabila beberapa syarat dipenuhi. PKK yang berdaftar diwajibkan menghadiri kursus program pendidikan berterusan sekurang-kurangnya sekali dalam setahun dengan tujuan untuk memperbaharui pendaftarannya<sup>13</sup>. 'Program pendidikan berterusan' merujuk kepada kursus, seminar, persidangan atau apa-apa program yang setaraf dengannya, yang diperakui oleh Ketua Pengarah<sup>14</sup>. Selain daripada itu, PKK perlu mengisi borang tertentu yang dinyatakan dalam Jadual II beserta dengan yuran RM50.00<sup>15</sup>.

Ketua Pengarah boleh menolak permohonan untuk pembaharuan pendaftaran sekiranya pemohon<sup>16</sup>:

- (a) telah berhenti menjadi pegawai keselamatan dan kesihatan;
- (b) adalah PKK berdaftar yang tidak pernah dilantik sebagai pegawai keselamatan dan kesihatan di bawah Akta sejak pendaftaran atau pembaharuan;
- (c) tidak memenuhi apa-apa kehendak yang dinyatakan di bawah Peraturan-peraturan ini;
- (d) telah gagal menjalankan kewajibannya sebagaimana yang dinyatakan di bawah Akta atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawah Akta; atau
- (e) tidak menunjukkan apa-apa bukti bahawa dia telah menghadiri mana-mana program pendidikan berterusan atau yang setaraf dengannya dalam tempoh 3 tahun yang terakhir yang dikehendaki di bawah Peraturan 8.

---

<sup>12</sup> Peraturan 9, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>13</sup> Peraturan 8, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>14</sup> Peraturan 2, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>15</sup> Peraturan 11, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>16</sup> Peraturan 12, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

Ketua Pengarah juga boleh enggan membarui pendaftaran yang dibuat di bawah peraturan 11 jika pemohon<sup>17</sup>:

- (a) telah terhenti menjadi pegawai keselamatan dan kesihatan;
- (b) telah disabitkan dengan mana-mana kesalahan di bawah Akta atau mana-mana peraturan dibuat di bawah Akta;
- (c) tidak memenuhi apa-apa kehendak yang dinyatakan di bawah Peraturan-peraturan ini atau mana-mana perintah yang dibuat oleh Menteri di bawah subseksyen 29(4) Akta; atau
- (d) telah memperoleh pendaftaran melalui salah nyataan atau fraud.

### **Tanggungjawab Majikan Terhadap PKK**

Undang-undang juga menetapkan kewajipan dan tanggungjawab majikan terhadap PKK antaranya ialah:

1. Membuat pemberitahuan secara bertulis kepada Ketua Pengarah mengenai perlantikan PKK dalam tempoh satu bulan PKK. Begitu juga tentang penamatan perkhidmatan dan perletakkan jawatannya<sup>18</sup>.
2. Menyediakan kemudahan seperti dana, sumber, peralatan, latihan dan maklumat agar PKK yang dilantik boleh menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan sebaik mungkin sebagaimana yang diperuntukkan oleh AKKP 1994 dan perundangan subsidiarinya<sup>19</sup>.
3. Membenarkan dan menggalakkan PKK menghadiri kursus pendidikan berterusan sekurang-kurangnya sekali dalam setahun dengan tujuan untuk menambahkan ilmu pengetahuan dan mengetahui maklumat terkini berkenaan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> Peraturan 13, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>18</sup> Peraturan 14, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>19</sup> Peraturan 15, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>20</sup> Peraturan 16, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997



4. Mengarahkan penyelia membantu PKK dalam menyiasat kemalangan, membuat laporan kemalangan nyaris, penyakit dan keracunan pekerjaan, kejadian berbahaya dan sebagainya<sup>21</sup>.

### **Skop Industri**

Seorang majikan di mana kelas dan jenis industrinya disenaraikan dalam Perintah Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997 diwajibkan untuk melantik PKK. Seksyen 29(1) menyatakan bahawa perlantikan PKK hanya terpakai dalam industri yang dinyatakan oleh Menteri di dalam Warta. Namun demikian, mana-mana industri yang tidak diwartakan disaran untuk melantik PKK agar dapat meningkatkan kecemerlangan pengurusan keselamatan dan kesihatan di dalam sesebuah organisasi.

Pada 22 Ogos 1997, melalui kuasa yang diberikan oleh seksyen 29 dan 66 AKKP 1994, Menteri telah mengisytiharkan majikan dari kelas atau jenis industri yang dikehendaki mengambil PKK iaitu<sup>22</sup>:

- (a) mana-mana pengendalian bangunan<sup>23</sup> yang jumlah harga kontrak projek melebihi dua puluh juta ringgit;
- (b) mana-mana kerja pembinaan kejuruteraan yang jumlah harga kontrak melebihi dua puluh juta ringgit;
- (c) mana-mana pembinaan kapal yang mengambil kerja lebih daripada seratus orang pekerja pada puncak kerja;
- (d) mana-mana aktiviti memproses gas atau industri petrokimia yang mengambil kerja lebih daripada seratus orang;

---

<sup>21</sup> Peraturan 17, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>22</sup> Perintah Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>23</sup> "Pengendalian bangunan" ertinya pembinaan, penggubahan struktur, pembaikan atau penyenggaraan sesuatu bangunan termasuk mengalih arah, mengecat semula dan membersihkan luaran struktur, perubahan bangunan, dan penyediaan bagi dan perletakan asas bangunan yang dicadangkan. Peraturan 2, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

- (e) mana-mana industri kimia dan yang bersekutu yang mengambil kerja lebih daripada seratus orang;
- (f) mana-mana aktiviti membuat dandang dan vessel tekanan yang mengambil kerja lebih daripada seratus orang;
- (g) mana-mana industri logam yang terdapat kerja mengetin, mengecap, menebuk, memotong atau melentur dan yang mengambil kerja lebih daripada seratus orang pekerja;
- (h) mana-mana industri kerja kayu di mana terdapat kerja pemotongan, menggergaji, mengetam, membentuk, melicinkan, mengupas atau mana-mana gabungan di atas, dan yang mengambil kerja lebih daripada seratus orang pekerja;
- (i) mana-mana aktiviti pembuatan simen yang mengambil kerja lebih daripada seratus orang pekerja;
- (j) mana-mana aktiviti perbuatan lain selain daripada aktiviti pembuatan yang dinyatakan dalam subperenggan (f) hingga (i) yang mengambil kerja lebih daripada lima ratus orang pekerja.

### **Kewajipan PKK**

Bahagian V, Peraturan 18, Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997 menetapkan tanggungjawab PKK seperti berikut:

- (a) menasihati majikan mengenai langkah-langkah yang perlu diambil bagi kepentingan keselamatan dan kesihatan;
- (b) memeriksa tempat kerja dan alat-alat yang digunakan di dalamnya;
- (c) menyasat kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan;
- (d) membantu majikan atau jawatankuasa keselamatan dan kesihatan dalam menganjurkan dan melaksanakan program keselamatan dan kesihatan;
- (e) menjadi setiausaha kepada jawatankuasa keselamatan dan kesihatan;
- (f) membantu jawatankuasa dalam pemeriksaan di tempat kerja;
- (g) memungut, menganalisis dan menyenggara statistik;

- (h) membantu mana-mana pegawai;
- (i) menjalankan arahan-arahan lain yang dibuat oleh majikan.

Selain daripada itu, seorang PKK dikehendaki menyiap dan mengemukakan satu laporan berkaitan dengan aktiviti-aktivitinya kepada majikan sebelum hari ke sepuluh bulan yang berikutnya<sup>24</sup>. Laporan tersebut hendaklah antara lain mengandungi tetapi tidak terhad kepada perkara-perkara berikut<sup>25</sup>:

- (a) sebarang tindakan yang perlu diambil oleh majikan untuk mematuhi kehendak Akta atau peraturan di bawahnya;
- (b) cara untuk mewujudkan dan mengekalkan keadaan bekerja yang selamat dan sihat di tempat kerja;
- (c) jumlah dan jenis kemalangan, kemalangan nyaris<sup>26</sup>, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan yang berlaku di tempat kerja termasuk jumlah orang yang cedera sama ada melibatkan kecederaan masa hilang<sup>27</sup> atau tiada kecederaan masa hilang<sup>28</sup>;
- (d) apa-apa jentera, loji, peralatan, perkakas, bahan atau proses atau jenis kerja kasar yang digunakan di tempat kerja dan yang boleh menyebabkan kecederaan anggota badan pekerja;
- (e) apa-apa jentera, loji, peralatan, perkakas, bahan atau apa-apa alat pelindung diri untuk mengurangkan risiko sedemikian;
- (f) mengesyorkan perubahan pada struktur atau susun atur tempat kerja bagi kepentingan keselamatan dan kesihatan pekerja;

---

<sup>24</sup> Peraturan 19(1), Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>25</sup> Peraturan 19(2), Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>26</sup> Peraturan 2, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997. 'Kemalangan nyaris' merujuk kepada apa-apa kemalangan di tempat kerja yang berpotensi untuk menyebabkan kecederaan kepada man-mana orang atau kerosakan kepada apa-apa harta.

<sup>27</sup> Peraturan 2, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997. 'Kecederaan masa hilang' ertinya sesuatu kecederaan yang menghalang mana-mana pekerja daripada melaksanakan ketakupayaan bekerja secara kekal atau sementara.

<sup>28</sup> Peraturan 2, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997. 'Tiada kecederaan masa hilang' bermaksud sesuatu kecederaan yang tiada kerja yang hilang selain daripada apa yang dikehendaki bagi rawatan perubatan.

- (g) apa-apa kerja yang berhubungan dengan keselamatan dan kesihatan oleh mana-mana orang atau kumpulan orang yang dikontrakkan oleh majikan (misalnya konsultan);
- (h) apa-apa perkara yang belum selesai yang berbangkit daripada laporan terdahulu;
- (i) apa-apa perkara lain berhubung dengan keselamatan dan pekerjaan pekerja.

Seterusnya, majikan atau wakilnya hendaklah tidak kurang daripada dua minggu selepas menerima laporan tersebut membincangkannya dengan PKK<sup>29</sup>. Majikan atau wakilnya perlu menandatangani laporan tersebut sebagai tanda penerimaan<sup>30</sup>. Laporan perlu disimpan dalam keadaan baik sekurang-kurangnya selama tempoh 10 tahun bagi pemeriksaan atau penyiasatan oleh pegawai<sup>31</sup>.

Sekiranya berlaku kematian, sakit atau ketidakhadiran PKK dalam tempoh melebihi tiga bulan kalendar maka Ketua Pengarah Keselamatan dan Kesihatan boleh memberi kuasa kepada majikan melalui perakuan bertulis untuk melantik PKK baru<sup>32</sup>.

### **Penalti**

Seseorang penghuni yang melanggar peruntukan seksyen ini adalah melakukan suatu kesalahan dan apabila disabitkan boleh didenda tidak melebihi lima ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi enam bulan atau kedua-duanya<sup>33</sup>.

### **Kesimpulan**

Sungguhpun perlantikan PKK menjadi satu peruntukan undang-undang, namun masih lagi terdapat tempat kerja yang tidak menggaji pegawai berkenaan. Wujud sesetengah organisasi yang mengarahkan pegawai sumber manusia bertindak

---

<sup>29</sup> Peraturan 20(1), Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>30</sup> Peraturan 20(2), Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>31</sup> Peraturan 20(3), Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>32</sup> Peraturan 21, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>33</sup> Seksyen 29(5) AKKP 1994

merangkap PKK. Oleh kerana pelaksanaan Akta masih dianggap di peringkat awal maka majikan diberikan sedikit kelonggaran dalam menggajikan PKK. Malahan masih terdapat PKK yang tidak mempunyai sebarang sijil atau diploma seperti yang dikehendaki di bawah Akta 1994.

Hakikatnya, perlantikan PKK di dalam sesebuah organisasi adalah peting bagi mewujudkan pengkhususan akauntabiliti dalam isu keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Tetapi ianya tidak bermakna majikan boleh melepaskan beban di bahunya kerana mengikut konsep dasar tanggungjawab dan peranan majikan, mereka tidak boleh mengagihkan tugas menjaga keselamatan dan kesihatan pekerja kepada orang lain. Apa yang ditekankan di sini ialah, majikan harus mengambil tindakan yang sepraktik mungkin dan melakukan yang sewajarnya dalam usaha menangani keselamatan pekerja dan satu daripadanya ialah dengan melantik PKK dalam organisasinya.

## **BAB VI**

### **AUDIT KESELAMATAN**

#### **Pengenalan**

Kegagalan memastikan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja menyebabkan peratusan kemalangan di tempat kerja meningkat hampir setiap tahun. Maka dengan itu, pelbagai program dijana oleh pelbagai kementerian dan jabatan yang terlibat dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan antaranya Kementerian Sumber Manusia, NIOSH, Majlis Kebangsaan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja, DOSH dan sebagainya. Berdasarkan Buletin pada bulan Januari 2002 yang dikeluarkan oleh NIOSH, dianggarkan 5.8% kejadian kemalangan industri berlaku terhadap setiap 1000 pekerja. Sungguhpun begitu, kemalangan boleh dikawal sekiranya pemeriksaan dan audit keselamatan secara berjadual dilakukan demi melihat aspek manakah yang tidak komplian dengan sistem yang sepatutnya dilaksanakan dalam sesebuah organisasi.

#### **Definisi Audit Keselamatan**

Perkataan audit diambil daripada perkataan Latin *audire* yang bermaksud didengar kerana semasa pertama kali diperkenalkan audit melibatkan pembentangan secara oral (Fuller dan Vassie, 2004). Antara takrifan audit keselamatan dan kesihatan ialah ia merupakan sebagai satu proses yang tersusun bagi mengumpul maklumat berkenaan dengan keberkesanan, keefisyenan dan juga kebolehpercayaan sesuatu sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan dan seterusnya merangka pelan untuk memperbaiki kelemahan (Health and Safety Executive, 2000). Menurut Wallace (1995)

audit sebagai pengesahan secara langsung sesuatu aktiviti dengan menggunakan pendekatan sistematik untuk mengenalpasti kekuatan dan kelemahan dengan cara membandingkan apa yang ada dan yang dilakukan dengan standard, amalan dan undang-undang. Audit keselamatan juga merujuk kepada audit keselamatan dan kesihatan tentang loji dan sistem kerja untuk memastikan keselamatan dan kesihatan orang yang diambil kerja di tempat kerja<sup>1</sup>. Pelbagai nama diberikan kepada aktiviti ini antaranya pemeriksaan keselamatan, analisa dan penyelidikan keselamatan, lawatan mengejut dan sebagainya (Kamal Halili, 2001). Walau apapun, yang pentingnya audit keselamatan difahami sebagai satu proses memantau aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan menilai ke atas sebarang aktiviti yang dirancang dan dilaksanakan di tempat kerja secara berkala.

Audit keselamatan dilaksanakan dengan tujuan untuk menilai keberkesanan sistem keselamatan yang dibuat dalam sesebuah organisasi, di samping mencari kekuatan dan kelemahan organisasi bagi mengenalpasti langkah-langkah pembaikan yang boleh diambil.

Perlaksanaan yang sempurna dan berterusan menunjukkan komitmen dan iltizam yang tinggi daripada pihak pengurusan secara tidak langsung memotivasikan pekerja betapa pentingnya menitikberatkan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja

### **Audit Keselamatan: Tanggungjawab Siapa?**

Dalam sesebuah organisasi, tanggungjawab untuk melaksanakan audit keselamatan terletak di bahu majikan. Tetapi dengan wujudnya jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan maka pengkhususan berkaitan dengan audit keselamatan dapat dilaksanakan sebagaimana termaktub dalam Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 dan perundangan subsidiari di bawahnya. Sesiapa yang mengendalikan audit keselamatan dan kesihatan di sesebuah organisasi dikenali sebagai

---

<sup>1</sup> Peraturan 2, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

juru audit keselamatan dan kesihatan<sup>2</sup>, sama ada di ambil bekerja di tempat kerja atau sebaliknya, yang dilantik oleh majikan untuk menjalankan audit keselamatan di tempat kerja. Oleh itu, juru audit bagi keselamatan dan kesihatan tidak semestinya ahli JKKP. Audit boleh dikategorikan kepada audit dalaman dan audit luaran. Berdasarkan seksyen 31(a), AKKP 1994, JKKP yang ditubuhkan berfungsi untuk mengkaji semula langkah-langkah yang diambil untuk memastikan keselamatan dan kesihatan orang-orang di tempat kerja. JKKP hendaklah<sup>3</sup>:

- (a) memeriksa tempat kerja sekurang-kurangnya tiga bulan sekali untuk menentukan jika terdapat apa-apa yang memudaratkan keselamatan dan kesihatan orang yang diambil kerja di dalamnya;  
 Dengan syarat bahawa JKKP itu boleh, pada bila-bila masa, membuat pemeriksaan lanjut ke atas apa-apa loji di dalamnya atau mana-mana bahagian tempat kerja untuk mengukur keberkesanan langkah-langkah yang diambil bagi memastikan keselamatan dan kesihatan orang di tempat kerja.
- (b) membincangkan dengan seberapa segera yang praktik, pemerhatian anggota jawatankuasa yang dibuat semasa pemeriksaan tempat kerja, dan jika terdapat hal keadaan di tempat kerja yang pada pendapat jawatankuasa, memudaratkan keselamatan dan kesihatan mana-mana orang yang diambil kerja di dalamnya hendaklah merekodkan butir-butir tentang hal keadaan tersebut dalam suatu laporan yang disimpan bagi maksud itu; dan
- (c) membuat cadangan kepada majikan mengenai langkah-langkah pemulihan yang perlu diambil tentang apa-apa perkara yang memudaratkan keselamatan dan kesihatan orang di tempat kerja dan hendaklah merekodkan cadangan tersebut dalam laporan.

### **Objektif Audit Keselamatan**

Antara objektif audit keselamatan ialah untuk menilai keberkesanan pengurusan sistem keselamatan dan kesihatan yang diamalkan di sesebuah tempat kerja melalui

---

<sup>2</sup> Peraturan 2, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>3</sup> Peraturan 12, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996



pemeriksaan secara berkala. Di samping itu, audit keselamatan dianggap sebagai satu cermin kerana melaluinya sebarang kelemahan dan kekuatan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang dilaksanakan dapat dikenalpasti. Dengan kata lain, maklumat terkini yang diperolehi melalui audit akan menunjukkan kedudukan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan dalam sesebuah organisasi tersebut. Selaras dengan itu, langkah-langkah penambahbaikan yang sesuai dan praktikal diambil oleh pihak majikan dalam tempoh yang ditetapkan bagi memperbaiki kepincangan dan meningkatkan pencapaian serta kecekapan dalam sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan.

Audit yang pertama kali dilakukan dianggap sebagai permulaan ke arah memperbaiki sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan dalam sesebuah organisasi dan ianya perlu dilakukan secara berterusan dan konsisten.

### **Jenis Audit Keselamatan**

Terdapat pelbagai jenis kategori audit samada berdasarkan konsep audit kualiti ataupun struktur audit. Konsep audit kualiti boleh dibahagikan kepada audit produk dan audit perkhidmatan. Di samping itu, ianya juga boleh dikelaskan berdasarkan pihak yang mengaudit contohnya audit kualiti dalaman yang melibatkan audit pihak pertama, audit pihak kedua dan audit pihak ketiga bertujuan untuk memperoleh persijilan.

Manakala terdapat pelbagai jenis struktur audit keselamatan. Mengikut Wallace (1995) terdapat 3 jenis audit keselamatan, iaitu audit teknikal dan proses, audit hazard khusus, audit pengurusan. Audit teknikal dan proses merupakan audit ke atas rekabentuk, pembinaan dan operasi kemudahan untuk memastikan ia memenuhi keperluan terkini undang-undang, standard dan kod amalan. Audit hazard khusus pula dijalankan ke atas sesuatu hazard untuk memastikan samada ianya memenuhi keperluan legislatif dan syarikat dan audit pengurusan akan menilai samada aktiviti yang dijalankan komplian terhadap dasar dan objektif syarikat.

Pybus (1996) pula mengklasifikasikan audit struktur kepada 3 iaitu audit operasi, audit sistem dan audit strategik. Yang mana audit operasi dilakukan ke atas sebarang operasi yang diamalkan di tempat kerja dan audit sistem melihat pertalian di antara prosedur tempatan dengan Standard Syarikat, Standard Antarabangsa, Akta, Peraturan dan sebagainya manakala audit strategik pula merujuk kepada nilai dan iltizam syarikat terhadap program keselamatan dan kesihatan pekerjaan di peringkat dasar dan objektif.

Manakala Institute of Internal Auditors (2003) pula mengkategorikan audit keselamatan kepada dua iaitu audit dalaman dan audit luaran. Kedua-dua audit akan melihat kepada audit komplian dan audit operasi. Audit komplian merangkumi hal-hal perundangan, insurans, penguatkuasaan dan kualiti. Audit operasi pula merangkumi audit ke atas pengurusan, audit prosedur dan audit ke atas risiko, contohnya melibatkan perkara seperti polisi, syarikat, perancangan, implementasi dan pemantauan.

### **Membangunkan Sistem Audit Keselamatan**

Sesuatu audit yang berjaya memerlukan perancangan yang teliti, rapi dan sistematik dari peringkat awal lagi demi memastikan strategi yang diambil akan membuahkan output yang akan membantu organisasi tersebut. Tidak terdapat satu garis panduan khusus yang mana sesuatu sistem audit keselamatan dan kesihatan boleh digunapakai oleh semua organisasi. Sesebuah organisasi diberi fleksibiliti untuk membangunkan sistem audit tersendiri dan unik. Apa yang penting di dalam pemilihan sistem tersebut, ianya perlulah bersesuaian dengan kompleksiti organisasi, merupakan amalan terkini yang terbaik dan mampu mencapai objektif yang diharapkan.

Proses audit boleh dibahagikan kepada empat komponen iaitu<sup>4</sup>:

(a) Perancangan

Dalam merancang satu sistem audit, beberapa aspek perlu dilihat iaitu dari sudut objektif dan kriteria dalam membuat penilaian audit. Objektif audit haruslah realistik dan dapat dicapai dan pada masa yang sama risiko yang hadir bersama

---

<sup>4</sup> Colin W. Fuller dan Luise H. Vasie, Health and Safety Management: Principles and Best Practice, Pearson Education Ltd, Prentice Hall, 2004

aktiviti yang diaudit perlu dipantau. Objektif audit lebih khusus dan ianya mungkin berbeza daripada dasar keselamatan dan kesihatan dalam sesebuah organisasi. Manakala kriteria yang digariskan dalam penilaian audit adalah bertujuan untuk mengenalpasti sebarang aktiviti yang tidak komplian kepada undang-undang, standard dan amalan kerja yang dilakukan di premis kerja. Kedua-dua aspek ini perlu dirancang dengan penuh teliti kerana ianya merupakan asas kepada berjaya atau tidak sistem audit tersebut. Isu-isu yang diambil berat contohnya:

- (i) latarbelakang berkenaan dengan tempat yang perlu diaudit seperti pelan keselamatan dan kesihatan, deskripsi tugas dan tanggungjawab pekerja, manual keselamatan dan kesihatan, prosedur dalam operasi kerja, kewangan dan konklusi daripada laporan audit sebelumnya;
  - (ii) keperluan kepada tenaga kepakaran seperti berapa ramai juru audit diperlukan dan kelayakan mereka dan samada perlu atau tidak mengambil juru audit luar;
  - (iii) keperluan komunikasi yang mana mesyuarat perlu dilakukan dengan pihak atasan pengurusan, seterusnya temubual dengan responden tertentu, lawatan, pemeriksaan dan pembentangan hasil.
- (b) Implementasi
- Audit diimplementasikan melalui 3 tahap:
- (i) Kajian awal
- Kajian awal membolehkan juru audit mengenali latarbelakang, lokasi audit, operasi dan personel yang terlibat dalam audit dan juga memastikan sumber, data dan dokumen yang diperlukan bagi menjayakan audit. Kajian awal termasuklah mengumpul maklumat umum berkenaan dengan aktiviti yang perlu diaudit, mengenalpasti kawasan audit dan komponen apakah yang perlu diaudit. Kajian awal boleh dilakukan melalui temubual, perbincangan dengan kumpulan pekerja yang tertentu, pemerhatian serta penilaian secara ringkas ke atas prosedur dan dokumen yang terbabit;
- (ii) Program audit

Program audit pula merupakan bahagian penting yang perlu dirancang dengan rapi bagi memastikan tidak ada ketinggalan kepada komponen penting yang perlu diaudit. Program audit menyatakan berkenaan dengan objektif program audit, menggariskan aktiviti yang perlu diaudit dan menyatakan dengan terperinci prosedur untuk mengumpul data dan maklumat. Antara dokumen yang perlu diaudit dan disahkan bagi menjalankan audit keselamatan ialah maklumbalas dari pihak pengurusan, prosedur kerja, jadual kerja serta data kemalangan;

(iii) Melaksanakan audit

Melaksanakan audit mengikut garis panduan yang ditetapkan dan ianya juga merujuk kepada tempoh masa audit dan jadual masa pengauditan, yang mana perlu dipersetujui oleh juru audit dan juga pihak yang diaudit bagi mengelakkan gangguan kerja yang tidak sepatutnya.

(c) Penilaian dan Laporan

Penilaian dan laporan perlu berasaskan fakta dan maklumat yang didapati semasa proses audit berjalan. Penilaian adalah ke atas data yang dikumpul, yang kemudiannya dianalisis dan diinterpretasi dengan tepat seterusnya menghasilkan audit yang objektif, bebas dan membina. Di sinilah pentingnya kepakaran, latihan dan pengalaman yang ada pada setiap juru audit, kerana tujuan audit ialah untuk mengenalpasti kelemahan dan memantau pencapaian di dalam sistem keselamatan dan kesihatan pekerjaan, seterusnya mencadangkan langkah-langkah pembaikan bukannya bertujuan untuk menuding jari mencari kesalahan orang. Manakala laporan audit adalah sulit dan hanya untuk pengetahuan pihak pengurusan yang diaudit sahaja. Sesuatu laporan audit yang lengkap perlu merangkumi skop dan objektif audit, perincian pelan audit, senarai juru audit yang terlibat, tarikh dan tempat juga masa audit dilaksanakan, dokumen rujukan yang digunakan dalam pengauditan, senarai aktiviti yang ketidakpatuhan yang kritikal (critical non-compliance), kelemahan dan kekuatan perkara yang diaudit serta cadangan penambahbaikan, yang mana beberapa aspek perlu ditekankan

iaitu dari sudut kos, tempoh masa untuk memperbaiki kelemahan serta halangan atau kekangan yang mungkin wujud.

(d) Tindakan terhadap hasil audit

Menurut Peraturan 14(1), ahli JKKP perlu mengetahui berkenaan dengan hasil audit, di mana seseorang majikan perlu membuat satu mesyuarat untuk memberitahu jawatankuasa dan juga membincangkan berkenaan dengan hasil audit. Dengan kata lain, majikan perlu menyebarkan maklumat laporan akhir audit kepada JKKP. Seterusnya pelan tindakan akan dirancang dan dibangunkan bagi menangani kelemahan yang dapat dikenalpasti melalui audit. Dan berdasarkan Peraturan 14(2), majikan akan mengarahkan JKKP untuk mengambil tindakan yang difikirkan perlu dan sesuai. Pada waktu yang sama, sebarang langkah pbaikan yang diambil akan dipantau perkembangannya.

### **Kesimpulan**

Audit keselamatan ialah satu daripada komponen penting dalam sistem pengurusan dalam sesebuah organisasi. Sesuatu audit keselamatan yang sistematik mampu menentukan samada aktiviti yang dijalankan di tempat kerja menepati perkiraan yang direncanakan, komplian terhadap keperluan legislatif, standard atau amalan kerja dan kemampuan aktiviti yang dirancang mencapai objektif dan dasar organisasi.

## **BAB VII**

### **SIASATAN KEMALANGAN**

#### **Pengenalan**

Siasatan kemalangan adalah sebahagian daripada program keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Tiada satu pun organisasi yang dapat memberi jaminan seratus peratus bahawa kemalangan, bencana, kecelakaan dan kemalangan nyaris tidak akan berlaku di dalam organisasi tersebut walaupun bagaimanapun sempurna sekalipun aspek pengurusan dan pentadbirannya, bak kata pepatah malang tak berbau.

Sekiranya kemalangan masih berlaku setelah segala langkah yang sepraktik mungkin telah diambil, maka seharusnya ianya diambil sebagai iktibar dan pengajaran. Ini menunjukkan masih ada ruang yang perlu diperbaiki dan dipertingkatkan. Oleh itu, sistem penyiasatan kemalangan yang lengkap adalah penting. Sistem melibatkan proses:

- i) pemberitahuan,
- ii) siasatan,
- iii) melaporkan hasil siasatan dan mengambil tindakan susulan daripada cadangan-cadangan pembaikan yang dikemukakan,
- iv) penyimpanan rekod siasatan.

#### **Objektif Siasatan Kemalangan**

Siasatan kemalangan merupakan satu tindakan yang perlu diambil serta merta oleh pihak pengurusan setelah berlakunya sesuatu kejadian yang dikategorikan sebagai

kemalangan atau kemalangan nyaris. Tindakan ini ditetapkan oleh Peraturan 13<sup>1</sup>, yang menyebut bahawa Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan hendaklah 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.

Siasatan yang berkesan akan memberi impak yang baik kepada sesebuah organisasi. Siasatan yang menyeluruh dan terperinci akan dapat menghuraikan kekusutan dengan penemuan bukti-bukti yang relevan dan kukuh. Dengan itu punca sebenar kemalangan dapat dikenalpasti.

Siasatan yang sistematik mampu menentukan kemungkinan terdapatnya risiko berulangnya kejadian yang sama. Maka, kawalan untuk menghapus atau mengurangkan risiko dan bahaya boleh dirancang. Ianya melibatkan perancangan jangka pendek dan jangka panjang. Secara tidak langsung, hasil siasatan dapat menentukan masa dan kos yang terbuang akibat daripada kerja-kerja pembaikan dan pembetulan.

Setiap kemalangan perlu disiasat dan direkod untuk menentukan tren kejadian. Sekiranya kejadian yang serupa berlaku, tindakan yang proaktif perlu diambil bagi menghalang dan mengelakkan kejadian sama berulang.

Konklusinya, objektif utama siasatan kemalangan ialah untuk mengenalpasti punca sebenar kemalangan di samping mencegah kehilangan dan kerugian. Bagi pihak pengurusan pula pelaksanaan sistem penyiasatan merupakan satu daripada tanggungjawab kebajikan terhadap pekerja kerana ianya jelas menunjukkan pihak majikan mengambil berat aspek keselamatan, kesihatan dan juga kebajikan para pekerja. Ianya dilaksanakan bukanlah bertujuan untuk menyalahkan mana-mana pihak.

---

<sup>1</sup> Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

### **Definisi Kemalangan**

Kemalangan adalah satu kejadian yang tidak disangka yang selalunya menyebabkan kecederaan dan kemusnahan harta benda. Kemalangan didefinisikan oleh John Ridley (1994) sebagai urutan peristiwa yang tidak dijangka mahupun dirancang berlaku melalui gabungan beberapa sebab lalu mengakibatkan kecederaan fizikal (kecederaan dan penyakit) kepada individu, kemusnahan harta benda, kemalangan nyaris, kerugian atau gabungan kesan di atas. Manakala David L. Goetsch (2004) pula mentakrifkan kemalangan adalah satu peristiwa malang yang boleh mengakibatkan kerugian, kehilangan dan kecederaan disebabkan oleh kecuaiian atau kejahilan manusia.

Walau apapun takrifan kemalangan yang diberikan, yang penting ianya merupakan satu peristiwa yang tidak diinginkan berlaku yang mana kesan daripada peristiwa tersebut bukan sahaja melibatkan mangsa tetapi juga organisasi dan kerajaan.

Tiada definisi kemalangan di dalam AKKP 1994 mahupun dalam peraturan-peraturan subsidiarinya walaupun begitu terdapat takrifan bagi kemalangan nyaris dan kemalangan besar. Kemalangan nyaris ditakrifkan sebagai apa-apa kemalangan di tempat kerja yang berpotensi untuk menyebabkan kecederaan kepada mana-mana orang atau kerosakan kepada apa-apa harta<sup>2</sup>. Secara amnya, kemalangan nyaris merujuk kepada satu kejadian yang tidak dijangka atau dirancang yang sekiranya benar-benar berlaku boleh membawa kepada kecederaan kepada pekerja, kemusnahan dari sudut fizikal atau kerugian dari aspek pengeluaran.

Manakala kemalangan besar pula merujuk kepada suatu kejadian termasuk, terutamanya, suatu pengeluaran besar, kebakaran atau letupan, akibat daripada pembangunan yang tidak terkawal dalam perjalanan suatu aktiviti industri yang menyebabkan bahaya serius kepada orang, sama ada serta merta atau kemudiannya atau dalam atau luar suatu pemasangan, atau kepada alam sekitar, dan melibatkan satu atau lebih bahan berbahaya.

---

<sup>2</sup> Peraturan 2, Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996



Kemalangan, kemalangan nyaris atau kemalangan besar implikasinya tetap sama. Dengan itu, sebarang kemalangan perlu dibuat penyiasatan, laporan perlu dikemukakan kepada pihak-pihak tertentu dan langkah pengawalan atau pembaikan perlu diambil bagi mengelakkan kejadian serupa berlaku. Saranan atau cadangan pembaikan boleh menyelamatkan harta benda dan juga nyawa.

### **Siapakah Yang Bertanggungjawab Untuk Menyiasat?**

Pelaksanaan siasatan kemalangan boleh dilaksanakan sama ada secara siasatan dalaman atau siasatan luaran. Siasatan dalaman bermaksud penyiasatan yang dilakukan oleh Pegawai Keselamatan dan Kesihatan (PKK) atau ahli Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) yang kompeten dan terlatih, iaitu mereka yang menjadi sebahagian daripada organisasi tersebut. Peraturan 17 dan 18(c)<sup>3</sup> menyatakan tanggungjawab PKK manakala Peraturan 13, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996 secara jelas menyatakan mengenai tanggungjawab penyiasatan kemalangan oleh JKKP.

Peraturan 17 menghendaki majikan mengarahkan seorang atau lebih penyelia yang mempunyai kawalan langsung ke atas orang atau aktiviti tempat kerja untuk membantu PKK dalam mana-mana penyiasatan mengenai kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan. Peraturan 18(c) pula berkenaan tanggungjawab PKK untuk menyiasat apa-apa kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan yang berlaku di tempat kerja.

Jawatankuasa keselamatan dan kesihatan hendaklah memeriksa tempat kerja, dengan seberapa segera yang selamat untuk berbuat demikian, selepas apa-apa

---

<sup>3</sup> Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan yang berlaku di tempat kerja<sup>4</sup>.

Seterusnya, jika seseorang diambil bekerja sebagai PKK, dia hendaklah mengemukakan kepada pengerusi jawatankuasa suatu laporan selepas penyiasatan yang dijalankan olehnya terhadap apa-apa kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan yang berlaku di tempat kerja, maka pengerusi dengan seberapa segera yang praktik hendaklah memanggil mesyuarat jawatankuasa untuk membincangkan laporan itu<sup>5</sup>. Sekiranya tiada PKK yang dilantik di tempat kerja, majikan atau pengurus yang diberikuasa hendaklah dengan serta merta memberitahu pengerusi atau setiausaha jawatankuasa tentang kecelakaan tersebut dan pengerusi atau setiausaha perlu dengan seberapa segera yang praktik, memanggil mesyuarat untuk menyiasat peristiwa itu selepas jawatankuasa memeriksa tempat kerja<sup>6</sup>. Setiausaha JKKP adalah merujuk kepada PKK yang dilantik dalam sesebuah organisasi<sup>7</sup>.

Dalam mesyuarat jawatankuasa yang dipanggil di bawah subperaturan (2) dan (3), jawatankuasa hendaklah membincangkan sebab kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan dan membuat cadangan kepada majikan mengenai langkah-langkah yang hendak diambil bagi mencegah berulangnya peristiwa itu<sup>8</sup>.

Dan sekiranya pengurusan dalaman tidak boleh melaksanakan penyiasatan dengan sempurna mereka boleh memohon pertolongan luar contohnya dari DOSH atau mana-mana agensi yang mempunyai kepakaran dalam bidang tersebut. Siasatan luaran

---

<sup>4</sup> Peraturan 13(1), Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>5</sup> Peraturan 13(2), Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>6</sup> Peraturan 13(3), Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>7</sup> Peraturan 18(e), Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997

<sup>8</sup> Peraturan 13(4), Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

merujuk kepada kepada siasatan yang dilakukan oleh pegawai dari agensi luar yang dihantar ke sesebuah organisasi khusus untuk menyiasat satu-satu kemalangan dengan lebih terperinci. Seksyen 33(1)<sup>9</sup> menyatakan bahawa jika pada pendapat Ketua Pengarah, suatu siasatan patut diadakan mengenai sifat dan punca kemalangan, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan maka Ketua pengarah boleh mengarahkan satu siasatan sedemikian dibuat oleh PKK. Seksyen 44<sup>10</sup> turut membincangkan mengenai kuasa PKK untuk mrenyiasat apa-apa kesalahan di bawah Akta atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya.

Seksyen 32(1)<sup>11</sup> menghendaki majikan untuk membuat pemberitahuan ke pejabat keselamatan dan kesihatan yang terdekat mengenai apa-apa kemalangan, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan yang telah terjadi atau mungkin akan terjadi di tempat kerja. Sebaik sahaja mendapat laporan sebegitu, Ketua Pengarah akan memberi arahan yang sepatutnya samada mengarahkan pegawainya atau mana-mana pegawai untuk membuat siasatan.

Seksyen 33(2)<sup>12</sup> menyatakan bahawa Ketua pengarah boleh melantik seorang atau lebih daripada seorang yang mempunyai kemahiran atau kepakaran kejuruteraan, perubatan atau kemahiran atau kepakaran lain yang sesuai untuk berkhidmat sebagai pengapit dalam mana-mana siasatan sedemikian. Subseksyen 3, seksyen yang sama seterusnya menyatakan bahawa tiap-tiap orang yang bukan pegawai awam yang berkhidmat sebagai pengapit dalam siasatan itu boleh dibayar elaun pada kadar atau kadar-kadar yang ditentukan oleh Menteri. Selain daripada itu, Seksyen 6(1)<sup>13</sup> jelas menyatakan bahawa Ketua Pengarah boleh, sebagaimana yang difikirkan patut, melantik seseorang atau sesuatu badan pemeriksaan bebas daripada mana-mana industri untuk menasihati atau membantunya dalam menjalankan sebarang aktiviti berkaitan dengan tujuan dan maksud Akta. Badan pemeriksaan bebas yang dilantik di bawah subseksyen (1) hendaklah dibayar apa-apa elaun, fee atau bayaran ganti yang ditentukan

---

<sup>9</sup> AKKP 1994

<sup>10</sup> AKKP 1994

<sup>11</sup> AKKP 1994

<sup>12</sup> AKKP 1994

<sup>13</sup> AKKP 1994

oleh Menteri<sup>14</sup>. Seseorang atau pegawai yang dilantik daripada badan pemeriksaan bebas adalah tertakluk kepada kawalan, arahan dan pengawasan Ketua Pengarah<sup>15</sup>. Dan mereka diklasifikasikan sebagai pegawai awam mengikut pengertian Kanun keseksaan<sup>16</sup>.

### **Langkah-langkah Penyiasatan**

Pemilihan langkah penyiasatan yang efektif dan sistematik untuk pengumpulan data dan fakta kemalangan membantu menjimatkan masa dan kos. Terdapat beberapa cara penyiasatan yang boleh diaplikasi oleh sesebuah organisasi, antaranya ialah:

i) **Pemerhatian**

Pemerhatian merupakan satu proses pengumpulan data. Seorang PKK atau siapa sahaja pegawai yang dilantik untuk menyiasat, mereka perlu berada di tempat kejadian sebaik sahaja mendapat maklumat bahawa satu kemalangan telah berlaku. Pemerhatian ke atas tempat kejadian dan persekitarannya dianggap sebagai proses saintifik untuk mengumpul maklumat. Antara elemen yang perlu diperhatikan ialah pekerja/manusia, peralatan, bahan-bahan dan persekitaran yang terlibat. Bukti-bukti yang menjurus ke arah punca kemalangan sudah tentu masih berada di lokasi kejadian sekiranya mereka tidak berlengah-lengah. Sebagai contoh, seksyen 39(1)<sup>17</sup> memberi kuasa kepada PKK untuk memasuki mana-mana premis untuk menjalankan penyiasatan, pada bila-bila masa yang munasabah selepas mengemukakan perakuan pemberikuasaan memasuki, memeriksa dan meneliti mana-mana tempat kerja. Dalam menjalankan kuasanya, seseorang pegawai boleh membuat pemeriksaan atau penyiasatan ke atas apa-apa loji, bahan, artikel atau benda-benda lain dengan tujuan untuk mencari maklumat<sup>18</sup>. Proses pemerhatian membolehkan gambaran sebenar kejadian dapat dikenalpasti. Maka dengan itu, PKK boleh mengarahkan supaya tempat kerja itu atau mana-mana bahagiannya, atau apa-apa jua di dalamnya hendaklah tidak diganggu, sama ada pada amnya atau dalam hal-hal tertentu, selama yang semunasabahnya perlu bagi bagi

---

<sup>14</sup> Seksyen 6(2), AKKP 1994

<sup>15</sup> Seksyen 6(3), AKKP 1994

<sup>16</sup> Seksyen 6(4), AKKP 1994

<sup>17</sup> AKKP 1994

<sup>18</sup> Seksyen 39(2)(a), AKKP 1994

maksud pemeriksaan atau penyiasatan<sup>19</sup>. Peruntukan masa siasatan tidak ditetapkan kerana ianya bergantung kepada sesuatu kes. Apa yang penting, siasatan yang teliti untuk mencari punca sebenar sudah tentu mengambil masa yang lama.

Dalam dunia globalisasi dan teknologi sekarang, pelbagai alatan moden digunakan dengan tujuan menjimatkan masa dan menentukan fakta yang diperolehi adalah tepat dan betul. Menjadi kewajipan majikan menyediakan peralatan penyiasatan dan bantuan-bantuan lain yang sewajarnya kepada PKK dalam menjalankan tugasnya<sup>20</sup>. Setiap pegawai yang terlibat dalam penyiasatan mesti membawa peralatan tertentu untuk mengumpul fakta dan bukti semasa melakukan siasatan. Antara peralatan penyiasatan yang biasa di bawa termasuklah:

- a) alat tulis, termasuk buku dan pen untuk membuat catatan dan lakaran,
- b) kamera untuk merakam peristiwa dalam bentuk foto. Seharusnya kamera yang berteknologi tinggi digunakan bagi mendapat foto yang jelas, contohnya kamera video atau kamera digital,
- c) perakam suara digunakan untuk merakam suara semasa temubual dengan mangsa, saksi dan siapa sahaja yang terlibat,
- d) borang penyiasatan dan soalan senarai semak untuk memastikan keseragaman di dalam pengumpulan maklumat,
- e) tali pengukur untuk mengukur jarak, dan mungkin juga alat pengesan khusus untuk mengesan tumpahan bahan kimia berbahaya atau sebagainya,
- f) sarung tangan dan bekas spesimen untuk mengumpul dan menyimpan spesimen,
- g) label untuk melabel maklumat atau spesimen yang dikumpul,
- h) kompas untuk mendapatkan pelarasan terhadap kawasan yang disiasat,
- i) kit bantuan mula sebagai persediaan sekiranya berlaku kecederaan/kecemasan semasa siasatan.

---

<sup>19</sup> Seksyen 39(2)(b), AKKP 1994

<sup>20</sup> Seksyen 46, AKKP 1994

ii) Soalsiasat

Soalsiasat dilaksanakan terhadap saksi dan juga mangsa kejadian. Soalan-soalan yang diutarakan perlulah relevan dan tidak dianggap menekan saksi. Soalan yang sewajarnya ditanya perlu dimasukkan dalam soalan senarai semak. Soalan-soalan boleh didasarkan kepada 5W1H (What, Who, Where, When, Why dan How – Apa, Siapa, Di mana, Bila, Mengapa dan Bagaimana). Sebagai contoh:

i) Who (siapa)

- yang cedera?
- yang menyaksikan kemalangan?
- yang bekerja dengan mangsa semasa kejadian?
- yang mengarah mangsa manjalankan kerja?

ii) What (apa)

- jenis kecederaan?
- kerosakan atau kehilangan yang berlaku?
- dilakukan oleh mangsa?
- yang diarahkan kepada mangsa?
- peralatan/jentera/loji yang digunakan?
- langkah keselamatan yang disediakan?

iii) When (bila)

- kejadian berlaku?
- mangsa mula bekerja?
- mangsa mendapat latihan keselamatan yang terakhir?
- pemeriksaan tempat kerja terakhir dilaksanakan?
- jentera diselenggarakan?
- arahan untuk melaksanakan tugas kepada mangsa diberikan?

iv) Why (mengapa)

- kecelakaan berlaku?
- maklumat tidak sampai kepada mangsa?
- latihan tidak dibuat/PPE tidak digunakan?
- arahan yang tepat tidak dikeluarkan kepada mangsa?
- bahaya/risiko tidak dikenalpasti?

- v) Where (di mana)
  - kemalangan terjadi?
  - bahagian yang mengalami kerosakan?
  - penyelia/saksi semasa kejadian?
- vi) How (bagaimana)
  - kecederaan terjadi?
  - kejadian boleh dielakkan daripada berulang?
  - tindakan pihak-pihak tertentu?

Kesemua soalan-soalan ini adalah sebahagian daripada soalan yang boleh disoal kepada mangsa, saksi atau siapa sahaja yang boleh membantu siasatan.

Di dalam proses penyiasatan kemalangan seseorang PKK mempunyai kuasa untuk mengendalikn sumpah dan ikrar dan padanya terletak hak dengan kuasa Majistret Kelas Pertama untuk memaksa kehadiran saksi-saksi dan memaksa pengemukaan dokumen-dokumen, memelihara keteraturan dan selainnya dalam menjalankan siasatan dengan sewajarnya, dan semua orang yang dipanggil untuk menghadiri siasatan itu adalah terikat disisi undang-undang untuk hadir<sup>21</sup>.

Seorang pegawai yang membuat suatu siasatan di bawah seksyen 39 atau 44 boleh memeriksa secara lisan mana-mana orang yang pada hematnya mengetahui fakta-fakta dan hal keadaan kes itu<sup>22</sup>. Sesiapa yang diklasifikasikan sebagai saksi kes adalah terikat di sisi undang-undang:

- i) untuk menjawab segala soalan yang berhubungan dengan kes itu yang diajukan kepadanya oleh pegawai itu selagi soalan tersebut jawapannya tidak cenderung ke arah mendedahkannya kepada suatu pertuduhan atau penalty jenayah atau perlucuthakkan<sup>23</sup>.
- ii) saksi yang dipanggil perlulah memberi keterangan/membuat pernyataan yang benar sama ada atau tidak pernyataan itu dibuat pada keseluruhannya atau sebahagiannya sebagai jawapan kepada soalan-soalan<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> Seksyen 34, AKKP 1994

<sup>22</sup> Seksyen 45(1), AKKP 1994

<sup>23</sup> Seksyen 45(2), AKKP 1994

<sup>24</sup> Seksyen 45(3), AKKP 1994

Peruntukan subseksyen (2) dan (3), seksyen 45<sup>25</sup> hendaklah diterangkan kepada saksi tersebut<sup>26</sup>. Sebarang pernyataan hendaklah direkodkan secara bertulis dan ditandatangani oleh orang memberi pernyataan setelah dibaca kepadanya pernyataan yang telah dibuat dan dia diberi peluang untuk membuat apa-apa pembetulan sekiranya terdapat pembetulan<sup>27</sup>. Jurubahasa akan disediakan dalam keadaan sekiranya ianya diperlukan<sup>28</sup>.

iii) Dokumentasi Bukti Melalui Gambar, Sampel Dan Sebagainya

PKK boleh mengambil apa-apa ukuran atau gambar dan membuat apa-apa rekod yang dianggapnya perlu bagi maksud apa-apa pemeriksaan atau penyiasatan<sup>29</sup>. PKK juga dibenarkan mengambil sampel apa-apa artikel<sup>30</sup> atau bahan yang dijumpai dalam tempat kerja yang dia mempunyai kuasa untuk memasukinya, dan udara dalam atau di sekitar mana-mana tempat kerja itu<sup>31</sup>. Dokumentasi bergambar dan sampel merupakan antara bukti dokumentari yang kukuh di bawah Akta Pembuktian 1950.

### Laporan Kemalangan

Setelah siasatan selesai, satu laporan perlu dibuat samada oleh PKK atau sekiranya tiada PKK dalam organisasi tersebut, pengerusi JKPP hendaklah menyediakan laporan atau cadangan berkenaan dengan siasatan. Seterusnya, laporan yang siap perlu dikemukakan kepada majikan atau pengurus organisasi<sup>32</sup>.

---

<sup>25</sup> AKKP 1994

<sup>26</sup> Seksyen 45(4), AKKP 1994

<sup>27</sup> Seksyen 45(5), AKKP 1994

<sup>28</sup> Seksyen 45(6), AKKP 1994

<sup>29</sup> Seksyen 39(2)(c), AKKP 1994

<sup>30</sup> Seksyen 43(3), AKKP 1994

<sup>31</sup> Seksyen 39(2)(d), AKKP 1994

<sup>32</sup> Peraturan 14(1), Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996



Seseorang majikan atau pengurus yang diberikuasa hendaklah dengan seberapa segera yang praktik, selepas menerima laporan atau cadangan membincangkan laporan atau cadangan itu dengan PKK atau pengerusi JKKP untuk tindakan selanjutnya<sup>33</sup>.

Tiada garis panduan khusus dinyatakan dalam AKKP 1994 mahupun perundangan subsidiarinya berkenaan dengan format laporan siasatan kemalangan. Oleh itu, laporan boleh disediakan dalam bentuk apa sekalipun dengan syarat semua maklumat yang perlu dan berkenaan dinyatakan dalam laporan.

### **Penyimpanan Rekod Kemalangan**

Salinan laporan kemalangan perlu disimpan oleh majikan di tempat kerja selama tempoh minimum tujuh tahun<sup>34</sup>. Seksyen 66<sup>35</sup> ingin menegaskan bahawa ianya menjadi satu tanggungjawab majikan untuk menyimpan dan memelihara rekod-rekod dan dokumen-dokumen lain teramsuklah laporan kemalangan.

### **Kesimpulan**

Kemalangan industri boleh dianggap sebagai kegagalan dalam struktur pengurusan sesebuah organisasi. Walaupun begitu, janganlah menganggap ianya satu kegagalan yang boleh melumpuhkan organisasi. Iktibar dan pengajaran boleh di ambil dalam usaha meningkatkan tahap pengurusan dengan memaksimumkan sistem penyiasatan bermula dari aspek pemberitahuan, penyiasatan, membuat laporan, merekodkan ia dan langkah/tindakan susulan yang perlu di ambil.

---

<sup>33</sup> Peraturan 14(2), Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>34</sup> Peraturan 14(3), Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996

<sup>35</sup> AKKP 1994

## **BAB VIII**

### **PENGURUSAN RISIKO**

#### **Pengenalan**

Pengurusan risiko keselamatan dan kesihatan pekerjaan berkait rapat dengan pekerja, aktiviti dan suasana kerja. Ketiga-tiga elemen ini memerlukan pengurusan yang efektif, sistematik dan komprehensif bagi mengurangkan kemungkinan kecederaan berlaku dan impaknya kepada pekerja akibat hazard, risiko dan bahaya di tempat kerja.

#### **Hazard, Risiko Dan Bahaya**

Penggunaan perkataan hazard, risiko dan bahaya sering disalahertikan. Sesetengah organisasi menganggap tiga perkataan ini merujuk kepada satu benda yang sama sedangkan realitinya, perkataan-perkataan ini mempunyai maksud yang berbeza.

#### **Hazard**

Hazard ialah apa sahaja (objek, alatan, bahan, dsb) secara bersendirian atau bersalingtindak antara satu dengan yang lain mampu mengakibatkan kemudaratan dan bencana kepada manusia, harta benda atau persekitaran<sup>1</sup>. Hazard berbeza daripada 2 sudut iaitu, sifat intrinsik semulajadi (mudah terbakar, mudah teroksida, amat toksid) dan timbangan (sikit atau banyak). Hazard juga didefinisikan sebagai sesuatu elemen yang berpotensi untuk menyebabkan kecederaan apabila digabungkan dengan situasi bahaya dan tahap hazard boleh dikenalpasti (John Ridley, 1994).

---

<sup>1</sup> Khairiah Soehod, Module Part 1, Basic Principles of Safety Management In Malaysia.

## **Risiko**

Risiko merujuk kepada kebarangkalian, peluang atau kemungkinan sesuatu atau seseorang akan tercedera, musnah atau rosak disebabkan oleh penggunaan hazard<sup>2</sup>. Sejauh manakah kesan risiko dilihat dari sudut berapa ramai orang yang akan tercedera dan adakah harta benda akan musnah, dan berapakah nilai kerugian serta kesan kecederaan contohnya luka, lebam, patah ataupun kematian<sup>3</sup>.

Kaitan di antara hazard dan risiko ialah berdasarkan konsep pengawalan, yang mana pengawalan yang tidak elok akan mendatangkan risiko yang besar walaupun kesan daripada bahan yang mempunyai hazard yang rendah, tetapi, dengan pengawalan yang teratur dan berkesan, sesuatu risiko bencana dapat dikurangkan walaupun melibatkan penggunaan bahan yang amat tinggi hazard<sup>4</sup>.

## **Bahaya**

Bahaya merupakan satu situasi yang wujud apabila terdapatnya perubahan tenaga di luar kawalan atau had normal, terhasil daripada perbuatan atau perlakuan manusia atau perubahan secara semulajadi. Perubahan bentuk tenaga boleh berlaku dari segi fizikal, tindak balas kimia, psikologi atau biologi (John Ridley, 1994). Apa yang dapat difahami, bahaya adalah suatu situasi di mana wujudnya dedahan kepada satu fenomena perubahan tenaga yang memungkinkan bencana berlaku.

## **Sistem Pengurusan Risiko**

Sistem pengurusan risiko terdiri daripada beberapa peringkat iaitu:

- i) Menenalpasti hazard;
- ii) Menganalisa dan menilai risiko; dan
- iii) Mengawal dan mencegah bahaya

Secara formula ianya dikenali sebagai proses **CAT** iaitu Cam hazard (C), Analisa risiko (A) dan seterusnya Tindakan perlu diambil bagi menangani bahaya yang

---

<sup>2</sup> <http://www.niosh.com>

<sup>3</sup> Health & Safety Commission, Management of Health & Safety at Works Regulations 1992, Approved Code of Practice, 3 HSE Books, Sudbury, 1992.

<sup>4</sup> <http://www.niosh.com>

dibawa oleh sebarang alatan atau objek yang mengandungi hazard (T)<sup>5</sup>. Sistem pengurusan risiko bertujuan untuk meminimumkan risiko yang terdapat di tempat kerja bagi mengurangkan kebarangkalian berlakunya kemalangan yang boleh memberi kesan kepada sesebuah organisasi.

### **Kenalpasti Hazard**

Peringkat pertama ialah mengenalpasti atau mengecam hazard yang ada di tempat kerja, persekitaran atau di dalam sesuatu tugas. Ini merupakan langkah yang paling awal perlu diambil oleh mana-mana organisasi dalam membangunkan sistem pengurusan risiko.

Tujuan mengenalpasti hazard ialah untuk mengetahui tahap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja dan ia satu proses untuk mengawal kemalangan apabila penyebab dapat dicam serta secara tidak langsung mematuhi undang-undang yang diperuntukkan oleh pihak kerajaan.

Berdasarkan takrifan hazard terdapat pelbagai jenis hazard yang boleh ditemui di dalam sesuatu tugas atau tempat kerja. Antaranya<sup>6</sup>:

- i) **Hazard fizikal** adalah hazard yang boleh menyebabkan anggota fizikal badan manusia tercedera dan keadaan fizikal sekeliling rosak atau musnah. Sebagai contoh; bunyi bising, haba, getaran, pancaran, sinaran, tekanan, perlanggaran, atau sebarang akibat daripada jentera. Ianya juga diakitkan dengan hazard tenaga.
- ii) **Hazard kimia** disebabkan oleh hazard yang dihasilkan daripada bahan kimia<sup>7</sup> yang dikelaskan sebagaimana dalam Jadual I dan II, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan Dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan<sup>8</sup>) 2000. Bahan kimia terdapat dalam

<sup>5</sup> Komedi Pi Mai Pi Mai Tang Tu, "Budaya Kerja Selamat dan Sihat", dikeluarkan oleh NIOSH.

<sup>6</sup> <http://www.niosh.com.my>

<sup>7</sup> 'Bahan kimia' ertinya unsur kimia, sebatian atau campuran daripadanya, sama ada asli atau tiruan, tetapi tidak termasuk mikroorganisma. Peraturan 2, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan Dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000.

<sup>8</sup> 'Bahan kimia berbahaya kepada kesihatan' ertinya mana-mana bahan kimia yang –

pelbagai keadaan fizikal iaitu bentuk cecair, gas, wasap, wap, debu dan habuk. Antara sifat-sifat tertentu bahan kimia contohnya mudah meletup, pengoksidaan, mudah terbakar, toksik, mengakis, merengsa, karsinogen, teratogenik atau mutagen<sup>9</sup>.

- iii) **Hazard biologi** adalah hazard yang terbit daripada jangkitan kuman, kulat, bakteria atau virus seperti HIV, hawar, malaria, taun dan sebagainya.
- iv) **Hazard psikologi** juga disebut hazard perlakuan pekerja di mana bahaya terjadi disebabkan perbuatan pekerja itu sendiri seperti pekerja yang tidak mengikut peraturan, mengalami gangguan mental, tekanan perasaan, masalah peribadi, pengaruh pergaulan dan cuai. Ia juga dikenali sebagai hazard psiko-sosial.
- v) **Hazard sinaran/pancaran** adalah hasil daripada pancaran yang boleh menyebabkan kerosakan kepada tisu dalam badan dan barah seperti pancaran X-ray, partikel mengion, radium atau bahan radioaktif lain atau bentuk-bentuk lain tenaga sinaran.
- vi) **Hazard ergonomik** berkenaan dengan ketidaksesuaian manusia dengan persekitaran kerja disebabkan kesilapan dan kelemahan dalam rekabentuk kejuruteraan dan proses kerja bagi memenuhi keperluan psikologi dan fisiologi manusia. Contohnya penggunaan komputer yang terlalu lama dibuktikan memberi kesan kepada keupayaan penglihatan dan boleh menyebabkan sakit tulang belakang.
- vii) **Hazard mekanikal** iaitu hazard yang berkaitan dengan penggunaan mesin atau jentera yang berfungsi untuk memotong, menghempap, menyepit, mencanai, melelas, memutar, dan sebagainya.
- viii) **Hazard elektrik** yang boleh mengakibatkan kejutan elektrik, lintar pintas sekiranya melebihi beban atau kebakaran.

- 
- (a) disenaraikan dalam Jadual I atau II;
  - (b) mempunyai mana-mana sifat yang dikategorikan dalam Bahagian B Jadual I Peraturan-peraturan Keselamatan dan kesihatan Pekerjaan (Pengelasan, Pembungkusan dan Pelabelan Bahan Kimia Berbahaya) 1977;
  - (c) terdapat dalam takrif “racun makhluk perosak” di bawah Akta Racun Makhluk Perosak 1974 (Akta 149);
  - (d) disenaraikan dalam Jadual Pertama Peraturan-peraturan Kualiti Alam Sekeliling (Buangan terjadual) 1989.

<sup>9</sup> Peraturan 2, Peraturan-peraturan Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan (Pengelasan, Pembungkusan dan Pelabelan Bahan Kimia Berbahaya) 1997.

Di antara senarai hazard di atas, hazard yang paling susah dan rumit untuk dikawal ialah hazard kimia. Faktor mengapa sukar menanganinya adalah kerana terlalu banyak jenis bahan kimia yang setiap satunya mempunyai sifat, tindakbalas dan ketoksikan berbeza yang kadangkala sebahagian daripadanya tidak diketahui ciri dan sifat sepenuhnya, sama ada bahan kimia tersebut buatan manusia atau wujud secara tabii. Walaupun bahan kimia itu dikendalikan oleh mereka yang pakar atau professional kerana penggunaan sesuatu bahan kimia itu perlu dikaji dari setiap aspek. Kemungkinan ianya boleh digunakan untuk sesuatu proses tetapi untuk satu jangka masa ia boleh memberi kesan kepada manusia dan alam sekitar.

Untuk mengenalpasti hazard di persekitaran kerja, terdapat beberapa kaedah yang boleh diaplikasikan antaranya melalui:

- i) **Pemerhatian** oleh mereka yang berpengetahuan dan berpengalaman di dalam sistem, proses dan prosedur kerja yang dilaksanakan dan seterusnya **rujukan** dibuat kepada Akta, Peraturan, garis panduan., tata amalan industri, kod, standard, risalah data keselamatan kimia<sup>10</sup> dan sebagainya kerana seperti dinyatakan dalam AKKP 1994 dan peraturan subsidiarinya tentang beberapa jenis hazard yang memberi risiko kepada kesihatan contohnya seksyen 28(1)(d) dibaca bersama dengan Jadual Ketiga dan hazard kimia disenaraikan dalam Jadual I & II<sup>11</sup> secara terperinci.
- ii) **Penggunaan Kelengkapan Khas** juga dianggap sebagai satu cara untuk mengenalpasti hazard kerana terdapat hazard yang tidak boleh dikesan dengan menggunakan 5 deria yang normal. Ia memerlukan kelengkapan khas yang canggih dan berteknologi tinggi bagi mengesan dan mengukur magnitud hazard.
- iii) **Media Aduan/laporan/cadangan** yang disediakan oleh pihak majikan kepada pekerja boleh digunakan bagi mengenalpasti hazard di persekitaran kerja kerana orang yang menggunakan hazard saban hari dan paling terdedah kepada hazard ialah pekerja. Oleh itu media bagi sebarang aduan, laporan, cadangan sama ada secara bertulis atau lisan merupakan laluan terbaik kepada pekerja menyuarakan tentang saranan mereka

<sup>10</sup> Peraturan 25, Peraturan-peraturan Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000

<sup>11</sup> Peraturan-peraturan Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan (Kawalan Terhadap Bahaya Kemalangan Besar Dalam Perindustrian) 1996 dan Peraturan-peraturan Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000.

berkenaan dengan pendedahan terhadap hazard dan cara menanganinya. Secara tidak langsung, pihak pengurusan dapat mengumpulkan maklumat dan data melalui sumber dalaman.

iv) **Analisa Keselamatan Kerja** atau juga dikenali sebagai ‘Job Safety Analysis (JSA)’ adalah kaedah yang biasa digunapakai bukan sahaja untuk mengenalpasti hazard tetapi juga di dalam sebarang aktiviti keselamatan dan kesihatan yang dijalankan di sesebuah organisasi. Terdapat 4 langkah yang perlu diambil bagi melaksanakan analisa keselamatan kerja iaitu, memilih skop kerja yang hendak dianalisa, memperincikan setiap langkah yang dilalui dalam sesuatu kerja, kenalpasti hazard dan senaraikan langkah-langkah atau tindakan bagi mengawal setiap hazard sama ada ianya berpotensi untuk menyumbang kepada bencana atau tidak.

v) **Kajian Hazard dan Operabiliti**<sup>12</sup> atau “Hazard and Operability Studies (HAZOP)” merupakan satu kajian sistematik yang diamalkan dalam industri pemrosesan kimia ke atas satu rekabentuk proses atau loji untuk mengesan sebarang hazard yang boleh mengakibatkan kemalangan. Kaedah ini boleh digunakan untuk mengenalpasti hazard di pelbagai peringkat dan keadaan kerja contohnya, pada peringkat perancangan, permulaan operasi, semasa operasi dijalankan, atau sesudah selesai sesuatu operasi.

### **Penaksiran Risiko**

Setelah mengenalpasti hazard yang wujud dalam sesuatu aktiviti kerja yang dijalankan di tempat kerja, maka langkah seterusnya ialah membuat penilaian, analisa atau penaksiran risiko iaitu kebarangkalian di mana kemungkinan hazard ini akan boleh mendatangkan risiko kecelakaan atau kemalangan.

Berkaitan dengan isu penaksiran risiko terdapat satu proviso khusus dalam Peraturan keselamatan dan kesihatan yang membicarakan tentang penaksiran risiko bahan kimia terhadap kesihatan. Seseorang majikan ditegah daripada menjalankan apa-apa kerja yang boleh mendedahkan atau mungkin mendedahkan mana-mana pekerja kepada apa-apa bahan kimia berbahaya kepada kesihatan melainkan jika dia telah

---

<sup>12</sup> <http://www.niosh.com.my>

membuat penaksiran bertulis mengenai risiko yang terhasil daripada bahan kimia itu kepada kesihatan pekerja<sup>13</sup>.

Sesuai analisa atau penilaian risiko perlu mengandungi kriteria berikut:

- (a) kemungkinan risiko kepada seseorang pekerja akibat daripada pendedahan dan penggunaan kepada bahan kimia atau sebarang jenis hazard yang berbahaya kepada kesihatan;
- (b) kaedah dan tatacara yang diterima pakai dalam penggunaan sesuatu benda yang mempunyai hazard yang didapati di tempat kerja;
- (c) sifat bahaya dan tahap pendedahan hazard kepada kesihatan;
- (d) langkah dan tatacara yang diperlukan untuk mengawal pendedahan terhadap hazard dan kesannya kepada pekerja.

Terdapat beberapa kaedah yang boleh diguna pakai dalam melaksanakan proses analisa risiko antaranya analisa keselamatan pekerjaan, audit dan pemeriksaan keselamatan, pemantauan serta pemerhatian. Analisa ke atas risiko perlu dilakukan secara berkala dan ditetapkan tempoh tertentu bagi diadakan kajian semula. Proses penaksiran atau penilaian risiko boleh dilakukan sama ada oleh pihak dalaman, iaitu majikan dan pegawai keselamatan dan kesihatan yang dilantik atau dilaksanakan oleh wakil dari luar seperti pegawai dari DOSH, atau pegawai dari agensi kerajaan/swasta lain yang mempunyai kepakaran dalam sesuatu bidang hazard.

Laporan yang lengkap dan teratur hendaklah dibuat hasil daripada analisa risiko bagi makluman pihak pengurusan. Dengan itu, langkah penyelesaian atau tindakan pengawalan risiko boleh diambil sekiranya hasil laporan menunjukkan tempat kerja, loji, bahan atau proses mungkin menyebabkan bahaya kepada nyawa atau harta benda. Laporan tersebut perlu disimpan bagi rujukan pada masa hadapan.

---

<sup>13</sup> Peraturan 9, Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000



### **Pengawalan Dan Pencegahan Risiko**

Setiap kemalangan , walau sekecil mana sekalipun akan mengakibatkan kerugian kepada pihak-pihak yang tertentu. Dengan demikian langkah pencegahan perlu diambil pada peringkat awal lagi. Kos perbelanjaan mencegah kemalangan tidak murah tetapi bertindak menangani kemalangan yang telah berlaku adalah lebih mahal dan secara keseluruhannya ianya tidak menguntungkan.

Pencegahan kemalangan boleh dilakukan dengan memberi fokus kepada beberapa faktor iaitu:

- i) Memahami apa yang dimaksudkan dengan kemalangan.
- ii) Mencari punca atau sebab bagaimana ia berlaku.

### **Teori Domino Kemalangan**

Pada akhir tahun 1920-an, Herbert W. Heinrich mencadangkan bahawa kemalangan tidak berlaku secara mendadak tetapi melalui satu urutan peristiwa. Berdasarkan kajian ke atas 75,000 kejadian kemalangan industri, Heinrich membuat satu konklusi bahawa:

- i) 88 peratus kemalangan industri adalah disebabkan perlakuan pekerja yang tidak selamat.
- ii) 10 peratus kejadian kemalangan industri pula disebabkan keadaan tidak selamat.
- iii) 2 peratus kemalangan industri adalah melibatkan perkara-perkara yang tidak dielakkan.

Menurut beliau, kemalangan berlaku akibat kesan domino yang melibatkan lima elemen utama iaitu:

- i) Warisan dan persekitaran sosial,
- ii) Kesilapan seseorang,
- iii) Perbuatan atau keadaan tidak selamat,
- iv) Kemalangan, dan
- v) Kecederaan.

Teori Heinrich yang dikenali juga sebagai Teori Domino Kemalangan menyatakan bahawa kecederaan diakibatkan oleh kemalangan. Kemalangan pula berlaku kerana seseorang (pekerja) telah melakukan pekerjaan yang tidak selamat dan/atau bekerja di dalam keadaan atau sekitaran kerja yang tidak selamat. Perbuatan atau keadaan yang tidak selamat ini wujud akibat kesilapan yang dilakukan oleh seseorang dan kesilapan beliau pula berpunca daripada persekitaran sosialnya atau apa yang diwarisinya. Teori Heinrich ini mencadangkan bahawa kemalangan dan kecederaan tidak boleh dilihat setakat berpunca daripada keadaan tidak selamat di tempat kerja atau kelemahan pekerja sahaja tetapi hendaklah dilihat sehingga kepada faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja dan sosialnya. Kelima-lima elemen tadi membentuk satu rangkaian teori yang tetap dan logik berkaitan dengan punca kemalangan.

Berikutan dengan itu, Bird dan Loftus (1976) berpendapat bahawa teori domino boleh diaplikasikan di peringkat pengurusan. Terdapat beberapa perubahan dalam teori oleh Bird dan Loftus iaitu:

- i) *Kehilangan kawalan pihak pengurusan* dalam perkara-perkara yang berkaitan dengan masalah perancangan, organisasi dan kepimpinan;
- ii) Akan mendorong kepada *sebab asas/primer* yang berkaitan dengan kurang kemahiran atau masalah psikologi pekerja;
- iii) Seterusnya membawa kepada *sebab terdekat* iaitu berupa amalan dan keadaan substandard;
- iv) Dan mengakibatkan *insiden*;
- v) Yang akhirnya menyebabkan *kehilangan nyawa dan harta benda*.

Seperti kesan domino, perbuatan mengeluarkan salah satu domino (elemen) daripada susunan lima domino (elemen) akan mencegah kecederaan dan kerugian contohnya apabila perlakuan atau keadaan tidak selamat dikeluarkan dari rangkaian sudah tentu kemungkinan berlakunya kemalangan adalah tipis. Walaupun begitu, kita harus sedar, situasi tidak selamat itu hanya bersifat simptom semata-mata. Penyelesaian yang terbaik ialah kawalan pengurusan risiko, hazard dan bahaya yang menyeluruh.

### **Faktor Penyebab Kemalangan**

Berdasarkan kajian didapati terdapat dua sebab atau faktor utama yang mendorong kepada kejadian kemalangan iaitu keadaan tidak selamat dan perbuatan merbahaya. Keadaan tidak selamat merujuk kepada keadaan di sekeliling atau persekitaran dan perbuatan merbahaya pula adalah disebabkan perbuatan salah laku seseorang pekerja yang menjadi penyebab kepada kemalangan.

Situasi keadaan tidak selamat ialah:

- i) kekemasan tempat kerja yang tidak baik dan memuaskan sebagai contoh lantai licin disebabkan air, minyak, pasir dan sebagainya, laluan yang terhalang oleh objek lain dan bahan mentah atau produk tidak disusun dengan sempurna;
- ii) pengaliran udara yang tidak baik contohnya tidak menggunakan sistem ekzos untuk kerja berhabuk, bahan kimia toksid dan kawasan berasap;
- iii) rekabentuk atau pembinaan yang tidak selamat seperti penggunaan jentera atau peralatan yang dihasilkan daripada bahan yang tidak sesuai dan tidak diluluskan serta tidak cukup atau tidak mempunyai pintu kecemasan;
- iv) jentera yang sengaja tidak diadang contohnya penggunaan pemotong kertas atau jentera kuasa tekanan tidak diadang untuk memudahkan kerja atau jentera yang mempunyai adang tetapi tidak sesuai kerana dang diperbuat daripada bahan yang mudah rosak atau tidak tahan lasak dan dipasang tidak mengikut peraturan;
- v) kecacatan pada perkakas, alat-alat dan bahan-bahan contohnya pekerja menggunakan alat penggerudi yang tumpul, pahat yang tidak mempunyai pemegang dan sebagainya.

Perbuatan merbahaya hanya terjadi disebabkan oleh perbuatan manusia atau pekerja seperti tidak peduli arahan majikan berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan, sengaja berada di dalam keadaan tidak selamat, tidak memakai alat perlindungan keselamatan, bersenda gurau semasa bekerja, mengendalikan mesin yang diketahui boleh menyebabkan kemalangan contohnya menggunakan mesin yang tidak mempunyai pengadang, jentera yang tidak berfungsi dengan elok dan sebagainya.

Selain daripada yang dinyatakan, terdapat banyak lagi punca dan penyebab kemalangan. Apa yang penting keadaan tidak selamat boleh diperbaiki sekiranya perancangan yang rapi dan sistematik dilakukan oleh pihak pengurusan sebelum sesuatu kerja dilaksanakan. Penyelesaian terbaik ialah audit keselamatan atau analisa keselamatan perlu dilakukan sekerap yang mungkin dan berkala demi memastikan persekitaran kerja dan jentera atau alatan yang digunakan dalam keadaan baik dan sempurna.

Sungguhpun kemalangan yang berpunca daripada perbuatan atau perlakuan manusia amat susah diatasi. Ia memerlukan kesedaran yang optimum dan tahap kepekaan yang tinggi mengenai keselamatan dan kesihatan. Perubahan yang besar perlu dilakukan terhadap tabiat, perlakuan dan budaya seseorang dalam menangani isu keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Seharusnya isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah tanggungjawab semua iaitu pekerja, majikan dan juga kerajaan.

### **Tindakan Mengawal & Mencegah Bahaya**

Tindakan mengawal dan mencegah bahaya dianggap sebagai bahagian yang menuntut kos dan nilai yang tinggi serta penggembungan tenaga dari semua pihak bagi melengkapkan satu sistem pengurusan risiko dalam sesebuah organisasi. Antara langkah atau tindakan untuk mengawal dan mencegah bahaya di premis kerja ialah<sup>14</sup>:

- i) **Penghapusan risiko** yang boleh menimbulkan bahaya kepada keselamatan dan kesihatan pekerja. Ini merupakan langkah yang paling efektif dalam mengawal dan mencegah bahaya. Tetapi, realitinya mustahil untuk mengeliminasi dan membasmi serta menghapuskan risiko secara total kerana keperluan kepada kos yang mahal dan ketiadaan alternatif teknologi sebagai penyelesaian. Contohnya dalam penggunaan CFC yang berleluasa dalam industri yang boleh menyebabkan penipisan ozon. Setakat ini tiada alternatif lain yang dapat menggantikan fungsi CFC.
- ii) **Penggantian** sesuatu elemen yang mempunyai hazard yang tinggi kepada sesuatu yang kurang hazard bagi mengurangkan risiko kemalangan berlaku. Ini lebih

---

<sup>14</sup> Bahagian V, Peraturan-peraturan Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000

realistik dan praktikal memandangkan kaedah ini banyak dipraktikkan oleh organisasi. Contohnya, penggunaan bilah besi untuk mesin pemotong rumput digantikan dengan bilah plastik bagi mengurangkan kecederaan sekiranya mata pemotong rumput itu terpelanting.

iii) **Pengurungan menyeluruh proses dan sistem pengendalian** merujuk kepada sesuatu kerja yang dilakukan di dalam tempat yang terkurung atau tertutup dan hanya mereka yang bertugas sahaja dibenarkan masuk. Contohnya, bilik kawalan elektrik merupakan satu tempat yang mana pengendaliannya adalah terkurung dan hanya electrician sahaja dibolehkan memasuki tempat tersebut.

iv) **Pengasingan kerja** bagi mengawal pendedahan kepada risiko sesuatu hazard. Ini merujuk kepada sesuatu kerja yang mempunyai hazard diasingkan atau disisihkan jauh dari bahagian-bahagian lain dalam organisasi. Ini dapat dilakukan dengan meletakkan penghadang, pagar, skrin, sensor dan menandakan tempat-tempat yang perlu diasingkan atau pengasingan juga boleh dilakukan dengan mengasingkan bangunan sesuatu kerja dengan kerja yang lain seperti stor bahan api.

v) **Pengubahsuaian sesuatu proses kerja** di mana proses kerja tersebut diubah daripada modul atau prosedur asal bagi mengurangkan risiko. Contohnya, sesuatu proses kerja terdapat kekunci laluan atau dapat dimatikan secara automatik sekiranya didapati kemungkinan berlaku kemalangan contohnya sesuatu mesin pengisar tepung boleh diprogramkan untuk berhenti dari bergerak apabila terdapat benda lain yang memasuki mesin tersebut.

vi) **Pemakaian kelengkapan kawalan kejuruteraan** hendaklah diselenggarakan dari aspek rekabentuk, pemasangan, pengujian dan diperiksa pada setiap masa pengendalian ke atas loji atau jentera. Contoh, kelengkapan yang digunakan bagi mengawal pendedahan pekerja kepada hazard kimia berbahaya kepada kesihatan seperti pengaliudaraan ekzos setempat dan semburan air. Bagi maksud pengawalan kejuruteraan ianya memerlukan perlaksanaan oleh seorang jurutera professional berdaftar di bawah Akta Pendaftaran Jurutera 1967 (Akta 138)<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Peraturan 18(2), Peraturan-peraturan Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000

viii) **Pengaplikasian sistem dan amalan kerja selamat** yang boleh menghapuskan atau mengurangkan risiko kepada keselamatan dan kesihatan pekerja. Dengan kata lain, kaedah ini merujuk kepada iltizam pihak pengurusan dan pentadbiran dalam memperkenalkan dan menguatkuasakan sistem dan amalan kerja selamat melalui aktiviti yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan yang dijalankan di organisasi contohnya melalui pagedaran manual panduan kerja selamat, latihan, arahan, pemantauan, pengawasan, tanda amaran, pelabelan dan maklumat berkisar keselamatan dan kesihatan pekerja.

vii) **Pemakaian kelengkapan pelindung diri (PPE)** yang sesuai dengan suasana kerja dan ianya perlu mendapat kelulusan daripada majikan atau pihak berwajib. Ini memerlukan kerjasama pekerja untuk tidak mengabaikan pemakaian PPE di dalam organisasi. PPE ertinya apa-apa kelengkapan yang dimaksudkan untuk dipakai atau dipegang oleh seseorang yang sedang bekerja dan yang melindunginya terhadap satu atau lebih risiko kepada keselamatan dan kesihatan dan apa-apa aksesori tambahan yang direka bentuk untuk memenuhi matlamat itu<sup>16</sup>. Antara contoh PPE ialah kaca mata hitam, safety goggles (alat pelindung mata), alat pelindung telinga, sarung tangan, alat pernafasan, penutup hidung atau muka dan sebagainya. Situasi sekiranya seorang kontraktor melawat tapak pembinaan, dia perlu memakai but keselamatan dan topi keselamatan bagi mengelakkan perkara yang tidak diinginkan.

## **Kesimpulan**

Pengurusan risiko adalah kawalan proaktif dalam menangani hazard, risiko dan bahaya. Dalam membangunkan sistem pengurusan risiko apa yang perlu dilihat oleh pihak pengurusan ialah dari sudut mengenalpasti hazard, menilai risiko dan kemudiannya mengambil langkah yang tepat dan tidak merugikan mana-mana pihak dalam usaha untuk memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja.

---

<sup>16</sup> Peraturan 2, Peraturan-peraturan Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000

## **BAB IX**

### **RUMUSAN DAN CADANGAN**

#### **Pendahuluan**

Pertumbuhan sektor perindustrian yang begitu rancak di negara ini menyebabkan pihak kerajaan mewujudkan kawasan-kawasan perindustrian baru bagi menampung keperluan semasa. Perkembangan kawasan perindustrian perlu selaras dengan aspek-aspek keselamatan dan kesihatan pekerja. Persekitaran kerja perlu selamat supaya tidak mendatangkan kesan atau risiko kepada pekerja. Sungguhpun begitu, sejak akhir-akhir ini, sering berlaku kemalangan di tempat kerja. Sebagai contoh, kejadian ledakan api pada cerobong gas di Loji Pemprosesan Gas 2 di Kertih yang telah mengorbankan tiga nyawa dan mencederakan tiga lagi yang lain (Utusan Malaysia, 4 Mei 2004) dan kejadian yang melibatkan kematian tiga kakitangan dan 39 kontraktor dalam 42 tragedi kemalangan di dalam Kumpulan Syarikat Shell (Utusan Malaysia, 19 Julai 2004).

Y.B Menteri Sumber Manusia telah menyarankan agar majikan sentiasa memastikan pekerja tidak terdedah kepada risiko bencana pekerjaan semasa di tempat kerja agar produktiviti organisasi dan negara tidak terjejas (<http://www.mohr.gov.my>). Geneva (1995) menyatakan kerja yang selamat dan persekitaran tempat kerja yang sihat adalah aset yang penting kepada individu, rakyat dan pertumbuhan negara. Ini kerana kos untuk menanggung kemalangan yang berlaku di tempat kerja turut diambil kira dalam pendapatan tahunan negara.

Justeru itu, Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP) 1994 telah diwartakan di Malaysia pada 24 Februari 1994 bertujuan untuk menjadi payung kepada semua akta yang mengawal dan mengurus keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Sejak penguatkuasaan AKKP 1994 aspek keselamatan dan kesihatan serta kebajikan para pekerja mula dititikberatkan dan dianggap serius. AKKP 1994 telah memperuntukkan suatu rangka perundangan untuk memaju, merangsang dan menggalakkan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja secara total.

### **Rumusan Kajian**

Analisis yang telah dilaksanakan keatas peruntukan utama AKKP 1994 dan perundangan kecil di bawahnya mendapati strategi perundangan merupakan strategi terbaik untuk mengurang, mengawal serta mengelakkan kemalangan di tempat kerja. Dapatan kajian menunjukkan AKKP 1994 telah memperuntukkan tanggungjawab kepada majikan dan pekerja berdasarkan penglibatan bersama untuk melaksanakan undang-undang, peraturan dan polisi keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja dengan memfokus kepada konsep pengaturan sendiri (self-regulation).

Konsep pengaturan sendiri yang menjadi prinsip utama Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan 1994 memerlukan semua pihak yakni majikan, pengilang, pembekal, perekabentuk dan pekerja mengambil daya usaha sendiri dan lebih praktik serta bertanggungjawab terhadap aspek keselamatan dan kesihatan sebagai titik mula segala tindak tanduk mereka. Pernyataan ini selaras dengan hasil temubual dengan pihak DOSH dan NIOSH yang berpendirian bahawa kesemua pihak yang terlibat dengan risiko keselamatan dan kesihatan mesti mempunyai sikap yang positif dalam membudayakan keselamatan di tempat kerja. Mereka berpendapat untuk menjadikan keselamatan dan kesihatan sebagai satu budaya di tempat kerja ia memerlukan perubahan pemikiran, tanggapan, sikap dan pelakuan di kalangan majikan dan pekerja. Oleh itu, kesemua pihak yang terlibat dengan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja mesti didedahkan dengan undang-undang keselamatan dan kesihatan supaya mereka dapat mengadakan amalan, prosedur dan persekitaran yang cenderung menjana tahap keselamatan dan kesihatan yang cemerlang di tempat kerja.



Analisis kajian juga mendapati AKKP 1994 tidak mengandungi peruntukan teknikal. Sebaliknya, apa yang terkandung dalam Akta ini yang dinyatakan dengan begitu terperinci dan jelas ialah peruntukan mengenai kewajipan am semua pihak yang terlibat dalam aktiviti kerja bagi memelihara keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Ini selaras dengan semangat akta yang berpegang kepada konsep mencegah daripada menghukum.

Golongan utama di tempat kerja yang diberi kewajipan am di bawah Akta ini ialah majikan, orang yang bekerja sendiri dan pekerja. Selain itu, pengilang, perekabentuk, pengimport, pembekal peralatan dan bahan-bahan yang digunakan di tempat kerja juga diberi kewajipan am untuk memastikan peralatan dan bahan-bahan tersebut selamat dan tidak membahayakan kesihatan pekerja.

Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan 1994 juga dengan terperinci mengandungi peruntukan-peruntukan bagi mewujudkan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan yang berkesan di tempat kerja. Contohnya, peruntukan mengenai dasar dan polisi keselamatan dan kesihatan, jawatankuasa keselamatan dan kesihatan, pegawai keselamatan dan kesihatan, audit keselamatan, siasatan kemalangan dan pengurusan risiko.

Penubuhan Majlis Negara bagi Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan untuk membuat polisi dan pengawasan berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di peringkat negara juga dijelaskan dalam Akta. Selain itu, peruntukan untuk pelantikan pegawai penguatkuasa, kuasa untuk penguatkuasaan dan penyiasatan serta liabiliti dan penalti untuk kesalahan juga diperinci oleh Akta.

Dengan itu dapat disimpulkan, Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan 1994 merupakan satu perundangan yang komprehensif di Malaysia yang boleh digunakan sebagai satu strategi untuk memastikan keselamatan dan kesihatan serta kebajikan pekerja terjamin dan diberi perhatian.

### **Cadangan Kajian Lanjutan**

Adalah dicadangkan untuk kajian lanjutan aspek berikut diberi perhatian:

- (i) Disarankan satu kajian tentang penguatkuasaan AKKP 1994 dilaksanakan memandangkan meningkatkan kemalangan industri pada akhir-akhir ini contohnya kemalangan maut yang berlaku di Plaza Damas, di Hartamas; perancah jatuh yang menyebabkan kemalangan maut di The Pavillion dan sekali lagi kemalangan maut akibat jatuh dari tempat tinggi yang juga berlaku di Plaza Damas, Hartamas.
  
- (ii) AKKP 1994 memfokus kepada pengaturan sendiri maka adalah wajar satu kajian dilaksanakan untuk mengenal pasti sejauh mana penglibatan pihak majikan dalam mengurus keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja serta memupuk budaya kerja selamat dikalangan pekerja.
  
- (iii) Berdasarkan Teori Domino oleh Henrich, 88% kemalangan berlaku disebabkan kelakuan yang tidak selamat dikalangan pekerja. Justeru itu, disarankan, kajian dilaksanakan ke atas sikap pekerja terhadap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

### **Kesimpulan**

Memandangkan peningkatan peratusan kemalangan dalam sektor industri, maka kerajaan telah mengambil langkah drastik pada tahun 1994 untuk menggubal undang-undang bagi menjaga keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja melalui satu Akta Parlimen yang dikenali sebagai Akta keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP). Strategi menggubal undang-undang ini bertujuan untuk mewujudkan persekitaran kerja yang selamat dan sihat dari aspek fisiologi dan psikologi pekerja. AKKP juga menyediakan garis panduan berkenaan liabiliti pihak-pihak tertentu untuk mengelakkan kemalangan. Penalti juga dikenakan kepada mereka yang melanggar atau tidak patuh kepada peruntukan AKKP. Diharapkan dengan wujudnya strategi perundangan ini, wawasan kerajaan untuk mencapai kemalangan sifar di tempat kerja dapat direalisasikan. Majikan dan pekerja perlu sama-sama memberi komitmen yang tinggi

dalam hal berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerjaan bagi menerajui matlamat kemalangan sifar. Langkah pencegahan melalui pematuhan undang-undang perlu diambil supaya keselamatan, kesihatan dan kebajikan para pekerja yang bekerja di semua sektor perusahaan terjamin.

## RUJUKAN

- Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514). Peraturan-Peraturan Dan Perintah-Perintah. Kuala Lumpur: International Law Book Services.
- Cheyne, A., Cox, S., Oliver, A. & Thomas, J.M. (1998). Modelling Safety Climate In The Prediction Of Levels Of Safety Activity. *Work & Stress*, 255-271.
- Clarke, S. (1998). Perceptions On Organizational Safety: Implication For The Development Of Safety Culture. *Journal Of Organizational Behaviour*, 9.
- Cox, S. & Cox, T. (1991). The Structure Of Employee Attitudes To Safety: An European Example. *Work And Stress*, 93-106.
- David L. Goetsch (2002). *Occupational Safety and Health for Technologists, Engineers and Managers*. New Jersey: Prentice Hall.
- Donald, I. (1996). Managing Safety: An Attitudinal-based Approach To Improving Safety In Organizations. *Leadership And Organization Development Journal*, 13-20.
- Geller, E.S. (2000). Leadership Qualities For A Total Safety Culture. *Professional Safety*, vol 45, issue 5.
- Griffiths, D. K. (1985). Safety Attitudes Of Management. *Ergonomics*, 61-67.
- Harvey, J., Boham, H. & Gregory D. (1999). How Many Safety Cultures Are There? *Safety And Health Practitioner*, vol 16, 9-12.

Harvey, J., Boham, H., Gregory D. & Erdos, G. (2001). The Effectiveness Of Training To Change Safety Culture And Attitude Within a Highly Regulated Environment. *Personnel Review*, vol 30, 615-636.

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

Ismail Bahari. 2006. *Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan*. Edisi Kedua. Malaysia: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.

John Ridley (1994). *Safety At Work*. Great Britain: Butterworth-Heinemann.

Kamal Halili Hassan. 2001. *Undang-undang Keselamatan Industri di Malaysia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Laman Web Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. 1998.

<http://www.dosh.gov.my>

Laman Web Kementerian Sumber Manusia: <http://www.mohr.gov.my>

Laman Web NIOSH: <http://www.niosh.com.my>

Lingard, H. & Yesilyurt, Z. (2002). The Effect Of Attitude On The Occupational Safety Actions Of Australian Construction Workers: The Result Of A Field Study. *Journal Of Construction Research*, vol. 4, 59-69.

NIOSH Course Handbook 2003. *Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan*. Selangor: NIOSH.

Pybus, R. 1996. Safety Management: Strategy & Practice, Oxford: Butterworth-Heinemann.

Reber, R.A., William J.A, Chokkar J.S (1984). Reducing Industrial Accidents: A Behavioral Experiment. Industrial Relations, 119-125.

Wallace, I.G. 1995. Developing Effective Safety Systems. Institute of Chemical Engineers.

Willie Hammer & Dennis Price (1975). Occupational Safety Management and Engineering. New Jersey: Prentice Hall.

## UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

**BORANG PENGESAHAN  
LAPORAN AKHIR PENYELIDIKAN**

TAJUK PROJEK : STRATEGI PERUNDANGAN UNTUK MENGURUS KESELAMATAN  
DAN KESIHATAN DI TEMPAT KERJA

Saya HAPRIZA BTE ASHARI  
**(HURUF BESAR)**

Mengaku membenarkan **Laporan Akhir Penyelidikan** ini disimpan di Perpustakaan Universiti Teknologi Malaysia dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut :

1. Laporan Akhir Penyelidikan ini adalah hakmilik Universiti Teknologi Malaysia.
2. Perpustakaan Universiti Teknologi Malaysia dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat penjualan salinan Laporan Akhir Penyelidikan ini bagi kategori TIDAK TERHAD.
4. \* Sila tandakan ( / )

SULIT (Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau Kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972).

TERHAD (Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh Organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan).

TIDAK TERHAD

TANDATANGAN KETUA PENYELIDIK

HAPRIZA BTE ASHARI

Nama & Cop Ketua Penyelidik

14 Januari 2007

Tarikh : \_\_\_\_\_

**CATATAN :** \*Jika Laporan Akhir Penyelidikan ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan