



PELAN INDUK

KESELAMATAN & KESIHATAN PEKERJAAN

2021-2025

HKP INKLUSIF - KERBERSAMAAN & KOMITMEN

PELAN INDUK
KESELAMATAN & KESIHATAN PEKERJAAN
- RHP INKLUSIF - KERESAMAAHAN & KOMITMEN -
2021-2025

- Program 1: Meningkatkan kesedaran, pendidikan dan libatsama komuniti dalam KKP 36
- Program 2: Kompetensi dan keupayaan KKP di tempat kerja 37
- Program 3: Membudayakan Penyelidikan dan Pembangunan KKP 38

PEMERHASAAN KESIHATAN PEKERJAAN



STRATEGI
4

- Program 1: Menyediakan pengamal kesihatan pekerjaan yang kompeten di tempat kerja untuk meningkatkan prestasi dan akses kepada perkhidmatan kesihatan pekerjaan 44
- Program 2: Pengurusan risiko kesihatan pekerjaan secara komprehensif 45
- Program 3: Kesedaran dan perkongsian maklumat berkaitan kesihatan pekerjaan dan penyakit pekerjaan 46
- Program 4: Memperkasakan Higien Industri ke arah peningkatan kualiti pekerjaan 47
- Program 5: Mengintegrasikan penilaian risiko kesihatan pekerjaan 49

PENINGKATAN PEMATUHAN KHP DI SEKTOR PKS



STRATEGI
5

- Program 1: Insentif Khas Untuk Sektor PKS bagi Aktiviti KKP 54
- Program 2: Memantapkan pengurusan KKP di PKS 55
- Program 3: Pemantapan sokongan dan kerjasama antara agensi serta inisiatif program khas 56
- Program 4: Peningkatan pengetahuan, kemahiran, dan komitmen KKP 57

PEMANTAPAN KHP MELALUI TEKNOLOGI



STRATEGI
6

- Program 1: Pembangunan tempat kerja pintar berpaksikan IR 4.0 62
- Program 2: Pembangunan ekosistem teknologi dalam KKP 63
- Program 3: Pengurusan risiko KKP melalui teknologi digital 64

PENINGKATAN KHP BERKAITAN JALAN RAYA (WRRS), SEKTOR INFORMAL DAN PEKERJAAN MASA DEPAN (FUTURE JOBS)



STRATEGI
7

- Program 1: Memantapkan kesedaran dan kepekaan amalan KKP bagi Pekerjaan Masa Hadapan (*Future Jobs*) 70
- Program 2: Memantapkan kesedaran dan kepekaan amalan KKP dalam perkhidmatan *e-hailing* 71
- Program 3: Memperkukuhkan Pengurusan Keselamatan jalan raya berkaitan Pekerjaan (WRRS) 72
- Program 4: Penambahbaikan KKP di sektor informal 73



Penutup: Capaian Visi - Prospektus

76





HATA ALU-ALUAN YAB PERDANA MENTERI

YAB Dato' Sri Ismail Sabri Yaakob

PERDANA MENTERI MALAYSIA

Sejajar dengan perkembangan pesat ekonomi Negara sejak enam dekad lalu, Malaysia kini telah mencapai tahap negara berpendapatan sederhana tinggi.

Dengan memanfaatkan sumber, bakat, kemahiran dan kepakaran, kita telah berjaya memacu kemajuan ekonomi Negara dan meningkatkan pendapatan rakyat. Kualiti hidup rakyat juga telah bertambah baik berikutan peningkatan pendapatan per kapita dan pendapatan purata isi rumah. Bagi membolehkan Malaysia muncul sebagai paksi ekonomi yang dinamik di rantau Asia, usaha akan ditumpu untuk meletakkan ekonomi negara di atas landasan pertumbuhan potensi sebenar dalam tempoh RMKe-12.

Melangkah ke hadapan, kita perlu mengharungi persekitaran global yang lebih mencabar dan kompetitif. Perkembangan teknologi semasa serta pandemik COVID-19 secara tidak langsung menggesa Kerajaan mengambil segala langkah perlu bagi mewujudkan persekitaran kerja yang selamat, sihat dan kondusif bagi memangkin produktiviti dan daya saing negara.

Saya ingin mengucapkan tahniah kepada Kementerian Sumber Manusia melalui Majlis Negara bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (NCOSH) dan Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) kerana telah berjaya menghasilkan Pelan Induk Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negara 2021-2025 (OSHMP25). Ia merupakan pelan komprehensif berhubung hala tuju dan matlamat Kerajaan dalam memantapkan aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan (KKP).

Setiap daripada kita perlu melaksanakan tanggung jawab dan peranan masing-masing bagi memastikan kejayaan Pelan Induk ini, selaras dengan tema 'KKP Inklusif-Kebersamaan dan Komitmen'.

Terima kasih.

“Setiap daripada kita perlu melaksanakan tanggung jawab dan peranan masing-masing bagi memastikan kejayaan Pelan Induk ini, selaras dengan tema ‘KKP Inklusif-Kebersamaan dan Komitmen.’”



HATA ALU-ALUAN YB MENTERI SUMBER MANUSIA

YB Datuk Seri M. Saravanan

MENTERI SUMBER MANUSIA

“Bagi memastikan setiap majikan dan pekerja di Negara ini dilindungi, aspek KKP merupakan satu elemen penting untuk memastikan tempat kerja yang selamat, sihat dan kondusif serta berupaya mendorong majikan dan pekerja untuk meningkatkan produktiviti.”

Dalam usaha mentransformasikan Malaysia ke arah sebuah negara maju dan berpendapatan tinggi, kita perlu memastikan majikan dan pekerja dapat bekerja dalam persekitaran yang selamat, sihat, kondusif dan produktif. Pelan Induk Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negara 2021-2025 (OSHMP25) ini adalah dokumen yang menterjemahkan komitmen dan hala tuju keselamatan dan kesihatan pekerjaan (KKP) Negara untuk tempoh lima tahun akan datang. Pembangunan OSHMP25 ini selaras dengan hala tuju Kerajaan yang setiap strateginya dirangka supaya menyokong asas ke arah pembentukan negara maju berpendapatan tinggi serta mentransformasikan negara berpaksikan KKP inklusif – kebersamaan dan komitmen.

Bagi memastikan setiap majikan dan pekerja di Negara ini dilindungi, aspek KKP merupakan satu elemen penting untuk memastikan tempat kerja yang selamat, sihat dan kondusif serta berupaya mendorong majikan dan pekerja untuk meningkatkan produktiviti. Selain itu, Negara juga perlu memastikan tahap pematuhan dan standard amalan KKP di Negara ini seiring dengan piawaian KKP antarabangsa.

Menyedari hakikat ini, Kementerian Sumber Manusia melalui peranan yang diterajui oleh Majlis Negara bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (MNKKP) dan Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) telah mengambil langkah proaktif dalam membangunkan OSHMP25 untuk dijadikan asas dan hala tuju kepada aktiviti pembangunan KKP di negara ini.

Akhir kata, saya memohon kerjasama dan komitmen semua pihak agar bersama-sama membulatkan tekad dan bersatu hati bagi menjayakan pelan induk ini. Proses mentransformasikan KKP di negara ini menuntut kita supaya bekerja keras untuk terus mara ke hadapan dalam menjayakan misi penting dan Wawasan Kemakmuran Bersama 2030 (WKB 2030).

Terima kasih.



HATA ALU-ALUAN PENGURUSI MNKKP

YB Datuk Haji Awang bin Hashim

PENGURUSI MNKKP

“Bagi memantapkan lagi sistem KKP di negara kita, Kerajaan melancarkan OSHMP25 yang akan memberi tumpuan penerapan nilai KKP inklusif – kebersamaan dan komitmen bagi menggalakkan penyertaan semua pihak dalam menjayakan misi nasional ini.”

Terlebih dahulu, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi tahniah kepada Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) atas komitmen tinggi dalam menghasilkan Pelan Induk Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negara 2021-2025 (OSHMP25). Syabas dan tahniah saya ucapkan.

Sumbangan setiap pekerja adalah penting dan bermakna dalam usaha menuju status sebuah negara maju berpendapatan tinggi menjelang 2025. Kerajaan sedar bahawa seiring dengan pelaksanaan dasar-dasar transformasi negara dan peredaran teknologi, risiko berkaitan KKP juga semakin meningkat.

Dalam konteks ini, Kerajaan sentiasa berusaha memastikan standard keselamatan dan kesihatan pekerjaan sentiasa dikaji dan dirangka supaya seiring dengan keperluan semasa.

Seiring dengan perkembangan semasa, Kerajaan melalui Kementerian Sumber Manusia akan terus melaksanakan pelbagai usaha bagi menangani isu berkaitan KKP. Ini termasuklah merangka strategi baharu dan meningkatkan penguatkuasaan KKP di tempat kerja, menggubal peraturan dan standard,

menjalankan latihan dan aktiviti promosi mengenai aspek KKP di setiap sektor pekerjaan.

Bagi memantapkan lagi sistem KKP di negara kita, Kerajaan melancarkan OSHMP25 yang akan memberi tumpuan penerapan nilai KKP inklusif – kebersamaan dan komitmen bagi menggalakkan penyertaan semua pihak dalam menjayakan misi nasional ini, seterusnya memperkukuhkan lagi pembentukan “budaya kerja selamat dan sihat” di kalangan majikan dan pekerja. Ia merupakan kesinambungan kepada penerapan nilai-nilai kebertanggungjawaban dan peraturan sendiri dalam pelan-pelan induk sebelum ini.

Harapan saya kepada semua pihak berkepentingan supaya menyokong usaha Kerajaan mentransformasi KKP di negara ini ke arah pembentukan budaya kerja selamat dan sihat. Pembentukan budaya kerja selamat dan sihat ini tidak dapat dilaksanakan dengan sempurna tanpa kerjasama dan sokongan padu semua pihak khususnya dalam mematuhi undang-undang dan peraturan yang berkuat kuasa.

Terima kasih.



HATA ALU-ALUAN KETUA SETIAUSAHA KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA

Datuk Muhd Khair Razman bin Mohamed Annuar

TIMBALAN KETUA SETIAUSAHA (OPERASI)
(Yang Menanggung Tugas-Tugas Ketua Setiausaha)
Kementerian Sumber Manusia

“Saya berharap agar pelan induk yang dibangunkan ini dapat melonjakkan tahap KKP ke peringkat yang lebih tinggi dalam melindungi majikan dan pekerja di negara ini.”

Kementerian Sumber Manusia sentiasa komited untuk memastikan majikan dan pekerja dapat bekerja di dalam persekitaran kerja yang selamat, sihat dan kondusif. Komitmen ini diterjemahkan dengan terhasilnya dokumen Pelan Induk Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negara 2021-2025 (OSHMP25) yang disediakan oleh JKPP.

OSHMP25 telah dibangunkan merangkumi pelbagai inisiatif bagi menjamin peningkatan pematuhan KKP di tempat kerja. Ia diterjemahkan melalui teras-teras strategik khusus yang dinyatakan di dalam dokumen OSHMP25 ini. Saya berharap agar pelan induk yang dibangunkan ini dapat melonjakkan tahap KKP ke peringkat yang lebih tinggi dalam melindungi majikan dan pekerja di negara ini.

Selari dengan tema OSHMP25: KKP Inklusif – Kebersamaan dan Komitmen, semua pihak perlu memberikan komitmen penuh serta bersama-sama ke arah menjadikan KKP sebagai agenda nasional bagi merealisasikan pembentukan “budaya kerja selamat dan sihat” di kalangan majikan dan pekerja di Negara ini.

Adalah menjadi harapan saya bahawa dengan adanya Pelan Induk ini yang disertakan dengan dedikasi serta komitmen semua pihak dalam melaksanakan dan menjayakannya, kita akan sama-sama ke arah mewujudkan persekitaran kerja yang selamat dan sihat, setanding dengan negara-negara maju di dunia.

Terima kasih.



HATA ALU-ALUAN KETUA PENGARAH JABATAN KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN MALAYSIA

Ir. Zailee bin Dollah

KETUA PENGARAH, JKPP MALAYSIA

“Budaya kerja secara in-silo harus ditransformasikan kepada budaya kerja strategik dan sistematik merentas sektor.”

Alhamdulillah, saya bersyukur ke hadrat Allah S.W.T. kerana dengan limpah keberkatan-Nya, Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) masih konsisten dalam meneruskan momentum pelaksanaan pelan induk KKP Negara yang telah bermula sejak 2011 lagi. Pelan Induk Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 2021-2025 (OSHMP25) merupakan kesinambungan Pelan Induk KKP 2011-2015 (OSHMP 15) dan Pelan Induk KKP 2016-2020 (OSHMP 2020). OSHMP merupakan usaha bersepadu dan berterusan Kerajaan ke arah mewujudkan budaya kerja selamat dan sihat di Malaysia serta meningkatkan tahap pematuhan KKP di Negara ini. Detik paling bermakna adalah apabila sebahagian besar daripada apa yang termaktub dalam pelan induk ini dapat dilaksanakan dengan jayanya, dan seterusnya mencapai matlamat yang disasarkan.

Membudayakan amalan KKP secara berterusan memerlukan kerjasama pelbagai pihak berkepentingan melalui pengukuhan jalinan kerja dan perkongsian sumber. Budaya kerja secara in-silo harus ditransformasikan kepada budaya kerja strategik dan sistematik merentas sektor. Melalui pelan induk ini, antara objektif utama yang telah dikenal pasti, termasuklah mengurangkan kadar kematian pekerjaan kepada 2.93/ 100,000 pekerja,

mengurangkan kadar kemalangan pekerjaan kepada 2.13/ 1,000 pekerja, serta meningkatkan kesedaran membuat diagnosis serta melapor penyakit dan keracunan pekerjaan sebanyak 30 peratus menjelang tahun 2025.

Saya berharap agar pelan induk yang dibangunkan ini dapat melonjakkan tahap KKP Negara ke peringkat yang lebih tinggi. Semua pihak perlu terus menggembeng tenaga dan usaha untuk menjadikan KKP sebagai salah satu penyumbang kepada usaha merealisasikan matlamat negara ke arah menjadikan Malaysia sebagai sebuah Negara yang terus membangun secara mampan seiring dengan pengagihan ekonomi yang adil, saksama, dan inklusif pada semua.

Semoga semua tindakan yang diambil ini akan memberikan manfaat dan impak yang menyeluruh kepada semua pihak khususnya majikan dan pekerja, yang mengimpikan persekitaran kerja yang selamat, sihat dan kondusif. Bersama-samalah kita saling membantu bagi memastikan OSHMP25 ini mencapai visi dan misi yang telah dirangka dengan teliti.

Terima kasih.

PANDANGAN

AHLI-AHLI MAJLIS NEGARA BAGI KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN



DATO' DR. SYED HUSSAIN SYED HUSMAN J.P.
PRESIDENT MEF

"OSH has had a long and arduous journey in Malaysia and the OSHMP25 signifies our great strides over the years as well as points to our future direction. In striving to further excel OSH performance and standards, the present disruptive environment provides an opportune moment to shift gears for OSH to be driven by industry with the support of the government. With the combined knowledge of industry experts and its advanced technological tools, the OSHMP25 has laid the tracks for OSH to be industry-driven and we embrace this challenge for the betterment of OSH in Malaysia. OSH saves lives."

TAN SRI DATUK SERI TAN KEAN SOON
EXECUTIVE DEPUTY CHAIRMAN T7GLOBAL

"We strongly support on the implementation of OSHMP25 which is crucial in creating healthy and safety ecosystem within our industries to enable our workforce to be more safety and efficient and placing workers' welfare as top priority at all levels of organization."



DR PRIYA RAGUNATH
**HEAD, OCCUPATIONAL AND ENVIRONMENTAL HEALTH SECTOR,
MINISTRY OF HEALTH, MALAYSIA.**



"OSHMP25 provides a national system of enhancing safety and health at the workplace, encompassing all sectors while taking into consideration the needs of the various organizations. In light of the COVID-19 pandemic, emphasis on occupational health has seen new light and OSHMP25 provides the platform for enhancing and integrating these services to be inclusive of the current requirements such as the new norms which should be practiced at the workplace and also out of the workplace".



PENGENALAN

- Sumbangan KKP kepada dasar negara
- Visi
- Misi
- Keberhasilan OSHMP 2025
- Sasaran tahun 2025

PENGENALAN

Pelan Induk Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 2021-2025 atau Occupational Safety and Health Master Plan 2021-2025 (OSHMP25) merupakan strategi dan program yang dirangka bagi melonjakkan tahap keselamatan dan kesihatan pekerjaan (KKP) negara ke peringkat yang lebih cemerlang bertujuan melindungi sumber manusia, yang merupakan aset penting dalam menjayakan program pembangunan negara bagi merealisasikan matlamat Wawasan Kemakmuran Bersama 2030 (WKB 2030).

“Budaya Kerja Selamat dan Sihat merupakan tonggak dalam menjadikan tempat kerja di Malaysia selamat dan sihat”

Prestasi KKP yang cemerlang akan meningkatkan kualiti, produktiviti, keupayaan hidup, serta pekerjaan seterusnya mewujudkan persekitaran kerja yang selamat, sihat dan kondusif. Ini sekaligus akan menyumbang kepada peningkatan Indeks Komponen Persekitaran Kerja di bawah Indeks Kesejahteraan Rakyat Malaysia, sejajar dengan Dasar KKP negara dalam mencapai matlamat WKB 2030. Pelan induk ini adalah kesinambungan daripada tiga pelan strategik lima tahun KKP terdahulu yang telah bermula sejak 2006 dengan matlamat untuk membentuk Budaya Kerja Selamat dan Sihat di kalangan majikan dan pekerja. Budaya Kerja Selamat dan Sihat merupakan tonggak dalam menjadikan tempat kerja di Malaysia selamat dan sihat melalui program strategik pencegahan kemalangan dan penyakit pekerjaan yang komprehensif.

Strategi utama OSHMP25 adalah bagi menerapkan ‘Budaya Keselamatan’ di tempat kerja. Budaya keselamatan yang positif dicirikan dengan sikap dan sifat dalaman organisasi dan individu yang menekankan aspek keselamatan. Oleh kerana itu, budaya keselamatan mensyaratkan agar semua kewajipan dan keperluan yang berkaitan dengan keselamatan dapat dilaksanakan secara telus, saksama dan penuh rasa tanggungjawab. Namun begitu, budaya keselamatan di setiap organisasi, pada hakikatnya adalah lebih berbeza dan bervariasi; perumpamaannya ialah seperti sesebuah keluarga itu berbeza dengan keluarga yang lain. Ini memerlukan penelitian lebih khusus mengikut konteks agar tercapai budaya keselamatan yang sesuai dengan keadaan yang spesifik.

PEMACU UTAMA UNTUK PERUBAHAN

Pemacu utama ke arah perubahan bagi OSHMP25 diilhamkan hasil siasatan yang telah dijalankan ke atas beberapa kemalangan dan bencana pekerjaan yang telah melanda negara kita baru-baru ini, seperti kejadian pencemaran bahan kimia di Pasir Gudang, Johor, dan kejadian tanah runtuh di tapak pembinaan yang telah berlaku di Pulau Pinang. Kejadian ini seolah-olah memberi gambaran bahawa terdapatnya kelompokan dalam sistem keselamatan setempat. Ini berlaku bukan disebabkan oleh dasar-dasar dan prosedur-prosedur sedia ada yang telah ditetapkan, tetapi lebih kepada iklim dan budaya keselamatan organisasi yang diamalkan selama ini adalah kelihatan begitu longgar. Iktibar yang boleh dipelajari daripada peristiwa-peristiwa ini ialah kerjasama antara agensi perlu diperkukuhkan dan ini memerlukan perincian bidangkuasa antara mereka dengan penetapan-penetapan matlamat yang lebih jelas oleh semua pihak yang terlibat.

Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) dan pihak berkuasa tempatan (PBT) mempunyai sumber yang agak terbatas dan mekanisma penyebaran maklumat yang agak minimal. Oleh itu, promosi dan penyebaran maklumat harus disasarkan dan diperluaskan agar dapat memberi impak yang luas dan maksimum. JKKP dan PBT telah melakukan kerja yang baik untuk memberi kesan signifikan terhadap keselamatan pekerjaan namun masih terdapat ruang bagi memperkasakan KKP di negara ini. Kaedah intervensi sedia ada yang digunakan bagi menghadapi permasalahan KKP mungkin kurang berkesan pelaksanaannya apabila berhubung dengan aspek kesihatan pekerjaan. Oleh itu, bagi pelan induk ini, OSHMP25 bersifat lebih inklusif, menyeluruh dan nasional di mana komitmen semua pihak daripada semua agensi kerajaan, pemegang taruh, badan bukan kerajaan (NGO) mahupun

masyarakat awam ditagih agar dapat menyumbang ke arah pembentukan era KKP baharu pada tahun 2025.

Hasil penyelidikan melalui analisis statistik yang telah dijalankan menunjukkan bahawa ramai pekerja daripada perusahaan kecil dan sederhana (PKS) tidak terhubung apatah lagi mahu bekerjasama dengan pihak berautoriti. Ada yang takut dan ragu-ragu untuk menghubungi pihak berkenaan atas pelbagai sebab. Ketakutan ini mendorong mereka untuk mengambil inisiatif sendiri

“Usaha memupuk KKP di kalangan majikan dan pekerja adalah sangat mencabar dan perlu dilakukan secara sistematik dan berterusan.”

atas isu-isu KKP di tempat kerja mereka berbanding merujuk kepada pihak-pihak yang bertanggungjawab untuk mendapatkan khidmat nasihat yang tepat.

Di Malaysia, JKKP bersama rakan strategik yang lain telah melancarkan satu pendekatan strategik untuk mencegah kemalangan di tempat kerja dan mempromosikan aspek KKP melalui perancangan pencegahan kemalangan dan promosi KKP 2020-2025.

Usaha memupuk KKP di kalangan majikan dan pekerja adalah sangat mencabar dan perlu dilakukan secara sistematik dan berterusan.

Diharapkan dengan pelaksanaan OSHMP25 dapat memacu Negara ke arah usaha pencegahan kemalangan dan penyakit pekerjaan yang lebih berkesan, tersusun dan terkehadapan.



SUMBANGAN KKP KEPADA DASAR KERAJAAN

OSHMP25 bertujuan untuk mencapai KKP yang inklusif melalui kebersamaan dan komitmen daripada semua pihak yang terbabit. Persekitaran kerja yang selamat, sihat dan kondusif yang merupakan salah satu komponen di bawah Indeks Kesejahteraan Rakyat Malaysia akan menjadikan seseorang pekerja itu sihat, produktif, dan berinovasi. Ini seterusnya akan menyumbang kepada kemakmuran diri pekerja dan organisasi secara total. Pekerja yang sihat, produktif, dan berinovasi amat diperlukan dan merupakan aset penting negara untuk mencapai matlamat dasar pembangunan nasional seperti Rancangan Malaysia Kedua Belas (RMKe-12), Dasar Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negara (DKKPN), dan Wawasan Kemakmuran Bersama 2030 (WKB 2030).

Inklusiviti Dalam Menjana Budaya Selamat

Budaya dan amalan pencegahan yang boleh berlaku melalui pendidikan sepanjang hayat akan dapat menghasilkan sistem persekitaran tempat kerja yang selamat dan sihat bagi menjamin peningkatan produktiviti. OSHMP25 mengaspirasikan satu konsep yang penting dalam mengimbangi keperluan KKP dengan produktiviti.

1.

Pembangunan sebuah negara yang makmur didokong kuat oleh pertumbuhan kesejahteraan persekitaran kerja yang selamat, sihat, kondusif, dan mampan (komponen Indeks Kesejahteraan Rakyat Malaysia).

2.

Sejajar dengan pelaksanaan DKKPN yang telah dilancarkan pada 15 Januari 2019 oleh YAB Tun Dr. Mahathir Mohammad, mantan Perdana Menteri Malaysia, OSHMP25 menekankan aspek inklusiviti dan komitmen oleh semua pemegang taruh KKP.

KKP Amalan Golongan Pekerja

1.

Memastikan setiap pekerja memperoleh pengetahuan KKP dengan sempurna dan digunapakai untuk tujuan pemantauan berkala.

2.

Memastikan amalan KKP menjadi teras utama untuk sesuatu proses kerja yang terlibat.

3.

Menyediakan ruang dan peluang berinovasi dan berkreativiti di kalangan pekerja dalam meningkatkan penguasaan, amalan, dan keupayaan KKP.

4.

Meningkatkan keyakinan pekerja dalam melaksanakan semua proses kerja secara selamat dan produktif.

5.

Memastikan kemalangan sifar di tempat kerja yang dapat mengelakkan bebanan di kalangan keluarga, masyarakat, majikan, dan negara akibat kemalangan tersebut.

6.

Meningkatkan kemakmuran kehidupan, keseronokan bekerja, dan persekitaran kerja yang selamat.



KKP Sebagai Jaminan Kecemerlangan Majikan

1.

Mengelakkan sebarang peningkatan kos akibat kemalangan.

2.

Meningkatkan produktiviti melalui amalan menyeluruh KKP.

3.

Menjalin kesefahaman dan perkongsian kemakmuran di antara golongan pekerja, majikan, dan kepimpinan KKP.

4.

Menjamin kepercayaan yang tinggi dan kelancaran proses pekerjaan.

5.

Mengelakkan masalah yang mungkin akan timbul akibat daripada pengabaian aspek-aspek KKP.

Indeks Kesejahteraan Rakyat Malaysia (IKRM)

Indeks Kesejahteraan Rakyat Malaysia (IKRM) merupakan penambahbaikan kepada Indeks Kualiti Hidup Rakyat Malaysia, diterbitkan kali pertama pada tahun 1999 untuk mengukur pencapaian negara dalam meningkatkan kualiti hidup rakyat. IKRM meningkat 0.8 peratus

kepada 122.4 mata indeks pada 2018 berbanding 121.4 mata indeks bagi tahun sebelumnya.

Daripada segi kesejahteraan ekonomi, komponen persekitaran kerja pada tahun 2018 mencatatkan peningkatan iaitu

125.5 mata indeks berbanding dengan tahun sebelumnya (125 mata indeks) pada tahun 2017.

Jadual 1: Indeks Kesejahteraan Rakyat Malaysia¹

	Tahun 2018	Tahun 2017
Indeks Kesejahteraan Rakyat Malaysia	122.4	121.4
Subkomposit Ekonomi	131.0	130.1
Subkomposit Sosial	117.7	116.5

¹ Sumber: Data diambil daripada Indeks Kesejahteraan Negara Malaysia 2018, Jabatan Statistik Malaysia

Subkomposit Ekonomi

	Tahun 2018	Tahun 2017
Kesejahteraan Ekonomi	131.0	130.1
Pengangkutan	134.7	132.4
Pendapatan dan pengagihan	133.4	132.5
Komunikasi	130.8	131.0
Pendidikan	130.4	129.6
Persekitaran kerja	125.5	125.0

Subkomposit Ekonomi

	Tahun 2018	Tahun 2017
Kesejahteraan Sosial	117.7	116.5
Liburan	133.9	132.2
Keselamatan awam	132.4	130.3
Penyertaan sosial	128.6	125.7
Tadbir urus	121.5	124.3
Perumahan	119.9	118.5
Kebudayaan	110.6	110.5
Alam sekitar	109.3	104.3
Kesihatan	105.6	106.2
Keluarga	97.4	96.4



Seiring dengan hasrat Malaysia untuk menjadi sebuah negara maju dan berpendapatan tinggi, kualiti persekitaran kerja menjadi faktor yang semakin penting yang mempengaruhi kesejahteraan hidup. Kualiti persekitaran kerja boleh diukur daripada pelbagai aspek penambahbaikan dalam

suasana kerja. Penambahbaikan sedemikian dapat meningkatkan tahap kepuasan dalam kalangan pekerja, produktiviti, dan pencapaian yang seterusnya menyumbang kepada peningkatan kesejahteraan hidup. Empat petunjuk utama yang digunakan dalam menilai kualiti persekitaran

kerja ialah kadar kemalangan di tempat kerja, pertikaian perusahaan, kehilangan hari bekerja kerana tindakan perusahaan dan purata jam bekerja.

KKP dan Indeks Kebahagiaan Dunia

KKP boleh dikaitkan dengan Indeks Kebahagiaan

Dunia (World Happiness Index, WHI). Terdapat enam (6) kriteria dalam indeks tersebut, dua (2) daripadanya adalah elemen penting iaitu sokongan sosial (social support) dan Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) per kapita. Kedua-dua elemen ini mempunyai hubungkait dengan aspek KKP, di mana KKP

memerlukan para pekerja merasakan wujudnya satu sistem yang mesra pekerja atau unsur keselesaan dalam bekerja. Pekerja yang gembira dengan sistem yang menyokong mereka, khususnya keselamatan dan kesihatan, seperti perlindungan kecederaan yang sempurna, dan perlindungan insurans kesihatan akan dapat menghasilkan produktiviti pekerjaan yang lebih tinggi, seterusnya membantu meningkatkan produktiviti dan KDNK

negara. Ini tidak dapat dicapai sekiranya pekerja berasa tidak selamat dan tidak dilindungi. Pekerja mungkin cenderung untuk tidak bekerja mengikut jangkaan dan sasaran yang ditetapkan majikan kerana takut atau bimbang terhadap risiko bahaya pekerjaan seperti pekerja di sektor pembinaan yang terdedah dengan bahaya jatuh dari bangunan tinggi dan terdedah kepada bahan-bahan tajam seperti cerucuk.

Penilaian dibuat berdasarkan 6 kriteria utama:

- 1

KDNK per kapita
- 2

Sokongan sosial
- 3

Jangka hayat sihat
- 4

Kebebasan untuk membuat pilihan hidup
- 5

Kemurahan hati
- 6

Bebas rasuah

Berdasarkan kedudukan Indeks Kebahagiaan 2019 bagi negara-negara di Asia Tenggara, Malaysia berada di tangga ke-80 dunia. Malaysia jatuh daripada kedudukan 35 ke 80 hanya dalam tempoh setahun. Ini sekaligus telah meletakkan Malaysia di tangga ke-4 di rantau Asia Tenggara, iaitu di belakang Singapura di tangga ke-34, diikuti oleh Thailand di tangga ke-52, dan Filipina di tangga ke-69. Ini adalah hasil kajian dan bancian yang telah dijalankan untuk menilai sejauh mana rakyat di sesebuah negara menilai tahap kebahagiaan mereka. Oleh yang demikian, pelbagai langkah drastik harus diambil bagi meningkatkan prestasi Malaysia untuk menjadi antara yang terbaik di rantau ini, dengan mengambil kira status negara yang masih pada tahap negara membangun.

Jadual 2: Indeks Kebahagiaan 2019 bagi negara-negara di Asia Tenggara³

Negara	Kedudukan
Singapura	34
Thailand	52
Filipina	69
Malaysia	80
Indonesia	92
Vietnam	94
Laos	105
Kambodia	109
Myanmar	113

² Sumber: Indeks adalah berdasarkan data daripada laporan indeks kebahagiaan dunia berdasarkan tahun terakhir 2019

³ Sumber: Data adalah berdasarkan daripada laporan indeks kebahagiaan dunia berdasarkan tahun terakhir 2019

Paradigma Landskap Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Dalam Era Revolusi Industri 4.0

Era Revolusi Industri 4.0 (IR4.0) adalah suatu perubahan besar digitalisasi dan automasi di semua sektor industri terutamanya melibatkan industri pembuatan. IR4.0 memperkenalkan teknologi pengeluaran secara besar-besaran, namun lebih fleksibel. Mesin-mesin akan beroperasi secara bebas, atau 'bekerjasama' dengan manusia dalam mewujudkan bidang pengeluaran yang berorientasikan pelanggan. Istilah IR 4.0 dibangunkan daripada kata kunci yang berkaitan dengan dataraya, sistem siber fizikal, internet segalanya (IoT), robotik, kecerdasan buatan (AI) dan simulasi. IR4.0 juga dikaitkan dengan faktor kos dan keuntungan hasil daripada perkembangan pesat teknologi maklumat. Dengan adanya perkhidmatan pintar, pengeluaran akan menjadi lebih cekap dan kos efektif. Seiring dengan perkembangan teknologi, aspek KKP juga perlu dikembangkan dan dimajukan pelaksanaannya agar menjadi lebih efisien dalam mencegah kemalangan dan mengelak kecuaihan serta meningkatkan amalan KKP ke tahap terbaik.

Pelaksanaan KKP untuk IR4.0 di Malaysia hendaklah mengambil model pelaksanaan yang telah wujud di beberapa negara maju seperti United Kingdom, Jepun dan Singapura. Negara-negara ini mempunyai amalan KKP yang dianggap sudah matang dan baik. Walau bagaimanapun, kesan IR4.0 ke atas pelaksanaan KKP di Malaysia perlu diteliti secara mendalam terutamanya interaksi manusia-mesin yang boleh mendatangkan risiko. Maka, robot kolaboratif hendaklah diprogramkan

untuk mengutamakan aspek keselamatan pekerjaan. Di samping itu, peranti pintar perlu dipakai secara bersepadu untuk mengelakkan kemalangan dan kecuaihan. Sistem kawalan berpusat dengan penggera, dan dibantu dengan data-data yang akan meningkatkan penilaian risiko melalui analisis kemalangan pencegahan akan mempercepatkan lagi semua urusan KKP. Semua dapat dicapai dengan baik sekiranya amalan komunikasi berkesan dan komprehensif digunakan secara efektif dan efisien. Latihan kepada pekerja baru juga boleh dipertingkatkan bukan sahaja terhadap aspek IR4.0; namun

“Istilah IR 4.0 dibangunkan daripada kata kunci yang berkaitan dengan dataraya, sistem siber fizikal, internet segalanya (IoT), robotik, kecerdasan buatan (AI) dan simulasi.”

yang lebih utama adalah bagaimana untuk meningkatkan amalan KKP secara berterusan agar menjadi lebih baik. Ini akan membantu mewujudkan persekitaran kerja yang lebih selamat, sebagai contoh, dengan cermin mata realiti maya, scenario yang diperoleh dari kecerdasan buatan, peranti pintar dan alat pengesan.

Cabaran kepada industri pada era IR4.0 ini telah membawa bersama satu perubahan paradigma baru yang

secara tidak langsung akan memberi kesan kepada kemerosotan prestasi dan pengurusan KKP kerana kebergantungan kepada mesin secara sepenuhnya. Oleh yang demikian, dalam pelaksanaan KKP untuk IR4.0, beberapa cabaran perlu diperhatikan antaranya mengehadkan risiko di dalam perancangan industri, mengenal pasti kesan ke atas persediaan pekerja baharu, mengelakkan daripada keperluan merancang semula peralatan, mengoptimumkan penggunaan sumber, mengurangkan pembaziran dan untuk meningkatkan prestasi dan fleksibiliti. Ini terutamanya jelas dari segi peningkatan interaksi antara kandungan kerja (ragam, kitaran, kemahiran, ketidakpastian, pendedahan, dan sebagainya), organisasi (pasukan penjadualan, lebih masa, pesanan tergesa-gesa, dan sebagainya), pengurusan (tanggungjawab, komunikasi, peranan, hubungan, penyelesaian masalah, dan sebagainya) dan lain-lain faktor di dalam organisasi (kenaikan pangkat dan kenaikan gaji, keselamatan kerja, sosial nilai karya). Untuk mengelakkan timbulnya bahaya di luar jangkaan di dalam bidang pembuatan contohnya, perancangan tugas yang lebih teliti dan lebih lengkap, serta had pekerja perlu dilakukan.

Dengan adanya IR4.0, maka undang-undang dan peraturan KKP juga perlu lebih diperkasakan. Sebilangan besar langkah mewajibkan pihak industri untuk menilai risiko, melaksanakan prosedur kerja standard dan sering memberi latihan kepada para pekerja bagi mengurangkan kekerapan kemalangan di tempat kerja. Di samping itu, undang-undang

dan peraturan ini akan menghasilkan tanggungjawab-tanggungjawab, yang menggambarkan komitmen serta rujukan audit yang boleh digunakan untuk mengenakan sekatan terhadap syarikat yang tidak patuh. Namun buat masa ini, tidak ada satu peraturan yang pasti dan jelas dalam memastikan penyatuan teknologi baharu yang betul ke dalam proses industri. Status KKP ini akan

bergantung kepada kerjasama korporat atau inisiatif-inisiatif terpencil. Sistem pengurusan KKP perlu dibina seiring dengan inisiatif menuju kepada IR4.0. Model yang bakal dibangunkan ini boleh mencadangkan satu panduan umum untuk menguruskan pencegahan kemalangan, latihan, kecemasan dan keperluan akan peraturan khusus untuk aktiviti industri. Secara definisinya,

berdasarkan model perkembangan berterusan, kerangkanya harus lebih fleksibel dan dengan itu lebih sesuai untuk mengikuti perubahan yang dibawa oleh Industri 4.0. Secara umumnya, Malaysia belum berada dalam era IR4.0, tetapi persediaan yang terperinci, komprehensif dan fleksible adalah menjadi agenda dan fokus utama.

VISI

*Memperkasa amalan kerja
selamat dan sihat untuk
kemakmuran negara.*

PENERANGAN:

Memakmurkan negara memerlukan langkah memperkasa amalan kerja selamat dan sihat agar kemakmuran dapat dilestarikan untuk kebaikan jangka panjang negara Malaysia. Ini dapat memastikan setiap sektor pekerjaan menyumbang kepada kemajuan negara secara berterusan dan komited dalam merealisasikan Wawasan Kemakmuran Bersama 2030 (WKB 2030).

MISI

*Mengukuhkan hubungan
strategik pemegang taruh dalam
membudayakan amalan KKP.*

PENERANGAN:

Membudayakan amalan KKP secara berterusan memerlukan kerjasama pelbagai pihak berkepentingan melalui pengukuhan jalinan kerja dan perkongsian sumber. Budaya kerja secara *in-silo* harus ditransformasikan kepada budaya kerja strategik dan sistematik merentas sektor.

Sasaran tahun 2025

Demi mencapai tahap KKP yang lebih cemerlang, Malaysia harus berusaha melakukan yang lebih baik dalam pelan induk KKP untuk mencerminkan nilai yang kita letakkan pada kesejahteraan rakyat Malaysia. Malaysia harus bergerak

ke arah mencapai tahap piawaian KKP bertaraf dunia dan berusaha ke arah kemalangan sifar dan kawalan sendiri (self-regulation). Daripada perspektif perniagaan, tempat kerja yang lebih selamat dan sihat juga bermakna tempat kerja yang lebih produktif. Persekitaran tempat kerja yang baik dapat mengelakkan kerugian dalam pengeluaran, serta isu kelewatan dan ketidakhadiran pekerja yang berlaku akibat kecederaan dan masalah kesihatan pekerjaan yang tidak baik. Dalam persekitaran kerja yang kondusif, para

pekerja menjadi lebih berkeyakinan untuk memberikan tahap kerja yang terbaik; malah melebihi jangkaan yang diletakkan oleh majikan ke atas mereka. Bersandarkan atas keyakinan bahawa budaya kerja selamat dan sihat dapat meningkatkan lagi kesejahteraan majikan, pekerja dan negara, pelan lima (5) tahun OSHMP25 memfokuskan usaha untuk menurunkan kadar kemalangan dan kematian kepada 2.13 kemalangan bagi setiap 1,000 pekerja dan 2.93 kematian bagi setiap 100,000 pekerja menjelang tahun 2025. Pelan induk KKP ini juga

akan meneruskan sasaran peningkatan pelaporan penyakit dan keracunan pekerjaan sebanyak 30% menjelang tahun 2025.

Di samping itu juga, tiga penunjuk prestasi yang baru diperkenalkan (leading indicator) bagi memberi ukuran keberhasilan KKP yang lebih baik di negara ini. Leading indicator secara definisinya adalah sesuatu yang menyediakan maklumat yang membantu pengguna bertindak balas terhadap keadaan atau situasi yang berubah-ubah, dan mengambil tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan atau mengelakkan

hasil yang tidak diinginkan. Peranan leading indicator ini adalah untuk membantu memperbaiki prestasi KKP pada masa depan dengan mempromosikan tindakan proaktif untuk membetulkan kelemahan-kelemahan yang berpotensi tanpa menunggu berlakunya kegagalan terlebih dahulu sebelum mengambil tindakan. Leading indicator ini seterusnya akan memberikan ukuran kemajuan dalam mengurangkan kemalangan industri di Malaysia. Tiga leading indicator tersebut ialah penunjuk tahap KKP, penilaian sendiri majikan terhadap pelaksanaan program teras KKP, serta keterlibatan pekerja dan komuniti.

Bagi merealisasikan hasrat ini, OSHMP25 memperkenalkan tujuh (7) teras strategik utama yang berpaksikan inisiatif untuk melonjakkan kebersamaan dan komitmen pihak-pihak berkepentingan terhadap KKP yang merangkum sama soal kesedaran. Semua pihak perlu berganding bahu dalam menjalankan tanggungjawab masing-masing dalam usaha menjadikan tempat kerja selamat dan sihat melalui aplikasi Budaya Keselamatan. Teras strategik OSHMP25 adalah:

TS 1: Pemerkasaan KKP di sektor awam.

TS 2: Pengukuhan amalan peraturan sendiri di tempat kerja.

TS 3: Penggalakan pendidikan & penyelidikan KKP.

TS 4: Pemerkasaan kesihatan pekerjaan.

TS 5: Peningkatan pematuhan KKP di sektor PKS.

TS 6: Pemantapan KKP melalui teknologi; dan

TS 7: Peningkatan KKP berkaitan jalan raya (WRRS), sektor informal dan pekerjaan masa hadapan (*future jobs*).

Teras-teras strategik ini seterusnya akan diperkukuhkan lagi menerusi pelbagai program dan aktiviti berimpak tinggi yang memfokuskan terhadap pembentukan Budaya Keselamatan di kalangan majikan dan pekerja. Ke arah pemantapan KKP yang lebih komprehensif, selain daripada komitmen majikan dan pekerja, OSHMP25 juga turut memberi nafas baru terhadap inisiatif kolaborasi yang kukuh di antara agensi-agensi, dan tanggungjawab yang perlu digembleng oleh semua pihak berkepentingan seperti kerajaan, persatuan, kesatuan, professional KKP, orang yang kompeten (OYK), dan pihak lain yang mempunyai hubungkait dan pengaruh dengan majikan dan pekerja.

Keterlibatan dan komitmen semua pihak menjadi teras kepada kejayaan pelan induk kali ini yang seterusnya akan meningkatkan kualiti pekerjaan para pekerja, peningkatan produktiviti, dan daya saing organisasi serta seterusnya membawa kepada peningkatan Indeks Kesejahteraan Rakyat Malaysia yang menjadi kompas kepada kualiti hidup rakyat Malaysia.



Lagging Indikator OSHMP 2025



KADAR KEMATIAN

Menurunkan kadar kematian pekerjaan kepada **2.93** kematian bagi setiap 100,000 pekerja bagi tahun 2025.



KADAR KEMALANGAN

Menurunkan kadar kemalangan pekerjaan kepada **2.13** kemalangan bagi setiap 1,000 pekerja bagi tahun 2025.



PELAPORAN PENYAKIT

Peningkatan kesedaran melaporkan penyakit dan keracunan pekerjaan sebanyak 30% bagi tahun 2025.

Leading Indikator OSHMP 2025

KPI 1

PENUNJUK TAHAP KKP

85% daripada tempat kerja yang diaudit mencapai tahap KKP yang memuaskan.

KPI 2

PENILAIAN KENDIRI MAJIKAN TERHADAP PELAKSANAAN PROGRAM TERAS KKP

90% daripada tempat kerja yang membuat deklarasi penilaian sendiri tahunan telah melaksanakan program teras KKP.

KPI 3

KETERLIBATAN PEKERJA DAN KOMUNITI

Peningkatan 20% indeks persepsi ahli NGO KKP terhadap tahap pembudayaan KKP di dalam organisasi.

Penandaarasan Kadar Kemalangan Pekerjaan Tahun 2019



5.36**
5.09



2.54
0.34



3.96
1.10



2.71
3.83



2.20
1.56

■ Kadar kemalangan (per 1,000 pekerja)
■ Kadar kematian (per 100,000 pekerja)

** Data Tahun 2018

Rajah 2: Negara-negara yang menjadi penanda arasan bagi kadar kemalangan pekerjaan tahun 2019⁴

⁴Korean occupational Safety and Health Agency (KOSHA), Health and Safety Executive United Kingdom (HSE UK), Ministry of Manpower Singapore (MOM), Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia (JKKP), Japan Industrial Safety and Health Association (JISHA)

Kerangka Pelan Induk KKP 2021–2025

1. Meningkatkan nilai KKP setara dengan kepentingan produktiviti dan kualiti.
2. Mewujudkan persekitaran kerja sihat, selamat dan kondusif.
3. Menerajui kebersamaan keselamatan dan kesihatan untuk kemakmuran rakyat.
4. Memastikan kelestarian dalam keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Kemalangan Pekerja Industri

Pada tahun 2005, sebanyak 51,829 kes kemalangan pekerjaan telah dilaporkan. Analisis menunjukkan berlaku 6.93 kematian pekerjaan bagi setiap 100,000 pekerja dan 5.16 kemalangan pekerjaan bagi setiap 1,000 pekerja. Pada tahun 2015, bilangan kemalangan pekerjaan menurun kepada 38,753 kes, manakala kadar kematian pekerjaan bagi setiap 100,000 pekerja pula menurun kepada 4.84, dan kadar kemalangan bagi setiap 1,000 pekerja menurun kepada 2.81. Pada 2018, sebanyak 35,460 kes kemalangan pekerjaan telah dilaporkan. Walaubagaimanapun kadar kematian pekerjaan menurun kepada 4.14 per 100,000 pekerja, manakala kadar kemalangan pekerjaan juga berjaya diturunkan kepada 2.4 per 1,000 pekerja. Bagi tahun 2019 pula, bilangan kemalangan pekerjaan meningkat kepada 40,811 kes, manakala kadar kematian pekerjaan bagi setiap 100,000 pekerja pula semakin menurun kepada 3.83. Namun, kadar kemalangan pekerjaan bagi setiap 1,000 pekerja meningkat kepada 2.71.

Ke arah menuju keberhasilan KKP yang lebih cemerlang dan setanding dengan negara-negara maju, semua pihak perlu memberi penekanan kepada faktor utama yang menyumbang kepada kadar kemalangan dan kematian pekerjaan di negara ini. Ini seterusnya akan menjadi titik tolak ke arah KKP yang lebih utuh dan efektif.

Pada tanggal 28 Februari 2019, mantan Timbalan Perdana Menteri, Datuk Seri Dr. Wan Azizah Wan Ismail telah melancarkan Dasar Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negara (DKKPN) sewaktu Majlis Anugerah Kecemerlangan KKP 2018 Peringkat Kebangsaan. DKKPN ini telah diluluskan di peringkat Kabinet dan ditandatangani oleh mantan Perdana Menteri, YAB Tun Dr. Mahathir Bin Mohamad pada 15 Januari 2019. DKKPN merupakan sebahagian daripada program di bawah Pelan Induk Keselamatan

dan Kesihatan Pekerjaan 2016-2020 (OSHMP2020) yang diperkenalkan bagi merevolusikan kaedah-kaedah agar sumber manusia negara dilindungi.

Memandangkan mantan Perdana Menteri telah menandatangani DKKPN, maka amat perlu untuk menerapkan pengurusan risiko yang mampan di semua tempat kerja untuk memastikan tahap KKP yang tinggi di kalangan majikan dan pekerja, sementara pada masa yang sama juga, meningkatkan produktiviti dan daya saing mereka. Oleh itu, semua pihak boleh menjangkakan satu transformasi ketara dalam KKP Malaysia ke satu tahap yang lebih cemerlang menjelang tahun 2025.

Kerajaan Malaysia, melalui Majlis Negara bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (MNKKP) dengan kerjasama pemegang taruh khususnya pertubuhan majikan dan kesatuan sekerja telah merangka dan mewujudkan Dasar Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (KKP) Negara.

Matlamat utama Dasar KKP Negara adalah untuk meningkatkan tahap keselamatan dan kesihatan pekerjaan menerusi pengurusan risiko yang mampan di tempat kerja dalam melindungi majikan dan pekerja di Malaysia di samping meningkatkan produktiviti dan daya saing negara.

Kerajaan Malaysia mengiktiraf pekerja sebagai aset terpenting negara dengan memastikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang merupakan hak asasi pekerja diutamakan bagi mewujudkan persekitaran kerja yang selamat, sihat dan kondusif. Justeru itu, Kerajaan komited untuk:

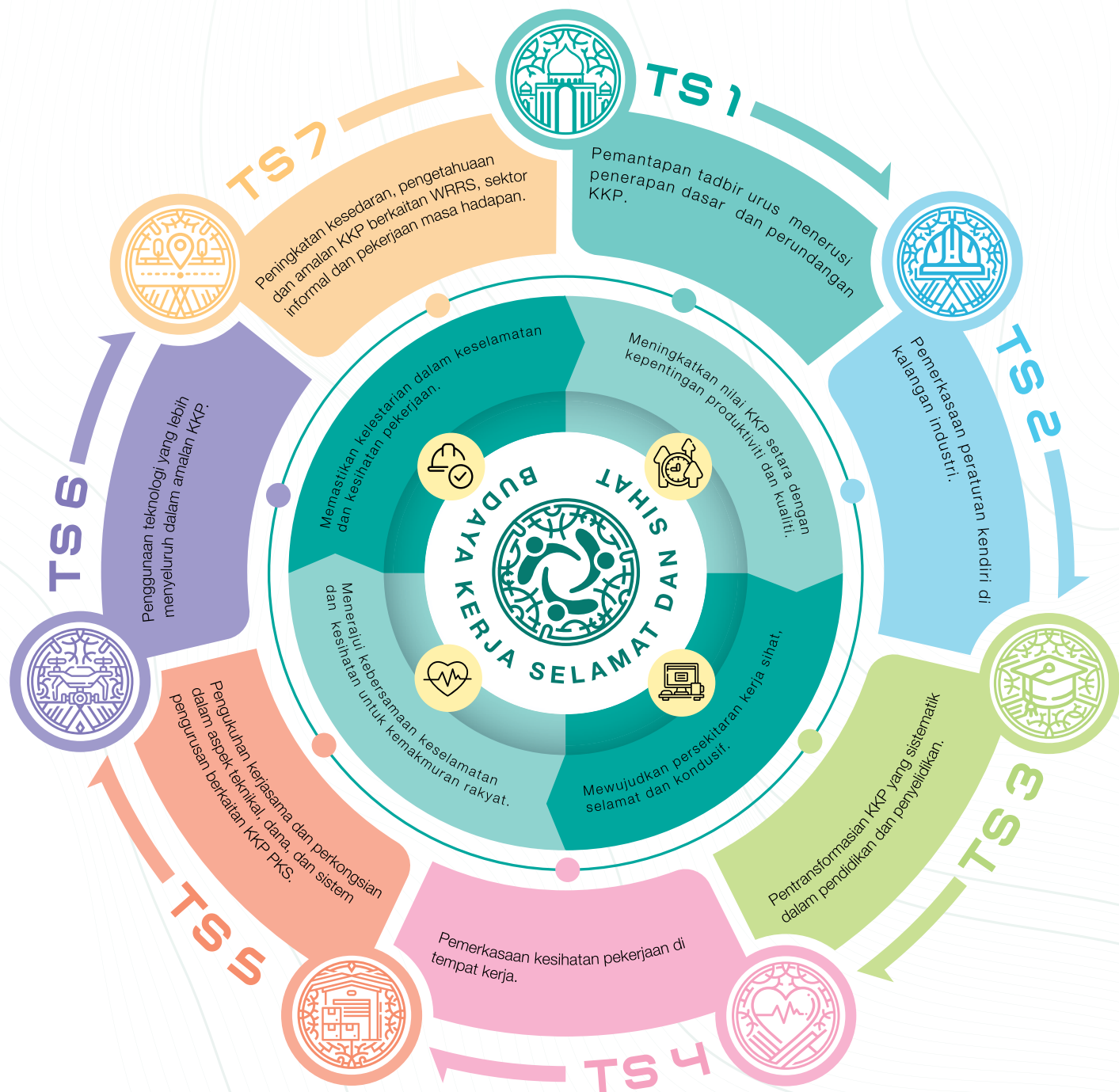
- i. Meningkatkan tahap KKP Negara melalui pelbagai kaedah serta pendekatan ke arah memantapkan Budaya Pencegahan di tempat kerja;
- ii. Mengawal selia dan menguatkuasakan perundangan KKP di tempat kerja;
- iii. Meningkatkan penglibatan dan kerjasama agensi Kerajaan, majikan, pekerja, persatuan dan kesatuan industri, pemegang taruh serta pihak berkepentingan melalui MNKKP sebagai badan 'tripartite' tertinggi negara untuk memantapkan pengurusan dan tadbir urus KKP negara;
- iv. Memantapkan struktur institusi bagi pelaksanaan sistem bersepadu KKP di peringkat nasional yang merangkumi penetapan dasar, penyediaan piawaian, inspektorat KKP nasional serta institusi penyelidikan dan latihan;
- v. Menyedia, menyemak dan mengemaskini profil KKP Negara untuk mendapat gambaran yang menyeluruh dan bagi tujuan penandaan;
- vi. Memastikan majikan untuk menyediakan tempat kerja di bawah kawalannya mempunyai sistem kerja yang selamat dan sihat serta menjaga kebajikan pekerja semasa bekerja;
- vii. Memastikan pekerja memberikan perhatian bagi keselamatan dan kesihatan dirinya serta orang lain yang mungkin terjejas oleh tindakan atau peninggalannya semasa bekerja;
- viii. Memastikan pihak bertanggungjawab yang merekabentuk, mengilang, mengimport dan membekal produk, bahan dan peralatan bagi kegunaan di tempat kerja bagi memastikan produk yang dibekalkan adalah selamat dan tanpa risiko kesihatan berserta infomasi yang tepat dan lengkap; dan
- ix. Menjalin kolaborasi dan kerjasama untuk menangani isu KKP dengan negara luar dan organisasi antarabangsa.

Dasar ini terpakai kepada semua tempat kerja, majikan dan pekerja yang tertakluk di bawah Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514) dan perlu disemak semula secara berkala.

Keberhasilan Pelan Induk KKP 2021-2025

1. Pemantapan tadbir urus menerusi penerapan dasar dan perundangan KKP.
2. Pemerkasaan peraturan sendiri di kalangan industri.
3. Transformasian KKP yang sistematik dalam pendidikan dan penyelidikan.
4. Pemerkasaan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.
5. Pengukuhan kerjasama dan perkongsian dalam aspek teknikal, dana, dan sistem pengurusan berkaitan amalan KKP PKS.
6. Penggunaan teknologi yang lebih menyeluruh dalam amalan KKP.
7. Peningkatan kesedaran, pengetahuan dan amalan KKP berkaitan jalan raya (WRRS), sektor informal dan pekerjaan masa hadapan (*future jobs*).

Model Konsep Pelaksanaan OSHMP25



Program-program OSHMP25

TS 1

PEMERHASAAN HHP DI SEKTOR AWAM

- Program 1: Memartabatkan dasar dan perundangan KKP.
- Program 2: Memperkasa Fungsi MNKKP
- Program 3: Kerajaan sebagai penggerak KKP
- Program 4: Transformasi Penguatkuasaan KKP
- Program 5: Memantapkan pengurusan pangkalan data KKP

TS 2

PENGUKUHAN AMALAN PERATURAN KENDIRI DI TEMPAT KERJA

- Program 1: Pemilikan dan kepimpinan KKP
- Program 2: Pelaksanaan peraturan sendiri yang sistematik
- Program 3: Penambahbaikan amalan terbaik KKP menerusi intervensi di tempat kerja
- Program 4: Kesiapsiagaan Kawalan Kendiri Pekerja

TS 7

PENINGKATAN HHP BERHAITAN JALAN RAYA (WRAS), SEKTOR INFORMAL DAN PEKERJAAN MASA DEPAN (FUTURE JOBS)

- Program 1: Memantapkan kesedaran dan kepekaan amalan KKP bagi Pekerja Masa Hadapan (*Future Jobs*)
- Program 2: Memantapkan kesedaran dan kepekaan amalan KKP dalam perkhidmatan *e-hailing*
- Program 3: Memperkukuhkan Pengurusan WRRS
- Program 4: Penambahbaikan KKP di sektor informal

TS 3

PENGGALAHAN PENDIDIKAN & PENYELIDIKAN HHP

- Program 1: Meningkatkan kesedaran, pendidikan dan libatsama komuniti dalam KKP
- Program 2: Kompetensi dan keupayaan KKP di tempat kerja
- Program 3: Membudayakan Penyelidikan dan Pembangunan KKP

TS 4

PEMERHASAAN HESIHATAN PEKERJAAN

- Program 1: Menyediakan pengamal kesihatan pekerjaan yang kompeten di tempat kerja untuk meningkatkan prestasi dan akses kepada perkhidmatan kesihatan pekerjaan
- Program 2: Pengurusan risiko kesihatan pekerjaan secara komprehensif
- Program 3: Kesedaran dan perkongsian maklumat berkaitan kesihatan pekerjaan dan penyakit pekerjaan
- Program 4: Memperkasakan Higiien Industri ke arah peningkatan kualiti pekerjaan
- Program 5: Mengintegrasikan penilaian risiko kesihatan pekerjaan

TS 6

PEMANTAPAN HHP MELALUI TEKNOLOGI

- Program 1: Pembangunan tempat kerja pintar berpaksikan IR 4.0
- Program 2: Pembangunan ekosistem teknologi dalam KKP
- Program 3: Pengurusan risiko KKP melalui teknologi digital

TS 5

PENINGKATAN PEMATUHAN HHP DI SEKTOR PHS

- Program 1: Insentif Khas Untuk Sektor PKS bagi Aktiviti KKP
- Program 2: Memantapkan pengurusan KKP di PKS
- Program 3: Pemantapan sokongan dan kerjasama antara agensi serta inisiatif program khas
- Program 4: Peningkatan pengetahuan, kemahiran dan komitmen KKP







TERAS STRATEGIK



PEMERKASAAN KKP DI SEKTOR AWAM

- Program 1: Memartabatkan Dasar Dan Perundangan KKP
- Program 2: Memperkasa Fungsi MNKKP
- Program 3: Kerajaan Sebagai Penggerak KKP
- Program 4: Transformasi Penguatkuasaan KKP
- Program 5: Memantapkan Pengurusan Pangkalan Data KKP

STRATEGI



PEMERKASAAN KKP DI SEKTOR AWAM

Aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan (KKP) tidak boleh dipertikaikan lagi keperluannya dalam pelaksanaan setiap aktiviti pekerjaan oleh para majikan di negara ini. Persekitaran tempat kerja yang selamat dan sihat akan menjadikan rakyat Malaysia bekerja di dalam keadaan harmoni dan sejahtera. Sehubungan dengan itu, ekonomi negara akan dapat dijana dengan lebih produktif seiring dengan visi untuk menjadikan Malaysia sebuah negara yang berpendapatan tinggi dan berdaya maju. Kerajaan adalah teras dan pemacu

utama dalam memastikan bahawa terdapat peningkatan pemahaman dan pengaplikasian KKP yang tinggi di negara ini. Ini dapat dilaksanakan dengan memperkasakan lagi dasar dan perundangan berkaitan KKP supaya ianya secara tidak langsung dapat menjadi satu cara kehidupan yang tidak memerlukan pemantauan yang berterusan dari pihak berwajib.

Majlis Negara bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (MNKKP) boleh mengambil langkah yang lebih agresif untuk memperhebatkan lagi peranannya dalam meningkatkan penglibatan dan kerjasama pelbagai agensi dari sektor awam dan sektor swasta serta setiap pihak yang berkepentingan melalui input idea dan cadangan dalam memantapkan pengurusan dan tadbir urus KKP negara.

Perubahan teknologi melalui inovasi terkini sekaligus merubah lanskap cara kerja yang mana memerlukan penyemakan, perubahan serta pemantapan dasar dan perundangan sedia ada kerana dasar dan perubahan adalah ejen kepada perubahan yang paling penting. Ini bertujuan untuk memberikan impak yang tinggi kepada pelaksanaannya selain dari memastikan dasar dan perundangan yang dilaksanakan adalah kontemporari dengan perubahan sektor pekerjaan masa kini.

Kerajaan hendaklah bertindak sebagai pemacu utama bagi memastikan pelaksanaan KKP yang lebih kontemporari sejajar dengan perubahan yang berlaku terhadap sektor pekerjaan akibat kesan ledakan informasi dan teknologi. Sektor awam adalah agensi yang boleh mempengaruhi sektor swasta dalam pelaksanaan KKP yang mantap di negara ini. Kerjasama bersepadu di antara agensi-agensi kerajaan yang terlibat dengan pelaksanaan KKP boleh memberikan impak dan imej positif kepada kerajaan. Penguatkuasaan KKP memerlukan pengetahuan, kemahiran, dan kepakaran yang kontemporari kerana isu melibatkan KKP sentiasa berubah-ubah dan menjadi semakin kompleks dan mencabar. Penggunaan peralatan teknikal terkini dan ICT boleh memberi impak positif kepada keberkesanan, aktiviti, dan kos kepada penguatkuasaan perundangan. Penguatkuasaan bersepadu di antara agensi-agensi juga membolehkan integrasi penguatkuasaan semakin diperhebatkan. Penglibatan komuniti juga boleh menjadikan ianya lebih berkesan.

Data komprehensif yang dikumpul boleh membantu membentuk kaedah penyelesaian dan pengukuran status terkini pelaksanaan dan penguatkuasaan KKP. Kerajaan perlu bertindak sebagai pemangkin kepada pengumpulan data KKP bagi mengenalpasti isu dan menentukan langkah-langkah pembedahan bagi menyelesaikan masalah berkaitan KKP.



Keberhasilan Teras Strategik

1. Pembangunan serta penyemakan dasar dan perundangan KKP yang kontemporari bagi menangani isu KKP yang berubah-ubah mengikut perubahan teknologi semasa selaras dengan perundangan antarabangsa.
2. Peningkatan peranan Kerajaan, Majlis Negara bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (MNKKP), badan penguatkuasaan KKP, dan penggerak kepada pewujudan pusat kecemerlangan KKP (OSH Centre of Excellence)
3. Pewujudan sistem pengumpulan dan penyebaran data komprehensif KKP untuk orang awam dan pelbagai agensi bagi memantau kemajuan dan prestasi KKP negara.

PROGRAM 1

Memartabatkan dasar dan perundangan KKP

Perubahan teknologi melalui inovasi terkini sekaligus telah merubah lanskap cara kerja, yang mana memerlukan penyemakan, perubahan serta pemantapan dasar dan perundangan sedia ada kerana dasar dan perundangan adalah ejen kepada perubahan yang paling penting. Ini bertujuan untuk memberikan impak yang tinggi kepada pelaksanaannya selain daripada memastikan dasar dan perundangan dilaksanakan adalah kontemporari dengan perubahan sektor pekerjaan masa kini.



Aktiviti :

1.

Menggubal perundangan KKP baru mengikut keperluan yang kritikal dan berkesan seiring dengan perundangan antarabangsa.

2.

Menyemak keberkesanan akta, dasar, peraturan dan tataamalan secara berkala.

Keberhasilan:

1. Pembangunan serta penyemakan dasar dan perundangan KKP yang kontemporari bagi menangani isu KKP yang berubah-ubah mengikut perubahan teknologi semasa selaras dengan perundangan antarabangsa.



PROGRAM 2

Memperkasa fungsi MNKKP

Langkah yang lebih agresif oleh Majlis Negara bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (MNKKP) untuk memperhebatkan peranannya dalam meningkatkan penglibatan dan kerjasama pelbagai agensi dari sektor awam dan

sektor swasta serta setiap pihak yang berkepentingan melalui input idea dan cadangan dalam memantapkan pengurusan dan tadbir urus KKP negara. MNKKP boleh menjadi pemangkin kepada penyebaran maklumat kepada pihak

berkepentingan melalui pemantapan aktiviti promosi dan pemberian anugerah yang boleh menjadi tarikan kepada pihak berkepentingan di dalam pelaksanaan KKP.

Aktiviti :

1. Meningkatkan fungsi MNKKP sebagai peneraju aktiviti KKP negara.
2. Menjalinkan hubungan kerjasama dengan beberapa Agensi utama terpilih berkaitan isu KKP.
3. Memperkasa dan meluaskan keahlian badan berkepentingan sebagai jawatankuasa yang merangkumi semua pemegang taruh.

Keberhasilan :

1. Majlis Negara sebagai badan tripartite tertinggi negara yang boleh membantu memperluaskan penglibatan dan memberikan sokongan kepada pelbagai pihak dalam usaha memantapkan lagi tahap KKP di negara ini.
2. Program promosi dan pemberian anugerah oleh MNKKP diteruskan dan diperkembangkan lagi untuk menarik minat pihak berkepentingan di dalam KKP untuk memainkan peranan masing-masing.

PROGRAM 3

◀▶ Kerajaan sebagai penggerak KKP

Kerajaan bertindak sebagai pamacu utama bagi memastikan pelaksanaan KKP yang lebih kontemporari sejajar dengan perubahan yang berlaku kepada sektor pekerjaan akibat kesan ledakan informasi dan teknologi. Sektor awam adalah agensi yang boleh mempengaruhi sektor swasta dalam pelaksanaan KKP yang mantap di negara ini. Kerjasama yang bersepadu di antara agensi-agensi kerajaan yang terlibat dengan pelaksanaan KKP boleh memberikan impak dan imej positif kepada kerajaan.

**Aktiviti :**

1. Memantapkan KKP di sektor awam melalui KSN.

2. Memasukkan kriteria KKP ke dalam perolehan mengikut Garis Panduan Pengurusan Kontrak 2015 dan syarat lesen operasi syarikat.
3. Penubuhan Excellent Centre bagi KKP (COE) dalam bentuk penyusunan perjawatan SME JKPP ke dalam satu bahagian khusus.

4. Meneruskan pemberian insentif dan pengiktirafan kepada majikan dan pekerja yang cemerlang dalam mematuhi perundangan berkaitan KKP.

Keberhasilan :

1. Sektor awam boleh dijadikan sebagai platform atau agen perubahan kepada pelaksanaan KKP dengan memperbaiki kecekapan pengurusan, pemantapan integriti, dan kualiti kerja.
2. Penetapan syarat tegas sebagai saringan yang perlu dipatuhi dalam mempertimbangkan kelayakan mereka yang akan memberikan perkhidmatan kepada kerajaan bagi memastikan terdapatnya penerapan KKP kepada setiap sektor yang terlibat.
3. Mengklasifikasikan kualiti perkhidmatan yang diberikan oleh agensi-agensi kerajaan melalui skema permarkahan supaya penilaian dapat dibuat tentang cara kerja dan penerapan KKP di sektor awam.
4. Perkongsian maklumat yang relevan oleh pihak kerajaan dengan pemegang taruh yang lain supaya kerjasama bersepadu dapat diwujudkan antara kerajaan dengan mereka.
5. Rantaian kerjasama yang berterusan di antara kerajaan dan industri perlu dibentuk.

PROGRAM 4

Transformasi Penguatkuasaan KKP

Penguatkuasaan KKP memerlukan pengetahuan, kemahiran, dan kepakaran yang kontemporari kerana isu melibatkan KKP sentiasa berubah-ubah dan menjadi semakin kompleks dan mencabar.

Penggunaan peralatan teknikal terkini dan ICT boleh memberi impak positif kepada keberkesanan, aktiviti, dan kos kepada penguatkuasaan perundangan. Penguatkuasaan bersepadu di antara

agensi-agensi membolehkan integrasi penguatkuasaan semakin diperhebatkan. Penglibatan komuniti juga boleh menjadikan ianya lebih berkesan.

Aktiviti :

1.

Menguatkuasakan undang-undang secara intensif bagi sektor kritikal.

2.

Memperkasa teknologi KKP.

3.

Menambah kompetensi dan pengetahuan penguatkuasa.

4.

Mewujudkan plan strategik promosi KKP

Keberhasilan :

1.

Mempertingkatkan penguasaan tindakan punitif supaya dapat memberi pengajaran kepada pemegang taruh yang lain di setiap industri.

2.

Peningkatan dalam kemahiran, kepakaran, dan kualiti penguatkuasaan perlu dibuat melalui aktiviti-aktiviti yang relevan untuk penguatkuasa KKP.

3.

Integrasi penguatkuasaan di antara agensi-agensi menjadikannya lebih meluas dan efektif.

PROGRAM 5

Memantapkan pengurusan pangkalan data KKP

Data komprehensif yang dikumpul boleh membantu membentuk kaedah penyelesaian dan pengukuran status terkini pelaksanaan dan penguatkuasaan KKP. Kerajaan perlu bertindak sebagai

pemangkin kepada pengumpulan data KKP bagi mengenalpasti isu-isu dan menentukan langkah-langkah pembetulan bagi menyelesaikan masalah berkaitan KKP.



isu melibatkan KKP sentiasa berubah-ubah dan menjadi semakin kompleks dan mencabar



Aktiviti :

1. Pewujudan sistem pangkalan data setaraf dengan sistem antarabangsa.

2. Menggalakkan pembangunan aplikasi KKP.

3. Memperkasa *Virtual OSH Information Centre* (VOSHIC) di Laman Web JKPP.

Keberhasilan :

1.

Mewujudkan sistem pengumpulan dan penyebaran data komprehensif KKP yang melibatkan orang awam bagi memantau kemajuan dan prestasi KKP negara.

2.

Perkongsian maklumat mengenai masalah berkaitan keselamatan dan kesihatan oleh orang awam melalui platform pangkalan data.

3.

Memperkasakan perkongsian maklumat di antara agensi-agensi yang terbabit dengan penguatkuasaan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

4.

Program kesedaran tentang perkongsian maklumat di antara agensi-agensi dan juga perkongsian maklumat bersama dengan orang awam.



KESIMPULAN

Objektif strategi ini adalah untuk memperkasakan kerajaan sebagai pemacu utama kepada perubahan dan penambajaan pelaksanaan KKP di Malaysia. Ia memerlukan gandingan bahu yang kukuh di antara kerajaan dan setiap pihak yang berkepentingan untuk memainkan peranan dalam menjayakan pelan induk ini mengikut kepakaran masing-masing agar sejajar dengan perubahan teknologi KKP di peringkat global. Keselamatan dan kesihatan pekerja harus diutamakan supaya dapat meningkatkan kebajikan dan produktiviti pekerja.





TERAS
STRATEGIK



PENGUKUHAN AMALAN PERATURAN KENDIRI DI TEMPAT KERJA

- Program 1: Pemilihan Dan Kepimpinan KKP
- Program 2: Pelaksanaan Peraturan Kendiri Yang Sistematis
- Program 3: Penambahbaikan Amalan Terbaik KKP Menerusi Intervensi Di Tempat Kerja
- Program 4: Kesiapsiagaan Kawalan Kendiri Pekerja.

STRATEGI

(2)



PENGUKUHAN AMALAN PERATURAN KENDIRI DI TEMPAT KERJA

Budaya mengamalkan KKP yang betul di tempat kerja adalah satu pendekatan yang dapat membantu meningkatkan produktiviti kerja dan seterusnya dapat memacu ekonomi negara secara stabil dan seimbang. Aktiviti kerja dapat dilaksanakan secara teratur dan sistematik, bermula dari aspek rekabentuk sehingga kepada pelaksanaan aktiviti harian KKP. Pelaksanaan aktiviti KKP yang betul dapat melancarkan kerja selain mampu mengurangkan atau menjimatkan kos-kos berkaitan dengan pembaikan sekiranya berlaku ketidakpatuhan kepada amalan KKP. Kerugian di peringkat kerajaan dan

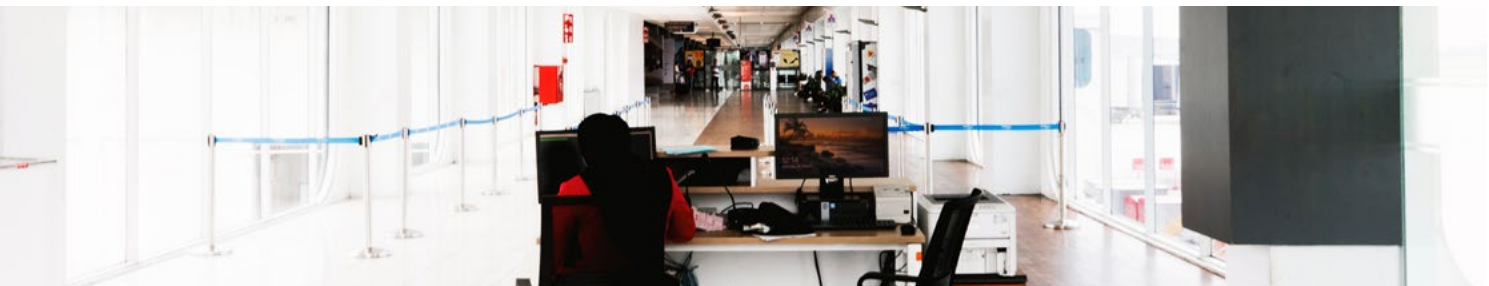
syarikat dapat dikurangkan, kehilangan anggota masyarakat dapat dielakkan, kehidupan berkeluarga dapat diteruskan dengan baik, masalah sosial dapat dikurangkan; dengan demikian produktiviti dapat dipertingkatkan. Matlamat untuk mengurangkan kadar kemalangan juga akan dapat dicapai.

Melalui amalan terbaik yang dibangunkan, proses pelaporan kemalangan dapat dibuat dengan mudah, pantas, dan sistematik. Tindak balas dari pihak berkuasa dapat dibuat dengan tepat dan cepat. Dalam usaha untuk memartabatkan amalan dan budaya KKP ini, ia menuntut kepada penglibatan dan kesungguhan pihak penguasa, majikan, dan pekerja. Setiap pihak perlu ada rasa pemilikan terhadap amalan KKP dan berusaha untuk melaksanakannya. Pelaksanaan peraturan sendiri amat berkesan dalam menjadikan KKP sebagai amalan dan budaya. Pihak majikan dan pekerja perlu menggembeleng tenaga dan usaha untuk melaksanakan hasrat ini. Ini adalah kerana kedua-dua mereka adalah pihak yang arif

tentang keperluan KKP di tempat masing-masing. Oleh sebab kebergantungan negara kita terhadap pekerja asing masih tinggi, program kesiapsiagaan pekerja asing perlu dilaksanakan. Pekerja asing yang mempunyai pengetahuan KKP ini akan dapat melaksanakan kerja dengan lebih baik di samping menjamin kemaslahatan masyarakat tempatan. Bagi menjamin kualiti amalan kerja terbaik dapat dilaksanakan setiap masa, sistem pengurusan dan budaya KKP perlu dimantapkan. Pelaksanaan amalan sistem kualiti dan penglibatan aktif pekerja amat menyumbang kepada keberhasilan aspek ini.

Pemilikan budaya dan amalan KKP setiap individu (majikan dan pekerja), jika diamalkan seiringan akan membuahkan hasil seperti yang dinyatakan. Strategi ini dibangunkan bagi memperkukuhkan lagi amalan sedia ada dan menjadikannya sebagai budaya KKP yang perlu diamalkan oleh majikan dan pekerja. Empat program telah dirancang bagi memastikan hasrat ini dapat dilaksanakan dan menghasilkan keberhasilan sebagaimana yang dirancang.

Bagi menjamin kualiti amalan kerja terbaik dapat dilaksanakan setiap masa, sistem pengurusan dan budaya KKP perlu dimantapkan.



Keberhasilan Teras Strategik

1. Peningkatan tahap pemilikan dan kepimpinan KKP oleh majikan.
2. Pengukuhan amalan peraturan sendiri yang sistematik.
3. Penghasilan bahan penerbitan KKP sebagai rujukan oleh majikan dan pekerja.
4. Memperteguh kesiapsiagaan peraturan sendiri bagi majikan dan pekerja.

PROGRAM 1

Pemilikan dan kepimpinan KKP

Aspek utama yang penting bagi menjamin terlaksananya amalan dan pembudayaan KKP di tempat kerja adalah pemilikan dan kepimpinan KKP oleh majikan itu sendiri. Dengan wujudnya rasa pemilikan terhadap KKP oleh pihak majikan, maka seluruh usaha ke arah pelaksanaan KKP di tempat kerja akan dapat dilaksanakan dengan mudah dan berkesan. Keperluan kewangan tertentu juga dapat disediakan dengan mudah hasil persetujuan semua peringkat

pengurusan yang berkomitmen. Pelbagai aktiviti KKP juga dapat dilaksanakan dengan mudah jika mendapat komitmen daripada pihak majikan. Kepimpinan KKP di pihak majikan termasuklah memantau, menilai, dan menambahbaik sistem KKP dari semasa ke semasa. Pelbagai aktiviti yang dirancang dapat dilaksanakan secara bersama dengan pekerja dengan wujudnya komunikasi yang berkesan, harmoni dan di dalam suasana musyawarah.

Dengan wujudnya rasa pemilikan terhadap KKP oleh pihak majikan, maka seluruh usaha ke arah pelaksanaan KKP di tempat kerja akan dapat dilaksanakan dengan mudah dan berkesan.

Aktiviti :

1.

Menyeimbangkan elemen keselamatan, kesihatan, kualiti, dan produktiviti oleh majikan untuk pemilikan KKP.

2.

Memperkenalkan amalan KKP cemerlang di kalangan pengurusan tertinggi di dalam polisi korporat.

3.

Meningkatkan kerjasama antara majikan dan pekerja melalui komunikasi berkesan bagi mengukuhkan budaya KKP.

Keberhasilan :

1.

Pemilikan amalan KKP di pihak majikan.

2.

Peningkatan kecekapan pengurusan KKP oleh majikan.

3.

Pelaksanaan KKP di tempat kerja yang sistematik dan berkesan.

PROGRAM 2

Pelaksanaan peraturan sendiri yang sistematik

Majikan dan pekerja adalah pihak yang paling arif tentang amalan KKP terbaik di tempat kerja masing-masing. Mereka boleh merangka dan melaksanakan strategi dan program KKP yang paling sesuai dengan suasana tempat kerja mereka. Pelaksanaan

peraturan sendiri boleh menjamin KKP dapat dilaksanakan dengan berkesan menurut kehendak setempat dan secara berterusan dan efektif. Kesemua aktiviti KKP perlu direkodkan secara sistematik agar dapat disemak dan ditambahbaik dari

semasa ke semasa. Pelaksanaan sebegini akan dapat meningkatkan lagi tahap amalan dan pembudayaan KKP di tempat kerja.

Aktiviti :

1.

Melaksanakan penilaian sendiri dalam organisasi bagi permasalahan semasa dan masa akan datang.

2.

Menyediakan sistem sokongan merangkumi jangkauan mudah kepada maklumat bagi permasalahan yang berkaitan dengan KKP.

3.

Menggalakkan keperluan KKP dalam perjanjian, kontrak kerajaan dan syarat lesen.

Keberhasilan :

1.

Pelaksanaan amalan KKP yang lebih berkesan dan sistematik.

2.

Memudahkan akses dan penyampaian maklumat berkaitan KKP.

3.

Meningkatkan kerjasama antara sektor-sektor industri.

PROGRAM 3

Penambahbaikan amalan terbaik KKP menerusi intervensi di tempat kerja

Sebelum KKP dapat dilaksanakan dengan sistematik dan berkesan, satu set piawaian amalan KKP yang boleh diamalkan dan dibudayakan diperlukan oleh pihak pekerja. Amalan terbaik KKP untuk pekerja perlu dikenalpasti dan dilaksanakan oleh setiap sektor. Sektor-sektor industri perlu bekerjasama untuk menghasilkan set amalan-amalan piawaian terbaik untuk kegunaan sektor masing-masing. Amalan kebiasaan atau 'common'

yang terbaik boleh digunapakai dan dijadikan rujukan kepada semua sektor. Pelaksanaan amalan KKP terbaik bermula dengan penerapan amalan pencegahan kemalangan melalui rekabentuk, diikuti dengan penyediaan program-program wajib dan khusus menurut sektor masing-masing. Pelaksanaan secara sendiri dapat membantu keberkesanan program ini.



Pelaksanaan amalan KKP terbaik bermula dengan penerapan amalan pencegahan kemalangan melalui rekabentuk



Aktiviti :

1. Pengumpulan intervensi pencegahan kemalangan secara holistik dengan libatsama pekerja.

Keberhasilan :

1. Meningkatkan kadar pematuhan KKP di tempat kerja.
2. Meningkatkan penglibatan pekerja dalam pengurusan KKP.
3. Mengurangkan kadar kemalangan dan meningkatkan produktiviti.



PROGRAM 4

❖ Kesiapsiagaan peraturan sendiri pekerja

Pekerja asing yang dibawa masuk kebanyakannya melibatkan mereka yang tidak mempunyai pengetahuan KKP yang mencukupi bagi melaksanakan kerja dalam pelbagai sektor industri di Malaysia. Meneliti kadar kebergantungan negara terhadap pekerja asing ini yang masih tinggi menyebabkan perlunya satu program untuk menyediakan pekerja-pekerja ini terhadap keperluan

asas KKP terutama sekali dalam aspek higien, pengurusan diri, dan penggunaan alat perlindungan diri (PPE). Dengan pengetahuan asas ini pekerja asing dapat menjalankan tugas selaras dengan amalan terbaik KKP negara, secara langsung dapat mengurangkan kadar kemalangan dan meningkatkan tahap kesihatan pekerjaan negara.

Aktiviti :

1.

Meningkatkan keberkesanan kursus induksi sediaada bagi pekerja dan memastikan pekerja mempunyai asas KKP dari segi pengetahuan, kemahiran, pendedahan, dan latihan.

2.

Program khas peraturan sendiri pekerja.

3.

Memantapkan KKP kepada pengurusan pekerja asing.

Keberhasilan :

1.

Pengukuhan amalan peraturan sendiri yang sistematik.

2.

Memperteguh kesiapsiagaan peraturan sendiri majikan dan pekerja.



KESIMPULAN

Amalan peraturan sendiri sangat memberi kesan terhadap budaya pengamalan KKP yang betul di tempat kerja. Penglibatan penuh dari pihak penguasa, majikan dan pekerja merupakan tonggak kepada pengukuhan amalan peraturan sendiri kerana ketiga-tiga pihak ini yang arif tentang keperluan masing-masing di tempat kerja. Di samping itu, penghasilan bahan penerbitan KKP akan menjurus kepada pengukuhan, pemantapan dan pematuhan amalan KKP sekaligus mengurangkan kadar kemalangan dan peningkatan produktiviti.





TERAS
STRATEGIK

3

PENGGALAKAN PENDIDIKAN DAN PENYELIDIKAN KKP

- Program 1: Meningkatkan Kesedaran, Pendidikan Dan Libatsama Komuniti Dalam KKP
- Program 2: Kompetensi Dan Keupayaan KKP Di Tempat Kerja
- Program 3: Membudayakan Penyelidikan Dan Pembangunan KKP

STRATEGI

(3)



PENGGALAKAN PENDIDIKAN & PENYELIDIKAN KKP

Pendidikan dan penyelidikan KKP penting dalam memastikan setiap pekerja mendapat latihan dan pendedahan yang mencukupi tentang KKP selain memantapkan lagi agenda penyelidikan KKP yang mencerminkan komitmen negara untuk terus menambahbaik atau meningkatkan keupayaan sedia ada melalui penyelidikan bermutu tinggi.

Sifat pendidikan yang berciri mampan (sustainable) dan bermutu untuk para pekerja tentunya memerlukan daya usaha yang berterusan serta komitmen sepenuhnya untuk memastikan tercapainya

hasrat pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning) mengenai KKP. Penyelidikan pula memainkan peranan penting dalam memastikan adanya peningkatan kualiti yang berterusan melalui penentuan pencapaian KKP semasa untuk melihat prospek pencapaian KKP akan datang, peningkatan potensi sumber manusia yang berkeupayaan tinggi untuk melaksanakan KKP dalam setiap tempoh bekerja, serta memperhalusi batasan, kekangan, dan kelemahan yang wujud dalam melestarikan agenda KKP negara. Penyelidikan terkehadapan (advanced) menjamin agenda KKP yang berdaya maju serta dinamik.

Pendidikan dan penyelidikan KKP sebenarnya adalah saling melengkapi dan tidak terpisah. Pendidikan berkualiti akan mampu memberikan dapatan penyelidikan yang memberangsangkan berkenaan amalan KKP sedia ada yang terbentuk daripada siri pendidikan dan latihan sistematik untuk KKP. Sementara itu, penyelidikan bermutu akan memastikan data yang didapati benar-benar mencerminkan realiti yang wujud dalam status-quo KKP negara.

Keberhasilan Teras Strategik

1. Peningkatan bilangan program, latihan, dan libat urus KKP yang melibatkan bakal pekerja, pekerja, majikan, dan komuniti termasuk NGO.
2. Pembentukan dan melahirkan golongan pelaksana, pembimbing dan profesional KKP yang kompeten.
3. Peningkatan kuantiti dan kualiti penyelidikan KKP yang berfokus, menyeluruh, inovatif, dan menghasilkan kaedah yang sistematik atau produk yang berkualiti.

PROGRAM 1

◆ Meningkatkan kesedaran, pendidikan dan libatsama komuniti dalam KKP

Kesedaran dan pendidikan KKP adalah penting bagi memastikan semua majikan dan pekerja mendapat ilmu dan kemahiran yang mencukupi tentang KKP agar terbentuknya amalan KKP yang baik pada semua peringkat, termasuk pada peringkat paling asas, pra-sekolah atau tadika. Sekolah-sekolah bolehlah mula digalakkan untuk menerap nilai-nilai KKP kepada pelajar-pelajar melalui

subjek seperti Rekabentuk Teknologi (RBT) dan subjek-subjek kemahiran serta aktiviti kokurikulum melalui kelab- kelab dan persatuan berkaitan KKP. Institusi pendidikan tinggi pula boleh mengambil langkah yang serupa dalam mendidik para pelajar bagi memahami dan mempersiapkan diri untuk mengamalkan KKP tatkala memasuki alam pekerjaan.

Sebahagian aktiviti telah dilaksanakan dalam Pelan Induk KKP terdahulu namun ia wajar diteruskan kerana ia bermanfaat untuk penerusan agenda KKP negara.

Aktiviti :

1.

Menerapkan latihan asas KKP di sekolah dan institusi pendidikan untuk bakal pekerja.

2.

Mempertingkatkan pembelajaran berterusan KKP untuk pekerja.

3.

Mempertingkatkan kesedaran berkaitan KKP melalui perkongsian pengalaman pengurusan KKP di dalam semua organisasi.

4.

Meningkatkan libatsama komuniti bagi keselamatan dan kesihatan kepada orang awam melalui media sosial atau apa-apa medium.

Dalam konteks alam pekerjaan pula, penting untuk para majikan merancang program-program pembangunan profesional mengenai KKP untuk para pekerja. Ini termasuklah melatih para pekerja dalam membuang amalan yang tidak selamat semasa bekerja dan beralih kepada amalan terbaik dalam KKP. Perubahan tingkahlaku yang lebih positif dalam aspek KKP, sama ada pekerja mahupun para majikan, adalah keberhasilan yang amat diharapkan agar terbentuknya budaya KKP yang lestari pada setiap masa. Ini adalah intipati penting dalam merealisasikan konsep pembelajaran sepanjang hayat; iaitu dari buaian hingga ke liang lahad. Peranan media massa dan media sosial juga semakin signifikan, lebih-lebih lagi buat pekerja muda yang menjadi pengguna utama media sosial. Platform dalam talian khususnya boleh menjadi landasan

yang baik dalam mempromosi nilai-nilai KKP untuk para pekerja seperti pengiklanan digital di YouTube, Facebook, Instagram, dan Twitter.

KKP juga penting kepada kelompok pengurusan tertinggi organisasi. Pemimpin organisasi perlulah didedahkan dengan kepentingan meletakkan KKP sebagai agenda penting organisasi memandangkan mereka mempunyai kuasa dan keupayaan untuk merancang dan meluluskan dana KKP kepada organisasi. Justeru, pemimpin organisasi mendapat perhatian tinggi bagi memastikan kepimpinan KKP yang berkesan di tempat kerja.

Keberhasilan :

1.

Peningkatan kesedaran tentang pentingnya mengamalkan KKP pada setiap waktu bekerja bagi menjamin keselamatan dan kesihatan semua.

2.

Peningkatan kualiti pendidikan KKP pada semua peringkat pendidikan, pra-sekolah, sekolah, universiti, dan kolej-kolej kemahiran dan teknikal, sebagai persiapan untuk menjadi pekerja yang mahir aspek-aspek KKP.

3.

Latihan pembangunan profesional mengenai KKP yang berkesan untuk melatih majikan dan pekerja memperbaiki amalan KKP sedia ada.

4.

Peningkatan pemahaman terhadap KKP dalam kalangan ahli komuniti

STRATEGI

3

PROGRAM 2

Kompetensi dan keupayaan KKP di tempat kerja

KKP memerlukan para ahli, pekerja dan majikan terutamanya, yang memiliki profesionalisme yang tinggi. Ini termasuklah kecekapan merancang, mengurus, mengendali, melaksana, dan mentaksir agenda KKP. Justeru itu, penting untuk dibentuk sekumpulan ahli KKP yang benar-benar memiliki profesionalisme dalam menjalankan tugas-tugas. Golongan profesional KKP ini tentunya lahir daripada siri latihan dan pendidikan KKP yang sistematik, bermutu

dan berimpak tinggi. Peranan golongan ini secara amnya ialah untuk memastikan adanya peningkatan mutu kerja yang berkaitan KKP dengan menjadi mentor kepada ahli-ahli lain yang belum mencapai profesionalisme yang diharapkan. Justeru, kompetensi dan keupayaan pekerja tentang KKP adalah mustahak untuk dibangunkan. Sebahagian aktiviti telah dan masih dibuat oleh JKPP; justeru itu bolehlah diteruskan manakala beberapa aktiviti lain turut dicadangkan.



penting untuk dibentuk sekumpulan ahli KKP yang benar-benar memiliki profesionalisme dalam menjalankan tugas-tugas.



Aktiviti :

1. Meningkatkan bilangan, kompetensi, keupayaan dan keberkesanan OYK dan golongan profesional KKP.

Keberhasilan :

- | | | | |
|--|--|---|---|
| 1.
Membentuk golongan khas professional KKP pada pelbagai peringkat. | 2.
Memberikan peranan sebagai pakar rujuk KKP kepada golongan profesional KKP. | 3.
Menyediakan latihan pembangunan professional secara berterusan kepada golongan professional KKP. | 4.
Melaksanakan sistem penilaian dan pemantauan bagi jurulatih KKP. |
|--|--|---|---|

PROGRAM 3

◀▶Membudayakan Penyelidikan dan Pembangunan KKP



Penyelidikan memainkan peranan kritikal dalam melonjakkan agenda KKP negara dan menjadi pemacu pembangunan negara khususnya dalam halatuju menjadi sebuah negara maju. Penyelidikan dan pembangunan yang terkehadapan (advanced) dan berpaksikan matlamat jelas untuk memantapkan agenda KKP negara akan dapat berfungsi sebagai penyelesaian kepada pelbagai isu KKP. Penyelidikan termaju (advanced) pastinya memerlukan unsur-unsur yang dapat memenuhi keperluan semasa negara terutamanya teknologi tinggi

(high-tech) dalam era Revolusi Industri 4.0 (IR4.0). Unsur-unsur seperti analitik data (data analytics), kecerdasan buatan (artificial intelligence), dan internet segalanya (internet of things) adalah keperluan zaman kini yang memerlukan suntikan pengetahuan baharu daripada para penyelidik. Penyelidikan termaju ini akan memacu agenda KKP negara ke tahap lebih tinggi dan moden sejajar dengan perkembangan dunia sekarang.

Aktiviti :

1.

Memasukkan KKP sebagai satu bidang keutamaan dalam kerangka penyelidikan dan pembangunan negara.

2.

Menyelaraskan aktiviti penyelidikan KKP untuk semua universiti/ pusat penyelidikan.

Keberhasilan :

1.

Penjanaan teknologi tinggi melalui penyelidikan termaju oleh para penyelidik akademik dan industri.

2.

Penjanaan penyelesaian kepada isu-isu yang menghambat agenda KKP negara seperti budaya kerja yang tidak selamat dan tidak produktif.

3.

Penjanaan garis panduan dan polisi KKP terkini untuk sektor-sektor berisiko tinggi seperti pembuatan dan pembinaan.

4.

Penjanaan dokumentasi amalan terbaik KKP melalui kajian kes terhadap industri dan organisasi yang mengamalkan KKP secara lestari dan komited.

5.

Penghasilan sistem digital bersepadu dalam menghubungkan pelbagai pihak yang terlibat dengan penggunaan teknologi terkini seperti internet segalanya (internet of things).



KESIMPULAN

Pendidikan dan penyelidikan KKP yang bermutu tinggi akan menjamin kelangsungan agenda KKP negara kerana sifatnya yang mampu memberi pulangan yang lebih berjangka panjang. Pelaburan dalam pendidikan dan penyelidikan KKP tidak pernah merugikan, malahan harus lebih dipertingkatkan agar wujud para majikan dan pekerja yang komited dalam merealisasikan agenda KKP demi kelestarian sektor pekerjaan negara. Komitmen terhadap pembangunan modal insan (human capital) perlu terus diperteguh demi memastikan para majikan dan pekerja terus mendapat ilmu dan kemahiran yang mencukupi untuk pengamalan KKP yang berkesan dalam tugas harian. Ini dapat dicapai melalui sikap yang ingin terus memperbaiki kualiti keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Penyelidikan pula akan terus memacu kelestarian agenda KKP negara dengan adaptasi unsur teknologi terkini sesuai dengan era Revolusi Industri 4.0.





TERAS STRATEGIK

4

PEMERKASAAN KESIHATAN PEKERJAAN

- Program 1: Menyediakan pengamal kesihatan pekerjaan yang kompeten di tempat kerja untuk meningkatkan prestasi dan akses kepada perkhidmatan kesihatan pekerjaan
- Program 2: Pengurusan risiko kesihatan pekerjaan secara komprehensif
- Program 3: Kesedaran dan perkongsian maklumat berkaitan kesihatan pekerjaan dan penyakit pekerjaan
- Program 4: Memperkasakan Higien Industri ke arah peningkatan kualiti pekerjaan
- Program 5: Mengintegrasikan penilaian risiko kesihatan pekerjaan

STRATEGI

(4)



PEMERKASAAN KESIHATAN PEKERJAAN

Matlamat Pembangunan Lestari (Sustainable Development Goals) yang telah diperkenalkan oleh Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu menyasarkan agar semua negara termasuk Malaysia memenuhi 19 matlamat yang telah ditetapkan bermula pada tahun 2016 hingga 20306. Matlamat yang ke-3 iaitu 'kesihatan dan kesejahteraan yang baik' dan yang ke-8 iaitu 'persekitaran kerja yang baik' dan pertumbuhan ekonomi adalah sangat berkait rapat dengan agenda keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Ini adalah kerana, orang yang menyumbang kepada sektor ekonomi menghabiskan purata kira-kira satu pertiga daripada masa seharian mereka di tempat kerja. Oleh yang demikian, keupayaan fizikal dan mental pekerja serta keadaan di tempat kerja mempunyai kesan yang signifikan terhadap ekuiti kesihatan.

Secara amnya, keadaan kerja yang kondusif secara tidak langsung dapat memberikan perlindungan sosial dan status para pekerja, selain perlindungan daripada bahaya fizikal dan psikososial, seterusnya menyumbang kepada kesan kesihatan yang positif. Menurut World Health Organization (WHO), masalah kesihatan atau penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan mengakibatkan kerugian ekonomi dari segi penurunan Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) sebanyak 4-6% bagi kebanyakan negara.

Golongan pekerja mempunyai risiko untuk mendapat kecederaan dan penyakit disebabkan pendedahan kepada pelbagai bahaya (hazard) di tempat kerja. Sebagai contoh, bahaya kimia, bahaya fizikal, bahaya biologi, bahaya ergonomik, dan bahaya psikososial. Keadaan ini boleh memburukkan lagi masalah kesihatan sedia ada yang dihadapi oleh pekerja.

Pada tahun 2018, WHO melaporkan sebanyak 885,000 kematian adalah disebabkan oleh penyakit pekerjaan dan gangguan mental di mana 53.3% oleh kanser pekerjaan, 43.4% oleh penyakit paru-paru pekerjaan, 2.3% oleh gangguan mental, dan 0.9% oleh gangguan musculoskeletal pekerjaan. Disebabkan itu, mereka yang mempunyai pekerjaan yang berisiko tinggi memerlukan perkhidmatan kesihatan untuk menilai dan mengurangkan pendedahan kepada risiko pekerjaan serta pengawasan perubatan bagi tujuan pengesanan awal penyakit

dan kecederaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Di negara maju, pelaporan kes penyakit pekerjaan adalah setara dengan pelaporan kemalangan industri. Disebabkan itu, langkah pencegahan yang seimbang bagi keselamatan dan kesihatan telah dilaksanakan.

Berlainan pula situasi yang dihadapi di kebanyakan negara yang sedang membangun termasuk Malaysia, di mana bilangan pelaporan penyakit dan keracunan pekerjaan adalah masih pada tahap yang agak rendah. Walau bagaimanapun, berlaku 40% peningkatan pelaporan penyakit dan keracunan pekerjaan dari tahun 2015 iaitu sebanyak 5,960 kes pelaporan hingga tahun 2019 iaitu 9,860 kes pelaporan⁷.

Antara faktor yang menyumbang kepada bilangan pelaporan yang rendah termasuklah kesukaran untuk mendiagnosis penyakit disebabkan kekurangan orang yang kompeten (OYK), kekurangan fasiliti untuk menjalankan ujian dan analisis disebabkan tiada kerjasama daripada agensi yang terlibat serta tahap kesedaran yang kurang memberangsangkan di kalangan pengamal perubatan, pihak pengurusan tertinggi syarikat, dan juga majikan tentang kewajipan melaporkan penyakit dan keracunan pekerjaan.



Sifat isu-isu yang berkaitan dengan kesihatan pekerjaan contohnya dari segi pendedahan bahan kimia, kualiti udara dan tekanan kerja adalah amat luas. Ia memerlukan koordinasi yang amat erat dan jitu di antara pihak kerajaan, pihak industri dan persatuan KKP. Malaysia juga perlu ada keperluan untuk menerapkan sistem pelaporan yang lebih sistematik serta mengutamakan segala usaha untuk menangani pengurusan risiko kesihatan pekerjaan dengan lebih komprehensif dan mengenal pasti bahaya berkaitan kesihatan pekerjaan yang baru untuk ditangani dengan cara yang lebih berkesan.

Pelbagai program KKP seperti penguatkuasaan perundangan, penetapan piawaian, dan promosi berkaitan kesihatan pekerjaan dan higien industri telah dilaksanakan di dalam pelan induk KKP yang terdahulu, dan terbukti telah dapat memberikan impak yang signifikan. Oleh itu, program-program ini perlu diteruskan di dalam pelan induk KKP yang terkini dengan penambahbaikan yang berterusan.

Keberhasilan Teras Strategik

1. Peningkatan pelaksanaan perkhidmatan kesihatan pekerjaan serta keupayaan kepakaran, kompetensi, peranan dan tanggungjawab pengamal kesihatan pekerjaan di tempat kerja merangkumi kesihatan Pekerjaan dan Higien Industri.
2. Penambahbaikan pengurusan risiko kesihatan pekerjaan di tempat kerja secara komprehensif dengan menekankan langkah-langkah pencegahan termasuk konsep pencegahan melalui rekabentuk.
3. Pengukuhan kesedaran tentang kesihatan pekerjaan dan penyakit pekerjaan menerusi perkongsian maklumat secara lebih agresif dan menyeluruh menggunakan platform arus perdana dan alternatif.
4. Pemerkasaan Higien Industri secara lebih komprehensif dan efektif dalam meningkatkan kualiti pekerjaan.
5. Integrasi penilaian risiko kesihatan pekerjaan ke arah penilaian dan kawalan risiko yang lebih menyeluruh.

PROGRAM 1

Menyediakan pengamal kesihatan pekerjaan yang kompeten di tempat kerja untuk meningkatkan prestasi dan akses kepada perkhidmatan kesihatan pekerjaan

Perkhidmatan kesihatan pekerjaan didokong oleh golongan profesional kesihatan pekerjaan (Occupational Health Professional) yang terdiri daripada Doktor Kesihatan Pekerjaan (Occupational Health Doctor-OHD), Jururawat Kesihatan Pekerjaan (Occupational Health Nurses-OHN), pengamal higien

industri (Occupational Health Higienist-OHhg) dan Pegawai KKP (Safety and Health Officer -SHO). Peningkatan peranan dan kepakaran profesional dalam kesihatan pekerjaan secara tidak langsung dapat meningkatkan perkhidmatan kesihatan di tempat kerja.

Aktiviti :

1. Untuk menyediakan perundangan berkaitan Perkhidmatan Kesihatan Pekerjaan (Occupational Health Services) di Tempat Kerja.
2. Mengenalpasti keperluan pendaftaran Pengamal Kesihatan Pekerjaan sebagai OYK di bawah JKPP.

Keberhasilan :

1. Peningkatan kompetensi, keupayaan serta fungsi Pengamal Kesihatan Pekerjaan dalam penyediaan perkhidmatan kesihatan.
2. Pemeraksanaan kompetensi dan keupayaan Pengamal Kesihatan Pekerjaan.

PROGRAM 2

◀▶ Pengurusan risiko kesihatan pekerjaan secara komprehensif

Menurut Jabatan Perangkaan Malaysia, terdapat seramai 15 juta tenaga kerja yang bekerja di pelbagai sektor di negara kita pada tahun 2020. Golongan ini mempunyai risiko untuk mendapat penyakit yang disebabkan oleh sifat pekerjaan di mana mereka terdedah kepada 5 hazard utama iaitu hazard kimia, fizikal, biologi, ergonomik dan psikososial di tempat kerja. Kesemua hazard tersebut mempunyai keupayaan untuk mendatangkan kecederaan dan penyakit jika tidak diuruskan dengan baik dan berkesan. Pengurusan risiko terdiri daripada rangka kerja dan proses yang membolehkan sesebuah organisasi menguruskan risiko dengan berkesan dan sistematik secara menyeluruh. Langkah yang positif terhadap potensi risiko kesihatan pekerjaan yang wujud atau yang dikenalpasti harus diambil secara serius oleh organisasi di samping perlu memahami dan berusaha untuk mengawal sebarang kebarangkalian berlakunya risiko yang mungkin menjejaskan penyampaian perkhidmatan sesebuah

organisasi. Oleh yang demikian, pelaksanaan pelan mengelakkan risiko kesihatan pekerjaan secara komprehensif oleh sesebuah organisasi akan dapat mengatasi ancaman risiko penyakit pekerjaan dan dapat memberi fokus kepada bakal risiko yang berpotensi untuk berlaku.



Aktiviti :

1. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam aspek kesihatan pekerjaan.
2. Menguruskan risiko kesihatan pekerjaan berkonsepkan pencegahan melalui rekabentuk (PtD).

Keberhasilan :

1. Pembangunan Garis Panduan dan Tataamalan yang menekankan langkah-langkah pencegahan risiko kesihatan pekerjaan di tempat kerja.
2. Pembangunan indeks/ elemen kesejahteraan di tempat kerja untuk diaplikasikan di tempat kerja.
3. Penggunaan menyeluruh konsep pencegahan melalui rekabentuk bagi pengurusan risiko penyakit pekerjaan.

PROGRAM 3

◀♦ Kesedaran dan Perkongsian Maklumat Berkaitan Kesihatan Pekerjaan dan Penyakit Pekerjaan



Kesedaran mengenai risiko penyakit pekerjaan di kalangan pekerja perlu diperluaskan dengan menjalankan kolaborasi dengan media massa terutamanya dari segi penggunaan media sosial



Kesedaran mengenai risiko penyakit pekerjaan di kalangan pekerja perlu diperluaskan dengan menjalankan kolaborasi dengan media massa terutamanya dari segi penggunaan media sosial. Di samping itu, program kesedaran dan perkongsian maklumat tentang Kesihatan Pekerjaan dan Higien Industri perlu dipertingkatkan lagi khusus bagi pekerja di sektor IKS dan juga pekerja asing. Bagi

memastikan proses dapatan semula tentang hubungkait jenis pekerjaan dengan penyakit pekerjaan dapat diwujudkan, maka satu sistem pangkalan data yang terperinci, menyeluruh, berpusat, serta lengkap amatlah diperlukan.

Aktiviti :

1. Menjalankan promosi berkaitan isu-isu kesihatan dan penyakit pekerjaan.

Keberhasilan :

1.

Pewujudan kolaborasi dengan media massa bagi tujuan memberi kesedaran risiko penyakit pekerjaan kepada pekerja amnya.

2.

Perkongsian kes penyakit pekerjaan dan amalan terbaik industri dalam pelaksanaan dan pengenalpastian hazard kesihatan dan penyakit pekerjaan di tempat kerja.

PROGRAM 4

Memperkasakan Higien Industri ke arah peningkatan kualiti pekerjaan

Ketiadaan sistem intervensi yang efektif dan tepat pada masanya akan menyebabkan segala usaha ke arah meningkatkan Higien Industri ke tahap yang disasarkan gagal mencapai matlamat. Oleh yang demikian, sistem intervensi yang mudah, murah dan ringkas beserta sistem sokongan yang padu perlu diwujudkan di tempat kerja. Program SOHELP yang terdahulu merupakan program Higien Industri yang berimpak tinggi dan kini program SOHELP *Do It Yourself* (SOHELP DIY) telah mula diperkenalkan di mana majikan perlu menjalankan program secara sendiri (self-regulation) berdasarkan Panduan SOHELP DIY yang telah disediakan. Program SOHELP DIY perlu diperluaskan lagi dengan bantuan daripada persatuan-persatuan, syarikat konglomerat dan tempat kerja yang telah mencapai/ diiktiraf dengan aras cemerlang dalam program SOHELP konvensional.



Aktiviti :

1.

Menyediakan dan melaksanakan sistem intervensi yang komprehensif dan efektif di tempat kerja.

2.

Meluaskan pelaksanaan SOHELP DIY serta kaedah-kaedah penaksiran lain.

3.

Menyemarakkan Pengurusan Higien Industri (e.g Ergonomik, Kebisingan, Ruang Terkurung dan Bahan Kimia) di tempat kerja.



Keberhasilan :

1.

Mewujudkan sistem intervensi yang spesifik dan sistematik bagi setiap jenis bahaya dan risiko yang berbeza agar dapat ditangani dengan berkesan.

2.

SOHELP DIY secara sendiri (self-regulation).

3.

Pewujudan sistem yang terperinci dalam menghadapi situasi kecemasan disebabkan industri/tempat kerja dengan adanya pemetaan risiko bahan kimia berbahaya.

PROGRAM 5

◀▶ Mengintegrasikan penilaian risiko kesihatan pekerjaan

Penilaian risiko kesihatan (HRA) adalah salah satu komponen asas perubatan khusus yang menilai kesihatan seseorang secara keseluruhan dan kebarangkalian menghidap penyakit tertentu. Penambahbaikan HRA perlu dilakukan dengan menjalankan analisis jurang terhadap semua metodologi penilaian semasa, membangunkan garis panduan

yang standard dan dapat digunapakai oleh industri di seluruh negara dengan melibatkan profesional Kesihatan Pekerjaan serta membangunkan sukatan pelajaran yang standard berkaitan HRA untuk program latihan dan kecekapan oleh OYK.

Aktiviti :

1. Menyemak dan menambahbaik penilaian risiko kesihatan pekerjaan yang merangkumi kesemua hazard kesihatan di tempat kerja (fizikal, biologikal & psikososial) untuk digunapakai oleh semua industri dengan melibatkan pengamal OH sebagai ahli pasukan pengapit HRA.

Keberhasilan :

1.

Pembangunan panduan dan sukatan pelajaran HRA yang standard untuk kegunaan industri di seluruh negara.

2.

Penetapan pengiktirafan khas bagi golongan Kesihatan Pekerjaan professional yang kompeten.

3.

Penguatkuasaan Kesihatan Pekerjaan sebagai keperluan dalam pengurusan kontrak industri.



KESIMPULAN

Kesimpulannya, objektif strategi 4 adalah untuk memperkasakan Kesihatan Pekerjaan di pelbagai lapisan masyarakat terutamanya dengan cara meningkatkan pentaksiran, pelaporan, dan pengurusan di kalangan majikan, pekerja, dan pengamal KKP. Selain itu, pembangunan repositori data Kesihatan Pekerjaan yang mengumpulkan data-data pekerja berkaitan Kesihatan Pekerjaan akan dapat menghasilkan sistem pangkalan data yang terperinci dan menyeluruh.





TERAS STRATEGIK



PENINGKATAN PEMATUHAN KKP DI SEKTOR PKS

- Program 1: Insentif Khas Untuk Sektor PKS Bagi Aktiviti KKP
- Program 2: Memantapkan Pengurusan KKP Di PKS
- Program 3: Pementapan Sokongan Dan Kerjasama Antara Agensi Serta Inisiatif Program Khas
- Program 4: Peningkatan Pengetahuan, Kemahiran Dan Komitmen KKP

STRATEGI



PENINGKATAN PEMATUHAN KKP DI SEKTOR PKS

Sektor PKS menyumbang hampir 97 hingga 99% daripada jumlah keseluruhan firma perniagaan di Malaysia dan menyumbang kira-kira 36% daripada KDNK dan dijangka meningkat kepada 41% menjelang tahun 2020⁸. Pertumbuhan berterusan sumbangan PKS terhadap KDNK menunjukkan kepentingan sektor ini dalam ekonomi Malaysia. PKS juga telah dilaporkan menyumbang antara 30 hingga 50% kadar kemalangan di tempat kerja⁹. Walaupun PKS menyumbang kepada hampir 99% jumlah keseluruhan firma dan peningkatan kepada KDNK, amalan KKP di sektor ini kurang mendapat perhatian di kalangan pengamal KKP dan penyelidik di Malaysia berbanding firma yang bersaiz besar. Keputusan audit yang dijalankan oleh pihak JKPP ke atas 2,600 kilang PKS pada tahun 2002 menunjukkan bahawa kelemahan pematuan peraturan KKP merupakan faktor utama yang menyumbang kepada berlakunya kemalangan.

Di Malaysia, kategori PKS adalah berdasarkan kepada dua kriteria iaitu jumlah bilangan pekerja sepenuh masa dan jumlah jualan tahunan (dalam Ringgit Malaysia). Sebagai contoh, PKS dikategorikan mikro apabila mempunyai jumlah pekerja kurang daripada lima (5) orang atau jumlah jualan tahunan kurang daripada RM300,000; kategori kecil

mempunyai jumlah pekerja di antara 5 orang hingga kurang 75 orang atau jumlah jualan tahunan di antara RM300,000 hingga kurang daripada RM15,000,000; manakala kategori sederhana mempunyai bilangan pekerja di antara 75 orang dan kurang daripada 200 orang atau jumlah jualan tahunan di antara RM15,000,000 dan kurang daripada RM50,000,000¹⁰.

Hasil audit yang dijalankan oleh pihak JKPP ke atas 1,298 kilang PKS pada tahun 2019 menunjukkan bahawa kelemahan pematuan peraturan KKP merupakan faktor utama yang menyumbang kepada berlakunya kemalangan di tempat kerja

Dua faktor utama yang sering disebut dalam kajian literatur tentang masalah amalan KKP di sektor ini ialah kekurangan dana dan kekurangan pakar teknikal^{11,12}. Pihak JKPP telah menubuhkan bahagian Industri Kecil Sederhana dan Sektor Bukan Kilang pada tahun 2014 untuk mempromosi dan memberi pendedahan amalan KKP di sektor ini. Pihak JKPP juga telah melancarkan pelan strategik khas untuk sektor ini dari tahun 2016 hingga 2020. Strategi ini dibangunkan untuk menambahbaik program terdahulu dan untuk memacu sektor ini supaya lebih kompetitif dan mampan walaupun dihipit oleh masalah kewangan dan kekurangan pakar teknikal.

⁸ Prestasi Perusahaan Kecil dan Sederhana (PKS) 2018, Jabatan Perangkaan Malaysia, Julai 2019

⁹ Pelaksanaan OSHMP 2020, Bahagian Dasar Antarabangsa dan Perancangan Penyelidikan, Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, Malaysia

¹⁰ Pelan Strategik Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Di Sektor Industri Kecil dan Sederhana (IKS) 2016-2020, Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, Malaysia

¹¹ Zulkifly et al. (2018) "Workplace Safety Improvement in SME Manufacturing: A Government Intervention", International Journal of Science and Technology, 4(2) 27-3

¹² Masi et al. (2014) "Developing, Implementing and Evaluating OSH Interventions in SMEs: A Pilot, Exploratory Study", International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, Vol 20, no 3, pp. 385-405

Keberhasilan Teras Strategik

1. Pewujudan insentif khas termasuk cadangan pelepasan cukai berkaitan aktiviti amalan KKP PKS.
2. Penambahbaikan sistem pengurusan amalan KKP khas untuk sektor PKS.
3. Pengukuhan kerjasama dan perkongsian kepakaran di kalangan pelbagai agensi awam dan swasta dari segi latihan dan sokongan pematuhan peraturan KKP untuk PKS.
4. Peningkatan pengetahuan, kemahiran, dan komitmen amalan KKP di kalangan majikan dan pekerja PKS.

PROGRAM 1

Insentif Khas Untuk Sektor PKS bagi Aktiviti KKP

Dua faktor utama berdasarkan kajian literatur tentang masalah yang sering dihadapi oleh PKS ialah kekurangan dana untuk aktiviti KKP dan kekurangan sumber untuk kepakaran teknikal. Pihak kerajaan melalui pelbagai agensi awam dan swasta perlu menyediakan dana khas untuk aktiviti KKP dan juga menyediakan insentif cukai apabila syarikat PKS membeli peralatan berkaitan aktiviti KKP. Syarikat besar boleh mendapat insentif cukai apabila membantu aktiviti KKP bagi syarikat PKS di bawah hubungan rangkaian pengeluar dan pelanggan. Pihak berkuasa tempatan juga boleh memainkan peranan untuk memasukkan aktiviti KKP dalam syarat pengeluaran kelulusan lesen perniagaan.

Aktiviti :

1. Menyediakan dana dan insentif khusus kerajaan dan swasta bagi sektor PKS.
2. Mempromosikan pemberian pelepasan cukai oleh kerajaan kepada PKS bagi pembelian peralatan asas dan PPE.
3. Menggalakkan penyediaan insentif oleh pihak swasta untuk memperkasakan KKP di PKS.

Keberhasilan :

1. Mewujudkan dana khas untuk aktiviti KKP oleh pelbagai agensi awam dan swasta.
2. Menjalinkan kerjasama di antara pelbagai agensi untuk insentif cukai dan insentif lain yang berkaitan.

PROGRAM 2

Memantapkan sistem pengurusan KKP PKS

Pihak JKPP telah membangunkan panduan pelaksanaan sistem pengurusan KKP bagi PKS pada tahun 2018. Pelaksanaan OSHMS untuk syarikat PKS masih berada di tahap rendah dan perlu dipertingkatkan untuk masa akan datang. Kerjasama pelbagai pihak daripada agensi-agensi kerajaan dan swasta untuk menjayakan pelaksanaan sistem pengurusan ini perlu lebih dimantapkan. Pihak persatuan yang mewakili PKS perlu bertindak lebih proaktif dalam menjalinkan hubungan kerjasama di antara pihak kerajaan dan syarikat PKS. Sistem pengurusan KKP PKS boleh diintegrasikan dengan sistem 5S

untuk menambahbaik sistem KKP dan sistem produktiviti syarikat PKS. Hubungan kerjasama yang baik daripada pelbagai agensi dan integrasi sistem KKP dan 5S boleh meningkatkan amalan KKP dan produktiviti syarikat. Kerjasama di antara pihak institusi pengajian tinggi, pihak persatuan, dan syarikat PKS dalam membangunkan dan menjalankan pengurusan risiko terutamanya bagi mengenal pasti bahaya dan menganggarkan risiko perlu dipertingkatkan lagi.



Aktiviti :

1.

Memantapkan kaedah Pengurusan KKP melalui program SOLVE 4 SME (Stepwise OSH Level Verification Enhancement for SME).

2.

Meningkatkan pematuan KKP di tempat kerja di sektor PKS.

3.

Menggalakan pembangunan amalan terbaik di kalangan PKS.

4.

Meningkatkan jangkauan KKP di kalangan PKS.

Keberhasilan :

1.

Memantapkan pelaksanaan garis panduan sistem pengurusan KKP PKS.

2.

Mengintegrasikan sistem pengurusan KKP PKS dengan sistem pengurusan produktiviti 5S.

PROGRAM 3

◀▶ Pemantapan sokongan dan kerjasama di antara agensi serta inisiatif program khas



Dua faktor utama mengapa PKS tidak mempunyai komitmen dalam KKP dan telah menyebabkan peningkatan kemalangan ialah kekurangan dana kewangan dan kekurangan kepakaran teknikal. Isu kekurangan dana kewangan telah dibincangkan dalam Program 1 iaitu mewujudkan dana khas untuk amalan KKP di PKS. Dalam program ini yang menyentuh isu kekurangan pakar teknikal KKP di PKS, tanggungjawab di kalangan syarikat PKS, agensi kerajaan, dan swasta perlu digembeng

bersama. Program sedia ada seperti penyelaras KKP yang mempunyai peranan sebagai orang yang bertanggungjawab berkaitan KKP perlu disebarluaskan pelaksanaannya. Kerjasama di antara pihak JKPP dan pihak berkuasa tempatan dalam menjalankan aktiviti bersama (contoh: latihan, penguatkuasaan, promosi) perlu dipertingkatkan. Pihak JKPP dan pihak berkuasa tempatan boleh menyediakan perkhidmatan 'community local experts' untuk aktiviti latihan dan perundingan untuk

menambahbaik sistem KKP di bawah pengawasan pihak berkuasa tempatan tersebut. Program bimbingan seperti mentor-mentee, penyelaras amalan KKP yang melibatkan pelbagai agensi seperti persatuan PKS, JKPP, pihak berkuasa tempatan, dan syarikat PKS perlu ditambahbaik.

Aktiviti :

1.

Menggalakkan program sokongan KKP di kalangan industri PKS melalui bimbingan dan sokongan di kalangan pengamal KKP.

2.

Mengadakan kerjasama di antara pihak yang berkaitan bagi menguatkuasa peraturan KKP di kalangan PKS.

3.

Membangunkan program khas di peringkat sektoral bagi pengurusan hazard yang dominan. (Generic RA).

Keberhasilan :

1.

Menguatkan kerjasama dan sokongan di kalangan syarikat-syarikat PKS, JKPP, pihak berkuasa tempatan, persatuan PKS, dan SME Corp.

2.

Penubuhan program sokongan kepatuhan dan penyediaan pakar teknikal di pusat sehati tempatan yang melibatkan pihak berkuasa tempatan.

PROGRAM 4

🔹 Peningkatan pengetahuan, kemahiran dan komitmen KKP

Pihak pengurusan atasan syarikat masih melihat amalan KKP sebagai beban dan menambahkan kos operasi kewangan syarikat. Ini disebabkan pihak atasan syarikat masih bertungkus-lumus untuk menyediakan peralatan fizikal seperti penyediaan bahan mentah, pembelian peralatan, meningkatkan jualan dan ini telah menyebabkan isu yang melibatkan sumber manusia dan seterusnya amalan KKP diabaikan. Oleh itu, program ini bertujuan untuk memberi pengetahuan dan pendidikan di pelbagai peringkat

dalam organisasi dari pengurusan atasan sampai pekerja. Pengetahuan, kemahiran, dan kecekapan diperlukan untuk mengenal pasti bahaya dan menilai risiko, supaya langkah-langkah kawalan yang sesuai dapat diambil. Untuk mencapai hasil program, pihak kerajaan melalui agensi awam dan swasta perlu bekerjasama dalam menyediakan aktiviti meningkatkan pengetahuan dan kemahiran KKP. Pihak komuniti kolej boleh menyediakan latihan kemahiran KKP di pihak berkuasa tempatan masing

masing. Untuk peringkat kebangsaan, penubuhan akademi KKP PKS boleh bertindak sebagai sekretariat untuk menyelaraskan aktiviti latihan dan kemahiran berdasarkan sektor industri dan saiz industri. Akademi KKP PKS ini boleh bertindak sebagai 'one stop center' untuk mengintegrasikan sistem pengurusan lain seperti kualiti dan produktiviti untuk menambahbaik perjalanan operasi syarikat PKS supaya lebih mampan dan kompetitif.

Aktiviti :

1.

Meningkatkan akses pusat-pusat latihan dan pusat pengajar bagi tujuan peningkatan pengetahuan, kemahiran dan komitmen KKP di kalangan PKS.

3.

Memantapkan kesedaran dan pelaksanaan KKP setara dengan aspek kualiti dan produktiviti.

2.

Meningkatkan bilangan OSH-C di kalangan PKS.

4.

Mengadakan Coffee Talk kepada pengusaha PKS.

Keberhasilan :

1.

Meningkatkan pengetahuan, kemahiran, dan kecekapan di kalangan majikan dan pekerja.

2.

Meningkatkan keberkesanan latihan berkualiti dengan bekerjasama dengan pelbagai agensi seperti kolej komuniti dan akademi KKP PKS.



KESIMPULAN

Mewakili majoriti (98.5%) daripada populasi perniagaan dengan sumbangan sebanyak 38.3% kepada KDNK keseluruhan, PKS di Malaysia sememangnya merupakan sektor yang paling penting dalam memacu ekonomi negara. Antara isu utama yang sering dihadapi oleh sektor PKS di Malaysia ialah masalah sumber kewangan, kekurangan daripada aspek teknikal dan masalah pengurusan syarikat. Dalam menangani isu ini, strategi, program, dan aktiviti telah dibangunkan khas bagi meningkatkan dan memperluaskan amalan KKP di sektor PKS untuk lima tahun akan datang daripada 2021 hingga 2025. Satu rangka kerja dasar yang merangkumi pemantapan sokongan, jalinan kolaborasi diantara pelbagai agensi dan organisasi akan menjadi intipati utama dan kritikal dalam melaksanakan strategi dan program yang telah dirancang. Peningkatan kemahiran, pengetahuan dan komitmen KKP dikalangan pekerja PKS pula akan semakin dipergiat sebagai salah satu aktiviti yang akan diteruskan menerusi latihan, seminar dan bengkel. Program serta aktiviti yang dicadangkan akan menyediakan satu persekitaran yang selamat dan sihat serta menjadi anjakan paradigma baru ke arah KKP yang lebih proaktif bagi sektor PKS.





TERAS STRATEGIK

6

PEMANTAPAN KKP MELALUI TEKNOLOGI

- Program 1: Pembangunan Tempat Kerja Pintar Berpaksian IR 4.0
- Program 2: Pembangunan Ekosistem Teknologi Dalam KKP
- Program 3: Pengurusan Risiko KKP Melalui Teknologi Digital

STRATEGI

(6)



PEMANTAPAN KKP MELALUI TEKNOLOGI

Keselamatan dan kesihatan pekerja (KKP) boleh dipermantapkan lagi dengan menggunakan pelbagai teknologi terkini yang semakin banyak berada di pasaran. Penggunaan teknologi terkini bukan sahaja boleh dimanfaatkan dari aspek teknikal seperti penggunaan mesin yang lebih canggih dan selamat, tetapi boleh juga dimanfaatkan dari pelbagai aspek yang lain. Penggunaan teknologi terkini jika digunakan dengan cara yang betul, akan meningkatkan keberkesanan KKP dari segenap aspek. Pengurusan maklumat, pentaksiran risiko, pemantauan keadaan pekerja dan tempat kerja terutamanya di tempat kerja yang berisiko tinggi, perkongsian prosedur operasi piawai, serta latihan boleh dijalankan dengan lebih cekap, pantas, dan mudah.

Walaupun penggunaan teknologi terkini mungkin akan memakan kos yang tinggi pada peringkat permulaan, kos jangka masa panjang yang lain seperti kos kecederaan, kejatuhan moral dan keyakinan pekerja, dan kehilangan produktiviti dijangka akan berkurang dan membantu menyeimbangkan modal yang perlu dikeluarkan bagi penggunaan teknologi dalam KKP.

Komitmen yang tinggi dituntut terutamanya dari pihak majikan dalam menjayakan strategi ini. Kerajaan juga boleh menyumbang dengan memberi insentif, ganjaran atau pengurangan cukai bagi menggalakkan syarikat menggunakan teknologi terkini dalam bidang keselamatan dan kesihatan pekerja.

Aplikasi penggunaan teknologi terkini akan membolehkan pencegahan kemalangan dilakukan dari peringkat awal. Keadaan kerja yang tidak selamat dan kesilapan manusia akan dapat dikurangkan jika teknologi digunapakai secara meluas untuk KKP dan ini sekaligus akan mengurangkan kadar kemalangan, kecederaan dan kematian.

Keberhasilan Teras Strategik

1. Peningkatan penerimaan dan libatsama pemain industri dalam penggunaan teknologi bagi pengurusan KKP termasuk pengurusan risiko dan pembangunan ekosistem teknologi.
2. Peningkatan keberkesanan sistem pelaksanaan KKP dengan bantuan teknologi terkini seiring dengan Revolusi Industri 4.0 (IR4.0).

PROGRAM 1

◀▶Pembangunan tempat kerja pintar berpaksikan IR 4.0

Amalan dan keadaan kerja yang tidak selamat masih menjadi isu besar di dalam bidang KKP. Kedua-dua isu ini memainkan peranan yang utama dalam kemalangan di tempat kerja seperti yang dinyatakan dalam Teori Domino. Pembangunan tempat kerja pintar berpaksikan teknologi dipercayai mampu mengurangkan sebahagian besar masalah ini.

Pemantauan dan pemeriksaan di tempat kerja terutamanya yang berisiko tinggi boleh menjadi lebih efektif dan cekap dengan menggunakan teknologi terkini seperti dron. Pencegahan proaktif dapat dilaksanakan secara lebih berkesan dengan memantau amalan kerja dan suasana tempat kerja. Contohnya, alat

pelindung diri pintar dan berteknologi seperti topi keselamatan yang dipasang peranti untuk memantau pergerakan, pemakaian sentiasa, pendedahan kepada bahan kimia berbahaya atau memantau strok haba yang dialami pekerja.

Kerajaan melalui Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) bertindak menggalakkan syarikat-syarikat membangunkan tempat kerja pintar dengan cara memberi pendedahan - pendedahan berkaitan teknologi KKP melalui penganjuran ekspo sebagai langkah awal pengenalan.

Aktiviti :

1.

Menyarankan syarikat-syarikat menggunakan peralatan berteknologi terkini (IR4.0) bagi tujuan pemantauan dan pemeriksaan tempat kerja/ loji yang berisiko tinggi.

2.

Menyarankan syarikat-syarikat menggunakan teknologi terkini bagi memastikan pekerja-pekerja tidak terdedah kepada risiko keselamatan dan kesihatan.

Keberhasilan :

1.

Pemantauan keadaan dan amalan kerja yang tidak selamat dapat dilakukan dengan lebih mudah dan berkesan.

2.

Peningkatan produktiviti pekerja disebabkan keadaan yang lebih selamat dan moral yang tinggi.

PROGRAM 2

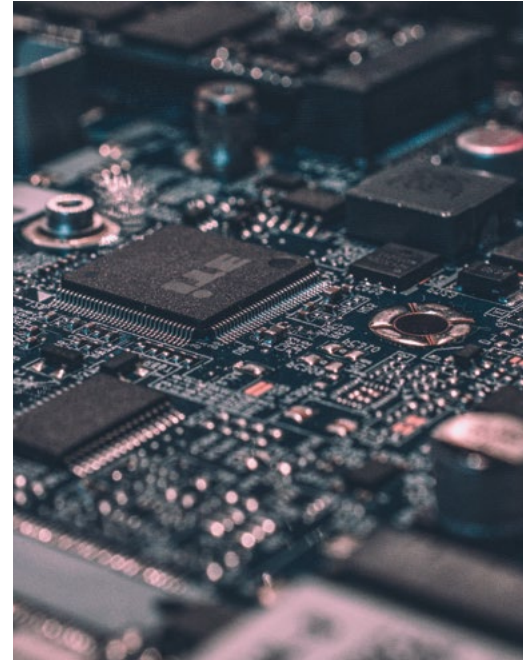
◀▶Pembangunan ekosistem teknologi dalam KKP

Ekosistem teknologi merujuk kepada penerapan KKP secara menyeluruh dengan menggunakan teknologi bermula dari peringkat pembekalan sehinggalah ke pengguna akhir. Kebanyakan syarikat hanya menumpukan penambahbaikan produktiviti dan kecekapan kos di bahagian pembuatan sahaja sedangkan nilai KKP perlu dilaksanakan di awal peringkat rekabentuk produk yang melibatkan pihak ketiga seperti perekabentuk, pembekal sehingga penjual sebelum sampai kepada pembeli produk. Ini mampu memberi nilai tambah dan reputasi baik kepada syarikat tersebut.

Dengan ini, elemen ekosistem teknologi boleh diaplikasikan melalui penggunaan pendigitalan maklumat dan internet segalanya (IoT). Ia mampu menjadikan bidang keselamatan dan kesihatan lebih berdaya maju melalui perkongsian maklumat dan sistem capaian maklumat, dokumen, penilaian

risiko dan prosedur yang lebih berkesan seiring dengan kemajuan teknologi dunia. Koordinasi yang strategik akan membantu memudahkan perkongsian ilmu dan kepakaran antara syarikat besar dan syarikat kecil, perkongsian alat dari organisasi yang mempunyai pelbagai alat teknologi terkini, mendapatkan kepakaran dari universiti dan sebagainya.

Kerajaan melalui JKPP menjadi penggerak dan penggalak inisiatif teknologi terkini dalam keselamatan dan kesihatan pekerjaan di dalam syarikat dengan cara memperkenalkan teknologi terkini melalui kempen kesedaran, perkembangan ilmu dan menggalakkan penggunaan aplikasi.



Aktiviti :

1. Menyarankan syarikat-syarikat memperkembangkan ilmu, kemahiran dan kepakaran berkaitan KKP melalui koordinasi strategik di antara universiti, industri, dan komuniti.
2. Menyarankan pihak industri membangunkan aplikasi teknologi baru untuk membantu majikan menguruskan KKP.

Keberhasilan :

1.

Kerjasama yang lebih komprehensif di antara pelbagai pihak dalam mengembangkan penggunaan teknologi untuk KKP.

2.

Penggunaan teknologi terkini untuk kegunaan dalam bidang keselamatan dan kesihatan pekerjaan mampu menjadikan sesebuah syarikat lebih berdaya maju.

PROGRAM 3

◀▶ Pengurusan risiko KKP melalui teknologi digital

Pengumpulan maklumat dan pentaksiran risiko boleh dilakukan dengan lebih pantas dan berkesan dengan penggunaan teknologi digital. Ini dapat dilihat dengan lebih mudah ketika Covid 19 melanda negara ini di mana pihak kerajaan menggunakan aplikasi MySejahtera untuk mengesan pergerakan orang awam yang dijangkiti dengan lebih pantas dan berkesan. Pencegahan kemalangan dapat dilakukan dengan lebih berkesan dengan cara memperluaskan konsep penggunaan teknologi digital dalam pengurusan maklumat dan risiko kepada semua pihak terutamanya pihak syarikat dan pembekal sepertimana diterangkan dalam Strategi Enam Program Dua.

Walaubagaimanapun, ilmu, kepakaran dan alat yang terhad akan menghalang pembangunan teknologi dalam KKP. Penglibatan aktif pihak majikan sangat diperlukan dalam menentukan bajet, pembangunan produk di peringkat awal

yang melibatkan penggunaan bahan yang lebih selamat, mesin yang kurang berisiko kepada pekerja sehingga kepada proses pembuatan yang dapat meminimumkan risiko pekerja di tempat kerja. Ia penting apabila analisis risiko yang dibuat dapat menunjukkan keperluan kawalan kejuruteraan berteknologi terkini. Jurutera



Aplikasi konsep penggunaan teknologi terkini akan membolehkan pencegahan kemalangan di peringkat awal.



perlu berpengetahuan dan berkemahiran dalam mencadangkan kawalan rekabentuk berteknologi bagi mengatasi masalah keselamatan secara lebih efektif. Rekabentuk ini bukan sahaja melibatkan rekabentuk di bahagian mesin ketika

operasi tetapi seawal mungkin ketika merekabentuk stesen kerja, pembelian mesin, dan segala kemudahan di tempat kerja.

Aplikasi konsep penggunaan teknologi terkini akan membolehkan pencegahan kemalangan di peringkat awal. Keadaan kerja yang tidak selamat dan kesilapan manusia akan dapat dikurangkan jika teknologi ini digunapakai secara meluas dan ini seterusnya akan mengurangkan kadar kemalangan.

Kerajaan melalui JKPP bertindak sebagai pemangkin kesedaran teknologi dan boleh menggunakan medium myKKP atau seumpamanya bagi tujuan meluaskan perkongsian maklumat dan pelaksanaan asas-asas keperluan KKP.

Aktiviti :

1. Mewujudkan/ menambahbaik sistem pengurusan asas-asas keperluan KKP secara digital.
2. Meningkatkan kemahiran (upskilling) pengamal KKP menggunakan sistem digital (sama ada sistem sedia ada yang disediakan oleh JKKP atau bina sendiri) bagi perkongsian maklumat berkaitan KKP untuk pemantauan pihak berkuasa khususnya bagi sektor berisiko tinggi.

Keberhasilan :

1.

Pengurusan maklumat asas-asas keperluan KKP yang lebih cekap dan berkesan menggunakan teknologi digital.

2.

Pengesanan awal risiko secara proaktif dapat membentuk budaya kerja selamat yang berkesan.



KESIMPULAN

Pemantapan KKP melalui teknologi memerlukan tiga pendekatan untuk merealisasikannya. Di dalam Program 1, ia menekankan penggunaan teknologi KKP di tempat kerja terutamanya di tempat kerja yang berisiko tinggi. Bukan sahaja dapat mewujudkan tempat kerja yang lebih selamat, malah ia juga mampu memastikan pekerja mempunyai tahap keupayaan fizikal dan kesihatan yang baik.

Bagi Program 2, untuk memastikan teknologi diamalkan secara meluas dalam KKP, satu ekosistem perlu diwujudkan di mana pelbagai pihak saling menyokong antara satu sama lain. Kolaborasi perlu dibentuk di antara pihak industri (sebagai peranan utama yang boleh memberi input ilmu, pengajaran dan amalan terbaik), pihak universiti (sebagai sistem yang mempunyai kepakaran dan mampu menyokong ilmu teknologi agar berkembang), komuniti (sebagai orang awam yang memahami dan menyokong secara tidak langsung usaha berkaitan KKP) dan JKKP (sebagai pemudahcara untuk mewujudkan kolaborasi).

Program 3 pula menekankan penggunaan teknologi digital bagi memudahkan pengumpulan dan penaksiran maklumat berkaitan KKP. Pengesanan risiko di tempat kerja mampu dikesan lebih awal dengan adanya sistem digital.

Walaupun penggunaan teknologi di dalam KKP berkemungkinan menelan belanja yang besar, ia masih akan mendatangkan keuntungan jangka panjang hasil pengurangan kos yang disebabkan oleh kemalangan, kerosakan harta benda dan kematian.





TERAS STRATEGIK



PENINGKATAN KKP BERKAITAN JALAN RAYA (WRRS), SEKTOR INFORMAL DAN PEKERJAAN MASA DEPAN (FUTURE JOBS)

- Program 1: Memantapkan Kesedaran Dan Kepekaan Amalan KKP Bagi Pekerjaan Masa Hadapan (*Future Jobs*)
- Program 2: Memantapkan Kesedaran Dan Kepekaan Amalan KKP Dalam Perkhidmatan *e-hailing*
- Program 3: Memperkukuhkan Pengurusan Keselamatan jalan raya berkaitan Pekerjaan (WRRS)
- Program 4: Penambahbaikan KKP Di Sektor Informal



PENINGKATAN KKP BERKAITAN JALAN RAYA (WRRS), SEKTOR INFORMAL DAN PEKERJAAN MASA DEPAN (FUTURE JOBS)

Kemalangan jalan raya merupakan satu isu yang serius. World Health Organization (WHO) menjangkakan kemalangan jalan raya bakal menjadi penyebab kematian kelima tertinggi pada tahun 2030 jika dibandingkan di tempat kesembilan tertinggi pada tahun 2004. Ketika kadar kemalangan di tempat kerja semakin berkurangan, kemalangan melibatkan pekerjaan berkaitan jalan raya (*work related road safety-WRRS*) semakin meningkat.

WRRS terdiri daripada jaringan jalanraya, pengguna dan kenderaan dari pelbagai jenis dan saiz. Populasi yang terdedah termasuklah semua pengguna yang menggunakan kenderaan kerja iaitu pemandu dan penumpang trak, bas, teksi, kenderaan kurier, kereta sewa, kenderaan perkhidmatan kecemasan, kereta, kenderaan beroda dua dan kenderaan ringan yang lain. Kebanyakan pekerja tersebut menggunakan kenderaan sebagai 'alat' semasa bekerja, tetapi jenis pekerjaan mereka tidak semestinya 'pemandu'. Walaupun skop dan definisi undang-undang berbeza mengikut bidang kuasa yang sering kali berkaitan dengan skim pampasan insurans dan pekerja, risiko kemalangan yang signifikan adalah

melibatkan perjalanan pergi dan balik kerja dimana harus juga dilihat sebagai salah satu elemen utama dalam WRRS. JKPP tidak menjalankan bidang kuasanya untuk kemalangan berkaitan perjalanan pergi dan balik kerja, dan juga tidak memasukkan dalam pengumpulan datanya yang berkaitan dengan kadar kemalangan dan kematian. Walaubagaimanapun, konsep generik dalam Akta OSHA 1994 tetap relevan dengan WRRS terutamanya tugas jagaan, yang memberatkan majikan untuk memastikan, Seksyen 15. (1) "Adalah menjadi kewajipan tiap-tiap majikan dan tiap-tiap orang yang bekerja sendiri untuk memastikan, setakat yang praktik, keselamatan, kesihatan dan kebajikan semasa bekerja semua pekerjanya"¹³. Peruntukan ini telah digunakan dengan berpendapat bahawa adalah menjadi tanggungjawab majikan untuk menyediakan pekerjaan yang selamat persekitarannya, dan ini harus diluaskan ke semua tempat kerja, termasuk kenderaan bermotor yang digunakan untuk pergi ke dan balik dari tempat kerja. Selain itu, kemalangan jalan raya yang membabitkan pekerja di ekonomi "gig" semakin meningkat selari dengan perkembangan pesat ekonomi "gig" di Malaysia. Ekonomi gig merupakan pasaran kerja bercirikan

kontrak jangka pendek atau kerja bebas yang dilakukan oleh seseorang individu yang dipacu teknologi digital.

Tenaga kerja di ekonomi gig di Malaysia telah berkembang sebanyak 31% pada tahun 2017, mengatasi pertumbuhan dalam tenaga kerja konvensional.

Perkembangan pesat ekonomi "gig" telah mencetuskan era pendigitalan pekerjaan masa kini menerusi platform digital.

Pekerja platform digital dibahagi kepada dua kategori iaitu "cloud work" dan "gig work". "Cloud work" merupakan tugas yang boleh dilaksanakan melalui internet manakala "gig work" adalah perkhidmatan yang diperuntukkan melalui platform digital dan dihantar terus kepada pelanggan di suatu destinasi yang telah ditetapkan. Ini merangkumi platform seperti servis penghantaran makanan dalam talian, e-hailing, penginapan dan perkhidmatan isi rumah¹⁴.

Secara amnya, pemandu atau penunggang yang bekerja dalam "gig work" melakukan perjalanan dengan menggunakan kenderaan sendiri. Pekerja

¹³ Tataamalan Industri Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan bagi aktiviti pengangkutan jalan 2010

¹⁴ Schmidt, F. A. (2017). Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. Friedrich-Ebert-Stiftung.

ekonomi gig dianggap sebagai bekerja sendiri dan tidak dilindungi oleh akta kerja. Namun begitu pekerja bertanggungjawab untuk mengurus pekerjaan mereka dengan cara yang tidak menimbulkan risiko kesihatan dan keselamatan untuk diri sendiri dan orang lain. Selain itu, tanggungjawab KKP juga terletak pada majikan walaupun pekerja ekonomi gig ini sering dilabel sebagai bekerja sendiri. Disamping itu, pihak kerajaan juga perlu mengambil inisiatif agar keselamatan dan kesihatan pekerja ekonomi gig dilindungi. Antaranya adalah langkah

pencegahan dan promosi kesihatan yang di war-warkan melalui kempen “Vision Zero” iaitu pembangunan modul atau panduan promosi tambahan untuk keselamatan dan kesihatan kerja untuk pemandu dan pengendali e- hailing, dan pemain ekonomi gig.

“Vision Zero” yang merupakan pendekatan pencegahan yang mengintegrasikan tiga dimensi iaitu keselamatan, kesihatan dan kesejahteraan di semua peringkat pekerjaan. Pendekatannya adalah fleksibel dan dapat disesuaikan

dengan memberi keutamaan untuk pencegahan dalam konteks tertentu dalam organisasi bergantung kepada perkara yang paling relevan dengan keperluan organisasi.

Kesimpulannya, pengurusan WRRS merangkumi pekerja di ekonomi gig haruslah diintegrasikan ke dalam inisiatif peraturan kesihatan dan keselamatan pekerjaan yang merangkumi pekerjaan di platform digital serta penyelidikan dan praktik bagi memastikan inisiatif KKP yang komprehensif untuk program masa depan.

Keberhasilan Teras Strategik

1. Peningkatan tahap kesedaran dan kepekaan tentang amalan KKP berkaitan jalan raya (WRRS), sektor informal dan pekerjaan masa hadapan (*future jobs*).
2. Pewujudan jaringan kepakaran dan penyelidikan antara pemegang taruh yang melibatkan amalan KKP.
3. Pewujudan sistem pengurusan keselamatan bagi melindungi keselamatan dan kebajikan pekerja di sektor pekerjaan berkaitan.
4. Peningkatan kesedaran, pengetahuan, dan amalan KKP di kalangan pekerja sektor informal.

PROGRAM 1

Memantapkan kesedaran dan kepekaan amalan KKP bagi Pekerjaan Masa Hadapan (*Future Jobs*)



Populariti perkhidmatan e-hailing semakin melonjak berikutan pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) sejak 18 Mac 2020 yang lalu susulan penularan wabak Covid-19



Pada dasarnya, sektor ekonomi gig telah berkembang di negara-negara barat dan Eropah sejak 10 tahun yang lalu. Di Malaysia, ekonomi gig mula berkembang sejak dua hingga tiga tahun kebelakangan ini seiring dengan perkembangan platform teknologi digital.

Populariti ekonomi gig semakin melonjak berikutan pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) sejak 18 Mac 2020 yang lalu susulan penularan wabak Covid 19, seterusnya merencanakan lagi pertumbuhan ekonomi gig negara. Pemain-pemain industri dari pelbagai sektor seperti pembuatan, pendidikan,

perubahan mahupun kewangan mula meneroka ekonomi gig, berbanding sektor peruncitan dan logistik yang sudah agak sinonim dengan perkhidmatan platform digital seperti pasaraya maya, perkhidmatan penghantaran makanan dan seumpamanya. Tidak mengejutkan sekiranya penerimaan positif terhadap ekonomi gig bakal mengubah lanskap ekonomi

negara secara drastik dan mampu menyumbang peratus terbesar kepada Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) negara pada masa akan datang.

Berikutan pertumbuhan pesat ekonomi di sektor ini, pemantapan kesedaran dan kepekaan amalan-amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan (KKP) khususnya bagi

pekerjaan berkaitan jalan raya (WRRS) tidak harus diabaikan oleh pemain sektor ekonomi gig, malah mesti dipertingkatkan lagi kerana masih ramai yang belum cakna akan isu ini. Di antara aktiviti-aktiviti yang boleh dilaksanakan bagi mencapai tujuan ini:

Aktiviti :

1. Meningkatkan penerimaan dan kesedaran amalan KKP bagi pekerjaan Masa Hadapan (*Future Jobs*)

Keberhasilan :

1. Peningkatan tahap kesedaran dan pemahaman tentang amalan-amalan KKP khususnya berkaitan WRRS di kalangan pemain-pemain sektor ekonomi gig.
2. Persatuan/ kesatuan pekerja ekonomi gig yang berfungsi sebagai medium perkongsian pengalaman dan pengetahuan, bertindak sebagai 'orang tengah' di antara pihak berkuasa dan pekerja dalam melindungi keselamatan, kebajikan dan hak pekerja, dan seumpamanya.

PROGRAM 2

Memantapkan kesedaran dan kepekaan amalan KKP dalam perkhidmatan *e-hailing*.

Ledakan *e-hailing* yang digabungkan dengan kemajuan teknologi telah memberi rangsangan kepada perniagaan serta membuka pintu kepada ramai rakyat Malaysia untuk menjana pendapatan sampingan.

Ini telah membawa kepada pertumbuhan apa yang kita panggil pada hari ini sebagai ekonomi gig. Masih banyak kajian perlu dilakukan bagi memahami sektor baharu ini. Industri ini semakin berkembang maju apabila lebih banyak

orang bergantung kepada *e-hailing* terutamanya di kawasan bandar berikutan pilihan jaringan perhubungan menyeluruh dalam pengangkutan awam tidak boleh dipercayai dari segi ketepatan masa.

Lebih menarik adalah *e-hailing* kini telah menggabungkan *e-dompet*, serta pembayaran tanpa tunai, menghubungkan akaun *e-hailing* ke kad kredit dan kad debit. Tatkala sektor ini kian berkembang, perlu ada pengawalseliaan untuk menjamin keselamatan penggunaannya, serta kebajikan mereka yang terbabit dalam segmen ekonomi yang sedang berkembang maju itu.

Oleh yang demikian kerajaan telah memperkenalkan pelbagai aktiviti baru bagi memberi pendedahan dan penjelasan mengenai aspek keselamatan yang perlu diterapkan kepada mereka yang terlibat dengan ekonomi gig ini secara langsung atau tidak.

Aktiviti :

1. Meningkatkan penerimaan dan kesedaran amalan KKP di kalangan pekerja *e-hailing*.
2. Mengenalpasti persatuan/ kesatuan pekerja *e-hailing*.

Keberhasilan :

1. Peningkatan tahap kesedaran dan cakna tentang amalan KKP berkaitan perkhidmatan *e-hailing*.
2. Pewujudan pusat pengumpulan dan penganalisan data hasil daripada kajian komprehensif berkaitan kemalangan dan kematian pekerja dalam perkhidmatan *e-hailing*.
3. Pewujudan langkah kawalan pencegahan kemalangan yang baik bagi melindungi keselamatan pekerja dalam perkhidmatan *e-hailing*.

PROGRAM 3

◀▶ Memperkukuh pengurusan keselamatan jalan raya berkaitan pekerjaan (WRRS)

Pengenalan pensijilan Sistem Pengurusan Keselamatan Jalan Raya MS ISO 39001: 2012 pada tahun 2014 juga bertujuan untuk membantu organisasi yang mempunyai unit logistik mereka sendiri untuk pengoperasian kenderaan mereka mengikut piawaian antarabangsa. Dengan adanya perakuan

tersebut, organisasi yang terlibat secara sukarela menerima bahawa mereka harus mematuhi piawaian antarabangsa mengenai keselamatan lalu lintas jalan raya, yang meliputi, antara lain, pengurusan pemandu, pengurusan kenderaan dan pengurusan perjalanan.

Syarikat yang memperoleh sijil akan memastikan bahawa staf mereka fokus pada keselamatan lalu lintas jalan raya dan mematuhi peraturan dan undang-undang, sesuai dengan standard keselamatan jalan raya yang berkaitan.

Aktiviti :

1.

Menjalankan kajian mengenai hazard dan risiko WRRS.

2.

Menjalankan program/ latihan kesedaran WRRS

3.

Memperkuh sistem keselamatan jalan raya berkaitan WRRS.

4.

Memperluaskan pensijilan ISO 39001 - *Road Traffic Safety Management Systems*.

Keberhasilan :

1.

Pengukenan pengurusan keselamatan berkaitan jalan raya (WRRS) yang menyeluruh melibatkan sistem, orang yang kompeten serta penyediaan garis panduan.

2.

Peningkatan penglibatan syarikat yang mempunyai pensijilan ISO 3900- *Road Traffic Safety Management Systems*.

PROGRAM 4

Penambahbaikan KKP di sektor informal

Sektor informal merupakan suatu pertubuhan yang tidak berdaftar dengan Suruhanjaya Syarikat Malaysia (SSM) atau mana-mana badan profesional, termasuk pihak berkuasa tempatan. Semua atau sekurang-kurangnya satu barangan ataupun perkhidmatan yang ditawarkan

adalah untuk tujuan jualan atau transaksi barter. Jumlah pekerja pula mestilah kurang daripada 10 orang dan tidak berdaftar di bawah perundangan yang di tetapkan. Sektor ini juga tidak merangkumi sektor pertanian dan kerajaan. Program ini bertujuan untuk menambahbaik amalan

dan pematuhan KKP di pelbagai peringkat dalam sektor informal ini daripada pengurusan atasan sampai pekerja. Pengetahuan, kemahiran, dan kecekapan diperlukan untuk mengenal pasti bahaya dan menilai risiko, supaya langkah-langkah kawalan yang sesuai dapat diambil.

Aktiviti :

1.

Meningkatkan kesedaran amalan KKP bagi sektor informal.

2.

Membangunkan kaedah kerja selamat sihat serta sesuai dan mudah dilaksanakan.

3.

Meningkatkan kuantiti dan kualiti latihan untuk pemain sektor informal.

Keberhasilan :

1.

Meningkatkan pengetahuan, kemahiran, dan kecekapan di kalangan pemain sektor informal.

2.

Meningkatkan keberkesanan latihan berkualiti dengan bekerjasama dengan pelbagai agensi seperti kolej komuniti bagi pembangunan sumber manusia di sektor informal.



KESIMPULAN

Kesimpulannya, objektif strategi ini adalah untuk memupuk kesedaran dan pemahaman berkaitan KKP di pelbagai lapisan masyarakat terutamanya di kalangan pemain gig ekonomi.

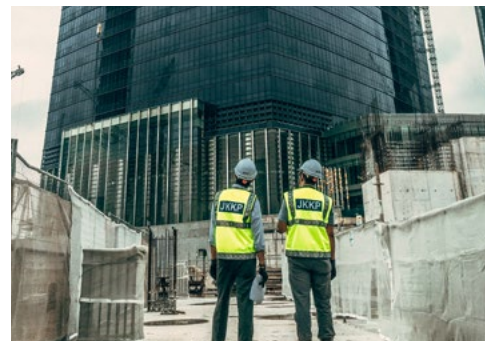
Penekanan juga diberikan dengan mewujudkan perundangan berkaitan keselamatan sektor baharu ini, dan juga inisiatif pengurusan berasaskan sistem pintar di kalangan majikan, pekerja, dan pengamal KKP. Objektif seterusnya ialah untuk mewujudkan jaringan kepakaran antara pemegang taruh yang melibatkan amalan KKP di sektor ekonomi gig. Selain itu, langkah kawalan pencegahan kemalangan yang baik cuba di wujudkan bagi melindungi keselamatan pemain ekonomi gig. Harapan kerajaan adalah dengan terwujudnya inisiatif ini, ia akan mendapat penerimaan yang positif terutamanya oleh pemain ekonomi gig.

PENUTUP

- Capaian Visi-Prospektus
- Jangkauan Lima Tahun
- Jangkaan Reaksi Dalam Kalangan Pihak Berkepentingan Dalam Sistem Baru Keselamatan Dan Kesehatan

CAPAIAAN VISI-PROSPEKTUS

Jangkauan Lima Tahun



1. OSHMP 2025: Anjakan paradigma ke arah pembudayaan KKP yang lebih cemerlang dan terkehadapan. Ini bertepatan dengan teras keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang dirangka oleh kerajaan di peringkat nasional dan oleh agensi-agensi peringkat global, serta kepekaan tinggi terhadap isu-isu yang berkaitan dengan KKP di peringkat jabatan dan negara.

2. OSHMP 2025 mengalami pembaharuan ketara dalam pendekatan apabila JKPP melibatkan semua pihak berkepentingan dalam pembentukan dan pelaksanaannya, sesuai dengan nilai utama OSHMP 2025 iaitu inklusif, serta melibatkan komitmen pelbagai agensi, selain terpandu dengan piawaian antarabangsa sebagai penanda aras menjelang penghujung tahun 2025.

3. Dengan bertunjangkan kepada konsep peraturan sendiri dan *industrial-led initiative*, OSHMP 2025 amat menggalakkan keterlibatan aktif daripada semua pemegang taruh. Justeru, JKPP akan dapat memberikan sepenuh komitmen terhadap aspek penguatkuasaan. Perundangan KKP juga akan terus diperkemas. Ini sekaligus dapat membantu menurunkan kadar kemalangan dan kematian berkaitan pekerjaan di negara ini.

Jangkaan Reaksi Dalam Kalangan Pihak Berkepentingan Dalam Sistem Baru Keselamatan Dan Kesihatan

»»» Majlis Negara Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia (MNKKP)

Memperkasakan peranan MNKKP dalam meningkatkan penglibatan dan kerjasama pelbagai agensi dari sektor awam dan sektor swasta serta setiap pihak yang berkepentingan melalui input idea dan cadangan dalam memantapkan pengurusan dan tadbir urus KKP negara.

»»» Jabatan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia (JKPP)

Pemeriksaan pengurusan KKP di Malaysia, dengan menerapkan elemen transformasi penguatkuasaan, pematuhan sendiri, penggunaan teknologi yang lebih menyeluruh, pembaikan sistem dataraya KKP, dan pembangunan kompetensi pegawai bagi menambahbaik kualiti penyampaian perkhidmatan dan terus memastikan peningkatan tahap amalan KKP di negara ini.

»» Pihak Berkuasa Tempatan (PBT)

Kompeten, konsisten, komited dan menjadi rakan penguatkuasaan bersama JKPP.

»» Ahli Profesional KKP

Memperhalusi isu-isu di luar kerangka perdana kesihatan dan keselamatan serta memberi pencerahan kepada isu terbabit.

»» Majikan

Keterlibatan aktif bersama wakil-wakil keselamatan dan kesihatan yang bertanggungjawab sepenuhnya dalam pengurusan keselamatan dan kesihatan serta menerbitkan laporan prestasi keselamatan dan kesihatan, buletin dan seumpamanya secara berkala sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban tanggungjawab sosial.

»» Pekerja

Memahami dan mengamalkan nilai-nilai keselamatan dan kesihatan pekerjaan (KKP), serta bertanggungjawab terhadap keselamatan dan kesihatan diri dan rakan sekerja.

»» Orang awam

Peka dan berpengetahuan dalam asas-asas keselamatan dan kesihatan pekerjaan (KKP) serta memberikan sokongan penuh kepada peranan pihak-pihak berkenaan seperti MNKKP, JKPP dan pihak berkuasa tempatan.

»» Persatuan/ kesatuan pekerja

Keterlibatan aktif bersama pihak-pihak berkenaan dalam mengembangkan dan menyokong amalan- amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan (KKP), bertindak sebagai 'suara' dan 'orang tengah' di antara pihak berkuasa dan pekerja dalam melindungi keselamatan dan kesihatan pekerja.

»» Persatuan/ kesatuan pekerja

Keterlibatan aktif bersama pihak-pihak berkenaan dalam mengembangkan dan menyokong amalan- amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan (KKP), bertindak sebagai 'suara' dan 'orang tengah' di antara pihak berkuasa dan pekerja dalam melindungi keselamatan dan kesihatan pekerja.

»» Wakil keselamatan

Keterlibatan menyeluruh wakil-wakil keselamatan dalam pengurusan keselamatan dan kesihatan tempatan.

»» Badan bukan kerajaan (NGO)

Penyertaan yang menyeluruh bagi membantu kerajaan menjangkau penglibatan komuniti dalam KKP.

»» Perusahaan kecil dan sederhana (PKS)

Majikan dan pekerja dalam sektor ini berupaya mendalami akan kepentingan KKP di tempat kerja.

»» Media

Peningkatan kekerapan promosi KKP di media arus perdana dan media baru seperti media sosial.

»» Ahli Profesional Kesihatan Pekerja

Pengiktirafan peranan *Occupational Health Medicine Specialist* (OHMS) sebagai OYK di bawah JKPP.



PELAN INDUK

KESELAMATAN & KESIHATAN PEKERJAAN

- RHP INKLUSIF - KERBERSAMAAN & KOMITMEN -

2021-2025

Tel : +603 8000 8000 | Fax : +603 8889 2443 | Emel : jkkp@mohr.gov.my | www.dosh.gov.my