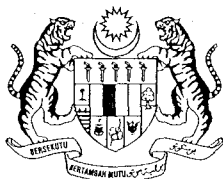


# **Kod Amalan**

## **Pencegahan dan Pambasmian Penyalahgunaan Dadah, Alkohol dan Bahan di Tempat Kerja**



Jabatan Keselamatan Dan kesihatan Pekerja  
Kementerian Sumber Manusia

## PENGHARGAAN

Kod amalan mengenai pencegahan dan pegghapusan masaalah penyalahgunaan dadah, alcohol dan bahan di tempat kerja ini telah di sediakan melalui kerjasama antara Kementerian Sumber Manusia dan perwakilan daripada pelbagai agensi kerajaan dan pertubuhan bukan kerajaan (NGO)

Kementerian Sumber Manusia dengan amat sukacita sekali ingin mengucapkan terima kasih kepada pertubuhan dan individu berikut atas sumbanang mereka yang begitu berharga semasa pendrafan kod amalan ini.

### Wakil

Datuk Dr P Manogran  
Ir Hj Abu Bakar Che Man  
Ir. Zainuddin Abdullah  
En. Tan Chee Keong  
Ir Amir Hj Yahya  
Ir Mohtar Musri  
Dr Faridah Amin  
Sarimah Awang  
Muaziah Abd Rahman  
Kormain Mohd Noor  
ASP Noraihan Saibidin  
En. N Sasidharan  
En. Rosli Mohd Ali  
Prof. Dr. Aishah A. Latiff  
En. Poh Wan Kh'ng  
En. Vincent Arokianathan  
En. Lai Voon Kooi  
En. Tan Keng Aan  
En. Razak Lajis  
Dr Nor 'Aisahah Abu Bakar  
Mej(B) Hamzah Md. Lazim  
En Rosnan Hamzah  
Mej Dr Redzuan Mansur  
En. Azman Ali  
Cik Veera Noor Mohd Noor  
Dr Jesjeet Singh Gill  
Dr. Abu Hasan Samad  
En. Mazlan  
Puan Arni

### Pertubuhan

Ketua Setiausaha KSM  
Ketua Pengarah JKPP  
Timbalan Ketua Pengarah JKPP  
Kementerian Sumber Manusia  
JKKP  
JKKP  
JKKP  
JKKP  
JKKP  
JKKP  
Jab Narkotik Polis Diraja Malaysia  
Agensi Anti Dadah Kebangsaan  
Agensi Anti Dadah Kebangsaan  
Doping Control Centre, USM, Penang  
ACCCIM  
MTUC  
MICCI  
MAPA  
Pusat Racun Negara, USM, Penang  
Kementerian Kesihatan Malaysia  
PERHOTEL  
Petronas Carigali  
KEMENTAH  
PENGASIH  
PENGASIH  
Pusat Perubatan, UM  
Persatuan Perubatan Malaysia  
FMM  
MEF

<b>Kandungan</b>	<b>Muka Surat</b>
Pendahuluan .....	4
Daftar Istilah .....	5
1.0 Objektif .....	6
2.0 Skop Pemakaian .....	6
3.0 Tugas dan Tanggung-jawab Majikan .....	6
4.0 Tugas dan Tanggung-jawab Pekerja .....	6
5.0 Pengadaan Polisi .....	7
6.0 Program Pencegahan .....	10
7.0 Pelaksanaan .....	13
8.0 Faedah Program di tempat kerja .....	14
Rujukan .....	14
Lampiran 1: Contoh pernyataan polisi korporat bagi pencegahan dan pambasmian ke atas penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan di tempat kerja .....	15
Lampiran 2: Mengendali orang yang terjejas akibat pengambilan dadah, alkohol dan bahan di tempat kerja .....	16
Lampiran 3: Prosedur Ujian Dadah .....	17
Lampiran 4: Maklumat Tambahan .....	19

## PENDAHULUAN

Penyalahgunaan dadah terutamanya heroin, morfin dan ganja mengakibatkan kesan yang sangat negatif yang boleh meruntuhkan masyarakat. Sejak sekian lama Malaysia telah mengambil langkah-langkah tegas yang berterusan untuk memerangi dan menghapuskan gejala ini di sekolah dan masyarakat.

Pelancaran Pelan Strategik pada 1998 membuktikan kesungguhan kerajaan untuk menjadikan Malaysia Negara Bebas Dadah menjelang tahun 2015. Statistik daripada Agensi Dadah Kebangsaan di bawah Kementerian Keselamatan Dalam Negeri menunjukkan bahawa 80% penagih-penagih yang ditangkap adalah dikalangan pekerja. Oleh yang demikian, tempat kerja telah dikenalpasti sebagai tempat yang strategik untuk mengawalselia masalah ini.

Penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan di tempat kerja merupakan hazad pekerjaan kerana ia boleh menjejaskan keupayaan pekerja untuk bekerja dengan selamat. Penggunaan dadah, alkohol dan bahan akan menjadi isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja sekiranya menjejaskan keupayaan pekerja untuk membuat pertimbangan, penyelarasan, kawalan moto, penumpuan dan tindakbalas yang mendorong kepada meningkatnya risiko kecederaan dan penyakit. Pekerja yang terjejas oleh dadah, arak dan bahan boleh mengakibatkan bahaya di tempat kerja, mendorong kepada kemalangan ke atas diri sendiri atau orang lain. Seksyen 24, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, 1994 (AKKP) menegaskan tanggungjawab pekerja untuk tidak membahayakan dirinya atau orang lain.

Penyalahgunaan dadah, arak dan bahan boleh mengakibatkan berlakunya berbagai masalah kepada majikan. Dalam kes-kes tertentu penggunaannya boleh mendorong kepada kehilangan nyawa, kecederaan, kerosakan harta benda dan menjejaskan imej organisasi. Penyalahgunaannya juga telah dikenalpasti sebagai penyumbang kepada ketidakhadiran ke tempat kerja, produktiviti yang rendah, kadar berhenti kerja yang tinggi, dan penglibatan jenayah.

Oleh yang demikian, penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan jefas merupakan masalah utama keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Rawatan pencegahan awal dengan sokongan majikan menunjukkan hasil bukan sahaja kadar kejayaan pemulihan yang tinggi malah kadar mengulangi tabiat lama yang rendah. Pelaksanaan pelan strategik untuk mencegah masalah dadah, alkohol dan bahan di tempat kerja adalah selaras dengan strategi kerajaan untuk membanteras penyalahgunaan dadah bagi menghasilkan tempat kerja yang selamat dan produktif.

Koda Amalan ini bertujuan membantu majikan dan pekerja bagi memenuhi tanggungjawab di bawah AKKP untuk menangani masalah dadah, alkohol dan bahan di tempat kerja. Di bawah Seksyen 15 AKKP majikan bertanggungjawab untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan semua pekerjanya. Seksyen 24(1) AKKP pula menjelaskan bahawa pekerja bertanggungjawab untuk memberi perhatian yang munasabah bagi keselamatan dan kesihatan dirinya dan orang lain yang mungkin terjejas oleh tindakannya di tempat kerja. Oleh yang demikian pekerja tidak seharusnya terlibat dalam kancah dadah, alkohol dan bahan. Koda Amalan ini memberikan penekanan ke atas prinsip utama dalam pengurusan berkesan ke atas dadah, alkohol dan bahan di tempat kerja.

Majikan, pekerja dan organisasi digalakkan supaya menggunakan Koda ini untuk merangka, melaksana dan dari masa ke semasa menghalusi dasar berkaitan agar sentiasa sesuai dan serasi dengan keperluan tempat kerja masing-masing.

Menteri Sumber Manusia  
Malaysia.

## DAFTAR ISTILAH

**Alkohol** ialah sulingan atau pemeraman spirit yang mengandungi ethanol atau methanol yang terkandung di dalam minuman seperti bir, wine, and spirit.

**Bahan** bermaksud mana-mana bahan yang dihidu atau diklasifikasikan sebagai bahan yang boleh mengganggu sistem saraf tunjang seperti gas butena, pelarut, petrol dan ethy alkohol.

**Dadah** boleh diklasifikasikan sebagai kategori berikut:

- a) Opiates – termasuk candu, heroin, morfin, kodeine, pethidine and methadone dll.;
- b) Kanabis – termasuk ganja, hashish dan marijuana dll.;
- c) Depressants – termasuk barbiturat dan bahan penenang yang boleh mendatangkan kesan mengantuk
- d) Peransang – termasuk emphetamine and kokain dll.;
- e) Hallucinogen – termasuk Asid Lysergik Diethyl Amide (AMD), Meskalin dan psilocibin; dan
- f) Dadah yang dihasilkan daripada kumpulan analog bahan kimia yang memiliki kesan farmakologikal seperti Ecstasy (MDMA), MDM, Adam dll.

**Kesedaran Lohong** ialah keadaan di mana seseorang memusatkan kesedaran ke satu perkara sahaja.

**Latihan** merujuk kepada latihan dalaman atau latihan luaran.

**Majikan** termasuk orang yang bekerja sendiri.

**Orang Bertanggungjawab** bermaksud orang yang diberi kuasa oleh majikannya untuk melaksanakan tugas yang dinyatakan dalam Koda ini.

**Penyalahgunaan Dadah, Alkohol dan Bahan** bermaksud penggunaan dadah, alkohol dan bahan yang boleh mengakibatkan bahaya kepada fizikal, psikologikal dan masyarakat serta pelanggaran undang-undang ke atas individu pengguna dan orang lain yang terjejas oleh tingkah laku penyalahguna dadah, alkohol dan bahan itu.

**Rungutan** bermaksud aduan atau alasan untuk mengadu akibat seseorang yang tidak mendapat layanan yang adil.

## 1.0 OBJEKTIF

Objektif Koda ini adalah bertujuan untuk menyediakan garis panduan kepada majikan dan pekerja tentang cara pengadaaan program dalaman untuk mencegah dan membasmi penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan di tempat kerja.

## 2.0 SKOP PEMAKAIAN

Koda Amalan ini terpakai ke atas majikan, pekerja dan orang-orang lain di tempat kerja.

## 3.0 TUGAS DAN TANGGUNGJAWAB MAJIKAN

- 3.1 Di bawah Seksyen 16 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, 1994, majikan dikehendaki mengadakan satu polisi bertulis ke atas keselamatan dan kesihatan pekerja-pekerjanya. Selaras dengan keperluan ini majikan juga hendaklah mengadakan polisi ke atas penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan untuk melindungi keselamatan dan kesihatan pekerja-pekerjanya.
- 3.2 Untuk memastikan polisi dapat dilaksanakan secara berkesan majikan hendaklah mengujudkan program pencegahan ke atas penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan.

## 4.0 TUGAS DAN TANGGUNGJAWAB PEKERJA

- 4.1 Di bawah Seksyen 24 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994, pekerja adalah bertanggungjawab untuk bekerja dengan selamat tanpa membahayakan dirinya dan orang lain semasa bekerja. Pekerja juga hendaklah melaksanakan tanggungjawab ini dengan tidak menyalahgunakan dadah di tempat kerja untuk membantu majikan dalam melaksanakan tanggungjawabnya demi memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja-pekerjanya.
- 4.2 Tugas pekerja semasa bekerja juga termasuk tetapi tidak terhad kepada perkara-perkara berikut :-
  - 4.2.1 Pekerja hendaklah memberikan kerjasama dan mengambil bahagian dalam program yang dianjurkan oleh majikan untuk mencegah penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan.
  - 4.2.2 Pekerja juga hendaklah memastikan aktiviti semasa di luar masa bekerja tidak menjejaskan keupayaannya untuk melaksanakan tugas dengan selamat semasa berada di tempat kerja.
  - 4.2.3 Pekerja yang hadir bekerja hendaklah sentiasa dalam keadaan berupaya untuk bekerja.
  - 4.2.4 Pekerja hendaklah menghindarkan diri daripada meminum alkohol secara berlebihan semasa menghadiri majlis sosial anjuran majikan yang boleh memberi kesan ke atas keselamatan dirinya dan orang lain di tempat kerja.
  - 4.2.5 Pekerja hendaklah melaporkan kepada majikan sekiranya menyedari rakan sekerja gagal menjalankan tugas dengan selamat kerana terjejas akibat daripada pengambilan dadah, alkohol dan bahan.

## 5.0 PENGADAAN POLISI

### 5.1 Am

- 5.1.1 Majikan hendaklah mengadakan polisi ke atas dadah, alkohol dan bahan bagi menunjukkan hasrat mereka untuk memastikan tempat kerja adalah selamat dan sihat.
- 5.1.2 Polisi tersebut seharusnya memberi majikan peluang untuk mengadakan pengurusan yang strategik dalam menangani pelbagai masalah berkaitan penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan seperti ketidakhadiran kerja, keganasan di tempat kerja, produktiviti rendah dan kemalangan.
- 5.1.3 Polisi tersebut perlu menyediakan satu kaedah penyampaian maklumat kepada pekerja dan orang lain di tempat kerja berkenaan dengan perihal salah laku berkaitan penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan.
- 5.1.4 Majikan hendaklah mengadakan polisi penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan berdasarkan kepada teruknya hazard dan keperluan tempat kerja setempat.
- 5.1.5 Majikan adalah digalakkan untuk mengadakan polisi penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan walaupun masalah berkenaan bukan merupakan satu risiko semasa di tempat kerja.
- 5.1.6 Majikan hendaklah mengadakan strategi komunikasi yang berkesan untuk memastikan maklum balas diterima daripada orang-orang yang terlibat dengan polisi itu diberikan pertimbangan.

### 5.2 Penubuhan Jawatan Kuasa

- 5.2.1 Majikan hendaklah menubuhkan jawatankuasa yang dianggotai oleh pihak pengurusan dan wakil-wakil pekerja untuk merangka polisi dadah, alkohol dan bahan. Seluruh ahli jawatankuasa itu atau ahli yang dilantik sebagai orang yang bertanggungjawab hendaklah dipertanggungjawabkan untuk memantau dan menyelia pelaksanaan program pencegahan dan pambasmian penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan di tempat kerja.
- 5.2.2 Pihak majikan boleh menggunakan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan yang sedia ada atau membentuk satu kumpulan kerja berasingan untuk membangunkan polisi berkenaan. Majikan juga hendaklah memberikan mandat yang jelas kepada jawatankuasa tersebut disamping sumber yang mencukupi bagi membolehkan polisi tersebut dilaksanakan.
- 5.2.3 Majikan hendaklah memastikan polisi dibentuk melalui proses terbuka dan penglibatan yang menyeluruh.

### 5.3 Pengenalpastian Dan Penaksiran Faktor-Faktor Resiko

- 5.3.1 Pihak majikan hendaklah menentukan polisi boleh digunakan oleh organisasi serta bersesuaian dengan saiz dan aktiviti yang dijalankan.
- 5.3.2 Pihak majikan hendaklah mengenalpasti dan menafsir risiko berkaitan dengan penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan di tempat kerja sama seperti penaksiran bahaya keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang lain.
- 5.3.3 Majikan hendaklah mengambilkira faktor-faktor berikut semasa mengenalpasti dan menaksir risiko;
- i. Penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan di dalam masyarakat,
  - ii. Adanya dadah, alkohol dan bahan tersebut.
  - iii. Kepuasan terhadap pekerjaan yang rendah dan keadaan tempat kerja yang tidak memuaskan.
  - iv. Masa kerja yang panjang dan kerja syif.
  - v. Pekerjaan yang serupa dan membosankan.
  - vi. Tahap penyeliaan yang rendah dan tidak memuaskan.
  - vii. Budaya kerja setempat.
  - viii. Terpencil dari keluarga dan kawan-kawan
  - ix. Bebanan kerja yang memberi tekanan.

### 5.4 Kandungan Polisi

- 5.4.1 Majikan hendaklah memastikan polisi penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan mudah dan senang difahami.
- 5.4.2 Polisi tersebut hendaklah termasuk tetapi tidak terhad kepada maklumat seperti berikut:

#### A. Rasional

Majikan hendaklah menjelaskan keperluan pelaksanaan program penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan di tempat kerja serta kaitannya dengan tugas memastikan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja di bawah Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994. Bahaya akibat daripada penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan adalah di anggap sebagai bahaya keselamatan dan kesihatan.

#### B. Objektif

Objektif polisi adalah seperti berikut;

- i. Untuk mencegah penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan serta penggunaan alkohol ditempat kerja.
- ii. Untuk melarang bekerja dibawah pengaruh dadah, alkohol dan bahan.
- iii. Untuk mengurus kejadian penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan ditempat kerja dan program pemulihan.
- iv. Untuk memupuk dan mengekalkan persekitaran kerja selamat dan sihat.



**C. Skop**

- i. Majikan hendaklah menggariskan pemakaian polisi dan program pencegahan dan pambasmian.
- ii. Polisi tersebut hendaklah terpakai kepada majikan, pekerja dan sesiapa yang memasuki kawasan tempat kerja.

**D. Perlanggaran Polisi.**

- i. Pihak majikan hendaklah menyatakan sesuatu pelanggaran polisi, contohnya seperti bekerja dibawah pengaruh dadah dan keengganan untuk menjalani ujian dadah.
- ii. Majikan hendaklah menyediakan kriteria berkaitan dengan kelakuan yang tidak boleh di terima berhubung dengan penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan ditempat kerja.
- iii. Majikan hendaklah memasukkan peraturan tata tertib dan akibatnya jika berlaku pelanggaran bergantung kepada tahap seriusnya perbuatan itu. Tindakan tata tertib hendaklah mematuhi peruntukan undang-undang berkaitan.
- iv. Majikan hendaklah menetapkan hukuman berkaitan dengan pelanggaran polisi.

**E. Perlaksanaan Polisi**

Majikan hendaklah menjelaskan mekanisme bagi memastikan keberkesanan pelaksanaan polisi dan program.

**F. Rungutan**

- i. Majikan hendaklah menyediakan mekanisme supaya pekerja boleh membuat pengaduan berkaitan pelaksanaan polisi/penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan.
- ii. Majikan hendaklah mengambil tindakan sewajarnya keatas sebarang aduan dan rungutan yang diterima

**G. Kerahsiaan**

Majikan hendaklah mengelaskan segala maklumat berhubung pelaksanaan polisi sebagai sulit.

*Nota: Contoh Pernyataan Polisi seperti di lampiran 1*

## 6.0 PROGRAM PENCEGAHAN

6.1 Majikan hendaklah mengadakan satu program pencegahan dan pengurusan bagi memenuhi kehendak polisi.

6.2 Majikan hendaklah memasukkan strategi berikut ke dalam programnya;

6.2.1 Mengenalpasti orang yang terjejas akibat pengambilan dadah, alkohol dan bahan.

Majikan hendaklah mengujudkan satu kriteria yang jelas untuk mengenalpasti orang yang terjejas penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan. Sebahagian daripada perlakuan orang yang terjejas oleh penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan adalah seperti pertuturan yang tidak jelas, kekurangan atau kehilangan koordinasi, keresahan, muntah, termengah-mengah, kesedaran lohong (*tunnel awareness*), selalu tidak hadir bekerja dan prestasi kerja yang rendah.

6.2.2 Pengendalian orang yang terjejas oleh dadah, alkohol dan bahan.

- a. Majikan hendaklah mengujudkan prosedur untuk mengurus orang yang terjejas akibat penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan di tempat kerja.
- b. Pihak majikan dan pekerja hendaklah mengambil langkah-langkah yang sesuai mengikut prosedur jika terdapat mana-mana orang yang kelihatan gerak-gerinya terjejas oleh dadah, alkohol dan bahan di tempat kerja.
- c. Majikan hendaklah mengenalpasti orang yang bertanggungjawab untuk mengendali mana-mana orang yang terjejas oleh dadah, alkohol dan bahan.
- d. Orang yang bertanggungjawab hendaklah mendekati orang yang terjejas. Sekiranya orang yang terjejas itu bersikap agresif atau tingkah lakunya sukar diramal, orang yang bertanggungjawab hendaklah mendapatkan bantuan bagi menanganinya diperingkat awal. Pendekatan yang digunakan hendaklah tegas dan bukannya secara agresif, bertengkar atau mengugut.

*Nota: Prosedur terperinci bagi menangani orang yang terjejas oleh penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan seperti di Lampiran 2*

6.2.3 Ujian

- a. Majikan hendaklah mengujudkan satu prosedur bertulis untuk ujian dadah dan alkohol.
- b. Majikan hendaklah mengadakan prosedur tersebut melalui proses perundingan dan perlu memberitahu semua pekerja di tempat kerja.
- c. Majikan hendaklah memastikan tujuan ujian dadah dan alkohol adalah untuk membantu mengenalpasti dan pemulihan bagi mereka yang terjejas.
- d. Majikan hendaklah menyatakan dengan jelas serta menerangkan kepada pekerja tentang sebab-sebab dan rasional ujian dadah dan alkohol diadakan.
- e. Majikan hendaklah menyatakan dengan jelas dalam prosedur ujian mengenai tindakan susulan sekiranya keputusan ujian adalah positif.

*Nota: Contoh prosedur ujian dadah ditunjukkan dalam lampiran 3*

#### 6.2.4 Program Maklumat, Latihan dan Kesedaran

- a. Majikan hendaklah mengujudkan satu sistem komunikasi yang berkesan untuk memastikan semua orang bekerja di tempat kerja mengetahui akan wujudnya kandungan polisi berhubung penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan.
- b. Majikan mestilah memastikan semua pekerja mendapat maklumat mengenai penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan di tempat kerja.
- c. Majikan hendaklah mengadakan program induksi bagi memastikan pekerja baru menyedari dan memahami polisi serta prosedur berkaitan dengan dadah, alkohol dan bahan di tempat kerja.
- d. Majikan hendaklah memastikan ketua kumpulan, penyelia, pengurus, pegawai keselamatan dan kesihatan, jururawat, staf paramedik dan orang bertanggungjawab diberikan latihan secukupnya.
- e. Latihan hendaklah meliputi tetapi tidak terhad kepada perkara berikut:
  - i. Pertalian di antara penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan dengan pengukuran prestasi\*\*.
  - ii. Rasional dan prosedur yang terlibat dengan polisi dadah, alkohol dan bahan.
  - iii. Rujukan kepada perkhidmatan dalaman dan luaran.
  - iv. Perundangan dan undang-undang yang berkaitan dengan penggunaan, pemilikan dan pengedaran dadah.
  - v. Mengecam, mengenalpasti dan mendekati orang yang terjejas oleh dadah, alkohol dan bahan.
- e. Pihak majikan hendaklah mengadakan maklumat mengenai perkhidmatan, program dan bantuan yang boleh diperolehi samada di tempat kerja atau agensi luar bagi pekerja mendapatkan bantuan dan sokongan.
- f. Majikan bolehlah menyediakan garispanduan yang sesuai untuk membantu pekerja mengenalpasti dan memberi maklum balas mengenai tingkahlaku berbahaya rakan sekerjanya.
- g. Majikan hendaklah mengadakan latihan ulangan untuk pekerja sedia ada dari masa ke semasa.
- h. Majikan juga boleh mengadakan kempen kesedaran di tempat kerja.

*Untuk maklumat lanjut mengenai dadah, alkohol dan bahan majikan dinasihatkan menghubungi agensi tersenarai di Lampiran 4.*

#### 6.2.5 Pengedaran dadah di tempat kerja

- a. Majikan hendaklah memberitahu kepada semua pekerja dan orang lain yang berada di tempat kerja bahawa pengedaran dadah adalah dilarang sama sekali.
- b. Majikan hendaklah melarang dan mencegah sebarang aktiviti pengedaran dadah di tempat kerja.

#### 6.2.6 Majlis Sosial Anjuran Majikan

- a. Majikan hendaklah melarang pengambilan alkohol di majlis yang dianjurkan oleh majikan kecuali langkah-langkah berikut di ambil bagi memastikan:
  - i. Pekerja berupaya bekerja semula, atau
  - ii. Pekerja yang terjejas oleh alkohol tidak kembali bekerja dan balik ke rumahnya dengan selamat
- b. Majikan hendaklah mengambil langkah-langkah berikut untuk mengurangkan risiko masalah berkaitan pengambilan alkohol di sesuatu majlis.
  - i. Mengadakan bir beralkohol rendah, dan/atau
  - ii. Menyediakan pelbagai jenis minuman yang tidak mengandungi alkohol.

#### 6.2.7 Ketagihan Dadah, alkohol dan bahan.

- a. Majikan hendaklah menggalakkan pekerja yang ketagihan dengan dadah alkohol atau bahan mengaku bahawa mereka adalah penagih.
- b. Majikan perlu menggariskan prosedur bagi menangani masalah ketagihan.
- b. Majikan hendaklah memastikan prosedur tersebut adalah selaras dengan kehendak undang-undang dan Perjanjian seperti Akta Penagihan Dadah ( Rawatan dan Pemulihan ) 1983 dan Akta Dadah Merbahaya 1952.

#### 6.2.8 Pemulihan dan Kaunselling

- a. Majikan digalakkan menyediakan Program Membantu Pekerja (Employee Assistance Programmes), kaunseling atau lain-lain pekhidmatan pemulihan di tempat kerja bagi mereka yang diuji positif di bawah perenggan 6.2.3 dan juga untuk pekerja yang telah mengaku bahawa mereka ketagihan dadah, alkohol dan bahan seperti di bawah perenggan 6.2.7.
- b. Majikan hendaklah menggalakkan pekerja yang bermasalah dengan dadah, alkohol dan bahan mendapatkan khidmat pakar kaunseling.
- c. Pihak majikan hendaklah memberi kebenaran kepada pekerja yang ditangkap oleh pihak berkuasa kerana penyalahgunaan dadah untuk menjalani program pemulihan anjuran kerajaan atau agensi yang diiktiraf.

#### 6.2.9 Pelanggaran Polisi

Majikan hendaklah menggariskan prosedur untuk menangani pelanggaran polisi penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan.

### 6.2.10 Rungutan

- a. Majikan hendaklah merangka satu prosedur untuk menangani rungutan berkaitan dengan pelaksanaan polisi penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan. Contoh rungutan adalah seperti pengesahan atau mencabar kesahihan keputusan ujian dadah atau ketidakpuasan dengan perilaku rakan sekerja berkenaan dengan penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan.
- b. Majikan hendaklah mengambil langkah-langkah untuk melindungi mangsa daripada terus dimalukan semasa membuat laporan dan siasatan keatas rungutan mereka.
- c. Prosedur rungutan hendaklah mengandungi unsur-unsur berikut:-
  - i. Prosedur langkah demi langkah untuk melapor dan memproses sesuatu rungutan dengan had masa yang sesuai untuk setiap langkah.
  - ii. Prosedur siasatan.

## 7.0 PELAKSANAAN

### 7.1 Am

Majikan hendaklah memastikan polisi dan program dilaksana dengan berkesan. Unsur-unsur berikut perlu dipertimbangkan semasa melaksanakan polisi tersebut :

### 7.2 Organisasi

7.2.1 Orang yang bertanggungjawab yang dicalonkan dibawah sub seksyen 5.2.1 hendaklah membantu majikan dalam melaksanakan polisi dan program. Orang yang bertanggungjawab hendaklah di maklumkan kepada semua pekerja. Tugas orang yang bertanggungjawab hendaklah termasuk dan tidak terhad kepada:

- i. Menyelaras dan memantau pelaksanaan program.
- ii. Sebagai pegawai sumber untuk pendidikan dan latihan serta mana-mana program di tempat kerja yang berkaitan dengan dadah, alkohol dan bahan.
- iii. Sebagai pegawai penasihat di tempat kerja sekiranya memiliki kelayakan yang sesuai.
- iv. Merahsiakan identiti orang yang terjejas atau penagih.
- v. Menilai dan melapor kemajuan pelaksanaan kepada majikan masa ke semasa.

7.2.2 Majikan hendaklah mengalakan jawatankuasa yang di bentuk dibawah sub-seksyen 5.2 membantu majikan dalam pelaksanaan polisi dan program. Ahli-ahli jawatan kuasa hendaklah diberikan latihan untuk membolehkan mereka melaksanakan tugas masing-masing.

### 7.3 Penilaian dan Semakan

7.3.1 Majikan hendaklah menilai dan menyemak semula polisi bila difikirkan perlu.

7.3.2 Majikan perlu mengadakan mekanisme termasuk jadual waktu dan kriteria untuk penilaian polisi tersebut.

#### 7.4 Kerahsiaan

Majikan hendaklah mengariskan prosedur mengurus kerahsiaan maklumat berkaitan dengan isu-isu penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan. Contoh maklumat sulit adalah seperti keputusan ujian dan identiti orang yang secara sukarela mengaku dirinya seorang penagih dadah.

### 8.0 FAEDAH PROGRAM DI TEMPAT KERJA

- 8.1 Majikan perlu menyedari bahawa dengan membentuk dan melaksanakan polisi dan program pencegahan penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan akan membantu mengurangkan kemalangan, ketidakhadiran bekerja, kadar berhenti kerja yang tinggi dan penglibatan dalam jenayah di kalangan pekerja-pekerjanya. Ini akan menambahkan baik kualiti produk dan perkhidmatan yang di berikan seterusnya meningkatkan produktiviti secara keseluruhannya.
- 8.2 Majikan juga perlu menyedari bahawa tempat kerjanya adalah sebahagian daripada masyarakat setempat. Oleh itu, majikan hendaklah memainkan peranan yang penting dalam perjuangan membentaras penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan dalam masyarakat.

### RUJUKAN

- a. Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994
- b. ILO Guideline On Managing Drug And Alcohol In The Workplace.
- c. Enforcement of drug laws in Malaysia-Narcotics Department Royal Malaysia-Police.
- d. UNDP-Guideline on preventing and responding to drug and alcohol problems in the workplace.

**CONTOH PERNYATAAN POLISI KORPORAT BAGI PENCEGAHAN DAN PEMBASMIAN KE ATAS PENYALAHGUNAAN DADAH, ALKOHOL DAN BAHAN DI TEMPAT KERJA.**

ABCD Sdn. Bhd.

Syarikat ABCD Sdn. Bhd. berjanji untuk menyediakan suatu persekitaran tempat kerja yang selamat dan memupuk kesejahteraan dan kesihatan pekerja-pekerjanya. Kesungguhan akan terjejas apabila mana-mana pekerja syarikat ABCD Sdn. Bhd. mengambil dadah atau alkohol dan lain-lain atau menyalahgunakan alkohol dan bahan semasa bekerja, membawa bersamanya bahan-bahan yang dilarang atau memiliki, mengedar, atau menjual dadah di tempat kerja. Syarikat ABCD Sdn. Bhd. telah membentuk satu polisi berikut berkaitan dengan penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan serta memastikan kami boleh mencapai atau memenuhi kewajipan kepada pekerja, pemegang saham, pelanggan dan orang awam.

Matlamat polisi ini adalah untuk mengimbangi rasa hormat kami kepada setiap individu dengan keperluan untuk mengekalkan persekitaran kerja yang sihat, selamat dan produktif. Tujuan polisi ini adalah untuk menawarkan bantuan kepada mereka yang memerlukan disamping menyampaikan mesej yang jelas bahawa penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan adalah tidak sesuai untuk bekerja dengan syarikat ABCD Sdn. Bhd.

1. Adalah menjadi satu pelanggaran polisi syarikat sekiranya mana-mana pekerja didapati memiliki, menjual, mengurusniaga atau menawarkan untuk menjual dadah atau sebaliknya terlibat dengan penggunaan dan penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan semasa bekerja.
2. Adalah juga menjadi satu kesalahan ke atas polisi syarikat sesiapa yang bertugas di bawah pengaruh dadah dan alkohol.
3. Adalah juga menjadi kesalahan sesiapa yang mengguna dadah yang disyorkan oleh doktor tanpa mengikut peraturan (adalah tidak menjadi kesalahan mana-mana pekerja yang menggunakan ubatan yang disyorkan oleh doktor dengan cara yang betul, tetapi pekerja perlu memberitahu penyelia jika ubatan yang di ambil boleh menjejaskan keupayaannya).
4. Pelanggaran polisi ini boleh dikenakan tindakan tatatertib dari peringkat surat tunjuk sebab, gantung kerja tanpa gaji, atau dibuang kerja.

Adalah menjadi tanggungjawab penyelia kami menasihati pekerja apabila melihat perubahan dalam prestasi atau kelakuan yang menunjukkan pekerja menghadapi penyalahgunaan alkohol, dadah atau bahan. Walaupun ini bukan tanggungjawab penyelia mengenalpasti masalah pekerja, penyelia hendaklah menasihati dan mendorong pekerja tersebut mendapatkan bantuan dan memberitahu sumber-sumber yang boleh memberikan pertolongan kepadanya. Oleh kerana semua pekerja sepatutnya bekerja dalam persekitaran kerja yang selamat dan sihat mereka dikehendaki menggalakkan rakan-rakan sekerja yang mungkin terlibat dengan penyalahgunaan dadah, alkohol dan bahan untuk mendapat pertolongan.

Tanda tangan Majikan

Tarikh:

## MENGENDALI ORANG YANG TERJEJAS AKIBAT PENGAMBILAN DADAH, ALKOHOL DAN BAHAN DI TEMPAT KERJA

### a. Apabila menangani orang yang terjejas akibat penggunaan bahan di tempat kerja

- i. Elakkan mengguna ayat seperti " Anda Mabuk. "
- ii. Dengan cara yang ringkas, tegas dan tenang. Panggil nama orang yang berkenaan. Jika perlu ulangi mesej anda (Saya mengarahkan anda berhenti menjalankan tugas untuk hari ini dan persiapkan sedang dibuat untuk menghantar anda balik ke rumah. Sebelum anda balik, seorang Pegawai Perubatan akan menjalankan pemeriksaan ke atas anda).
- iii. Jangan mempertikai atau berbahas dengan orang yang berkenaan. Ulangi mesej anda.
- iv. Membuat persiapan yang sesuai untuk memastikan orang berkenaan sampai ke rumahnya dengan selamat.
- v. Cuba menasihati beliau supaya jangan memandu kenderaannya.

### b. Jika orang berkenaan enggan berkerjasama:-

- i. Hubungi orang yang dinyatakan didalam dasar atau prosedur yang mungkin terdiri daripada majikan atau orang lain seperti didalam dasar tersebut.
- ii. Tafsir bahaya; dan
- iii. Keluarkan orang yang berada di persekitaran pekerja berkenaan yang mungkin menghadapi risiko atau asingkan orang berkenaan.

### c. Selepas kejadian tersebut pekerja berkenaan kembali bekerja semula tanpa terjejas akibat pengambilan dadah atau alkohol : -

Satu siasatan hendaklah dimulakan menggunakan prosedur yang digariskan didalam dasar serta proses lain yang sesuai. Ini termasuklah :-

- i. Disiplin
- ii. Cuti sakit, cuti khas atau rujuk ke pusat pemulihan
- iii. Dasar mengenai kejadian jika berulang perlu dijelaskan kepada pekerja berkenaan dan prosedur biasa berkenaan kegagalan menjalankan tugas juga harus dilaksanakan

Maklumat dan nasihat mengenai penyalahgunaan dadah, penilaian dan pemulihan hendaklah disediakan. \_\_\_\_\_

### d. Kejadian Ulangan

Sekiranya pekerja yang sama kembali terjejas akibat pengambilan dadah atau alkohol;

- i. Ulangi prosedur tersebut di atas
- ii. Gunakan prosedur disiplin yang digariskan dalam dasar dadah dan alkohol atau prosedur bertulis yang lain
- iii. Maklumkan semua pihak terlibat; dan
- iv. Galakkan pekerja berkenaan mendapatkan maklumat, khidmat kaunseling dan rawatan jika perlu

### e. Penilaian sendiri oleh pekerja

Di dalam dasar dadah, dan alkohol di tempat kerja hendaklah menyatakan dengan jelas bahawa mana-mana pekerja yang telah mengambil dadah atau alkohol adalah dilarang melapurkan diri untuk bertugas kerana ia boleh memberi kesan keupayaan untuk bekerja dengan selamat. Dasar tersebut juga perlu menyatakan bahawa pekerja yang dibawah pengaruh dadah atau alkohol dikehendaki tidak berada di tempat kerja. Peluang bagi pekerja untuk mengetahui bahawa keupayaan mereka terjejas adalah bertambah baik sekiranya mereka diberi maklumat dan didikan berkenaan dengan kesan penggunaan dadah dan alkohol ke atas keupayaannya bekerja dengan selamat.

Penilaian sendiri yang mudah boleh membantu seseorang pekerja menilai masalah yang mereka hadapi. Sebagai contoh, terdapat majikan memberi peluang kepada pekerja untuk membuat ujian sendiri menggunakan "Breathalysers" yang disediakan. Pekerja yang mendapat keputusan positif daripada ujian ini hendaklah secara sukarela mengambil cuti (Cuti sakit atau cuti tanpa gaji). Walaubagaimana pun perkara tersebut perlu dihadkan dan dinyatakan didalam dasar.

Program pendidikan, latihan dan cara hidup sihat boleh menghasilkan kesan yang positif ke atas kelakuan pekerja serta boleh memberi pelajaran tentang risiko keselamatan dan kesihatan berkenaan dengan penggunaan dadah dan alkohol.



**PROSEDUR UJIAN****A PROSEDUR UJIAN DADAH**

## Proses ujian air kencing

- 1 Menentukan identiti pekerja dengan bentuk pengenalan yang positif sebelum memulakan prosedur ujian.
- 2 Sedia dan labelkan botol spesimen seperti berikut;  
NAMA PEKERJA :  
TARIKH DAN MASA SPESIMEN DIAMBIL:  
Butiran di atas hendaklah dicatatkan dalam borang "chain of custody".
- 3 Pekerja hendaklah mencatatkan butiran ubatan atau dadah yang diambil atau yang telah ditentukan oleh doktor termasuk nama dadah atau ubat dan dos pengambilan.
- 4 Pekerja perlu diawasi dan diminta menanggalkan pakaian yang berlebihan, beg dan lain-lain serta membasuh dan mengeringkan tangannya.
- 5 Pekerja hendaklah diiringi ke tandas dan penguji hendaklah menunggu di luar. Orang yang tidak berkenaan dilarang memasuki kawasan tersebut
- 6 Pekerja yang menjalani ujian diarah mengisikan air kencingnya ke dalam botol spesimen sehingga paras setengah atau tiga suku penuh.
- 7 Botol spesimen yang telah diisi hendaklah diserahkan kepada penguji. (Penguji hendaklah menukar sarung tangan pembedahan (surgical) yang baru untuk setiap pekerja diuji).
- 8 Suhu air kencing perlu diambil dalam masa 4 minit dan ia dicatatkan dalam borang "chain of custody".
- 9 Di bawah penglihatan pekerja, setengah isi kandungan air kencingnya daripada botol spesimen asal dipindah ke bekas (jar) lain untuk tujuan melaksanakan prosedur Ujian Penapisan Dadah. Baki isi kandungan air kencing diserahkan kepada pekerja tersebut jika beliau ingin melakukan ujian sendiri.
- 10 Jika keputusan Ujian Penapisan Dadah yang dijalankan adalah positif, pastikan penutup bekas (jar) ujian hendaklah ditutup dengan ketat dan bekas ujian tersebut disita dengan selamat menggunakan pita. Prosedur yang sama hendaklah dipakai untuk bekas (jar) yang dikendalikan sendiri oleh pekerja tersebut.
- 11 Penguji hendaklah menurunkan tandatangan dipita sita dan melengkapkan butiran pengumpulan didalam borang "chain of custody".
- 12 Pekerja berkenaan dikehendaki menurunkan tandatangannya di pita sita bahagian sebelah bekas (jar) tersebut serta melengkapkan butiran memberi persetujuannya dalam borang "chain of custody".  
Nota : penguji hendaklah sentiasa memerhati dari masa ke semasa ke atas spesimen air kencing yang diterima daripada pekerja.
- 13 Borang "chain of custody" dan bekas (jar) yang mengandungi air kencing hendaklah disimpan dan disita dalam beg hazad biologi.
- 14 Beg yang mengandungi spesimen air kencing hendaklah disimpan dan dikunci dalam peti sejuk khas sementara menunggu pengutipan dari ejen penghantar pathologi.
- 15 Penyerahan spesimen kepada ejen penghantar perlu ditandatangani dan disahkan.
- 16 Sekiranya ujian tersebut positif, pengesahan ujian makmal hendaklah diperolehi sebelum ia boleh dicatatkan sebagai keputusan positif terhadap pekerja.

## **B PROSES UJIAN PERNAFASAN UNTUK ALKOHOL**

1. Pekerja dikehendaki menghembus pernafasan ke dalam unit saringan (screening unit).
  - Sekiranya negatif, maklumkan keputusan ujian kepada pekerja dan membenarkan beliau kembali bekerja semula.
  - Sekiranya positif, maklumkan keputusan ujian kepada pekerja dan ulangi ujian pernafasan untuk tujuan pengesahan selepas 30 minit kemudian.
  
2. Sekiranya ujian pengesahan telah dijalankan dan keputusannya;
  - Negatif, maklumkan keputusan ujian kepada pekerja dan membenarkan beliau kembali bekerja semula.
  - Positif, maklumkan keputusan ujian kepada pekerja dan catatkan dalam fail peribadi pekerja tersebut dihantar balik ke rumah.

## MAKLUMAT TAMBAHAN

Maklumat tambahan berkenaan dengan isu dadah, alkohol dan bahan di tempat kerja boleh diperolehi daripada agensi- agensi seperti berikut ;

Jabatan Keselamatan Dan kesihatan Pekerjaan  
Kementerian Sumber Manusia  
ARAS 2,3 & 4 Block D3  
Parcel D  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan  
62502 Putrajaya  
Tel: 03 88865329  
website: [www.mohr.gov.my](http://www.mohr.gov.my)

Agensi Dadah Kebangsaan  
Kementerian Keselamatan Dalam Negeri  
Aras 5 & 6 Block D1  
Parcel D  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan  
62502 Putrajaya  
Tel: 03 88868000  
website: [www.adk.gov.my](http://www.adk.gov.my)

Jabatan Narkotik  
Polis Diraja Malaysia  
Bukit Aman  
50560 Kuala Lumpur  
Tel: 03 22626222  
website: [www.rmp.gov.my](http://www.rmp.gov.my)

Unit Kesihatan Pekerjaan  
Bahagian Kawalan Penyakit  
Kementerian Kesihatan Malaysia  
Tingkat 3 Kompleks Pejabat  
Jalan Cenderasari  
50590 Kuala Lumpur  
Tel: 03 26946601  
website

Persatuan Mencegah Dadah Malaysia ( PEMADAM )  
No 8, Jalan Ledang  
50480 Kuala Lumpur  
Tel: 03 20941187  
website: [www.pemadam.org.my](http://www.pemadam.org.my)

Persatuan Majikan Malaysia  
3A06-3A07, Block A  
Pusat Dagangan Phileo Damansara II  
No 15 Jalan 16/11  
46350 Petaling Jaya  
Selangor Darul Ehsan  
Tel: 03 79557778  
[website: www.mef.org.my](http://www.mef.org.my)

Kongres Kesatuan Pekerja Malaysia  
Jabatan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan  
Wisma MTUC  
10-5 Julan USJ9/5T-  
47620 Subang Jaya  
Tel: 03 80233954