

PERUBAHAN DAN PEMBAHARUAN DALAM PENGURUSAN KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN: KE ARAH MANA?

Mohamad Khan Jamal Khan*

Sejarah awal pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan (OSH) dipenuhi dengan nktiviti yang terasing dan tidak saling berkaitan di antara satusama lain. Program OSH diuruskan melalui poster, carta, dan video yang bertujuan untuk membaiki keadaan di tempat kerja khususnya di sektor perkilangan. Program-program tersebut telah dilaksanakan secara sambil lewa tanpa perancangan yang teliti. Dalam tahun 1930, Heinrich telah membawa perubahan ketara kepada pengurusan OSH. Beliau memperkenalkan konsep bahawa kemalangan industri lebih kerap disebabkan faktor tindakan individu berbanding dengan faktor keadaan di tempat kerja. Justeru itu, untuk mengurang kemalangan industri, pengurusan OSH hendaklah bertumpu kepada pengubahsuaian faktor-faktor personaliti dan sikap melalui kaedah pendisiplinan dan kaunseling. Mengurus OSH mengikut kaedah ini dikatakan lebih kepada penggunaan common sense. Nyata sekali pengurusan OSH ala common sense telah gagal meningkatkan prestasi OSH. Sebagai alternatif, pendekatan Tiga-E diperkenalkan. Pendekatan ini berjaya membawa perubahan positif dalam pengurusan OSH di tempat kerja tetapi keupayaannya terbatas kepada aktiviti yang berorientasikan kejuruteraan, perkakasan dan persekitaran. Pendekatan Tiga-E Baru seperti yang dicadangkan oleh Galler bertujuan untuk menampung dan melengkapkan pendekatan Tiga-E. Namun, jumlah kemalangan dan kecederaan di tempat kerja masih lagi tinggi. Kertas ini cuba membincang perubahan dan pembaharuan dalam pengurusan OSH untuk menangani perubahan dalam era globalisasi dan perdagangan antarabangsa.

* Mohamad Khan Jamal Khan, pensyarah pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan, Sekolah Pengurusan, Universiti Utara Malaysia.

PENGENALAN

Amalan *OSH* di Malaysia telah bermula sejak 1878 lagi. (Mohamad Khan, in press). Namun, kadar perubahan dan pembaharuannya agak perlahan. Proses perubahan yang dialami oleh Malaysia sebenarnya hampir-hampir sama dengan United Kingdom dan Amerika Syarikat.

Perubahan dan pembaharuan dalam *OSH* bergantung kepada faktor ekonomi, politik dan sosial sesebuah negara. Di Malaysia, faktor ekonomi merupakan penggerak utama yang mendorong perubahan dan pembaharuan dalam *OSH*. Perubahan itu dapat dikesan dalam lima fasa. Fasa pertama, keselamatan dandang (sebelum 1914), fasa kedua, keselamatan mesin (1914 - 1951), fasa ketiga, keselamatan industri (1951 - 1970), fasa keempat, keselamatan dan kesihatan industri (1970 - 1994), dan fasa kelima, keselamatan dan kesihatan pekerjaan (pasca 1994).

Perubahan dari satu fasa ke fasa yang lain berhubung kait dengan kemajuan ekonomi negara. Peningkatan dalam teknologi pengeluaran turut membawa bersama-sama pelbagai bentuk bahaya keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang berisiko tinggi. Para pengamal *OSH* cuba menangani isu peningkatan risiko terhadap para pekerja melalui beberapa pendekatan. Antaranya ialah pendekatan *common sense*, Tiga - E, dan Tiga - E Baru.

PENDEKATAN *COMMON SENSE*

H.W. Heinrich, Petersm dan Roos (1980) dalam bukunya yang berjudul, "*Industrial accident prevention*", telah buat pertama kali mengemukakan satu paradigma baru dalam pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan (*OSH*). Heinrich berpendapat bahawa kemalangan industri adalah bersebab dan individu yang menjalankan kerja bertanggungjawab terhadap kebanyakan kemalangan dan kecederaan yang dialaminya. Setiap kemalangan industri dikaitkan dengan kegagalan kognitif individu dalam mengamalkan *common sense* semasa bekerja. Individu yang ditimpa kemalangan dikatakan cuai dalam mengamalkan *common sense* dan kecuaiian tersebut berulang. (David, 1999). Pendekatan ini mengemukakan idea bahawa ada dua kategori individu iaitu individu yang lebih berpotensi dan individu yang kurang berpotensi mengalami kemalangan (Guarnier, 1992). Berasaskan kepada pendekatan *common sense*, cadangan penyelesaian kepada masalah prestasi *OSH* berkisar kepada persoalan individu dan persekitaran kerja. Ramai yang menganggap bahawa pengurusan

keselamatan di tempat kerja ialah aktiviti yang perlu diceburi oleh pekerja yang sedang bekerja. Oleh itu, pihak pengurusan perlu mendisiplinkan individu yang lebih berpotensi untuk mengalami kemalangan supaya prestasi *OSH* menjadi bertambah baik. Pada hakikatnya, pendekatan ini gagal membaiki prestasi *OSH* dan telah diketepikan oleh pengamal-pengamal *OSH*. Sebagai alternatif, pendekatan Tiga-E dibangunkan.

PENDEKATAN TIGA-E

Tiga-E mengambil singkatan perkataan kejuruteraan (*engineering*), pendidikan (*education*) dan penguatkuasaan (*enforcement*). Pada peringkat awal, komponen kejuruteraan lebih diutamakan berbanding dengan komponen pendidikan dan penguatkuasaan. Dr. Haddon dari *National Highway Traffic Safety Administration*, Amerika Syarikat adalah antara orang yang bertanggungjawab mengenengahkan pendekatan ini. Kajian dan teori beliau berjaya diterjemahkan sebagai satu piawai keselamatan automobil kebangsaan yang pertama di Amerika Syarikat. Teori asas yang dibina oleh Dr. Haddon berjaya menghasilkan beberapa penerokaan baru dalam bidang keselamatan automobil. Antaranya ialah pemasangan '*airbags*', '*collapsible steering wheels*', '*padded dashboard*' dan '*head restraints*' (Geller, 1996).

Bertolak daripada kejayaan itu, pendekatan ini telah dijadikan sebagai protokol asas dalam mengurus kemalangan dan kecederaan di tempat kerja. Ketiga-tiga komponen itu dioperasikan seperti berikut:

- Kejuruteraan (E) – berfungsi merekacipta reka bentuk persekitaran kerja atau alat-alat pencegahan yang paling selamat untuk kegunaan semasa kerja;
- Pendidikan (E) – berfungsi meningkatkan pengetahuan individu tentang cara-cara kerja selamat dan sihat termasuk langkah-langkah pencegahan kemalangan/insiden;
- Penguatkuasaan (E) – berfungsi melaksanakan disiplin bagi menguatkuasakan pematuhan terhadap tatacara dan amalan kerja selamat yang dibuat dan dipersetujui.

Pada peringkat awal, pendekatan ini berjaya mengurangkan kadar kemalangan dan kecederaan di tempat kerja, rumah dan jalan raya. (Winn & Probert, 1995). Prestasi *OSH* bertambah baik dengan perlaksanaan pendekatan ini tetapi keupayaannya terbatas. Ramai pengamal *OSH* mendapati keupayaannya tidak berjaya menangani persekitaran kerja yang lebih kompleks di alaf ini. Geller (1996) melaporkan pengalaman beliau yang bekerja dengan profesional *OSH* korporat yang menyatakan bahawa

prestasi keselamatan di loji-loji mereka telah mencapai satu tahap yang mendatar, walaupun tahap tersebut lebih baik berbanding dengan prestasi di masa-masa lalu. Sebagai pelengkap, Geller mencadangkan pendekatan Tiga-E Baru.

PENDEKATAN TIGA-E BARU

Tiga - E Baru telah dicadangkan oleh Galler (1996) sebagai alternatif pelengkap bagi mengatasi kekangan yang dihadapi dalam Tiga - E. Unsur-unsur Tiga - E Baru ialah Ergonomik (*Ergonomics*), Penurunan kuasa (*Empowerment*) dan Penilaian (*Evaluation*).

Ergonomik ialah satu cabang ilmu sains *OSH* yang memerlukan keseimbangan di antara kerja/tugas, teknologi, organisasi, persekitaran dan individu dalam suatu sistem kerja. Jika mana-mana satu unsur tersebut tidak berfungsi dengan seimbang, maka sistem kerja berkenaan akan terganggu. Proses ergonomik memastikan perhubungan di antara unsur-unsur tersebut berada dalam keseimbangan supaya sistem kerja mampu mengenal pasti tahap-tahap keterampilan individu dan keterampilan mesin/teknologi. Apabila individu bekerja dalam persekitaran yang tidak seimbang/serasi dengan keupayaan tenaganya, maka pekerja tersebut akan terdedah kepada risiko keselamatan dan kesihatan yang tinggi. Lantaran itu, sistem kerja yang ergonomik bertujuan untuk mengoptimumkan hubungan berseamuka manusia-mesin dan memastikan supaya pekerja sentiasa selamat dan sihat.

Penurunan kuasa ialah satu konsep pengurusan yang memberi peluang kepada pekerja untuk bertindak secara bebas, berfikir secara kreatif dan mengusahakan penyelesaian kepada masalah yang sedang dihadapinya. Berbeza dengan konsep penguatkuasaan yang menjurus kepada penghukuman, penurunan kuasa lebih kepada pelawaan, penglibatan sukarela dan kebebasan bertindak. Syor dan pandangan pekerja dipertimbangkan dalam proses membuat keputusan tentang aktiviti yang melibatkan pekerja. Penurunan kuasa dalam pengurusan *OSH* wajar diberi perhatian kerana pekerja lebih mengetahui akan bahaya yang wujud di tempat kerja berbanding dengan pihak pengurusan. Proses ini membolehkan pekerja bertindak secara proaktif dalam menghapuskan risiko sebelum sesuatu kemalangan dan kecederaan berlaku.

Penilaian ialah suatu proses maklum balas mengenai tahap risiko dan prestasi sesuatu aktiviti *OSH* yang sedang dilaksanakan. Tanpa mekanisme penilaian yang bersesuaian, bahaya *OSH* di tempat kerja tidak mampu dikesan

di peringkat kecil-kecilan sebelum ia bertukar menjadi ganas. Kawalan *OSH* yang berkesan boleh diwujudkan hasil daripada proses penilaian yang rapi berdasarkan protokol-protokol yang bersesuaian.

RUMUSAN

Pengurusan *OSH* di Malaysia telah melalui tahap-tahap perubahan dan pembaharuan. Tidak dinafikan bahawa perubahan tersebut berlaku secara positif dan terdapat kemajuan yang menggalakkan dari satu fasa ke fasa yang lain. Amalan pengurusan *OSH* yang sistematik dan menyeluruh dapat dilihat di kebanyakan syarikat multinasional (MNC) kerana dasar *OSH* yang diamalkan di negara asal turut dipraktikkan di Malaysia.

Dalam era globalisasi dan perdagangan antarabangsa masa kini, peranan syarikat kecil dan sederhana (SMEs) menjadi semakin ketara. SMEs muncul sebagai pembekal utama barangan dan perkhidmatan kepada MNC. Justeru itu, bilangan SMEs meningkat berlipat ganda dalam masa yang singkat. Bilangannya menghampiri 90% daripada jumlah tempat kerja (*Workers health and safety, 2000*).

Pengurusan *OSH* di SMEs sangat lemah. Kebanyakan syarikat tidak mempunyai sistem kerja selamat dan organisasi *OSH*. Menurut Menteri Sumber Manusia, Datuk Dr. Fong Chan Onn (*Sim Bak Heng, 2000*), "Most industrial accidents occur in SMIs [Small and Medium Industries], ... where there is no fixed requirement for them to set up safety procedures at work-place for employees." Menurut Ketua Pengarah Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP), Ir. Abu Bakar Che Man (*Zoe Phoon, 2001*), "...and based on the records that 89 - 90 percent of the accidents occurred in SMIs, then out of the 11 injured, 8 - 9 workers are from SMIs."

Kos kemalangan di tempat kerja didapati sangat tinggi. Kemalangan di tempat kerja mempunyai hubungan langsung secara sonsang dengan produktiviti, kualiti produk, daya saing, imej dan keuntungan. Lebih tinggi bilangan kemalangan berlaku maka lebih rendah produktiviti, kualiti produk terjejas, kerosakan dan buangan menjadi lebih tinggi, semangat para pekerja menjadi lemah, imej syarikat terjejas dan keuntungan juga turut merosot.

Keadaan sedemikian tidak memberi manfaat kepada sesiapa, sama ada pekerja, majikan mahupun negara. SMIs akan menghadapi kesulitan dan kepayahan jika persoalan *OSH* tidak diurus dengan baik terutama selepas

AFTA dilaksanakan. Persoalan ini ada kaitan dengan kerangka perundangan OSH masa kini.

Perundangan OSH masa kini khususnya Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (OSHA) 1994 dan Akta Kilang dan Jentera (FMA) 1967 boleh dikatakan kurang memberi tumpuan kepada SMIs. Umpamanya, keperluan untuk menggajikan seorang kompeten untuk bertindak sebagai pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan (SHO) di tempat kerja (seksyen 29 OSHA), hanya diwajibkan kepada syarikat yang menggajikan sekurang-kurangnya 500 orang pekerja. Manakala keperluan untuk menubuhkan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja diwajibkan kepada syarikat yang menggajikan sekurang-kurangnya 40 orang (seksyen 30 OSHA).

Kekangan dalam perundangan ini boleh diatasi dengan mudah melalui arahan perkhidmatan (*administrative order*) oleh Ketua Pengarah JKKP. Kekangan dalam seksyen 29 OSHA, boleh diatasi dengan menggantikan orang kompeten dengan seorang wakil pekerja (*workers' representative*) yang dilantik oleh majikan daripada kalangan pekerja. Mereka yang dilantik perlu menjalani latihan khusus tetapi tidak sama seperti latihan untuk SHO. Mereka perlu mempunyai kemahiran asas yang khusus kepada isu-isu keselamatan dan kesihatan di SMIs. Manakala organisasi jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam seksyen 30(1)(b) OSHA perlu dikuatkuasakan kepada semua SMIs.

RUJUKAN

David, L. G. (1999). *Occupational safety and health: For technologists, engineers, and managers* (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Geller, E. S. (1996). *The psychology of safety: How to improve behaviour and attitudes on the job*. Florida: CRC Press.

Guarnier, M. (1992). Landmarks in history of safety. *Journal of Safety Research*, 23, pp. 151 - 158.

Heinrich, H. W., Peterson, D., & Roos, N. (1980). *Industrial accident prevention* (5th ed.). New York: McGraw-Hill Book Co.

Mohamad Khan. (in press). OSH legislation in Malaysia: Issues and challenges. Persidangan Kebangsaan Undang-undang Perniagaan 2001: Peranan dan Cabaran, Hotel Quality, Kuala Lumpur.

Sim Bak Heng. (2000, September 12). More industrial accidents in SMIs. *New Straits Times*.

Workers' health and safety. (2000, October 21). *New Straits Times*.

Winn, G. L. & Probert, L. L. (1995). Philosopher's stone: It may take another monograph. *Professional Safety*. 40 (5).18 - 22.

Zoe Phoon. DOSH on SMI issues and solutions. [5 pages]. Available:
<http://www.aboutSafety.com/article.cfm?id=206> [May, 30, 2001].