

# PERANAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA DALAM PENGURUSAN KESELAMATAN PEKERJAAN KAJIAN KES DI ASIAN COMPOSITES MANUFACTURING SDN BHD (ACMSB)

<sup>1</sup>Wan Nur Atiqah Binti Wan Salleh dan <sup>2</sup>Dr. Che Azlan Bin Taib

<sup>1</sup>Kolej Perniagaan, Bangunan Pengurusan Teknologi dan Logistik,  
Universiti Utara Malaysia, 06010, Sintok, Kedah, Malaysia

<sup>2</sup>Kolej Perniagaan, Pusat Pengurusan Teknologi dan Logistik,  
Universiti Utara Malaysia, 06010 Sintok, Kedah, Malaysia  
Email: <sup>1</sup>atiqahsalleh\_89@yahoo.com, <sup>2</sup>c.azlan@uum.edu.my

## ABSTRAK

*Kajian ini dijalankan untuk melihat peranan pengurusan sumber manusia dalam pengurusan keselamatan pekerjaan di Asian Composites Manufacturing Sdn. Bhd. (ACMSB), Bukit Kayu Hitam, Kedah. Kajian akan meliputi peranan pengurusan sumber manusia dalam pengambilan, pengurusan keselamatan dan kesihatan dan pengurusan pampasan pekerja. Selain itu, aspek-aspek pengurusan keselamatan dan tahap kesedaran pekerja tentang keselamatan pekerjaan turut dikaji. Kaedah yang digunakan untuk mengumpul data ialah pemerhatian dan temu bual. Temu bual dilakukan bersama dua orang responden dari dua jabatan iaitu Jabatan Pengurusan Sumber Manusia dan Jabatan Persekitaran, Keselamatan dan Kesihatan. Pekerja merupakan aset penting bagi sesebuah organisasi. Dengan adanya pekerja yang komited dan berpengalaman akan membantu organisasi meningkatkan prestasi dan produktiviti. Oleh sebab itu, pengurusan sumber manusia perlu dijadikan satu daripada agenda utama di dalam sesebuah organisasi bagi memastikan kebajikan dan keselamatan para pekerja terjamin sepanjang perkhidmatan mereka.*

### Kata Kunci

*Peranan, Pengurusan Sumber Manusia, Pengurusna, Aspek Keselamatan, Kesedaran*

## 1.0 PENDAHULUAN

Pengurusan sumber manusia merujuk kepada amalan, dasar dan sistem yang mempengaruhi tingkah laku, sikap dan prestasi pekerja. Antara amalan-amalan pengurusan sumber manusia termasuklah menentukan keperluan sumber manusia (perancangan sumber manusia), menarik pekerja yang berkelayakan (perekrutan), memilih pekerja (pemilihan), mengajar pekerja bagaimana untuk melaksanakan kerja dan menyediakan mereka untuk

masa depan (latihan dan pengembangan), memberi ganjaran kepada pekerja (pampasan), menilai prestasi pekerja (penilaian prestasi), dan membentuk persekitaran kerja yang positif dan harmoni (perhubungan pekerja), (Noe et al. 2000).

Keperluan aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam menjalankan setiap aktiviti pekerjaan oleh syarikat-syarikat daripada setiap sektor dan industri di negara ini tidak boleh dipertikaikan lagi. Keselamatan dan kesihatan pekerjaan merupakan salah satu aktiviti pengurusan sumber manusia yang penting dan berperanan untuk memberi perlindungan kepada pekerja daripada kecederaan dan kemalangan semasa menjalankan kerja. Pengurusan sumber manusia perlu menyediakan polisi keselamatan dan merangka latihan keselamatan kepada pekerja dalam organisasi.

## 2.0 ULASAN KARYA

Bab ini mengandungi hasil karya berkaitan dengan istilah-istilah pengurusan sumber manusia dan elemen pengambilan, pengurusan latihan keselamatan dan kesihatan dan pemberian pampasan kepada pekerja. Selain itu, bab ini juga akan melihat tentang pengurusan keselamatan yang diamalkan dalam organisasi. Oleh itu, bab ini dibahagikan kepada dua bahagian penting iaitu pengurusan sumber manusia dan aspek keselamatan.

### 2.1 Pengurusan Sumber Manusia

Menurut Bohlander et al (2001), pengurusan sumber manusia merangkumi penggabungan semua tenaga kerja yang pelbagai untuk mencapai matlamat bersama. Sumber manusia boleh dikatakan aset penting dalam sesebuah organisasi kerana organisasi tidak mungkin akan wujud tanpa sumber manusia yang membantu mengendalikannya. Pengurusan

sumber manusia diwujudkan adalah untuk memastikan individu yang diambil bekerja oleh organisasi digunakan dengan cekap dan berkesan dan mereka mampu untuk menyumbang kepada pencapaian matlamat organisasi. Antara fungsi pengurusan sumber manusia ialah pengambilan, pemilihan, pembangunan, penilaian prestasi, pengurusan pampasan, perhubungan prestasi dan pengurusan keselamatan dan kesihatan.

Secara keseluruhan, dapat dilihat bahawa fungsi pengurusan sumber manusia adalah menguruskan pekerja dalam organisasi dengan membekalkan pengetahuan dan kemahiran kepada pekerja. Selain itu, memastikan hubungan baik antara majikan dan pekerja serta membantu jabatan keselamatan dalam merangka program-program dan latihan keselamatan.

## **2.2 Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja**

Pengurusan keselamatan dan kesihatan merupakan salah satu fungsi jabatan sumber manusia. Pengurusan ini adalah untuk menjaga kebajikan dan melindungi para pekerja dalam organisasi. Bidang keselamatan dan kesihatan pekerjaan diletakkan di bawah bidang kuasa pengurusan sumber manusia kerana keselamatan dan kesihatan pekerja merupakan satu isu yang berkait rapat dengan sumber manusia dalam organisasi (Farihdawati dan Zuraida, 2006). Pengurus sumber manusia adalah bertanggungjawab dalam memastikan tempat kerja sihat dan selamat bagi pekerja. Pengurusan keselamatan dan kesihatan yang baik dalam organisasi melambangkan kecekapan pengurus sumber manusia dalam mengendalikannya.

## **2.3 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994**

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan AKKP, (1994) yang dikuatkuasakan pada 24 Februari 1994 menggariskan panduan asas bagi menguruskan isu keselamatan dan kesihatan pekerja. Tujuan akta ini ialah untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja dan orang lain yang terdedah kepada risiko keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang berpunca daripada aktiviti orang bekerja adalah terpelihara. Bagi memastikan akta ini mencapai sasarannya, kerajaan telah menubuhkan Institut Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan Negara (IKPPN) yang berfungsi sebagai sebuah badan yang menyediakan latihan-latihan serta kursus-kursus yang berkaitan dengan tata amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 adalah penting kerana telah menggariskan tanggungjawab majikan dan pekerja serta dan ia boleh membantu dalam mewujudkan persekitaran yang sihat dan

selamat jika semua pihak memainkan peranan dengan berkesan.

## **2.4 Aspek pengurusan Keselamatan**

### **2.4.1 Polisi Keselamatan**

Menurut Armstrong (1980) setiap majikan kecuali pekerjaanya kurang daripada lima orang mesti menyediakan dan mengemaskini polisi keselamatan. Ia mengandungi dokumen yang membantu majikan bagi mematuhi undang-undang keselamatan dan memberikan senarai tanggungjawab untuk majikan dan pekerja. Dengan adanya polisi keselamatan di organisasi, pekerja akan lebih jelas dengan objektif yang ingin dicapai organisasi dalam aspek keselamatan dan kesihatan.

### **2.4.2 Latihan Keselamatan**

Tanggungjawab umum bagi majikan adalah memberikan latihan kepada setiap pekerja sebagai salah satu keperluan untuk mendedahkan pengetahuan tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada pekerja (Davies dan Tomasin, 1990). Latihan keselamatan seperti cara perlindungan daripada bahaya, langkah berjaga-jaga semasa menjalankan kerja, prosedur menggunakan peralatan dengan selamat, suasana bekerja yang selamat, mengenalpasti hazard dan melaporkan kemalangan dan prosedur kecemasan perlu diberikan.

### **2.4.3 Alat Perlindungan Diri**

Amstrong (1980) dan Dennis (1997) mengatakan bencana (hazard) pekerjaan dapat dikategorikan kepada dua jenis iaitu bencana kesihatan (health hazards) dan bencana fizikal (physical hazards). Bencana kesihatan merupakan kerosakan dalaman pekerja pada paru-paru, perut, telinga dan otak. Manakala bencana fizikal berhubung dengan alat perlindungan terhadap struktur badan. Oleh itu, alat perlindungan diri (PPE) memainkan peranan penting dalam menghindari bencana tersebut. Alat perlindungan diri amat diperlukan semasa menjalankan sesuatu kerja atau tugas yang berisiko bagi menjamin keselamatan dan kesihatan pekerja. Oleh sebab itu, melalui penguatkuasaan AKKP 1994 seksyen 15(2) kerajaan telah mewajibkan pihak majikan perlu memberikan latihan tentang bagaimana dan bila patut menggunakan alat keselamatan diri dan memastikan pekerja menggunakannya.

## **2.7 Tanggungjawab Pekerja Terhadap Keselamatan dan Kesihatan Pekerja**

Antara tiga langkah asas yang boleh dilakukan oleh pekerja bagi menghapuskan risiko bahaya di tempat kerja

- i. Mengenalpasti hazard atau bahaya yang terdapat di tempat kerja (contoh objek yang menghalang laluan
- ii. Menilai risiko yang akan berlaku kepada diri sendiri dan orang di sekeliling (jatuh akan menyebabkan kecederaan
- iii. Mengawal risiko yang akan berlaku (polisi keselamatan

Mengikut Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, AKKP, (1994), pekerja yang gagal memenuhi salah satu daripada tanggungjawab mereka ini, mereka boleh dipenjarakan tidak lebih daripada tiga bulan dan dikenakan denda tidak lebih daripada RM 3000 atau kedua-duanya sekali jika disabitkan kesalahan.

## **2.8 Tanggungjawab Majikan Terhadap Keselamatan dan Kesihatan Pekerja**

Majikan perlu memainkan peranan untuk mencegah kemalangan dalam organisasi. Majikan bertanggungjawab untuk memastikan pekerja mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan dan disediakan seperti penggunaan alat keselamatan diri. Akta Keselamatan dan Kesihatan 1994 di bawah seksyen 15 memperuntukkan tentang kewajipan majikan antaranya :

- i. mengadakan dan menyelenggara loji dan sistem kerja yang selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan.
- ii. Menyusun langkah bagi menjamin keselamatan dan kesihatan dalam penggunaan atau pengendalian, penyimpanan dan pengangkutan loji dan bahan.
- iii. Menyediakan maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan yang perlu untuk memastikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Mengikut Akta Keselamatan dan Kesihatan 1994 majikan boleh dikenakan denda tidak melebihi RM50 000 atau dipenjarakan tidak lebih dua tahun atau kedua-duanya sekali jika gagal melakukan salah satu tanggungjawab yang ditetapkan kepada mereka. Oleh itu, majikan perlu memenuhi semua tanggungjawab yang perlu dilakukan bagi mengelakkan dikenakan tindakan.

## **3.0 METODOLOGI**

Bab ini akan membincangkan kaedah-kaedah yang digunakan oleh penyelidik dalam menjalankan kajian. Metodologi kajian merupakan perkara yang penting untuk memastikan kajian dijalankan dengan tersusun dan lancar bagi menyumbang kepada kejayaan memperolehi data-data yang diperlukan (Hafisah, 2011). Metodologi kajian merujuk kepada tatacara melaksanakan kajian. Metodologi meliputi beberapa perkara, iaitu reka bentuk kajian, populasi dan sampel kajian, tempat kajian, prosedur menjalankan kajian, mengumpul data dan cara menganalisis data.

### **4.0 Hasil Kajian**

Bab ini akan menerangkan tentang maklumat kajian yang telah diperolehi. Maklumat daripada kaedah temubual telah diperolehi dan jenis-jenis soalan yang dikemukakan adalah secara umum yang berkaitan dengan kajian yang dilakukan. Hasil daripada temubual yang dijalankan di analisis sebagai data kajian.

### **4.1 Peranan Pengurusan Sumber Manusia Dalam Organisasi**

#### **4.1.1 Pengambilan Pekerja**

Menurut, Encik Izham pengambilan pekerja atau rekrutmen dilakukan apabila terdapat kekosongan jawatan yang perlu diisi dengan segera. Biasanya dua atau tiga kali setahun bergantung kepada kekosongan jawatan biasanya disebabkan oleh pertukaran tempat kerja, cuti bersalin atau sakit yang lama dan pencen. Bagi mengisi jawatan sebagai operator kilang, calon mesti mempunyai kelayakan sekurang-kurangnya sijil dan mempunyai pengalaman bekerja dalam bidang berkaitan. Namun, terdapat juga beberapa kes yang diambil kira seperti calon yang tidak mempunyai kelayakan dari segi akademik tetapi mempunyai pengalaman bekerja selama dua atau tiga tahun, calon ini akan diterima bekerja sesuai dengan pengalaman yang dimiliki.

#### **4.1.2 Pengurusan Latihan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja**

Menurut responden kedua iaitu Encik Afrul Nizam Bin Osman selaku Pengurus Jabatan Persekitaran, Kesihatan dan Keselamatan pendekatan yang dilakukan untuk memberi pendedahan tentang aspek keselamatan dan kesihatan kepada para pekerja adalah melalui Hari Keselamatan yang akan diadakan setiap sebulan sekali. Selain itu, bagi memastikan penglibatan semua pekerja di dalam program yang dilaksanakan, peperiksaan akan diadakan selepas program berakhir untuk menguji

tahap pemahaman terhadap program tersebut. Markah peperiksaan adalah untuk menentukan jumlah bonus yang akan diterima oleh pekerja. Penglibatan pekerja dalam program perlu mencukupi sebanyak 10 jam bagi mengelakkan tindakan antau denda dikenakan.

Dalam aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan, responden memberitahu bahawa jabatan pengurusan sumber manusia akan memastikan bahawa prosedur keselamatan dan kesihatan pekerjaan dipatuhi oleh pihak majikan dan pekerja. Satu jawatankuasa yang ditubuhkan oleh jabatan PSM iaitu Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) bertujuan untuk memantau keadaan keselamatan dan kesihatan persekitaran organisasi serta menyiasat punca-punca kemalangan. Dengan adanya jawatankuasa ini, akan membantu jabatan PSM dalam menyelesaikan masalah-masalah yang membabitkan pekerja seperti terlibat dengan kemalangan, kecederaan dan tindakan yang pantas dapat diambil.

#### 4.1.3 Pengurusan Pampasan Pekerja

Fungsi pengurusan pampasan ialah fungsi yang kelima dalam pengurusan sumber manusia. Menurut responden iaitu Encik Izham, pengurusan pampasan ini adalah berkaitan dengan isu-isu kewangan seperti pembayaran gaji upah, elaun makan, bonus dan faedah-faedah lain seperti insurans, pencen dan cuti tahunan kepada pekerja dalam organisasi. Dalam soal pembayaran gaji kepada pekerja, jabatan PSM menurut prosedur pembayaran gaji yang telah digariskan di dalam Akta Kerja 1955. Pampasan adalah penting kepada pekerja sekiranya mereka ditimpa kemalangan industri atau diberhentikan kerja di atas sebab-sebab tertentu. Pekerja yang terlibat dengan kemalangan akan merujuk kepada jabatan PSM untuk menguruskan proses mendapatkan kos bagi rawatan, ganti rugi dan pampasan akibat daripada kemalangan yang dihadapi daripada badan keselamatan sosial seperti Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO). Sistem pampasan diuruskan dengan konsisten dan secara adil bagi semua pekerja.

#### 4.2 Analisis Amalan Pengurusan Keselamatan Dalam Organisasi

Hasil daripada temubual, responden memberitahu ACM mempunyai polisi keselamatan. Hal ini kerana telah termaktub bahawa organisasi yang mempunyai lebih daripada lima orang pekerja mesti menyediakan satu polisi keselamatan dan kesihatan bertulis yang dipamerkan dengan jelas dalam syarikat. Polisi keselamatan ini menerangkan objektif yang ingin dicapai organisasi berhubung dengan keselamatan, bagaimana cara untuk

mencapai objektif tersebut dan siapa yang bertanggungjawab untuk memastikan objektif itu berjaya dicapai.

Selain itu, mempunyai Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) seperti yang diperuntukkan dalam Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 dalam seksyen 30(1) bahawa tiap-tiap majikan hendaklah menubuhkan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) jika mempunyai 40 orang pekerja atau lebih dalam organisasi. Penubuhan jawatankuasa ini merupakan cara terbaik untuk melibatkan pekerja memastikan keselamatan di tempat kerja.

ACMSB mengamalkan pemberian latihan dan penerangan tentang prosedur kepada setiap pekerja sebelum melakukan pekerjaan. Pekerja akan diberi taklimat terlebih dahulu bergantung kepada jenis kerja yang akan dilakukan. Seterusnya, alat keselamatan diri (PPE) diberikan kepada pekerja yang melakukan kerja yang terdedah kepada bahaya seperti di bahagian pengeluaran. Alat keselamatan diri dibekalkan mengikut kesesuaian kerja yang akan dilakukan.

#### 4.3 Kesedaran Pekerja Terhadap Keselamatan Pekerjaan

Peratus tahap kesedaran yang diberikan oleh Encik Afrul Nizam Bin Osman selaku Pengurus Jabatan Persekitaran, Kesihatan dan Keselamatan terhadap pekerja di ACM ialah sebanyak 85 peratus dan pekerja yang kurang mempunyai kesedaran adalah sebanyak 15 peratus. Peratusan ini boleh ditunjukkan dalam carta pai di bawah.



Peratusan sebanyak 85 peratus ini menunjukkan tahap kesedaran yang tinggi dalam kalangan pekerja terhadap aspek keselamatan di tempat kerja. Pekerja perlu mempunyai kesedaran yang tinggi kerana bekerja di sektor perkilangan terdapat banyak risiko bahaya yang boleh menyebabkan berlaku kemalangan. Oleh itu, dengan memberikan kesedaran kepada para pekerja dapat mewujudkan sikap berhati-hati dan sentiasa peka dengan persekitaran dan kerja yang dilakukan. Kesedaran pekerja dipupuk dengan memberi pendedahan

tentang risiko bahaya yang terdapat di tempat kerja, faktor-faktor yang boleh menyebabkan kemalangan dan kesan jangka pendek dan panjang akibat daripada kemalangan untuk menambahkan lagi pengetahuan terhadap tentang aspek-aspek keselamatan.

Bagi peratusan sebanyak 15 peratus, hal ini mungkin disebabkan oleh pekerja yang menganggap kerja yang dilakukan tidak berbahaya dan kemalangan tidak mungkin akan berlaku. Mengikut responden, memang terdapat pekerja yang tidak memakai Peralatan Keselamatan Diri (PPE) yang dibekalkan semasa melakukan kerja. Hal ini tidak boleh dinafikan kerana sikap manusia tidak boleh dikawal. Pihak pengurusan hanya mampu menetapkan peraturan dan mengeluarkan arahan agar mematuhi peraturan yang telah ditetapkan seterusnya tepulang ke atas diri masing-masing.

## 5.0 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Bab ini akan membincangkan tentang rumusan dan cadangan peranan pengurusan sumber manusia dan keselamatan pekerjaan di Asian Composites Manufacturing (ACMSB). Di dalam kajian ini, terdapat tiga objektif ingin dicapai. Objektif perlu ditetapkan kerana ia menjadi panduan semasa kajian dijalankan dan objektif ini juga dapat mengelakkan kajian daripada terpesong kepada tajuk lain. Terdapat beberapa cadangan sebagai panduan kepada penyelidik akan datang untuk membuat kajian yang sama iaitu menggunakan kaedah kuantitatif kerana kaedah ini lebih mudah untuk mendapatkan maklumat, melibatkan lebih ramai responden bagi membuat pengumpulan data dan maklumat yang lebih tepat. Seterusnya menghargai masa yang diberikan kerana pembaziran masa menyebabkan masa untuk mendapatkan data seterusnya menganalisis sangat terhad. Secara kesimpulannya, AKKP 1994 boleh menjadi garis panduan kepada organisasi dalam pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang lebih baik. Peranan pengurusan sumber manusia juga sangat penting dalam pengurusan keselamatan pekerjaan di organisasi.

## RUJUKAN

Ab. Aziz Yusof dan Intan Osman (2002). Pengurusan sumber manusia: konsep, isu dan pelaksana. Edisi Pertama Petaling Jaya : Prentice Hall.

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514).

Armstrong. P.T (1980). fundamental of construction safety. London : Hutchinson & Co. Ltd.

Aziz & Azita. (2007). Alat keselamatan di tapak bin. diakses pada 3 November 2012.

Dessler, G. (1997). Human Resources Management. New Jersey: Prentice Hall.

Lee Kum Chee. (2004). Pengurusan sumber manusia. Edisi Pertama. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya. 129-139.