

**AMALAN JAWATANKUASA
KESELAMATAN DAN KESIHATAN
PEKERJA MELALUI KONSEP
PENYERTAAN PEKERJA: KAJIAN KES
DI KILANG SAWIT LM, SANDAKAN,
SABAH, MALAYSIA**
*(OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY
COMMITTEE PRACTICES THROUGH THE CONCEPT
OF WORKER PARTICIPATION: A CASE STUDY OF
LM PALM OIL FACTORY, SANDAKAN, SABAH,
MALAYSIA)*

*Balakrishnan Parasuraman, Irma Wani Othman, Fadilah Syahirah Binti Jurup &
Balan Rathakrishnan*

Abstract

This research focuses on the practices of Safety and Health Workers Committee (JKKP) through employee participation in Kelapa Sawit LM factory, Sandakan, Sabah. The research focuses mainly on two groups of informants representing management and the workers involved in JKKP practices. This research uses a qualitative method to collect data from the respondents. About 13 informants were interviewed (6 representing management and 7 representing employee). Observations on the meeting and documents from 2001 until 2006 are used to support findings from the interviews. The results indicate that JKKP in the Kilang Kelapa Sawit LM gives importance to the employee's participation in solving issues on safety and health among workers. The research finding is similar to model created by Joint Consultation Committee of Marchington which is also applicable to that of Kelapa Sawit LM factory, Sandakan, Sabah.

Keywords: Keywords: safety at working place, labour environment, Safety and Health Workers Committee(JKKP), Kelapa Sawit LM and Sabah

Pendahuluan

Sejak kebelakangan ini, isu kemalangan di tempat kerja semakin kerap diperkatakan sama ada di media cetak mahupun elektronik terutamanya kemalangan yang melibatkan sektor pembinaan dan pengilangan.¹ Laporan Akhbar Harian Ekspres

pada 5hb Januari 2006 yang lalu misalnya telah menggemparkan seluruh rakyat Malaysia tentang kematian seorang konsultan apabila dihempap oleh objek yang terjatuh dari sebuah tapak binaan bangunan bertingkat di Kuala Lumpur.² Dengan insiden ini telah membuka mata masyarakat akan betapa pentingnya aspek keselamatan dan kesihatan harus dititikberatkan.

Lantaran itu, bagi mengurangkan kes kemalangan di tempat kerja langkah yang wajar diambil ialah menubuhkan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) di tempat kerja.³ Penubuhan ini bukan sahaja memenuhi tuntutan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 malahan dapat menggalakkan penyertaan pekerja dalam organisasi bagi mewujudkan kerjasama serta usaha sama di antara pihak pengurusan dan pekerja dalam memutuskan sebarang keputusan bersama mengenai aspek keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

Permasalahan kajian

Pengabaian aspek keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja akan mendatangkan implikasi yang serius terutamanya yang melibatkan anggota fizikal. Misalnya laporan unit pekerjaan 2005 yang diterbitkan oleh Kementerian Kesihatan Malaysia melaporkan kos perbelanjaan pampasan yang dikeluarkan oleh PERKESO pada tahun 2002 untuk faedah hilang upaya kekal akibat kemalangan di tempat kerja ialah RM119.6 juta manakala akibat kemalangan dalam perjalanan pergi-balik kerja adalah RM47.1 juta.

Ini kerana sebahagian majikan berpendapat hanya pihak pengurusan sahaja yang mampu mengurus dan mengawal serta menjaga keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja. Manakala pekerja hanya perlu mengikut arahan daripada pihak pengurusan. Keadaan ini mendatangkan impak negatif kepada pekerja khususnya kerana tidak diberi ruang untuk menyuarakan pendapat serta cadangan mereka kepada pihak pengurusan.

Selain itu, terdapat juga organisasi yang tidak mengamalkan JKKP di dalam organisasi. Keadaan ini menyebabkan kes kemalangan di tempat kerja semakin meningkat terutamanya dalam sektor perkilangan dan pembinaan.⁴ Oleh yang demikian, jelaslah kemalangan tersebut berlaku disebabkan oleh kurangnya penekanan dalam aspek keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja.

Lantaran itu, sememangnya menjadi tanggungjawab pihak pengurusan menekankan aspek penyertaan pekerja di dalam organisasi terutamanya dalam JKKP. Ini kerana kerjasama di antara pihak pengurusan dan pekerja dapat mengurangkan serta dapat menangani isu keselamatan dan kesihatan pekerja terutamanya kemalangan di tempat kerja di samping mewujudkan suasana harmoni di tempat kerja.

Penyataan masalah yang dikemukakan sebelum ini telah menimbulkan beberapa persoalan kajian. Antara persoalan yang timbul dalam kajian ini adalah seperti berikut:

- a. Sejauh manakah proses dan amalan JKKP di sesebuah organisasi dapat menangani isu keselamatan dan kesihatan di tempat kerja?
- b. Sejauh mana Model Jawatankuasa perundingan Bersama oleh Marchington dapat aplikasikan dalam konteks JKKP?

Objektif kajian

Berlandaskan persoalan kajian di atas maka objektif kajian ini ialah :-

- a) Menjelaskan proses dan amalan JKPP melalui konsep penyertaan pekerja dalam menangani isu keselamatan dan kesihatan di Kilang Kelapa Sawit LM.
- b) Menilai aplikasi Model Jawatankuasa Perundingan Bersama dalam konteks Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan.

Kepentingan kajian

Secara prinsipnya, dalam menyiapkan sesuatu penyelidikan terdapat tujuan dan kepentingan kajian. Sehubungan dengan itu, dalam kajian ini terdapat beberapa kepentingan kajian yang diutarakan oleh penyelidik. Yang pertama ialah penyelidik berharap hasil penemuan kajian ini akan membantu pihak pengurusan dan ahli Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan untuk merancang dan membuat polisi berkaitan dengan aspek keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja dengan lebih efektif dan sistematik.

Seterusnya, hasil penemuan kajian ini sudah pastinya akan menunjukkan kelebihan serta kekurangan peranan yang terdapat dalam JKPP dalam menangani isu keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja. Oleh itu, dengan pendedahan ini maka sudah pastinya akan memberi maklumat kepada Jabatan Sumber Manusia untuk mengetahui sejauh manakah amalan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan melalui konsep penyertaan pekerja diaplikasikan di dalam sesebuah organisasi terutamanya di dalam sektor industri kecil dan sederhana yang melibatkan Kilang Kelapa Sawit.

Konsep Penyertaan Pekerja (PP)

Penyertaan pekerja merujuk kepada perwakilan atau penyertaan pekerja dalam proses pembuatan keputusan di peringkat organisasi dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Misalnya, menurut Hyman dan Mason menyatakan penyertaan pekerja ialah satu usaha kerajaan dan kesatuan sekerja untuk memperkenalkan hak pekerja untuk berbincang dan mewakili organisasi di dalam pembuatan keputusan ataupun satu usaha pekerja itu sendiri untuk mewakili di dalam perbincangan keputusan organisasi.⁵ Tambahan lagi, Hyman dan Mason yang mendefinisikan penyertaan pekerja ini sebagai satu usaha kerajaan mempromosikan hak pekerja secara kolektif supaya pekerja boleh mewakili dalam proses pembuatan keputusan di peringkat organisasi.⁶

Justeru itu, dapat dirumuskan bahawa penyertaan pekerja adalah satu keadaan di mana pekerja bawahan terlibat sama dalam memutuskan atau membuat sesuatu keputusan dalam organisasi. Sehubungan dengan itu, konsep penyertaan pekerja ini sering dikaitkan dengan dua jenis penyertaan pekerja iaitu penyertaan pekerja secara langsung dan tidak langsung.

Jenis Penyertaan Pekerja (PP)

Secara umumnya, penyertaan pekerja terbahagi kepada dua iaitu penyertaan pekerja secara langsung dan penyertaan pekerja tidak langsung. Kenyataan ini disokong oleh Cabrera, Ortega dan Cabrera dan mereka mengatakan konsep penyertaan ini boleh wujud dalam dua keadaan iaitu dalam bentuk secara langsung dan secara tidak langsung.⁷ Justeru itu, jenis penyertaan ini akan diterangkan dalam bahagian yang seterusnya untuk memudahkan pemahaman apakah sebenarnya PP langsung dan PP tidak langsung.

Penyertaan secara langsung

Secara umumnya, penyertaan pekerja secara langsung ialah penglibatan dan penyertaan pekerja secara terus atau berdepan dengan pihak majikan iaitu tidak menggunakan atau melibatkan orang tengah atau orang ketiga. Dalam penyertaan secara langsung pekerja akan turut serta bersama dengan majikan untuk membincangkan isu yang dibangkitkan atau dibincangkan.

Antara contoh penyertaan secara langsung ialah Kumpulan Mutu Kerja (KMK), Pengurusan Kualiti Menyeluruh (TQM), kerja berpasukan, perkongsian keuntungan, kaizen dan pengurusan moden yang lain.

Penyertaan tidak langsung

Manakala penyertaan tidak langsung ialah sesuatu penyertaan atau penglibatan pekerja tidak langsung di mana mewakili seorang mengadakan perbincangan dengan pihak pengurusan. Menurut Sisson dan Jackson, pendekatan atau bentuk utama dalam penyertaan pekerja ialah penyertaan tidak langsung seperti Majlis Pekerja, jawatankuasa perundingan bersama, perundingan kolektif, penyertaan kolektif kewangan, perwakilan pekerja di peringkat pengurusan atasan, majlis pekerja, dan JKKP.⁸ Badan-badan ini adalah badan yang melibatkan penyertaan tidak langsung para pekerja dalam organisasi.

Sehubungan dengan itu, dalam penyelidikan ini penyelidik lebih menekankan kepada penyertaan pekerja tidak langsung dalam JKKP. Hal ini kerana, penyertaan pekerja dalam organisasi kajian melibatkan wakil pekerja sebagai wakil pekerja bawahan dalam membincangkan serta memutuskan sesuatu keputusan bersama dengan pihak pengurusan. Justeru, tumpuan utama dalam kajian ini ialah melihat proses dan amalan JKKP dalam menangani isu keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja di samping membela aspek keselamatan, kesihatan, serta kebajikan pekerja di tempat kerja.

Model Jawatankuasa Perundingan Bersama

Sehubungan dengan itu, menurut beliau JCC ialah satu mekanisme yang diwujudkan oleh pihak majikan dan pekerja untuk mewakili satu perjumpaan biasa, di mana selalunya bermatlamatkan untuk bertukar-tukar pandangan, kepakaran serta pengetahuan kepada semua ahli jawatankuasa di samping berurusan dengan perkara yang tidak dapat dibincangkan dalam perundingan kolektif.⁹

Seterusnya, satu model JCC diperkenalkan oleh Marchington yang mempunyai beberapa elemen yang menjadi nadi penggerak kepada jawatankuasa tersebut menjayakan objektif sebenar jawatankuasa perundingan bersama. Antara elemen-elemen tersebut ialah objektif, tajuk perbincangan, proses perundingan, kuasa dan keahlian.¹⁰

Lantaran itu, model ini boleh diadaptasi dalam penubuhan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) di sesebuah organisasi. Hal ini kerana, ia juga adalah antara saluran yang dapat menggabungkan peranan pihak pengurusan dan juga pekerja bawahan dalam mencapai matlamat penubuhan.

Konsep JKKP: Definisi, Tujuan, dan Proses di dalam Organisasi

Dapat diringkaskan bahawa JKKP adalah satu badan untuk menggabungkan peranan di antara pihak pengurusan dan juga pekerja dalam menitikberatkan aspek keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Dengan adanya persetujuan bersama di antara kedua pihak ini dapat menghasilkan satu keputusan yang baik terutamanya dalam pembuatan keputusan, dasar, serta peraturan yang membabitkan pelaksanaan tata amalan kepada semua pekerja dalam organisasi.

Tambahan lagi, kerjasama antara dua pihak ini memperlihatkan akan penyertaan pekerja dalam organisasi di samping menghimpunkan peranan mereka terutamanya dalam mesyuarat yang diadakan bagi tujuan bertukar-tukar pandangan, kepakaran serta pengetahuan bersama dengan kesemua ahli jawatankuasa untuk menghasilkan keputusan bersama dengan semua pekerja dalam organisasi. Kenyataan ini disokong oleh Mustazar yang mengatakan untuk mengurangkan kemalangan di tempat kerja, pihak pengurusan atasan organisasi perlu bekerjasama untuk mewujudkan persekitaran kerja yang kondusif dan selamat.¹¹

Kilang Sawit LM, Sandakan dan Latar belakang Pekerja

Latar belakang Kilang Sawit LM, Sandakan, Sabah

Kilang Kelapa Sawit LM mula ditubuhkan pada sekitar tahun 1995 dan ia mula beroperasi seawal tahun 1996. Secara umumnya, kilang ini terletak di daerah Beluran, Sandakan Sabah. Kedudukannya terletak di tengah-tengah kawasan ladang kelapa sawit G atau biasa dikenali sebagai estet G. Sebenarnya Kilang dan estet G ini adalah hak milik anak syarikat *Lai Fook Kim Corporation Sendirian Berhad* di mana ia berpusat di bandar Sandakan.

Kilang Kelapa Sawit LM dan estet G ini adalah milik penuh keluarga Datuk Lai Fook Kim. Secara ringkasnya Datuk Lai Fook Kim adalah seorang ahli perniagaan yang berjaya di mana beliau mempunyai pelbagai cawangan perniagaan di bawah nama Syarikat Lai Fook Kim khususnya di negeri Sabah. Beliau antaranya memilih beberapa ladang kelapa sawit yang luas, kilang memproses buah kelapa sawit, dan hotel.

Latar belakang Pekerja/Responden

Dalam kajian ini, penyelidik menumpukan kepada dua jenis responden kajian iaitu wakil pihak pengurusan dan juga wakil pekerja dalam JKKP. Oleh itu, seramai 13 responden telah dijadikan sebagai responden kajian untuk mendapatkan data temu bual yang melibatkan 6 orang wakil pengurusan dan 7 orang wakil pekerja.

Sehubungan dengan itu, dalam konteks penyelidikan ini wakil pengurusan adalah terdiri daripada wakil majikan dan ketua penyelia di setiap bahagian serta ahli tertinggi dalam JKKP di organisasi ini. Manakala wakil pekerja terdiri daripada wakil pekerja di setiap bahagian yang telah dilantik atau dipilih oleh rakan sekerja lain untuk mewakili mereka dalam JKKP untuk tujuan penyertaan pekerja bawahan dalam membuat perbincangan serta perundingan bersama dengan wakil pengurusan.

Pemilihan responden kajian adalah relevan kerana kedua-dua jenis responden kajian ini adalah individu yang berpengalaman dan mempunyai pengetahuan yang mendalam dalam JKKP. Ini kerana majoriti ahli jawatankuasa JKKP yang ditemu bual adalah mereka yang telah lama berkhidmat dalam organisasi tersebut sekitar lapan hingga sepuluh tahun.¹² Oleh itu, dari helmet penyelidik mereka adalah individu yang dapat menjawab segala persoalan kajian.

Sehubungan dengan itu, sepanjang proses temu bual dijalankan terhadap kedua-dua jenis responden tersebut telah memberikan kerjasama serta komitmen yang tinggi kepada penyelidik menyebabkan proses temu bual yang dijalankan berjalan dengan lancar dan berjaya.

Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (JKKP) di Kilang Kelapa Sawit LM

Seterusnya, penyelidik mendapati penubuhan JKKP di kilang tersebut adalah disebabkan oleh kepatuhan pihak pengurusan terhadap Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerja 1994 yang diarahkan oleh Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. Misalnya daripada temu bual bersama wakil pengurusan, beliau mengatakan:-

Penubuhan JKKP di Kilang ini adalah untuk melaksanakan arahan daripada Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di mana dalam akta OSHA 1994 telah memperuntukkan bahawa setiap organisasi yang mempunyai 40 atau lebih pekerja wajib menubuhkan satu JKKP dalam organisasi.¹³

Lantaran itu, kilang LM ini telah mengaplikasikan segala arahan daripada Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 dalam penubuhan JKKP di organisasi ini. Ini dapat diperhatikan dalam dokumen minit mesyuarat jawatankuasa di kilang ini, di mana didapati kesemua aktiviti yang dijalankan adalah berkaitan tentang aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan seperti mana yang disarankan oleh Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994. Misalnya dapat dilihat pada dokumen minit mesyuarat yang bertarikh 18 Disember 2002, mengatakan:-

Pegawai keselamatan melaporkan bahawa DOSH mengarahkan kesemua Kilang mengenal pasti tempat-tempat ruang terbatas di kilang mereka dan mengadakan cara Operasi Standard (SOP) untuk pekerja yang bekerja di tempat berkenaan. Untuk kilang ini, beliau mengenal pasti tempat-tempat berkenaan dan telah juga menyediakan Cara Operasi Standard (SOP). Di antara SOP berkenaan ialah:

- Borang kebenaran kerja haruslah dilengkapi oleh pekerja dan ketua kerjanya bagi sebelum dan selepas bekerja di tempat berkenaan.
- Papan tanda kerja haruslah sentiasa dipaparkan bilamana bekerja di tempat berkenaan.
- Pastikan pengudaraan di tempat berkenaan mencukupi, gunakan kipas angin jika perlu.
- Pada satu-satu masa, mesti terdapat 2 orang bekerja di dalam tempat berkenaan dan seorang berjaga di luar. Jika berlaku kemalangan di alam, orang yang berjaga di luar haruslah melaporkan kepada ketua kerjanya dengan segera. Beliau tidak dibenarkan masuk ke dalam untuk memberi bantuan tanpa memberitahu ketua kerjanya terlebih dahulu.¹⁴

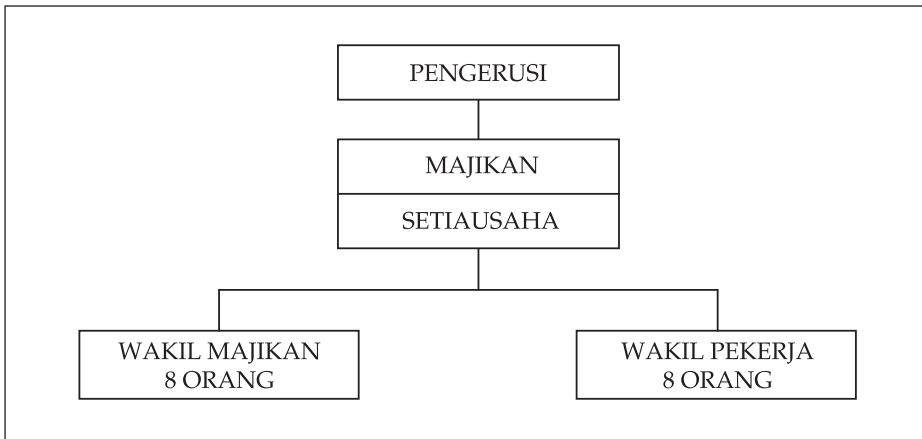
Kenyataan ini turut disokong dengan data temu bual, di mana didapati majoriti pekerja jelas mengetahui akan peraturan serta tata amalan yang terdapat dalam kilang ini seperti pemakaian peralatan keselamatan seperti topi keselamatan, kasut, tali keselamatan, pengadang muka, pakaian kalis kimia, penyumbat telinga dan sebagainya yang berkaitan dengan aspek keselamatan dan kesihatan pekerja. Jelaslah, kilang ini mematuhi arahan daripada Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (OSHA) yang diperintahkan.

Di samping itu, aktiviti dan program keselamatan dan kesihatan yang dilakukan juga adalah selaras dengan senarai latihan aspek keselamatan dan kesihatan pekerja yang terkandung dalam senarai latihan yang biasa diberikan oleh NIOSH, seperti konsep ergonomik di tempat kerja, latihan bomba, latihan kecemasan atau *ambulance*, cara penggunaan alat keselamatan yang betul, pengendalian bahan kimia dan sebagainya.

Selain itu, carta organisasi Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan yang terdapat di dalam kilang ini, membuktikan kilang ini benar-benar mematuhi OSHA. Ini berikutan peruntukkan yang terkandung dalam Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di mana akta ini memperuntukkan setiap organisasi wajib menubuhkan satu jawatankuasa untuk mengurus keselamatan dan kesihatan pekerja. Lantaran itu, carta organisasi yang terdapat dalam kilang ini mendapati 4 ahli jawatankuasa tertinggi telah diwujudkan iaitu seorang pengerusi selaku pegawai keselamatan, seorang setiausaha, 8 orang wakil pengurusan dan 8 orang wakil pekerja.

Penyelidik dimaklumkan bagi wakil pengurusan mereka terdiri daripada penyelia di setiap bahagian operasi kerja manakala wakil pekerja pula adalah mereka yang dilantik atau dipilih oleh pekerja lain untuk mewakili mereka dalam JKKP tersebut. Carta ini jelas diperhatikan dalam Rajah di bawah:-

Rajah 4.1: Carta Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan yang dibentuk di Kilang Kelapa Sawit LM



Sumber: (Laporan Kilang LM)

Oleh yang demikian, penubuhan JKKP di kilang Kelapa Sawit LM ini adalah bertujuan untuk memelihara, menjaga serta meningkatkan aspek keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja. Penubuhan carta organisasi ahli JKKP di kilang ini membuktikan bahawa kilang ini sememangnya menggalakkan akan penyertaan pekerja dalam JKKP sebagai saluran atau pusat untuk mengadakan perbincangan serta perjumpaan antara ahli jawatankuasa dalam membincangkan, mengatur, serta membuat keputusan secara kolektif antara pihak pengurusan dan juga wakil pekerja.

Penyertaan Pekerja dalam JKKP di Kilang Kelapa Sawit LM

Dalam sub topik ini penyelidik akan membincangkan penyertaan pekerjaan berkaitan dengan elemen-elemen utama dalam Model Perundingan Bersama.¹⁵ Lima elemen utama yang terdapat dalam Model tersebut akan dibincangkan dalam JKKP di Kilang Kelapa Sawit LM.

Objektif

Objektif adalah elemen yang penting dalam sesebuah pertubuhan. Hal ini kerana objektif adalah sebagai landasan dan garis panduan kepada semua kakitangan dalam organisasi untuk mencapai matlamat pertubuhan. Sehubungan dengan itu, hasil penemuan daripada dokumen minit mesyuarat mendapati terdapat beberapa objektif penubuhan JKKP di kilang ini, iaitu:-

- a) untuk mewujudkan rundingan dan kerjasama antara pihak pengurusan dan pekerja dalam meningkatkan aspek keselamatan dan kesihatan pekerja.
- b) Mewujudkan hubungan dua hala bagi menyalurkan maklumat mengenai keselamatan dan kesihatan.

- c) Untuk meningkatkan minat dan daya usaha ke semua golongan pengurusan dan pekerja dalam perkara keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.¹⁶

Sehubungan dengan itu, hasil temu bual didapati kesemua pekerja di organisasi ini mengetahui akan objektif penubuhan JKKP di organisasi ini. Ini jelas membuktikan pihak pengurusan berjaya memberi pendedahan kepada semua pekerja tentang objektif penubuhan JKKP. Dengan adanya pemahaman objektif penubuhan JKKP maka semua pihak dalam organisasi tersebut bersatu hati untuk mencapai matlamat serta objektif penubuhan dalam menjayakan segala perancangan yang dirancang dalam JKKP.

Misalnya dapat diperhatikan dalam organisasi ini telah mengatur pelbagai perancangan aktiviti dalam setahun berkaitan aspek keselamatan dan kesihatan pekerja kepada semua kakitangan dalam organisasi ini. Contohnya dokumen minit mesyuarat pada 12 April 2006 memperlihatkan perancangan aktiviti untuk tempoh setahun.¹⁷ Ini jelas diperhatikan pada Jadual di bawah:

Jadual 1: Program Latihan Keselamatan dan Kesihatan 2006 di Kilang Kelapa Sawit LM

No	Latihan	Jurulatih	Bulan diadakan
1.	Latihan kebakaran	Mill bomba Head	Febuari
2.	Latihan kecemasan	S & H Commitee	Feb/Mar & Agus/Sept
3.	Demonstrasi keselamatan/kesihatan	S & H Commitee	March & July
4.	Kesihatan & keselamatan di perumahan	St. John Ambulamce	April
5.	Pertolongan kecemasan	St. John Ambulamce	Akan ditetapkan
6.	Kesedaran keselamatan Elektrikal	Jurutera Elektrik	Jun
7.	Pengendalian selamat bahan kimia	Ahli Kimia	May
8.	Pemanduan selamat	Shell	Akan ditetapkan
9.	Latihan Bomba	Bomba/ Civil Defence	KIV
10.	Tool Box Talk	Section Head	Mingguan

Dengan melihat perancangan aktiviti keselamatan dan kesihatan di organisasi ini maka dapat dibuktikan bahawa sememangnya organisasi ini berusaha untuk menggalakkan pekerja terlibat sama untuk mencapai objektif penubuhan JKKP. Ini kerana dengan adanya penyertaan pekerja akan dapat melaksanakan segala aktiviti yang telah dirancang oleh ahli JKKP untuk semua pekerja akan berjalan dengan lancar serta menggalakkan.

Di samping itu juga, responden mengatakan selain diberi taklimat mengenai aspek K&KP, mereka juga diberikan peluang oleh majikan untuk mempraktikkannya sendiri terutamanya penggunaan alat-alat keselamatan dengan cara yang betul

semasa program latihan keselamatan dan kesihatan yang diadakan. Misalnya mempraktikkan penggunaan tali keselamatan bagi pekerja yang bekerja di tempat yang tinggi.

Ini adalah cara atau kaedah yang digunakan oleh pihak pengurusan untuk memberi pemahaman, pendedahan serta kesedaran kepada semua pekerja akan kepentingan peralatan keselamatan digunakan apabila bekerja terutamanya sekiranya berada di tempat kerja yang mempunyai risiko kemalangan yang tinggi di samping memberi galakan kepada pekerja untuk menyertai segala aktiviti yang dianjurkan oleh JKKP.

Oleh yang demikian, dengan adanya objektif penubuhan ia bukan sahaja menjadi landasan kepada semua pekerja untuk mencapai objektif sesuatu penubuhan malahan dapat memberi ruang kepada pekerja bawahan untuk menyertai segala aktiviti yang dianjurkan dalam organisasi terutamanya dalam membuat keputusan secara bersama antara majikan dan juga pekerja. Tambahan pula, dengan adanya penyertaan pekerja akan dapat membantu pihak pengurusan mencapai segala objektif penubuhan JKKP.

Misalnya dalam penubuhan JKKP di kilang ini, bagi memastikan segala objektif JKKP tercapai maka mesyuarat JKKP diadakan tiga kali dalam setahun. Hasil temu bual yang dijalankan bersama wakil pengurusan serta analisis dokumen minit mesyuarat dari tahun 2001 hingga 2006 mendapati tujuan utama mereka mengadakan mesyuarat tiga kali setahun selain mematuhi akan arahan atau perintah yang termaktub dalam OSHA 1994, adalah bertujuan untuk memastikan aspek keselamatan dan kesihatan pekerja sentiasa terjamin, terkawal dan terpelihara pada setiap masa dengan adanya perbincangan serta rundingan antara dua pihak ini pada setiap masa dalam organisasi ini.

Keselaran data juga ditunjukkan dalam proses temu bual bersama wakil pekerja di mana mereka mengatakan dalam setahun mesyuarat JKKP akan diadakan tiga kali setahun bagi menghimpunkan ahli jawatankuasa untuk berbincang serta melaksanakan segala program aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang telah dirancang. Ini jelas diperhatikan dalam Jadual 1 yang memperlihatkan program keselamatan dan kesihatan pekerja yang telah dirancang untuk tempoh setahun kepada semua pekerja di Kilang Kelapa Sawit LM.

Tajuk perbincangan

Proses penyertaan pekerja dalam organisasi ini juga dapat diterangkan melalui tajuk perbincangan. Dalam penubuhan JKKP selain mempunyai objektif penubuhan ia juga perlu mempunyai tajuk perbincangan. Tajuk perbincangan ini boleh dikategorikan sebagai apakah perkara yang perlu dibincangkan dalam JKKP.

Misalnya dalam organisasi ini kesemua perbincangan yang diadakan adalah berkaitan tentang aspek keselamatan dan kesihatan pekerja, ini dapat dibuktikan daripada temu bual dan dokumen minit mesyuarat yang diperoleh di mana didapati semua tajuk perbincangan yang diadakan adalah berkaitan tentang aspek keselamatan dan kesihatan pekerja.

Contohnya penyelidik telah mengajukan soalan kepada responden yang berbunyi "Apakah isu-isu yang sering kali diketengahkan dalam mesyuarat JKKP yang diadakan" kesemua responden mengatakan berkaitan tentang aspek

keselamatan dan kesihatan pekerja. Contoh jawapan yang diberikan oleh responden (wakil pekerja) mengatakan:-

Biasanya dalam mesyuarat, kami akan membincangkan isu berkaitan aspek keselamatan dan kesihatan pekerja di mana apabila didapati terdapat kawasan yang tidak selamat atau berlakunya sesuatu kemalangan, pihak pengurusan akan mengadakan mesyuarat dengan segera.¹⁸

Daripada petikan di atas dapat dibuktikan bahawa setiap mesyuarat yang diadakan di organisasi ini mempunyai tajuk perbincangan di mana ia memudahkan pencapaian matlamat atau objektif mesyuarat yang dijalankan. Ini kerana sekiranya tiada tajuk perbincangan maka sudah tentu akan menyukarkan proses perbincangan kerana tiada tujuan.

Namun begitu, walaupun kesemua tajuk perbincangan mesyuarat yang diadakan dalam organisasi ini berkaitan tentang aspek keselamatan dan kesihatan pekerja namun isu-isu lain seperti laporan perjalanan operasi Kilang, dan permintaan pekerja turut dibincangkan.

Misalnya daripada sumber dokumen yang diperolehi daripada minit mesyuarat dari tahun 2001 sehingga 2006 mendapati dalam mesyuarat yang dijalankan, pihak pengurusan telah meminta ahli JKKP dan wakil pekerja untuk melaporkan perjalanan operasi kilang¹⁹ dan terdapat juga pekerja meminta wakil majikan mempertimbangkan permohonan mereka untuk membuka kantin di kawasan kilang ini bagi memudahkan pekerja mendapatkan makanan.

Kenyataan ini dapat dibuktikan melalui pemerhatian langsung penyelidik dalam mesyuarat JKKP pada 2 Disember 2006²⁰ serta dokumen Minit mesyuarat pada 11 Februari 2004²¹ di mana wakil pengurusan telah meminta wakil majikan untuk membuka kantin untuk memudahkan semua pekerja mendapatkan makanan dan tidak perlu lagi berulang-alik ke rumah sewaktu masa rehat.

Seterusnya, dokumen minit mesyuarat pada 22 September 2004²² memperlihatkan perbincangan mengenai insurans perlindungan keselamatan kepada pekerja. Dalam perbincangan tersebut wakil pekerja telah membangkitkan tentang insurans keselamatan kepada pekerja bawahan. Oleh itu, wakil pekerja telah mencadangkan kepada pihak pengurusan tentang polisi perlindungan peribadi di mana mereka rela membayar premium perlindungan peribadi melalui potongan gaji.

Tujuan wakil pekerja membangkitkan isu insurans ini adalah untuk memastikan pekerja bawahan mendapat rawatan segera sekiranya berlaku sesuatu kemalangan yang membabitkan kecederaan teruk. Berhubung dengan itu, wakil majikan telah mempertimbangkan cadangan tersebut dan akan mengajukan isu tersebut di peringkat atasan.

Justeru, dapat dirumuskan bahawa tajuk perbincangan juga adalah elemen yang dapat menarik perhatian pekerja untuk terlibat sama dalam mesyuarat tersebut. Ini kerana dengan adanya penyediaan tajuk perbincangan, maka dapat memberi gambaran awal kepada pekerja tentang topik yang bakal dibincangkan dalam mesyuarat tersebut.

Oleh yang demikian, jelaslah bahawa dalam organisasi ini selain membincangkan tentang aspek keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja,

isu lain seperti isu kebajikan dan perjalanan operasi kilang turut dibincangkan dalam mesyuarat JKKP tersebut. Ini kerana isu tersebut juga berhubung kait dengan isu keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja.

Proses perundingan

Proses perundingan juga adalah elemen yang penting dalam sesebuah jawatankuasa yang ditubuhkan di mana dengan adanya proses perundingan akan dapat mengetahui sejauh manakah fungsi sebenar penubuhan JKKP yang ditubuhkan sebagai jambatan bagi penyertaan pekerja dalam menangani isu keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja. Di samping itu, dengan adanya proses perundingan ini, akan dapat mengetahui sejauh manakah proses rundingan yang berlaku antara majikan dan juga pekerja bawahan dalam membuat keputusan bersama.

Sehubungan dengan itu, daripada pemerhatian penyelidik melalui pemerhatian langsung dalam mesyuarat JKKP di organisasi ini pada 2 Disember 2006 membuktikan organisasi ini sememangnya mengamalkan rundingan dua hala di antara majikan dan juga pekerja dalam mesyuarat JKKP, di mana kedua-dua pihak berbincang bersama dalam hal yang berkaitan tentang aspek keselamatan dan kesihatan pekerja terutamanya berkaitan tentang perjalanan serta pelaksanaan JKKP.

Misalnya pemerhatian langsung penyelidik dalam mesyuarat pada 2 Disember 2006 mendapati kedua-dua pihak iaitu wakil pengurusan dan wakil pekerja telah membangkitkan serta menengahkan pelbagai isu berkaitan aspek keselamatan dan kesihatan pekerja. Contohnya, petikan ayat dalam mesyuarat tersebut:-

Tuan, bolehkah kita mengadakan aktiviti keselamatan dan kesihatan pekerja pada setiap minggu atau bulan, ini kerana daripada pemerhatian saya sejak kebelakangan ini pekerja sering melanggar peraturan yang sedia ada. Walaupun kami telah menegur mereka contohnya penggunaan topi keselamatan, mereka memberi pelbagai alasan. Sekurang-kurangnya dengan adanya aktiviti keselamatan dan kesihatan ini mereka akan sentiasa peka akan kepentingan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.²³

Situasi ini menunjukkan bahawa wujudnya komunikasi dua hala antara pihak pengurusan dan juga wakil pekerja dalam JKKP yang ditubuhkan sebagai saluran untuk kedua-dua pihak berunding serta berbincang bersama.

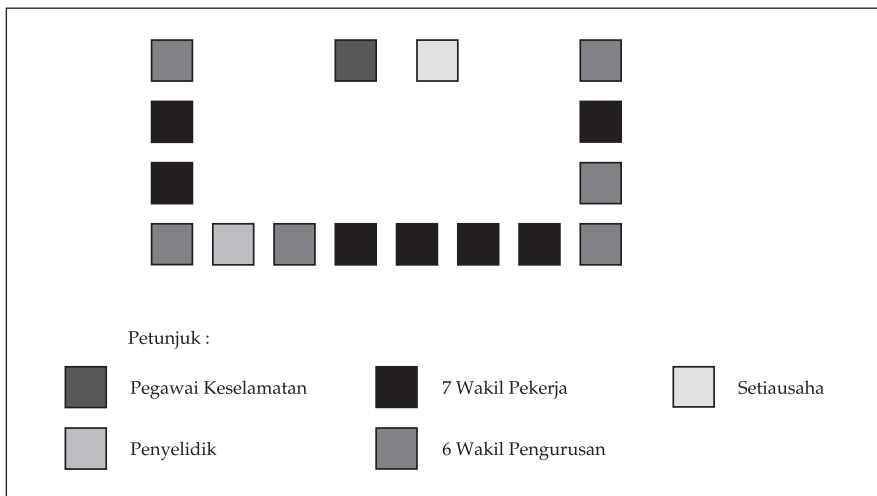
Di samping itu, proses perundingan juga dapat diperhatikan dalam kedudukan ahli dalam mesyuarat JKKP di organisasi ini di mana kedudukan responden dapat memperlihatkan aliran komunikasi yang efektif. Misalnya jelas diperhatikan dalam mesyuarat JKKP di Kilang Kelapa Sawit LM ini, semua ahli jawatankuasa mengelilingi pegawai keselamatan di kilang tersebut. Kedudukan sedemikian adalah bertujuan untuk memudahkan proses perbincangan dijalankan antara kedua-dua pihak ini.

Misalnya, kenyataan pegawai keselamatan di kilang tersebut pada 2 Disember 2006 mengatakan tujuan utama mereka membentuk kedudukan mesyuarat

sedemikian (Rajah 2) adalah untuk memudahkan pihak pengurusan mendengar dan memerhatikan semua ahli JKKP bagi mewujudkan aliran komunikasi yang efektif dan berkesan.

Ini kerana semua ahli JKKP dan pegawai keselamatan dapat memerhatikan wajah setiap ahli Jawatankuasa yang hadir serta jelas mendengar segala cadangan dan pendapat yang diutarakan atau diketengahkan dalam mesyuarat tersebut. Situasi ini dapat memastikan segala aliran maklumat yang disampaikan sama ada daripada wakil pengurusan ataupun wakil pekerja dapat didengari dengan mudah dan efektif tanpa halangan atau sekatan.

Rajah 2: Kedudukan responden kajian dalam mesyuarat Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di Kilang Kelapa Sawit LM



(Pemerhatian langsung dalam mesyuarat, 2 Disember 2006)²⁴

Sehubungan dengan itu juga, proses perundingan ini juga dapat dijelaskan dengan melihat suara pekerja atau *Employee Voice* dalam organisasi. Hal ini kerana, dengan adanya suara pekerja akan dapat mengetahui sejauh mana proses perundingan tersebut berjaya atau sebaliknya.

Misalnya, pemerhatian langsung penyelidik dalam mesyuarat yang dilakukan mendapati bahawa sememangnya suara pekerja (*Employee Voice*) dalam mesyuarat yang diadakan adalah jelas diperhatikan. Ini kerana pekerja bebas menyuarakan pendapat dan cadangan mereka dalam mesyuarat tersebut. Dari pemerhatian penyelidik tidak terdapatnya sebarang kekangan daripada pegawai keselamatan dan juga wakil pengurusan kepada pekerja sekiranya ingin menyuarakan pendapat dan cadangan mereka.

Misalnya dalam mesyuarat tersebut terdapat 3 orang wakil pekerja yang telah menyuarakan pandangan mereka kepada wakil majikan untuk didengari dan meminta untuk dipertimbangkan. Keadaan ini menunjukkan bahawa dalam meja mesyuarat tersebut tiadanya kekangan kepada suara pekerja di dalam mesyuarat yang diadakan di organisasi ini.

Keadaan ini juga jelas diperhatikan dalam dokumen minit mesyuarat pada 26 Mei 2005, di mana wakil majikan menggalakkan para pekerja menyuarakan pandangan dan cadangan mereka terutamanya yang berkaitan dengan aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Suara pekerja adalah penting untuk pihak pengurusan mengetahui sejauh mana kecacatan dan kelemahan dalam pelaksanaan aspek keselamatan dan kesihatan dalam organisasi.

Ini kerana para pekerja adalah individu yang sering terdedah dengan risiko kemalangan di tempat kerja. Sehubungan dengan itu, dengan adanya suara pekerja dapat membantu pihak pengurusan membaiki, mengesan serta memperbetulkan mana-mana kecacatan dan kelemahan yang dikenal pasti dalam melaksanakan aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Sehubungan dengan itu, Jadual 2 adalah penemuan analisis dokumen minit mesyuarat dari tahun 2001 sehingga 2006 yang memperlihatkan akan cadangan yang diutarakan oleh pekerja dalam mesyuarat JKKP yang diadakan.

Jadual 2: Contoh cadangan yang diutarakan oleh pekerja dalam mesyuarat JKKP di Kilang Kelapa Sawit LM

Tahun	Cadangan yang diutarakan oleh wakil pekerja dalam mesyuarat
2001	<ul style="list-style-type: none"> - Perlu sediakan kawasan lapang sekiranya berlaku kemalangan. - Loceng kebakaran perlu ditunjukkan kepada pekerja supaya pekerja dapat membezakan bunyi loceng kebakaran dan juga bunyi loceng menghidupkan mesin dalam kilang. - Pekerja juga meminta majikan untuk memasang alat pemegang di sebelah lubang masuk <i>boiler</i> untuk memudahkan pekerja keluar masuk dalam <i>boiler</i>. - Pekerja juga memohon <i>culvert</i> dipasang di parit kawasan perumahan. - Pekerja mencadangkan kilang perlu mempunyai kenderaan sendiri bagi menghadapi kemungkinan kemalangan di kilang. - Mencadangkan tangki air utama perumahan kilang dipasang dengan alat keselamatan. - Pekerja menyuarakan tempat pengambilan sampel minyak sawit agak merbahaya.
2002	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerja menyuarakan <i>wisel</i> yang diberikan oleh majikan sangat berguna tetapi kualiti <i>wisel</i> tidak memuaskan. Mencadangkan <i>wisel</i> jenis plastik digunakan kerana ia dipercayai lebih tahan.
2003	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerja menyuarakan tentang ketidakselesaan memakai tali pinggang baru dan kesukaran untuk bergerak. Namun untuk keselamatan majikan mengarahkan pekerja tetap memakainya. - Pekerja mencadangkan perlu dibekalkan kipas yang lebih kecil dan mudah di bawah bagi kegunaan di kawasan terkurung. Ini kerana kipas yang sedia ada sangat besar dan berat. - Meminta majikan menukarkan tingkap pondok keselamatan pengawal kerana ianya telah rosak. - Pekerja <i>boiler</i> mengatakan penapis muka baru kurang poros. - Pekerja mencadangkan bahagian <i>boiler</i> perlu ditambah pekerja kerana bahagian ini akan mengalami kekurangan pekerja sekiranya terdapat pekerja yang bercuti.

(Dokumen minit mesyuarat tahun 2001,2002 dan 2003)²⁵

Cadangan-cadangan yang dipaparkan dalam Jadual 2 tersebut membuktikan suara pekerja (*Employee Voice*) dalam JKKP kilang ini tidak mendapat kekangan atau halangan daripada pihak atasan di mana pekerja bawahan bebas menyuarakan cadangan dan pandangan mereka dalam mesyuarat tersebut.

Di samping itu, pihak majikan juga sangat menggalakkan para pekerja untuk menyuarakan pendapat dan cadangan mereka dalam organisasi. Misalnya, pihak pengurusan telah menyediakan peti cadangan untuk menggalakkan para pekerja memberi cadangan, pendapat dan komen mereka kepada organisasi terutamanya yang membabitkan aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Galakan majikan dapat diperhatikan dalam ayat dokumen pada 23 Mac 2005 iaitu:-

Majikan sangat menggalakkan para pekerja memberikan cadangan mereka di kotak cadangan (*Tool Box Talk*) yang disediakan dan majikan meminta kepada semua ahli jawatankuasa memeriksa *Tool Box Talk* tersebut pada setiap hari.²⁶

Justeru, proses perundingan dalam mesyuarat JKKP di organisasi ini sememangnya wujud, di mana majikan dan pekerja secara kolektif berunding terutamanya berkaitan tentang aspek keselamatan dan kesihatan pekerja. Sehubungan dengan itu, proses perundingan ini bukan sahaja dapat mengelak daripada berlakunya ketidakpuasan hati sesuatu pihak malahan dapat menggalakkan penyertaan pekerja untuk terlibat serta dalam organisasi.

Di samping itu, dalam membincangkan tentang proses perundingan ahli jawatankuasa JKKP di organisasi ini, Rajah 3 memperlihatkan akan proses penyertaan pekerja yang berlaku dalam JKKP di Kilang Kelapa Sawit LM. Berhubung dengan itu, antara jawatankuasa yang terlibat dalam proses perundingan atau mesyuarat tersebut ialah pegawai keselamatan, wakil pengurusan dan juga wakil pekerja.

Ketiga-tiga pihak ini akan berunding dalam mesyuarat yang diadakan pada tiga kali dalam setahun. Lantaran itu, penyelidik mendapati hasil perundingan antara ahli jawatankuasa tersebut telah membentuk dua amalan pelaksanaan aspek keselamatan dan kesihatan di Kilang Kelapa Sawit LM iaitu pelaksanaan OSHA serta pelaksanaan aktiviti dan program aspek keselamatan dan kesihatan pekerja yang kesemuanya menggalakkan penyertaan pekerja dalam organisasi.

Misalnya pelaksanaan OSHA dalam organisasi ini dapat diperhatikan dalam pelaksanaan dasar serta peraturan keselamatan di organisasi, di mana mendapati kesemua tata amalan yang dilaksanakan mengikut akan garis panduan daripada OSHA 1994. Misalnya dapat diperhatikan dalam peraturan pemakaian peralatan keselamatan dan kesihatan semasa bekerja atau bertugas di organisasi ini iaitu topik keselamatan, kasut keselamatan, apron, pengadang muka, penyumbat telinga, penutup mulut, sarung tangan dan sebagainya yang berkaitan tentang aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah sama seperti mana yang diperuntukkan dalam undang-undang OSHA. Misalnya petikan daripada dokumen minit mesyuarat:-

Demi mematuhi arahan Akta OSHA, pengerusi mahu makmal, bengkel, elektrik agar memakai sarung tangan khas bagi mengendalikan bahan kimia, pelarut dan bahan bakar cecair.²⁷

Di samping itu, demi menggalakkan pekerja sentiasa peka akan aspek keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja, pegawai keselamatan telah mempertanggungjawabkan kepada semua ahli jawatankuasa untuk sentiasa

memberi taklimat kepada semua pekerja. Dalam dokumen minit mesyuarat 26 Mei 2004²⁸ misalnya pegawai keselamatan mahu ke semua ketua bahagian perlu memberikan taklimat kepada pekerja bawahan mereka tentang minit mesyuarat jawatankuasa keselamatan.

Manakala dokumen minit mesyuarat pada 22 September 2004²⁹ juga menunjukkan akan kepekaan pihak pengurusan akan aspek keselamatan dan kesihatan pekerja iaitu pegawai keselamatan di kilang tersebut telah menerangkan akan langkah-langkah, peraturan dan cara kerja yang selamat apabila bekerja dengan bahan kimia, pelarut dan bahan-bahan merbahaya yang lain.

Kenyataan ini turut disokong dengan temu bual dengan wakil pekerja yang mengatakan mereka sering diberi taklimat berkaitan aspek keselamatan dan kesihatan. Kenyataan wakil pengurusan pada 1 Disember 2006 mengatakan:-

Sebagai penyelia kami dipertanggungjawabkan untuk memberi taklimat kepada pekerja selepas mesyuarat yang diadakan untuk memberitahu kepada mereka dengan perjalanan JKKP. Misalnya saya selepas mesyuarat, saya akan mengumpul pekerja di bahagian saya iaitu bahagian elektrik untuk bagi tahu mereka apa yang kami bincang dalam mesyuarat.³⁰

Jelaslah bahawa pelaksanaan OSHA di tempat kerja adalah antara amalan JKKP yang dapat menggalakkan akan penyertaan pekerja dalam organisasi.

Manakala dalam membincangkan tentang program dan aktiviti yang dianjurkan oleh JKKP bagi menggalakkan penyertaan pekerja dapat diperhatikan dalam dapatan temu bual. Penyelidik mendapati kesemua responden mengatakan bahawa pada setiap bulan mereka akan mengikuti aktiviti aspek keselamatan dan kesihatan yang dianjurkan oleh ahli jawatankuasa JKKP. Misalnya responden (wakil pekerja) mengatakan:-

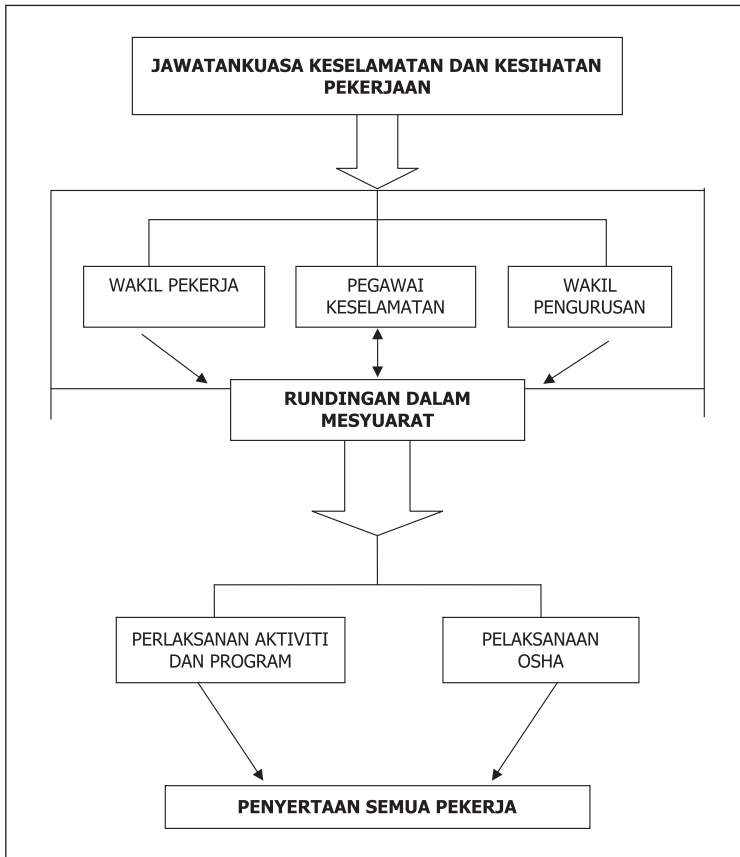
kami selalu ikut aktiviti keselamatan seperti demonstrasi aspek keselamatan, penggunaan alat keselamatan yang betul, latihan bomba, pertolongan cemas dan penyelia juga sering bagi *briefing* (taklimat) kepada kami berkaitan aspek keselamatan dan kesihatan pekerja.³¹

Di samping itu, terdapat juga wakil pengurusan yang mengatakan bahawa:-

Pelbagai aktiviti aspek keselamatan dan kesihatan yang dianjurkan oleh JKKP di organisasi ini seperti demonstrasi, latihan kebakaran, cara mengangkat objek yang berat, cara menggunakan peralatan keselamatan seperti topi dan tali keselamatan yang betul. Di samping itu, kami juga akan diperlihatkan video berkaitan tentang aspek keselamatan.³²

Oleh yang demikian, jelas membuktikan bahawa aktiviti dan program yang dianjurkan oleh ahli jawatankuasa sememangnya menggalakkan konsep penyertaan pekerja dalam organisasi, di mana para pekerja serta penyelia secara aktif terlibat dengan aktiviti yang dianjurkan.

Rajah 3: Proses penyertaan pekerja dalam Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di Kilang Kelapa Sawit LM



Kuasa

Sepertimana yang diterangkan di atas mengenai proses perundingan yang berlaku dalam organisasi ini, jelas memperlihatkan bahawa hubungan antara pihak pengurusan dan pekerja dalam organisasi ini adalah sangat baik dan berbentuk kolektif. Hubungan yang sangat baik ini jelas diperhatikan dalam mesyuarat JKKP yang diadakan di mana penyelidik tidak mendapati sebarang bentuk kawalan atau kongkongan daripada pihak pengurusan. Hal ini kerana, pekerja bebas menyuarakan pendapat serta cadangan mereka dalam mesyuarat tersebut.

Kenyataan ini turut disokong daripada proses temu bual yang dijalankan serta pemerhatian terhadap dokumen minit mesyuarat lepas bermula dari tahun 2001 hingga 2006 di organisasi ini, di mana penyelidik tidak mendapati sebarang bentuk kawalan atau kongkongan daripada pihak pengurusan terhadap pekerja. Sebaliknya pekerja bebas menyuarakan pendapat dan cadangan mereka dalam mesyuarat ataupun pada bila-bila masa sahaja.

Oleh yang demikian penyelidik merumuskan bahawa dalam organisasi ini kuasa bukan hanya memihak kepada majikan terutamanya dalam memutuskan sesuatu perkara terutamanya berkaitan tentang aspek keselamatan dan kesihatan

pekerja di tempat kerja tetapi ia juga membabitkan keputusan daripada wakil pekerja. Ini berhubung dengan sikap pihak pengurusan yang sangat menggalakkan para pekerja bawahan memberikan cadangan serta pendapat mereka.

Ekoran daripada itu, pihak pengurusan mengatakan para pekerjalah individu yang sering terdedah dengan risiko kemalangan dan mereka jugalah yang akan mengaplikasikan peraturan yang digubal. Oleh itu pendapat dan cadangan daripada pekerja sangat penting dan perlu. Lantaran itu, dengan adanya rundingan serta perbincangan bersama antara dua pihak tersebut akan dapat memperlihatkan penyertaan serta pembabitkan pekerja dalam organisasi di samping dapat melihat sejauh mana kelebihan serta kekurangan sesuatu perkara yang akan diputuskan.

Sehubungan dengan itu, daripada analisis data dokumen minit mesyuarat dari tahun 2001, 2002 dan 2003 di kilang ini mendapati terdapat beberapa cadangan yang telah diketengahkan oleh para pekerja berkaitan aspek keselamatan dan kesihatan telah mendapat tindak balas daripada pihak pengurusan. Ini dapat ditunjukkan dalam jadual di bawah:-

Jadual 3: Cadangan yang diketengahkan oleh para pekerja berkaitan aspek keselamatan dan kesihatan dan telah mendapat tindak balas daripada pihak pengurusan

Tahun	Antara Cadangan atau Suara Pekerja (Employee Voice) yang diutarakan dalam mesyuarat JKKP dan mendapat tindak balas daripada pihak pengurusan.
2001	<ul style="list-style-type: none"> - Wujudkan kawasan lapang untuk kegunaan semua pekerja sekiranya berlaku kebakaran. - Pendedahan dengan Loceng kebakaran -tujuan pekerja dapat bezakan bunyi loceng kebakaran dan bunyi menghidupkan mesin dalam kilang. - Memohon dipasangkan satu alat pemegang di sebelah lubang masuk boiler agar mudah keluar masuk dalam boiler (Tempat masak buah kelapa sawit).
2002	<ul style="list-style-type: none"> - Memohon diberikan penutup mulut persendirian (individu) untuk keselamatan individu. - Mencadangkan wisel plastik digunakan untuk pekerja boiler kerana ia lebih berkualiti.
2003	<ul style="list-style-type: none"> - Mencadangkan supaya majikan menukar tingkap pondok pegawai keselamatan kerana telah rosak menyebabkan banyak habuk masuk. - Mengatakan penutup muka baru (OEL50) kurang porous berbanding versi lama (OEL20) yang diberikan. - Perlu tambah pekerja boiler bagi mengelak kekurangan pekerja apabila terdapat pekerja yang bercuti di bahagian ini.

(Dokumen Minit Mesyuarat tahun 2001, 2002 dan 2003)³³

Justeru, dapat dirumuskan bahawa suara pekerja dalam mesyuarat JKKP dalam organisasi ini sememangnya wujud dan sangat dipentingkan oleh majikan. Kawalan dan kongkongan daripada majikan atau pihak atasan terhadap pekerja tidak wujud dalam mesyuarat tersebut dan kuasa pula bukan hanya memihak kepada majikan sebagai ketua, tetapi wujudnya hubungan kolektif atau bersama-sama antara pihak atasan dan juga pekerja bawahan.

Keahlian

Keahlian adalah penting dalam sesebuah pertubuhan, tanpa ahli sudah tentu sesuatu pertubuhan tidak akan berjaya atau berjalan lancar. Lantaran itu, dalam

membincangkan tentang keahlian dalam organisasi ini, penyelidik mendapati keahlian adalah sangat menggalakkan, di mana kesemua pekerja dalam organisasi ini terlibat sama dalam aktiviti yang dianjurkan oleh ahli JKKP.

Ini dapat dibuktikan dalam carta organisasi JKKP di organisasi ini di mana didapati terdapat empat wakil atau ahli yang wajib terdapat dalam jawatankuasa tersebut iaitu pengerusi, wakil pengurusan, wakil pekerja dan juga setiausaha. Keempat-empat ahli ini adalah tulang belakang dalam penubuhan JKKP, tanpa mereka sudah tentu JKKP tidak akan wujud atau berfungsi dengan lancar.

Sehubungan dengan itu, para pekerja adalah individu yang wajib mengikuti segala aktiviti dan program yang dianjurkan oleh JKKP terutamanya berkaitan tentang aspek keselamatan dan kesihatan pekerja. Ini kerana segala aktiviti dan program tersebut adalah dirancang untuk tujuan penyertaan pekerja dalam aktiviti keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Sehubungan dengan itu, dengan adanya keahlian dalam JKKP dapat memperlihatkan konsep penyertaan pekerja dalam JKKP, hal ini kerana para pekerja bersama-sama menjayakan program dan aktiviti yang dirancang dan dianjurkan oleh ahli jawatankuasa JKKP di organisasi tersebut.

Oleh itu, dapat dirumuskan JKKP yang wujud dalam organisasi ini sememangnya mengaplikasikan kelima-lima elemen yang digariskan dalam Model perundingan bersama seperti mana yang dibincangkan dalam Bab literatur sebelum ini iaitu merangkumi objektif, tajuk perbincangan, proses perundingan, kuasa dan juga keahlian.

Lantaran itu, terbukti bahawa dalam organisasi ini jelas memperlihatkan akan proses serta amalan JKKP yang mampu memperlihatkan konsep penyertaan pekerja dalam organisasi bagi menangani isu keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja di samping memperlihatkan akan pengaplikasian Model Jawatankuasa Perundingan Bersama dalam konteks JKKP di Kilang Kelapa Sawit LM.

Jadual 4: Model JCC dan amalan JKKP di Kilang Kelapa Sawit LM

<i>Elemen-Elemen</i>	<i>Model JPB</i>	<i>Amalan JKKP</i>
Objektif	<ul style="list-style-type: none"> - Apakah objektif penubuhan JCC di dalam organisasi. - Pihak pengurusan perlu menyatakan dengan jelas dan mudah difahami apakah objektif sebenar penubuhan JCC. - Untuk memudahkan lagi pihak pekerja memahami dengan jelas apakah fungsi sebenar jawatankuasa perundingan bersama tersebut ditubuhkan agar para pekerja berupaya terlibat secara langsung di dalam jawatankuasa tersebut. - Penglibatan para pekerja akan dapat membantu pihak pengurusan untuk bersama-sama di dalam membuat keputusan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Objektif penubuhan JKKP di kilang ini iaitu:- a) Untuk mewujudkan rundingan dan kerjasama di antara pihak pengurusan dan pekerja dalam meningkatkan keselamatan dan kesihatan pekerja. b) Mewujudkan hubungan dua hala bagi menyalurkan maklumat mengenai keselamatan dan kesihatan. c) Untuk meningkatkan minat dan daya usaha ke semua golongan pengurusan dan pekerja dalam perkara keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

<i>Elemen-Elemen</i>	<i>Model JPB</i>	<i>Amalan JKPP</i>
Tajuk Perbincangan	<ul style="list-style-type: none"> - Apakah perkara yang ingin dibincangkan dalam sesuatu jawatankuasa yang ditubuhkan. - Terdapat had-had atau batas-batas tertentu mengenai apakah isu yang boleh dibincangkan. Had-had ini adalah ditentukan oleh pihak pengurusan mengenai apakah perkara-perkara atau isu-isu yang tidak ingin diperbincangkan di dalam jawatankuasa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kesemua tajuk adalah berkaitan tentang aspek keselamatan dan kesihatan pekerja. - Isu lain seperti isu perjalanan operasi kilang serta kebajikan pekerja masih boleh dibincangkan kerana ia kaitan dengan aspek keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja.
Proses Perundingan	<ul style="list-style-type: none"> - Menentukan sama ada fungsi sebenar penubuhan yang ditubuhkan berkesan atau tidak. - Proses perundingan ini merupakan proses komunikasi dua hala iaitu pihak bawahan (pekerja) dan pihak atasan (majikan). 	<ul style="list-style-type: none"> - Melibatkan 2 pihak iaitu wakil pengurusan dan juga wakil pekerja. - Kedua-dua pihak ini akan mengadakan rundingan atau perbincangan dalam mesyuarat JKPP. - Membentuk dua amalan JKPP yang menggalakkan penyertaan pekerja dalam JKPP iaitu pelaksanaan aktiviti serta program JKPP dan pelaksanaan OSHA di tempat kerja.
Kuasa	<ul style="list-style-type: none"> - Setiap organisasi mempunyai perbezaan yang tersendiri, antaranya ialah siapakah pihak yang berkuasa di dalam sesebuah organisasi. - Contohnya, ada organisasi yang di kuasai sepenuhnya oleh pihak pengurusan dan ada juga sesetengah organisasi di kuasa oleh para pekerja. - Objektif sesuatu jawatankuasa adalah melibatkan perundingan dua hala antara pekerja dan pengurus dan tidak perlu ada kuasa yang patut menguasai proses perundingan ini, jika tiada proses perundingan jawatankuasa ini tidak akan berfungsi mengikut tujuan asal penubuhan JCC. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kuasa yang wujud dalam organisasi ini adalah melibatkan kepada kedua-dua pihak. - Pihak pengurusan dan wakil pekerja mempunyai peranan serta hak dalam menyuarakan pendapat serta cadangan dalam mesyuarat JKPP. - Tidak mendapati sebarang bentuk kongkongan atau kawalan daripada pihak pengurusan ataupun pekerja bawahan dalam mesyuarat JKPP yang diadakan. - Buktikan dalam dokumen minit mesyuarat, pelbagai cadangan serta pendapat yang diutarakan oleh pekerja mendapat tindak balas daripada pihak pengurusan.
Keahlian	<ul style="list-style-type: none"> - Keahlian jawatankuasa perundingan bersama ini di anggotai oleh gabungan daripada pihak atau wakil pengurusan dan pekerja atau wakil kesatuan sekerja di dalam sesebuah organisasi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Keahlian dalam organisasi ini jelas diperhatikan dalam carta organisasi JKPP di Kilang LM mendapati 19 ahli jawatankuasa tertinggi yang menjadi penggerak utama dalam melaksanakan JKPP di organisasi ini.

Sumber: Kompilasi penyelidik

Justeru, Jadual 4 di atas jelas memperlihatkan kelima-lima elemen yang terdapat dalam Model JPB dapat diaplikasikan dalam amalan dan proses dalam JKPP di Kilang Kelapa Sawit LM.

Kesimpulan

Secara kesimpulannya, artikel ini telah membincangkan tentang hasil dapatan kajian daripada analisis data temu bual, dokumen minit mesyuarat serta pemerhatian langsung dalam mesyuarat JKKP. Sehubungan itu, jelas mendapati sememangnya amalan dan proses yang terdapat dalam JKKP di organisasi mampu menggalakkan penyertaan pekerja dalam menangani isu keselamatan dan kesihatan pekerja.

Seterusnya, kajian ini telah memperlihatkan akan aplikasi Model JBP dalam JKKP di organisasi ini, di mana lima elemen yang terdapat dalam Model tersebut telah diaplikasikan dalam amalan JKKP. Ini ekoran daripada fungsi JKKP sebagai saluran untuk wakil pengurusan dan juga wakil pekerja bawahan untuk membuat perancangan, perbincangan, dan membuat keputusan bersama terutamanya dalam aspek keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja. Fungsi tersebut sama dengan JPB di mana ia juga sebagai saluran untuk pihak pengurusan dan juga wakil pekerja bergabung peranan untuk bertukar-tukar pandangan, kepakaran serta pengetahuan kepada semua ahli jawatankuasa untuk mendapatkan keputusan bersama.³⁴ Justeru, secara keseluruhannya hasil dapatan kajian mendapati amalan dan proses dalam JKKP mampu menggalakkan akan penyertaan pekerja dalam organisasi bagi menangani isu keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja.

Nota Hujung

¹ Kamal Halili Hassan, *Undang-undang Keselamatan Industri di Malaysia*, (Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 2001), p. vii.

² "Kes Kemalangan Seorang Konsultan," *Akhbar Harian Ekspres*, 5hb Januari, 2006.

³ Lihat juga Ismail Bahari, *Pengaturan Sendiri Di Dalam Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan pekerjaan*, (Mc Graw-Hill Education & Universiti Kebangsaan Malaysia, 2002); Mohamad Khan Jamal Khan, Nor Azimah Chew Abdullah dan Ab. Aziz Yusof, *Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Dalam Organisasi*, (Kuala Lumpur: Pearson Prentice Hall, 2005).

⁴ Kamal Halili Hassan, *Undang-undang Keselamatan*, p. vii.

⁵ Dipetik dari Hollinshead, G, Nicholls, P & Tailby, S. *Employee Relations*, Second Edition. (England: Prentice Hall. Financial Times, 2003).

⁶ Dipetik dari Balakrishnan Parasuraman, *Hubungan Industri Di Malaysia: Pendekatan dan Amalan*, (Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 2006), p. 94.

⁷ Cabrera, E.L. & Ortega, J & Cabrera, *An Exploration of Factors That Influence Employee Participation in Europe*. Spain: Universidad Carlos III de Madrid, 2002. dlm. <http://airanzecon.usyd.edu.au/paper/parasuraman.pdf>.

⁸ Dipetik daripada Ibid., p. 97; lihat juga Balakrishnan Parasuraman and Jones M, *Case Study Research: Joint Consultation Committee in the Malaysian Postal Industry* (Australia: University of Wollongong, 2006). dlm. <http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article.1091&context=commpapers>.<http://hrw.org/malaysian/docs/2004/11/24/malays9724.htm>.

⁹ Dipetik daripada Ibid.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Mustazar Mansur, Aminudin Mokhtar, dan Zulkefly Abdul Karim, *Penguatkuasaan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (OSHA) 1994 di Malaysia*, (Selangor: Universiti Kebangsaan Malaysia, 2003).

¹² Temubual dengan responden, 1 & 2 Disember, 2006.

¹³ Temubual dengan Wakil Majikan, 1 Disember, 2006.

¹⁴ "Minit Mesyuarat ke-2 Jawatankuasa Keselamatan Kilang Kelapa Sawit LM Sdn. Bhd.," 18 Disember, 2002.

¹⁵ Lihat Marchington yang dikutip oleh Balakrishnan and Jones dalam laporan penelitiannya, lihat Balakrishnan Parasuraman and Jones M, *Case Study Research*.

¹⁶ "Minit Mesyuarat ke-3 Jawatankuasa Keselamatan Kilang Kelapa Sawit LM Sdn. Bhd.," 22 September, 2004.

¹⁷ "Minit Mesyuarat ke-2 Jawatankuasa Keselamatan Kilang Kelapa Sawit LM Sdn. Bhd.," 12 April, 2006.

¹⁸ Temubual dengan wakil pekerja, 1 Disember, 2006.

¹⁹ Dokumen Minit Mesyuarat dari tahun 2001 hingga 2006.

²⁰ Pemerhatian langsung, 2 Disember, 2006.

²¹ "Minit Mesyuarat ke-1 Jawatankuasa Keselamatan Kilang Kelapa Sawit LM Sdn. Bhd.," 11 Februari, 2004.

²² "Minit Mesyuarat ke-3 Jawatankuasa Keselamatan Kilang Kelapa Sawit LM Sdn. Bhd.," 22 September, 2004.

²³ Pemerhatian langsung, 2 Disember, 2006.

²⁴ Pemerhatian langsung dalam mesyuarat, 2 Disember, 2006.

²⁵ Dokumen minit mesyuarat tahun 2001, 2002 dan 2003.

²⁶ "Minit Mesyuarat ke-2 Jawatankuasa Keselamatan Kilang Kelapa Sawit LM Sdn. Bhd.," 23 Mach, 2005.

²⁷ "Minit Mesyuarat ke-2 Jawatankuasa Keselamatan Kilang Kelapa Sawit LM Sdn. Bhd.," 26 Mei, 2004.

²⁸ Ibid.

²⁹ Minit mesyuarat ke-3, 22 September, 2004.

³⁰ Temubual wakil pengurusan, 1 Disember, 2006.

³¹ Ibid.

³² Ibid.

³³ Dokumen Minit Mesyuarat tahun 2001, 2002 dan 2003.

³⁴ Lihat Marchington yang dikutip oleh Balakrishnan and Jones dalam laporan penelitiannya, lihat Balakrishnan Parasuraman and Jones M, *Case Study Research*.