

BAHAGIAN 1

PENGENALAN KEPADA KAJIAN

1.1 Pengenalan

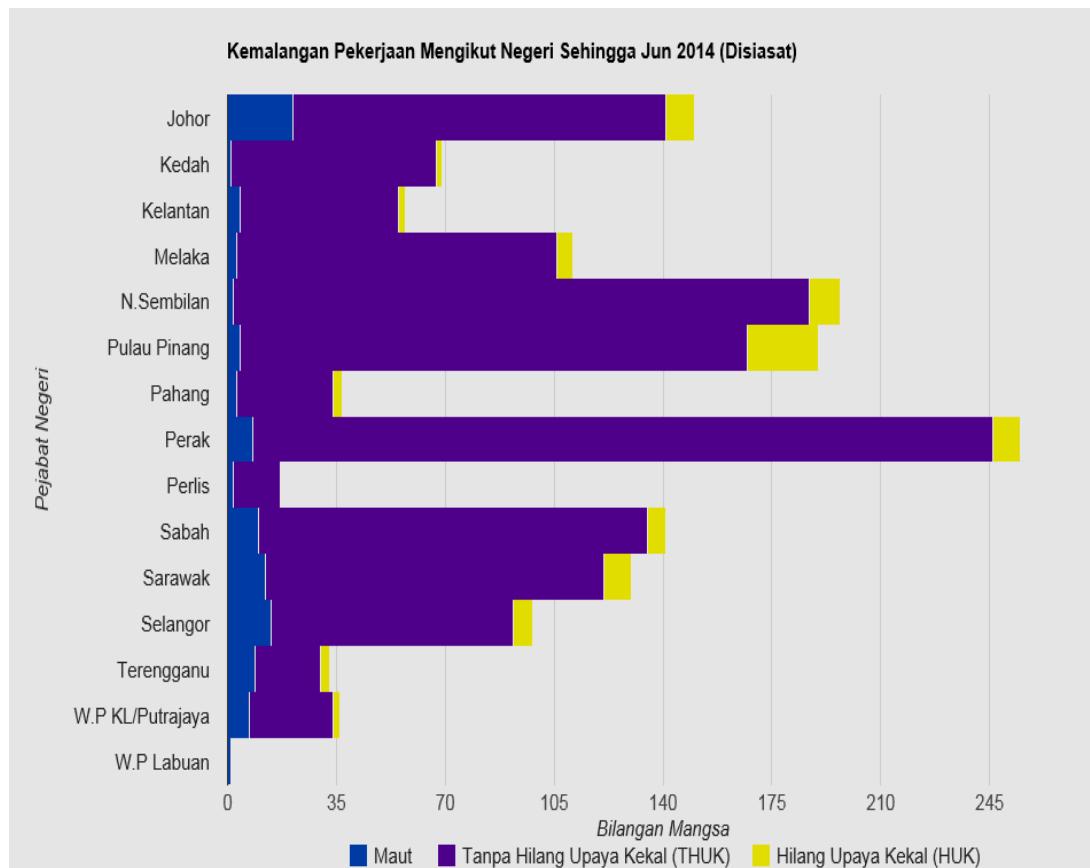
Dalam era globalisasi ini, semakin banyak kilang-kilang serta organisasi dibina serta ditubuhkan. Dalam dunia tanpa sempadan ini, pekerja memainkan peranan yang penting kepada pembangunan negara serta industri. Pekerja juga merupakan tulang belakang ekonomi sesebuah negara dan tanpa pekerja tidak mungkin organisasi atau kilang-kilang raksasa akan dapat membesar dan membuka cawangan diserata dunia.

Justeru itu, keselamatan dan kesihatan pekerja (KKP) di tempat kerja adalah satu elemen pembangunan yang perlu dititikberatkan bagi menghargai titik peluh warga kerja di tempat kerja. Sebagaimana yang telah digariskan, hak untuk hidup adalah salah satu hak asasi manusia sebagaimana hak untuk bekerja dalam keadaan tempat kerja yang selamat dan sihat daripada sebarang risiko. Seperti yang sedia maklum, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerja telah digubal pada 1994, untuk memupuk serta mengalakkan kesedaran dan keselamatan di tempat kerja. Namun, Laporan yang dikeluarkan oleh Jabatan Negara Amerika Syarikat (AS) telah mengkategorikan Malaysia sebagai salah satu negara yang kurang menitikberatkan hak asasi manusia dan hak-hak pekerja (Utusan Malaysia, 9 Mac 2001).

Contohnya, ILO telah menetapkan cuti bersalin iaitu 98 hari namun Malaysia tidak mengaplikasi peraturan tersebut. Sebaliknya hanya 90 hari sahaja dibenarkan. Institut Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negara (NIOSH) bimbang dengan peningkatan sebanyak 16 peratus kes kemalangan di tempat kerja di negara ini (Utusan Malaysia, 3 Jun 2013). Berdasarkan perangkaan pula lebih 100 000 kemalangan berlaku di tempat kerja dalam sebulan iaitu, 3000 setiap hari atau dua kecelakaan bagi setiap minit (Lee Lam Thye, 2013).

1.2 Penyataan masalah

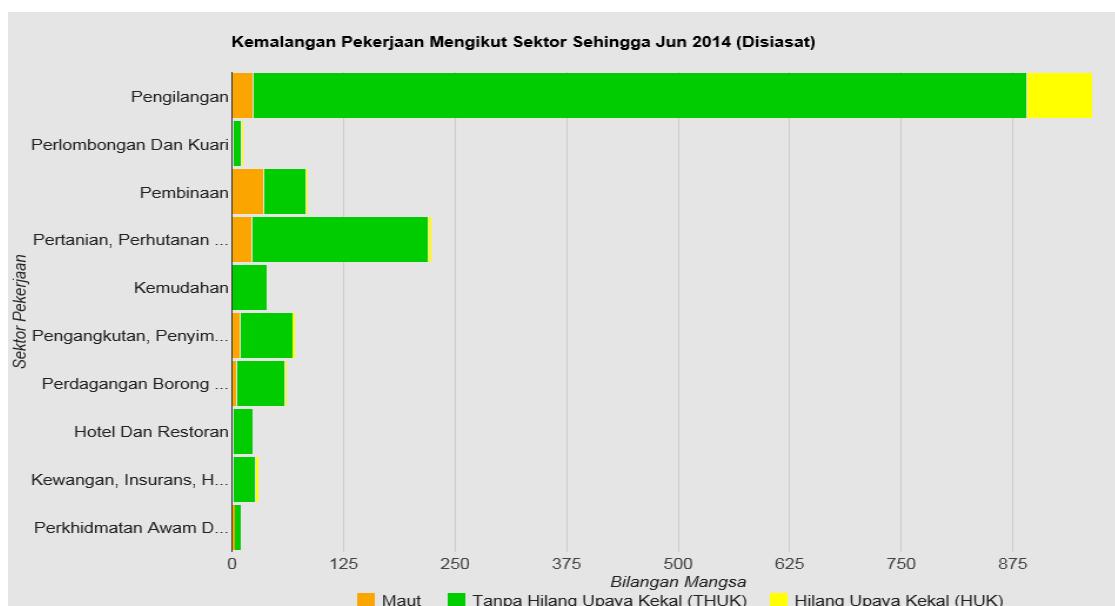
Dalam keadaan negara sedang maju ke hadapan, negara terpaksa berhadapan dengan isu dan cabaran bagi membangunkan tenaga kerja mahir di samping berhemah supaya mengurangkan kemalangan di tempat kerja. Statistik daripada PERKESO menunjukkan lebih kurang 1526 kes telah dilaporkan di seluruh negeri dari Januari 2014-Jun 2014. Pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerja adalah sangat penting dan perlu diberi keutamaan oleh setiap organisasi dan kilang. Kurniotis (2001) menyatakan bahawa faktor yang menyebabkan berlakunya kemalangan di tempat kerja adalah disebabkan oleh kecuaian manusia atau pekerja itu sendiri dan kegagalan mesin untuk berfungsi dengan baik.



Rajah 1.1: Kemalangan pekerjaan mengikut negeri dari Januari–Jun 2014.

Oleh itu, majikan perlu memainkan peranan yang penting dalam menjaga keselamatan pekerja di tempat kerja. Majikan juga perlu memainkan peranan seperti yang termaktub

dalam Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 dengan memastikan tempat kerja dilengkapi dengan alat-alat keselamatan yang wajar serta memastikan tempat kerja tidak mempunyai sebarang risiko yang boleh membawa mudarat kepada pekerja. Oleh itu, amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja amat wajar dan perlu dikaji di tempat yang melahirkan tenaga kerja yang meningkatkan ekonomi negara. Justeru itu, kajian ini akan berfokuskan kepada pengetahuan serta kesedaran pekerja Lafarge, Chemor mengenai KKP di tempat kerja.



Rajah 1.2: Statistik kemalangan pekerjaan mengikut sektor dari Januari–Jun 2014.

1.3 Soalan Kajian

Antara persoalan kajian ini adalah:

1. Sejauh manakah tahap kesedaran pekerja Lafarge, Chemor terhadap keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja?
2. Apakah faktor-faktor yang menyumbang kepada keadaan sedemikian?
3. Apakah kesan daripada ketidaksedaran pekerja Lafarge, Chemor tentang KKP?
4. Apakah penyelesaian bagi isu ini?

1.4 Objektif Kajian

Objektif utama kajian ini adalah:

- a) Mengenalpasti tahap kesedaran pekerja Lafarge mengenai KKP di tempat kerja.
- b) Mengenalpasti faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kesedaran pekerja Lafarge terhadap KKP Di tempat kerja.
- c) Melihat hubungan antara latar belakang staf dengan tahap kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.
- d) Mencadangkan langkah-langkah untuk menangani masalah ini.

1.5 Skop Kajian

Skop kajian ini merangkumi pekerja Lafarge, Chemor, Perak yang dipilih secara rawak dari pelbagai jabatan. Selain itu, anggota pengurusan kilang juga turut terlibat dalam kajian ini. Respondan kajian adalah sangat penting kepada kajian ini kerana mereka lah yang akan menentukan samaada amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan (KKP) diamalkan di ditempat kerja atau sebaliknya.

Borang soal selidik akan diedarkan kepada pekerja yang dipilih secara rawak untuk mendapatkan gambaran sebenar mengenai KKP di tempat kerja. Data-data yang dikumpul akan dianalisis untuk menentukan keputusan kajian ini. Selain itu, temu bual akan dilakukan dengan beberapa orang yang dipilih secara rawak untuk mendapatkan keterangan tentang keselamatan dan kesihatan di tempat kerja di kalangan staf Lafarge, Kanthan.

1.6 Kepentingan Kajian

Kajian serta penyelidikan sangat penting kepada sesebuah organisasi mahu pun kilang. Kajian ini dijangka akan sangat berguna kepada kilang Lafarge kerana mampu untuk merungkai beberapa masalah yang sedia ada dalam kalangan pekerja yang berkait rapat dengan KKP. Kajian ini juga akan menjadi satu saluran untuk pekerja mengeluarkan pendapat mereka mengenai KKP di tempat kerja dan akan juga akan mendekatkan lagi diri mereka dengan kilang.

Hasil daripada kajian ini membolehkan, pihak atasan kilang juga boleh mengkaji semula sejauhmana tahap keselamatan yang diamalkan di dalam sesebuah kilang. Selain itu, dengan adanya, kajian sebegini memberi kesedaran kepada pekerja betapa pentingnya KKP ditempat kerja juga. Kajian ini juga berupaya untuk membawa kesedaran kepada pihak-pihak atasan dalam kilang untuk memberi tekanan kepada KKP pekerja semasa di tempat kerja. Kajian ini, juga merupakan satu saluran bagi pekerja untuk memberikan idea serta pandangan yang secara langsung akan menyumbang kepada kelahiran sistem atau peraturan baru yang menyokong kepada keselamatan pekerja di tempat kerja.

1.7 Struktur Laporan

Kajian dibahagikan kepada enam bahagian:

- Bahagian 1 : Pengenalan kepada Kajian
- Bahagian 2 : Latarbelakang Kajian
- Bahagian 3 : Ulasan Teori dan Penemuan kajian Lepas
- Bahagian 4 : Kaedah Kajian
- Bahagian 5 : Kesimpulan dan Cadangan

BAHAGIAN 2

LATARBELAKANG SYARIKAT

2.1 Sejarah Penubuhan



Lafarge merupakan syarikat industri Perancis yang pakar dalam pengeluaran tiga barang utama iaitu simen, agregat dan konkrit. Lafarge juga merupakan pengeluar bahan binaan yang terulung di dunia. Bahan binaan Lafarge dibuka secara rasminya pada 1833 oleh Joseph-Auguste Pavin De Lafarge. Setakat ini, Lafarge mempunyai 155 cawangan kilang di 62 negara dengan 64,000 orang pekerja secara keseluruhannya setakat penghujung tahun 2013. Antara pesaing bagi Lafarge adalah Holcim, Eurocement Group, Cemex, Italcementi, CRH plc. Lembaga pengarah Lafarge mempunyai 16 orang ahli yang dilantik oleh mesyuarat pemegang saham tahunan bagi tempoh empat tahun.

Namun, di Malaysia cawangan Lafarge telah dibuka pada 1950-an. Lafarge Rawang merupakan cawangn Lafarge yang pertama di Malaysia. Secara keseluruhannya, terdapat empat cawangan Lafarge di Malaysia iaitu di Selangor, Langkawi, Johor Bharu, dan Perak. Lafarge Malaysia Berhad adalah peneraju dalam industri Pembinaan Malaysia. Lebih daripada 12.95 milion tan simen dihasilkan dalam setahun.

2.1.1 Lembaga Pengarah Lafarge Cement

Lembaga Pengarah serta Eksekutif Lafarge Cement dapat dilihat dalam Lampiran 1.

2.2 Pengenalan Lafarge, Kanthan, Chemor

Lafarge Cement, Kanthan, Chemor telah ditubuhkan pada 31 Mac 1980 dengan kapasiti asal pengeluaran klinker ialah 1.2 juta tan setahun. Kilang ini merupakan kilang simen yang kelima dibina di Malaysia. Kilang ini dibangunkan oleh sebuah syarikat Jepun, Ishikawajima Harima Heavy Industry Co.Ltd. Pembinaannya siap dibina pada bulan Mei 1984. Pada tahun 1989, kapasiti pengeluaran klinker bertambah menjadi 1.5 tan setahun, ia berlaku disebabkan oleh penambahbaikan dan pengubahsuaian yang dilakukan pada setengah peralatan yang digunakan terutamanya sistem kiln (tanur berputar).

Pada tahun 1991, Lafarge, Kanthan telah menjadi seratus peratus kepunyaan syarikat Malayan Industrial and Corporation Berhad (MIMCO) dan nama itu ditukar kepada Kanthan Cement Holdings Bhd. Setelah itu, syarikat ini telah disenaraikan pada papan utama BSKL pada Januari 1992. Pada September 1995, syarikat tersebut telah membina tempat pengeluaran kedua (line 2) yang mana pengeluarannya ialah 1.8 tan juta klinker setahun. Ianya dibina dan diselia oleh syarikat Krupp Polysius dari Jerman dan merupakan kilang simen yang terbesar di Malaysia pada masa itu dengan jumlah kapasiti pengeluaran klinker setahun ialah 3.3 juta tan.

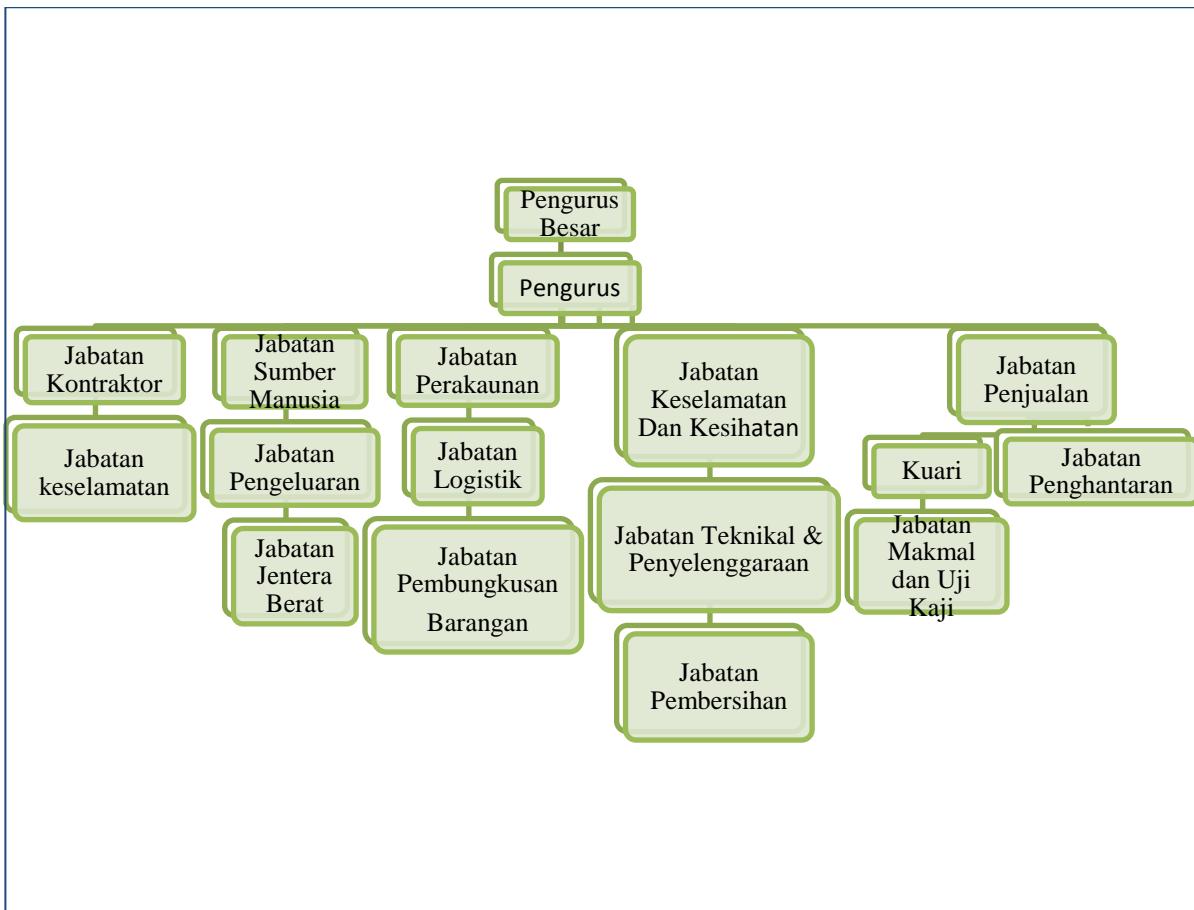
Pada Jun 1999, Malayan Cement Berhad yang dikuasai oleh Blue Circles Industries PLC dari England yang memegang 65% ekuti dalam Malayan Cement Berhad. Oleh itu, Kanthan Cement Sdn.Bhd menjadi sebahagian daripada kumpulan Syarikat Malayan Cement Berhad. Kanthan Cement Sdn.Bhd sekarang dikenali sebagai Malayan Cement Industries Sdn.Bhd secara rasminya, pada April 2000 apabila nama baru telah didaftarkan dengan Syarikat Pendaftar (Registry of Companies).

Pada tahun 2001, Malayan Cement Industries Sdn.Bhd sekali lagi telah diambil alih oleh Lafarge Industries dari Francis, yang memegang ekuti 70% dalam Malayan Cement Berhad. Nama Malayan Cement Industries Sdn.Bhd bertukar kepada Lafarge Malayan Cement Sdn.Bhd. Selain itu, Lafarge Kanthan juga merupakan kilang gergasi yang tertua di kawasan Kanthan, Chemor.

2.2.1 Carta Organisasi Lafarge, Kanthan, Chemor

Struktur organisasi Lafarge Kanthan Chemor dapat dilihat dalam Rajah 2.1. Ia menunjukkan terdapat 14 jabatan yang ditubuhkan dalam operasi di Kanthan.

Rajah 2.1: Struktur Organisasi Lafarge Kanthan Chemor



Sumber: Jabatan Sumber Manusia Lafarge, Kanthan, Chemor

2.2.2 Jawatan Kerja

Lafarge, Kanthan mempunyai 15 jabatan dan pengurus besar sumber manusia merupakan pengurus besar Lafarge, Kanthan. Walaupun mempunyai jabatan yang banyak namun hampir keseluruhan jabatan tersebut dikendalikan oleh kontraktor.

Contohnya, jabatan pembersihan. Sama seperti pekerja kilang Lafarge yang mempunyai panduan keselamatan kerja di tempat kerja, kesemua kontraktor juga mempunyai panduan keselamatan kerja yang dipanggil “Contractor Safety Manual” yang perlu dipatuhi oleh setiap kontraktor yang bekerja di Lafarge.

2.3 Produk dan Perkhidmatan

Lafarge merupakan pengeluar simen, aggregat serta konkrit untuk industri pembangunan. Namun Di Lafarge Kanthan hanya aggregat sahaja dihasilkan iaitu dari kuari. Kanthan merupakan sebuah kampung pada suatu ketika kini telah menjadi sebuah Bandar yang semakin maju berkembang pesat disebabkan oleh pelbagai perkhidmatan dan juga kemudahan-kemudahan awam seperti sistem perparitan yang cekap, kemudahan pengangkutan yang lebih mesra alam lagi banyak, serta sistem jalan raya yang lebih memudahkan perpindahan ataupun pengangkutan barang-barangan keperluan dari kilang Lafarge ke pelabuhan ataupun pengangkutan batu bata dari kawasan kuari dari kawasan Kanthan ke kilang untuk menghasilkan produk-produk seperti simen, aggregat (batu bata), dan juga konkrit.

Walaubagaimanapun, Lafarge Kantan, Chemor hanya mengeluarkan bahan Aggregat serta simen sahaja. Manakala, Konkrit pula tidak dihasilkan di Lafarge, Kanthan. Ini kerana Lafarge, Kanthan tidak mempunyai ruang yang cukup untuk menhasilkan Konkrit. Simen merupakan hasil keluaran Lafarge yang pertama, diikuti dengan pengeluaran Aggregat. Aggregate adalah sejenis bahan pasir, batu kelikir, batu hancur yang bersama-sama dengan air yang amat penting dalam pembinaan bangunan. Untuk campuran konkrit yang baik, Aggregate perlu bersih, teras, kuat menyerap daripada bahan kimia atau lapisan tanah liat. Aggregat merupakan antara 60% hingga 75% daripada jumlah keseluruhan konkrit. Konkrit terbahagi kepada dua iaitu, halus dan kasar.

Aggregat dihasilkan melalui hancuran batu kuari. Selepas peletupan kuari, Aggregat yang hancur ditapis, dibasuh, dan diproses untuk mendapatkan Aggregat yang bersih dan berkualiti tinggi. Selepas pemprosesan, Aggregate disimpan di tempat yang bersih untuk mencegah pencemaran. Aggregat yang berkualiti akan mempengaruhi sifat-sifat konkrit seperti mudah keras. Oleh itu, pemilihan Aggregat merupakan proses penting dalam industri pembinaan. Seperti dalam lampiran ke-8.

2.4 Visi & Misi



a. Visi

Visi Lafarge sememangnya adalah “*Membangunkan Lebih Banyak Bandar Yang maju*” atau “*Building Better Cities*”. Usaha ini merupakan suatu usaha murni dimana kawasan-kawasan sekeliling kilang-kilang Lafarge, dimaju serentak demi kepentingan penghuni dan juga untuk kebaikan kilang Lafarge itu sendiri. Perkembangan yang begitu pesat berlaku apabila segala kemudahan asas disediakan oleh pihak berkuasa Lafarge kepada penduduk sekeliling kawasan kilang Lafarge.

b. Misi

Komitmen dalam memberikan nilai yang cemerlang kepada pelanggan-pelanggan kami, persekitaran kerja yang selamat dan merangsang untuk pekerja dan pulangan yang tinggi kepada pemegang saham.

2.4.1 Anugerah dan pengiktirafan kepada Lafarge

1. Lafarge Malayan Cement Berhad merupakan syarikat simen yang pertama, dimana dua produk simen telah dianugerahkan dengan “Pensijilan Hijau” oleh Majlis Alam Sekitar Singapore (SEC). Kedua-dua produk tersebut adalah

Mascrete LH dan Phoenix yang mesra alam dan memenuhi syarat-syarat Pensijilan Hijau seperti yang ditunjukkan dalam lampiran ke -7.

2. Lafarge Malaysia disenaraikan di Bursa Paris dan disenaraikan di Dow Jones Kelestarian Dunia.

2.5 Keselamatan dan Kesihatan

2.5.1 Wawasan 2020

Memastikan perlindungan kesihatan dan keselamatan kakitangan adalah keutamaan Lafarge. Ini juga merupakan prinsip dan panduan bagi semua kakitangan kumpulan, bermula dari tahap tertinggi tanggungjawab. Sejak dari mula lagi, Lafarge telah berusaha untuk memastikan operasi industri lebih selamat dengan mewujudkan peraturan yang ketat serta jelas kepada semua pekerja. Usaha ini juga adalah untuk meningkatkan kesedaran keselamatan dikalangan pekerja serta kontraktor Lafarge. Selain itu, Lafarge juga tidak akan mempertikaikan sekiranya pekerja dibiarkan bekerja di tempat yang berisiko tinggi tanpa menghiraukan keselamatan pekerja. Tidak ada had bagi Lafarge untuk meningkatkan kesedaran keselamatan serta kesihatan bagi pekerja di tempat kerja. Menjelang 2020, Lafarge bukan sahaja ingin mengelakkan kemalangan maut di tempat kerja malah ingin mengelakkan daripada kemalangan serius di kalangan pekerja Lafarge.

BAHAGIAN 3

ULASAN TEORI DAN PENEMUAN KAJIAN LEPAS

3.1 Takrifan

Menurut kamus dewan, keselamatan suatu perkara atau langkah yang perlu diambil untuk mengelakkan berlakunya peristiwa yang tidak ingini seperti kecederaan atau kehilangan nyawa. Keselamatan dapat dikelaskan kepada tiga jenis:

- a) Menjaga keselamatan diri sendiri, orang lain, alatan serta mesin.
- b) Mengetahui cara-cara pertolongan cemas.
- c) Mengetahui cara menggunakan peralatan keselamatan seperti alat pemadam api.

Menurut Dubos R.1968, kesihatan adalah kualiti hidup yang melibatkan sosial, emosi, mental, spiritual dan kecergasan biologikal individu hasil daripada adaptasi individu terhadap persekitaran.

Pada asasnya, keselamatan kesihatan pekerjaan adalah suatu keadaan dimana seseorang pekerja memerlukan persekitaran kerja yang sihat dan selamat untuk dirinya dan orang – orang lain yang mungkin terjejas oleh aktiviti-aktivitinya. Sejarah keselamatan dan kesihatan (KKP) pekerja boleh dijejaki sejak awal zaman 2500 sebelum masihi di Babylon melalui kod undang-undang Hammurabi. Kod undang-undang ini dipahat pada batu setinggi 2.4 meter untuk tatapan rakyat. Salah satu kandungannya adalah pengaturan keselamatan kerja iaitu pencegahan keselamatan kerja melalui pembalasan berupa denda. Sesiapa yang didapati cuai dan mengakibatkan kematian atau kerugian maka akan diperintahkan dengan hukuman yang setimpal.

KKP di tempat adalah satu perkara atau peraturan bagi memastikan setiap pekerja bekerja di dalam keadaan sihat dan selamat bagi jangka masa pendek maupun panjang. Terdapat perbagai cara bagi memastikan KKP di tempat kerja terjamin seperti

memberi latihan kepada pekerja, memberitahu apa itu “hazard” dan di mana ia berada dan melatih menggunakan PPE (Personal Protective Equipment) tentang cara-cara menyelengara. Ini wajib diguna pakai oleh setiap majikan dalam memastikan pekerja mereka bekerja dalam keadaan baik dan selamat dan sekaligus dapat meningkatkan kualiti syarikat seperti yang termaktub dalam akta keselamatan dan kesihatan pekerjaan (OSHA 1994).

3.2 Ulasan Teori

3.2.1 Teori Domino Heinrich

Terdapat beberapa teori yang dikaitkan dengan kemalangan di tempat kerja. Teori Domino merupakan salah satu daripadanya. Sebelum teori ini dicipta, ramai menyifatkan kemalangan sebagai takdir atau ketentuan tuhan sehingga Heinrich mencipta teori ini sekitar 1930-an. Teori Domino yang diperkenalkan oleh Herbert W. Heinrich sebelum membuat kesimpulan, beliau telah mengkaji lebih 75 000 kes kemalangan industri. 90% daripada kemalangan berlaku akibat daripada kelakuan kerja yang tidak sihat. Menurut teori Domino, terdapat lima faktor yang mendorong kepada kemalangan di tempat kerja:

- a. Persekutaran
- b. Kesilapan seseorang
- c. Tindakan yang tidak selamat
- d. Kemalangan
- e. Kcederaan



Rajah 3.1: Teori Domino Heinrich

Sumber: Heinrich, H.W. (1980), Industrial Accident Prevention

Menurut Teori Domino, setiap Domino mempunyai satu penyebab dan sebab asas berlakunya kemalangan di tempat kerja termasuk personaliti pekerja yang buruk, persekitaran sosial dan sebagainya. Personaliti buruk ini, akan menyebabkan keselamatan tergugat. Namun, sesetengah pihak mengkritik teori ini, kerana teori ini menyalahkan pekerja seratus sekiranya berlaku kemalangan dan bukannya pihak pengurusan.

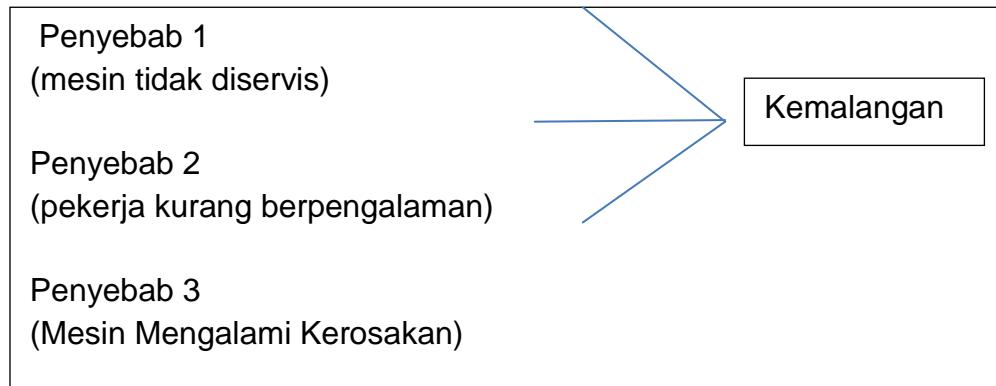
3.2.2 Teori Mengawal Kerugian

Pengasas teori ini adalah, Frank E.Bird pada tahun 1970-an. Beliau telah bertindak menyemak semula teori yang diperkenalkan oleh Domino Heinrich. Akibatnya, Bird telah memperkenalkan teori baru iaitu teori Bird yang membincangkan faktor kegagalan pengurusan dalam hal keselamatan di tempat kerja. Namun, teori ini tidak diterima kerana menyalahkan pengurusan semata. Antara ulasan teori Bird adalah:

- Kecederaan adalah disebabkan kemalangan
- Setiap kemalangan mempunyai kaitan dengan kegagalan operasi
- Kegagalan operasi menjadi punca yang lebih mendalam dan berkait rapat dengan kegagalan pengurusan
- Ketidak berkesanan pengurusan menyebabkan berlaku kemalangan yang tidak diingini

3.2.3 Model Kemalangan Aneka Sebab-Akibat

Menurut model ini, Keadaan tidak selamat merupakan satu-satunya faktor penyebab kemalangan. Walaubagaimanapun, punca utama berlaku keadaan sebegini ialah kurangnya kawalan pengurusan. Dalam hal ini, teori mengawal kerugian Bird selari dengan Model ini. Manakala, aneka sebab mengatakan sesuatu kemalangan berlaku kerana dorongan daripada beberapa sebab. Contohnya, kemalangan yang berlaku di sebuah kilang besi dimana seorang pekerja cedera parah semasa mengendalikan mesin memotong besi.



Rajah 3.2: Penyebab-penyebab Kemalangan

3.2.4 Model Empat tahap Kirk Patrick

Donald Kirkpatrick mula berminat menilai program-program latihan pada tahun 1952, sewaktu beliau menulis kertas ilmiah bertajuk “Evaluating A Human Relations Training Programme for Foremen and supervisors”. Dalam karya-karya beliau, beliau menyarankan hujah-hujah berikut untuk menilai program-program latihannya (Rajah 3.3):

- a. Memutuskan sama ada untuk meneruskan menawaran satu proram latihan tertentu.
- b. Mengembangkan program-program latihan yang akan datang.

- c. Mensahihkan kewujudan anda dan kerja sebagai profesional latihan.

Tahap 1: Reaksi

Mengukur tindak balas para pelatih terhadap program latihan. Antara garis-garis panduan bagi pelaksanaan tahap 1, model 4 tahap Kirkpatrick termasuklah:

- a) Menentukan apa yang anda mahu tahu.
- b) Reka bentuk satu borang yang akan mengenalpastikan reaksi.
- c) Mengalakkan komen-komen dan cadangan.
- d) Mencapai satu kadar respon segera 100 peratus.
- e) Mencari reaksi yang jujur.
- f) Membangunkan piawaian yang boleh diterima
- g) Mengukur semula reaksi pada piawaian dan mengambil tindakan sesuai

Tahap 2: Pengajian (Learning)

Mengukur perolehan pengetahuan dan peningkatan kemahiran atau perubahan sikap sebagai satu hasil bagi latihan. Garis panduan bagi pelaksanaan adalah seperti berikut:

- a. Menggunakan satu kumpulan kawalan jika munasabah
- b. Mencapai satu kadar respon 100 peratus
- c. Menggunakan hasil penilaian untuk mengambil tindakan yang sesuai

Tahap 3: Tingkah laku (Behaviour)

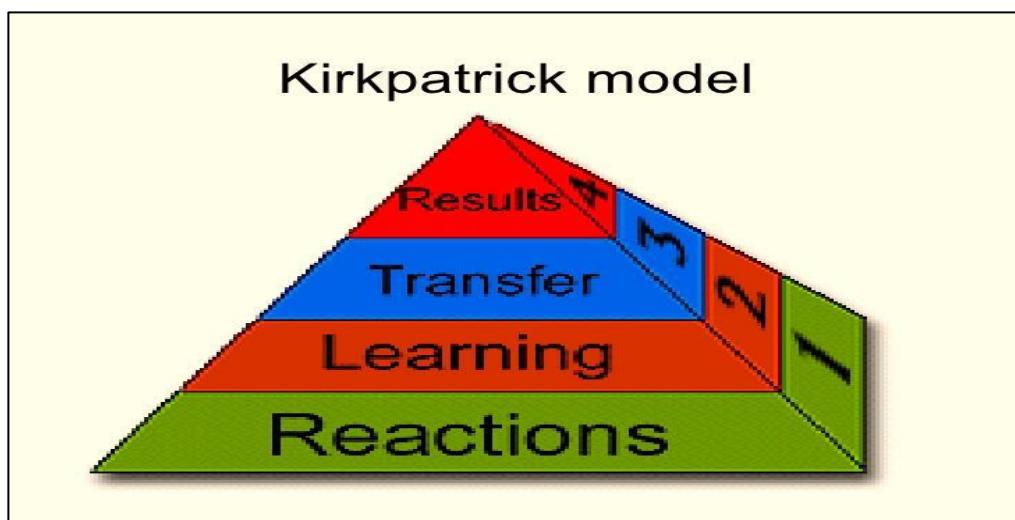
Mengukur pemindahan latihan atau jika pelatih menggunakan ilmu baru, kemahiran-kemahiran, atau sikap dalam pekerjaan. Garis-garis panduan adalah seperti berikut.

- a. Menggunakan satu kumpulan kawalan jika munasabah
- b. Memberi cukup masa untuk perubahan dalam tingkah laku untuk berlaku
- c. Memilih seratus orang pelatih atau satu pensampelan yang sesuai
- d. Mengulangi penilaian pada masa yang sesuai
- e. Pertimbangkan kos penilaian lawan faedah potensi

Tahap 4: keputusan (Result)

Mengukur hasil bagi latihan untuk dikaitkan dengan faktor seperti jualan produktiviti keuntungan, kos-kos, pusing ganti pekerja dan produk ataupun kualiti perkhidmatan. antara garis-garis panduan bagi pelaksanaan adalah:

- a. Menggunakan satu kumpulan kawalan jika munasabah
- b. Membenarkan cukup masa untuk mencapai keputusan
- c. Ukuran sebelum dan selepas latihan jika munasabah
- d. Mengulangi ukuran pada masa yang sama
- e. Pertimbangkan kos penilaian lawan potensi faedah
- f. Berpuas hati dengan bukti jika bukti mutlak adalah tidak mungkin dicapai



Rajah 3.3: Model Kirkpatrick

3.3 Penemuan Kajian Lepas

3.3.1 Keselamatan dan kesihatan pekerjaan: Tanggungjawab siapa? Oleh Hapriza Ashari (2004)

Persekitaran di tempat kerja perlu selamat dan tidak mendatangkan risiko kepada pekerja. Maka ia menjadi agenda utama kepada majikan dalam memastikan tempat bekerja berada dalam keadaan selamat. Walaubagaimanapun, kewajipan untuk mengamalkan keselamatan dan kesihatan (KKP) bukan hanya terletak pada bahu majikan semata-mata malah pekerja juga perlu memainkan peranan dalam memastikan tidak berlaku sebarang kemalangan di tempat kerja (Hapriza, 2004). Kewujudan Akta keselamatan dan kesihatan pekerjaan 1994 (Akta 514) adalah untuk menjamin keselamatan, kesihatan, kebajikan pekerja dan orang lain secara sah berada di tempat kerja daripada risiko-risiko keselamatan hasil aktiviti pekerjaan di tempat kerja. berdasarkan kehendak peruntukan akta maka majikan hendaklah melindungi kesihatan, keselamatan dan kebajikan pekerja-pekerja mereka khususnya dengan menyedia dan menyelengara peralatan dan sistem kerja yang selamat. Sikap sambil lewa dikalangan majikan dengan menganggap bahawa persekitaran di tapak bina sudah selamat dan kurang kefahaman serta masalah komunikasi di kalangan pihak pengurusan dan pekerja bawahan telah menyumbang kepada risiko kemalangan di tapak binaa (Zalika Abd Rahman, 2008). Tanggungjawab utama majikan adalah menyediakan dasar kesihatan dan keselamatan di agensi masing-masing.

3.3.2 Keberkesanan latihan keselamatan dan kesihatan dalam mengurangkan kemalangan di tempat kerja (Mustazar Mansur dan Ho Shu Feng, 2009)

Keselamatan dan kesihatan pekerja adalah dua perkara yang berbeza tetapi saling berkaitan antara satu sama lain. Secara ringkas, keselamatan bermaksud tiada bahaya. Fokus keselamatan pekerjaan ialah penghapusan keadaan atau situasi yang berpotensi untuk menyebabkan berlakunya kecederaan. Kesihatan pekerja pula satu cabang perubatan pencegahan yang menghubungkan kesihatan pekerja dengan pekerjaan, kesan kerja terhadap kesihatan dan kebajikan pekerja.

Sehubungan dengan itu, juga dapat diperjelaskan hazard keselamatan adalah aspek-aspek persekitaran kerja yang boleh menyebabkan kecederaan malah maut kepada pekerja (Ivancevich, 1995). Contohnya, hazard keselamatan adalah peralatan yang tidak

diselenggara, jentera tidak selamat, terdedah kepada bahan-bahan bahaya dan ketiadaan sistem yang selamat. Kcederaan termasuk hilang pendengaran, penglihatan, bahagian badan, luka, patah tulang dan sebagainya.

Bagi hazard kesihatan pula dapat diperjelaskan sebagai aspek-aspek dalam persekitaran kerja yang terjadi secara perlahan-lahan dan terkumpul (tidak boleh berpatah balik), membawa kepada kemelesetan terhadap kesihatan pekerja. Pekerja berkenaan boleh mendapat penyakit pekerjaan yang boleh mengancam nyawa atau hilang upaya kekal sepenuhnya. Penyebab-penyebab utama ialah hazard fizikal dan biologikal, bahan toksik dan beracun, kimia serta keadaan tempat kerja yang stress (Waxler and Higginson, 1993). Penyebab-penyebab ini boleh mendorong kanser, keracunan, penyakit pernafasan dan lain-lain.

BAHAGIAN 4

KAEDAH KAJIAN

4.1 Definisi Kaedah Kajian

Kaedah adalah sangat penting kepada sesuatu kajian yang dilakukan. Penyelidikan bermaksud mencari maklumat lanjut mengenai sesuatu, menyelami lebih lanjut, menjalankan kajian secara menyeluruh atau mendalam. Menurut Manheim (1977), penyelidikan adalah penyiasatan yang penuh berhati-hati, mendalam, secara bijak dan meluas mengenai sesuatu perkara atau subjek spesifik, dengan bertujuan meningkatkan dan meluaskan ilmu pengetahuan manusia sejagat.

Mengikut Woolf (1975), penyelidikan adalah suatu penyiasatan atau ujikaji yang bertujuan menemukan dan menginterpretasikan fakta-takta dan mengulang semula teori yang diterima dalam penemuan baru atau amalan penggunaan teori. Rummel dan Ballaine (1963) menyatakan bahawa penyelidikan adalah persoalan berhati-hati atau pengujian bertujuan mendapatkan atau menemukan maklumat atau perhubungan untuk mengembangkan dan mengesahkan pengetahuan tersedia. Semua penyelidikan berorientasikan matlamat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan serta menyelesaikan masalah.

4.2 Pendekatan Serta Jenis Kajian

Jenis kajian dan pendekatan adalah sangat penting kepada sesuatu kajian yang dijalankan. Kajian terbahagi kepada dua iaitu kaedah kualitatif dan kuantitatif. Di dalam kajian ini, kedua-kedua jenis kaedah kajian ini telah ditangani untuk menjawab semua persoalan kajian secara saintifik.

4.2.1 Kaedah Kualitatif

Kajian kualitatif adalah kajian yang menggunakan maklumat dan data yang bersifat kualitatif. Data kualitatif diperoleh melalui kaedah pemerhatian, temubual, analisis dokumen atau apa-apa cara untuk mendapatkan data yang lengkap. Antara kaedah yang diamalkan dalam kajian ini adalah kaedah pemerhatian iaitu semasa lawatan ke Lafarge, Kanthan, Chemor. Selain itu, temu ramah juga diadakan dengan Pengurus Besar Sumber manusia Lafarge iaitu En.Kaliannan untuk merungkai beberapa persoalan mengenai kefahaman serta pengamalan keselamatan oleh staf di tempat kerja. Dengan cara ini, maklumat terperinci mengenai masalah dapat dikesan. Manakala, kriteria bagi kajian kualitatif yang baik adalah memerlukan masa yang panjang di tempat kajian, mendapatkan maklumat terus dari responden dan tidak membuat tanggapan awal sehingga berada berada dalam konteks penyelidikan sebenar (Gay, 2003).

4.2.2 Kaedah Kuantitatif

Kuantiti membawa maksud bilangan dan boleh diukur dengan menggunakan alat-alat ujian seperti soal selidik dan ujuan. Kajian kuantitatif bertujuan menjawab persoalan kenapa dan mengapa. Kajian kuantitatif juga dijalankan untuk mendapatkan fakta menggunakan pengukuran objektif dan analisis statistik data untuk memahami serta menjelaskan sesuatu perkara (Gay & Airasian, 2000).

4.3 Sumber Data

Sumber data terbahagi kepada dua bahagian. Data bagi kajian ini adalah data sekunder dan primer. Data primer merupakan data yang dicari sendiri oleh pengkaji untuk kajian ini iaitu borang soal selidik, soalan temubual dan catatan pemerhatian. Manakala, sumber sekunder pula melibatkan data yang sudah sedia ada seperti data kemalangan

industri daripada PERKESO dan laporan keselamatan dan kesihatan daripada kajian yang lain serta data dan ilmiah perpustakaan.

4.3.1 Data Primer

Data primer juga dipanggil data mentah dan tidak boleh digunakan secara langsung. Data primer merupakan data asli dan bukannya diambil dari mana-mana sumber. Antara kaedah-kaedah data primer yang ditangani dalam kajian ini adalah temubual bersama beberapa pekerja yang terpilih serta Pengurus Sumber Manusia, Lafarge, Kanthan. Kaedah temubual secara bersemuka merupakan antara kaedah yang paling berkesan dalam mendapat maklumat terkini dan terperinci. Kaedah ini adalah kaedah yang paling berkesan serta diguna pakai sejak dulu lagi. Manakala, soal selidik pula dibentuk dengan soalan yang sangat senang dan ringkas untuk dijawab serta mengelak daripada disalah tafsir oleh responden. Kajian juga melibatkan kaedah pengumpulan data, merekod, menganalisis serta membentangkan dalam bentuk laporan di akhir kajian.

4.3.2 Data Sekunder

Sumber sekunder pula adalah sumber yang sudah sedia ada mudah dan cepat untuk diperoleh. Misalnya, di perpustakaan, laman web, organisasi awam dan swasta selain rujukan buku serta laman web untuk mendapatkan maklumat yang terperinci mengenai kajian ini. Sumber data sekunder bagi kajian ini didapatkan dari Pejabat Pengurus Besar Sumber Manusia, Lafarge, Kanthan, Chemor. Selain itu, data-data mengenai kemalangan di tempat kerja telah diambil dari laman web rasmi PERKESO.

4.4 Kaedah digunakan dalam Kajian

Beberapa kaedah kajian telah digunakan untuk mendapatkan maklumat bagi kajian KKP di kilang Lafarge, Chemor. Antaranya adalah pemerhatian terhadap masalah yang dikaji.

Ini dilakukan semasa membuat lawatan ke kilang Lafarge. Semasa pemerhatian di kawasan kajian, beberapa maklumat yang dikenalpasti telah dicatat.

Selain itu, kaedah temu bual juga dilaksanakan melalui dua cara iaitu secara formal dan tidak formal. Iaitu temu bual formal bersama pihak atasan kilang iaitu Pengurus Besar Sumber Manusia, Lafarge, Kanthan, Chemor. Selain mengadakan temubual tidak formal bersama-sama pekerja Lafarge untuk mengetahui tahap kesedaran mengenai keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

Seterusnya, borang soal selidik telah dikeluarkan untuk diedarkan kepada 150 orang respondan dalam kilang Lafarge untuk menjawab soalan yang ringkas. Kaedah kajian yang seterusnya adalah merujuk bahan atau kajian yang sedia ada serta website untuk mencari maklumat mengenai kadar kemalangan di portal agensi awam serta swasta.

4.5 Kekangan Kajian

Terdapat banyak kekangan dalam menyiapkan kajian ini dalam waktu yang ditetapkan. Antaranya adalah:

- a) Kekangan pertama adalah masa yang singkat untuk menyiapkan kajian ini. Sukar untuk mencari maklumat dalam tempoh masa yang singkat.
- b) Kerjasama Firma yang dipilih untuk membuat kajian tidak memberikan komitmen seperti yang dijanjikan. Khususnya, Pengurus Besar Sumber manusia.
- c) Pekerja tidak mahu berkerjasama untuk menjayakan sesi temu ramah serta mengisi borang soal selidik.
- d) Pekerja takut komen akan diakses oleh majikan dan seterusnya mengambil tindakan.
- e) Sukar untuk mencari responden dalam firma yang mempunyai 15 jabatan.
- f) Responden pekerja asing memerlukan tunjuk ajar semasa mengisi borang soal selidik dan ini menyebabkan kebanyakkan masa telah dibazirkan untuk sesi soal selidik.

- g) Borang soal selidik terpaksa disediakan dalam dwibahasa supaya senang untuk pekerja asing juga turut serta.
- h) Temu ramah bersama pekerja asing yang bekerja di Lafarge, Kanthan, Chemor menyukarkan kerana ramai tidak faham bahasa Malaysia serta Bahasa Inggeris walaupun sudah 3 hingga 5 tahun sudah berada di Malaysia terutamanya pekerja asing dari India.
- i) Sukar untuk mendapatkan maklumat firma dan terpaksa menyediakan satu lagi surat sokongan untuk mendapatkan maklumat.
- j) Pengurus Besar Sumber Manusia telah pergi bercuti ke luar negara di saat-saat akhir dan ini menyebabkan, terpaksa menunggu lebih dua minggu untuk menemu ramah beliau.
- k) Kajian tidak dapat disiapkan pada waktu yang ditetapkan namun semua maklumat serta data yang telah dikumpul adalah benar.

BAHAGIAN 5

ANALISIS KAJIAN

5.1 Pengenalan

Analisis kajian adalah hasil atau perincian daripada data-data yang dikumpul untuk mengetahui jawapan bagi persoalan kajian yang dilakukan. Tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap kesedaran keselamatan oleh staf atau pekerja Lafarge, Kanthan, Chemor, Perak di tempat kerja. Data-data dikumpul daripada sumber data sekunder ataupun primer. Data primer bagi kajian ini merupakan responden kajian iaitu 100 orang staf Lafarge, Kanthan, Chemor. Kesemua responden dipilih secara rawak mewakili tujuh jabatan yang ada di Lafarge Kanthan, Chemor, Perak. Data-data yang dikumpul melalui kajian soal selidik akan dibentangkan dalam bahagian ini, menggunakan sistem Excel.

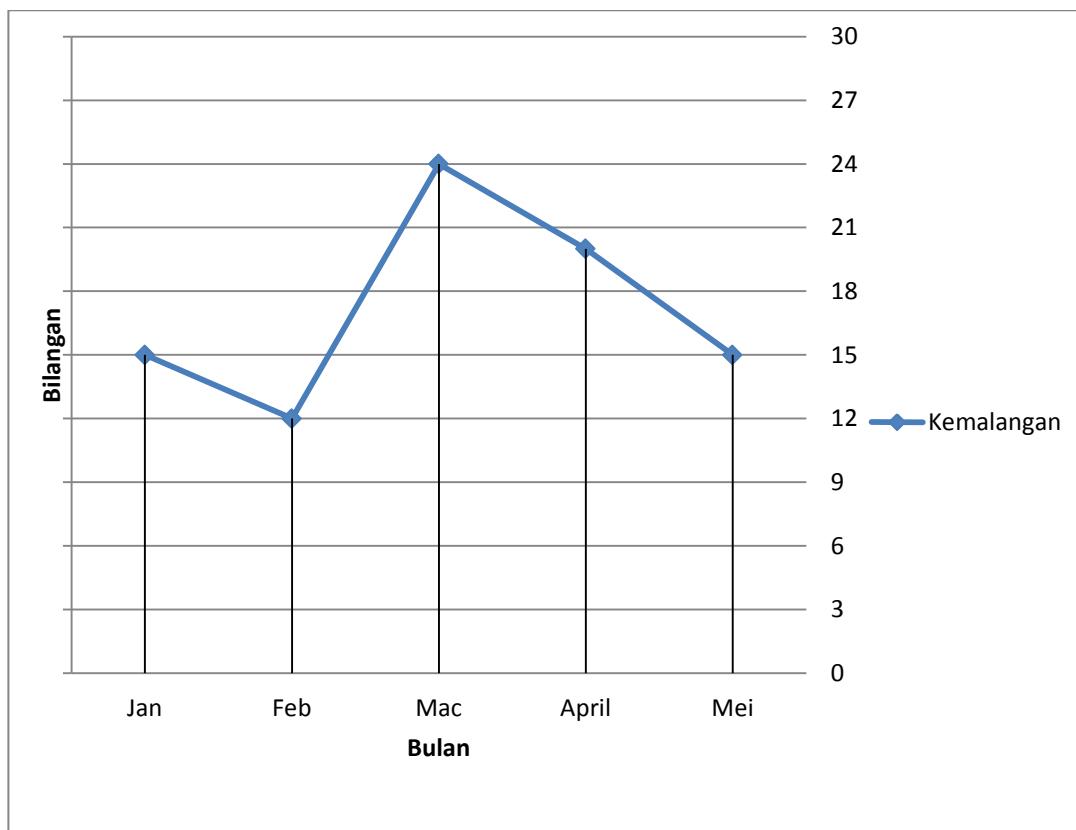
5.1.1 Analisis Kemalangan di Lafarge, Kanthan, Chemor dari Januari – Mei 2014

Data analisis ini telah diperolehi dari Jabatan Sumber manusia Lafarge Cement, Kanthan, Chemor.

Analisis bilangan kemalangan di Lafarge Kanthan seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 5.1 didapati pada bulan Mac jumlah kemalangan telah meningkat sehingga 24 kali iaitu jumlah yang tertinggi sekali sepanjang bulan Januari hingga Mei 2014. Manakala penurunan jumlah kemalangan dapat dilihat pada bulan Februari iaitu sebanyak 12 kali.

Dalam bulan Januari dan Mei 2014 jumlah kemalangan yang dianalisis adalah sama iaitu sebanyak 15 kali. Penurunan dan kenaikan jumlah kemalangan ini terjadi adalah dipengaruhi beberapa faktor yang tidak dapat dielakkan.

Rajah 5.1: Bilangan Kemalangan di Lafarge Kanthan, Januari – Mei 2014

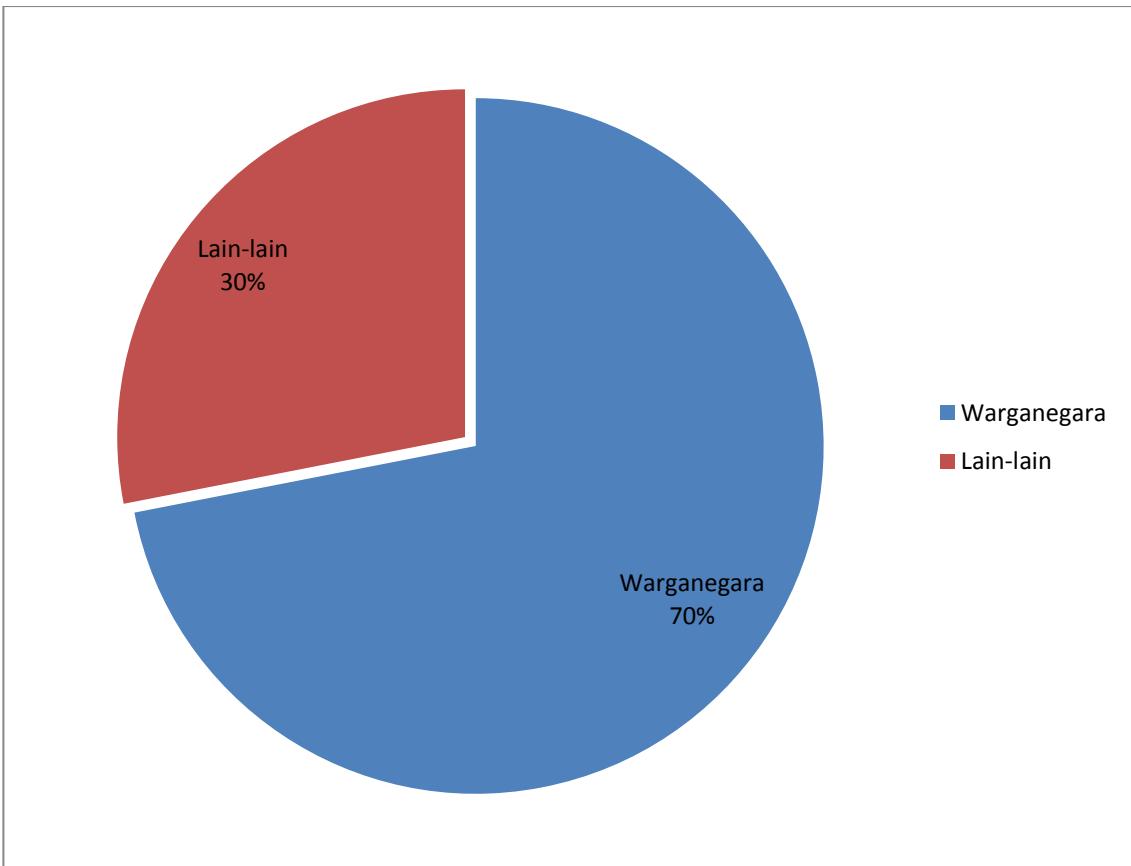


Sumber: Jabatan Sumber Manusia Lafarge Cement, Kanthan, Chemor

5.2 Maklumat Responden

5.2.1 Warganegara Pekerja

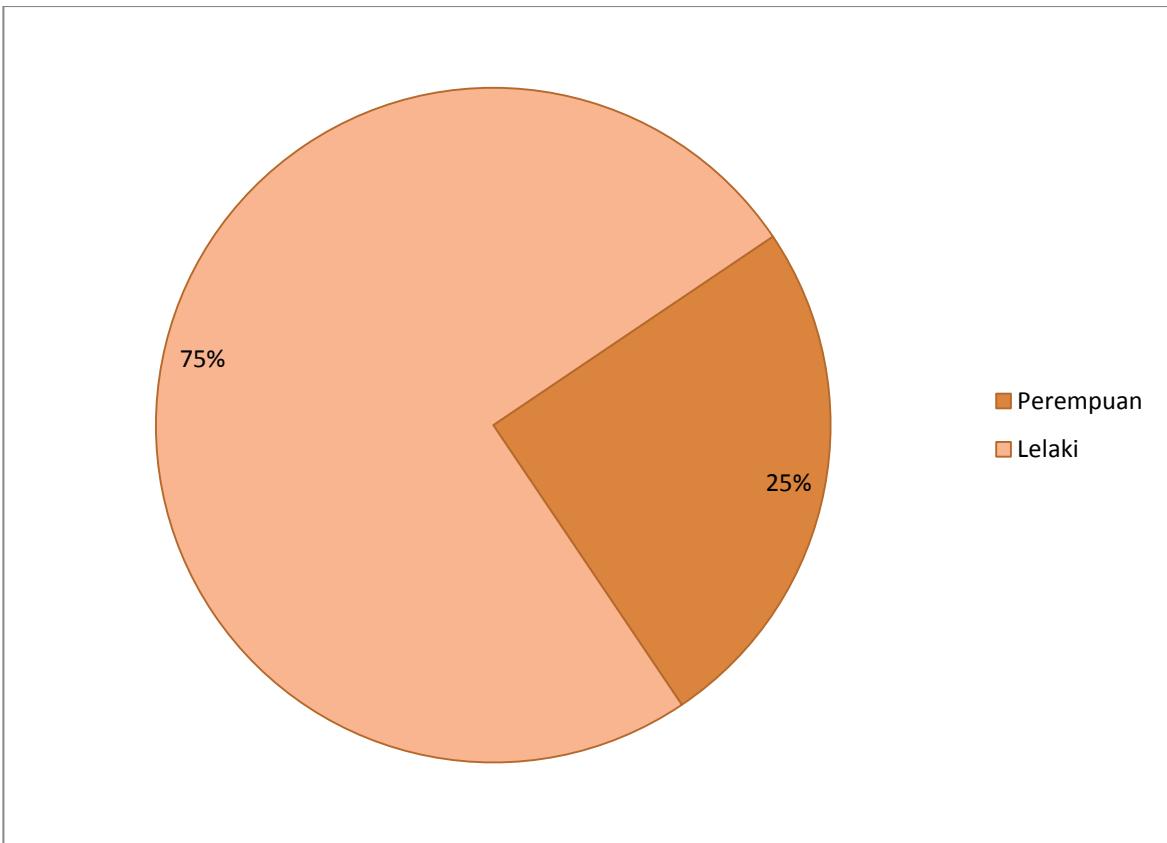
Rajah 5.2 menunjukkan, 70 peratus daripada responden yang menjawab borang soal selidik terdiri daripada warganegara Malaysia yang bekerja di Lafarge, Kanthan, Chemor. Sementara itu, 30 peratus lagi responden terdiri daripada pekerja asing yang berkerja di pelbagai jabatan. Antaranya, Nepal, India, United Kingdom, Bangladesh, Amerika dan Ukraine.



Rajah 5.2: Kewarganegaraan

5.2.2 Jantina Responden

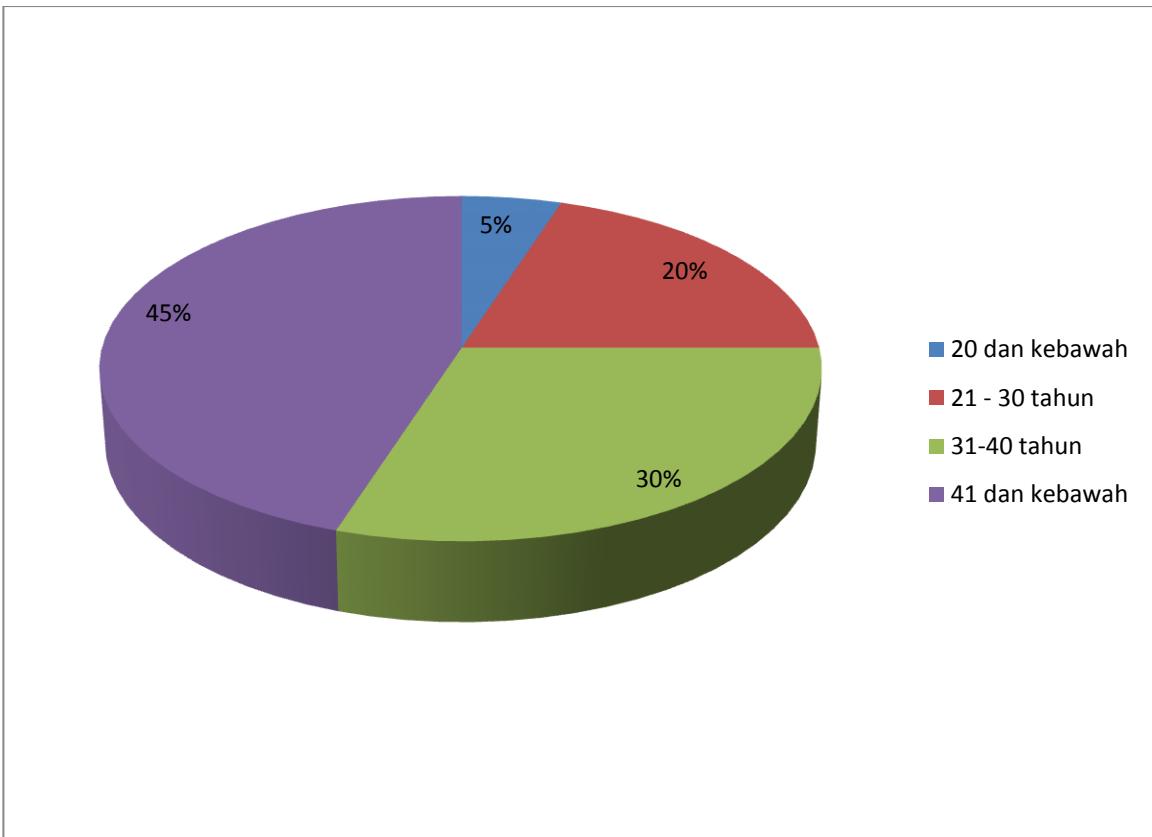
Rajah 5.3 menunjukkan, jantina responden yang bekerja di Lafarge, Kanthan, Chemor. Carta pai jelas menunjukkan bahawa 75 % (75) daripada responden adalah lelaki dan manakala 25 % (25) lagi adalah perempuan. Jelas sekali dapat dilihat, bahawa wanita sememangnya kurang kecimpung dalam pekerjaan industri kimia.



Rajah 5.3: Jantina Responden

5.2.3 Umur Responden

Rajah 5.4 menunjukkan, umur responden yang mengambil bahagian dalam menjawab borang soal selidik yang dilaksanakan. Kumpulan yang terlibat dalam menjawab borang soal selidik telah dibahagikan kepada empat kumpulan. Kekerapan yang paling rendah menjawab borang soal selidik adalah kumpulan umur dari 20 tahun dan kebawah, iaitu sebanyak 5 % (5). Seterusnya, kumpulan umur dari 21 tahun hingga 30 tahun, iaitu sebanyak 20 % (20). Manakala, kumpulan umur dari 31 tahun sehingga 40 tahun adalah sebanyak 30 % (30) dan kumpulan umur dari 41 tahun dan keatas pula adalah sebanyak 45 % (45) dan kumpulan ini juga yang paling banyak menjawab borang soal selidik dalam kajian ini.



Rajah 5.4: Umur Responden

5.2.4 Tempoh Pengalaman Responden

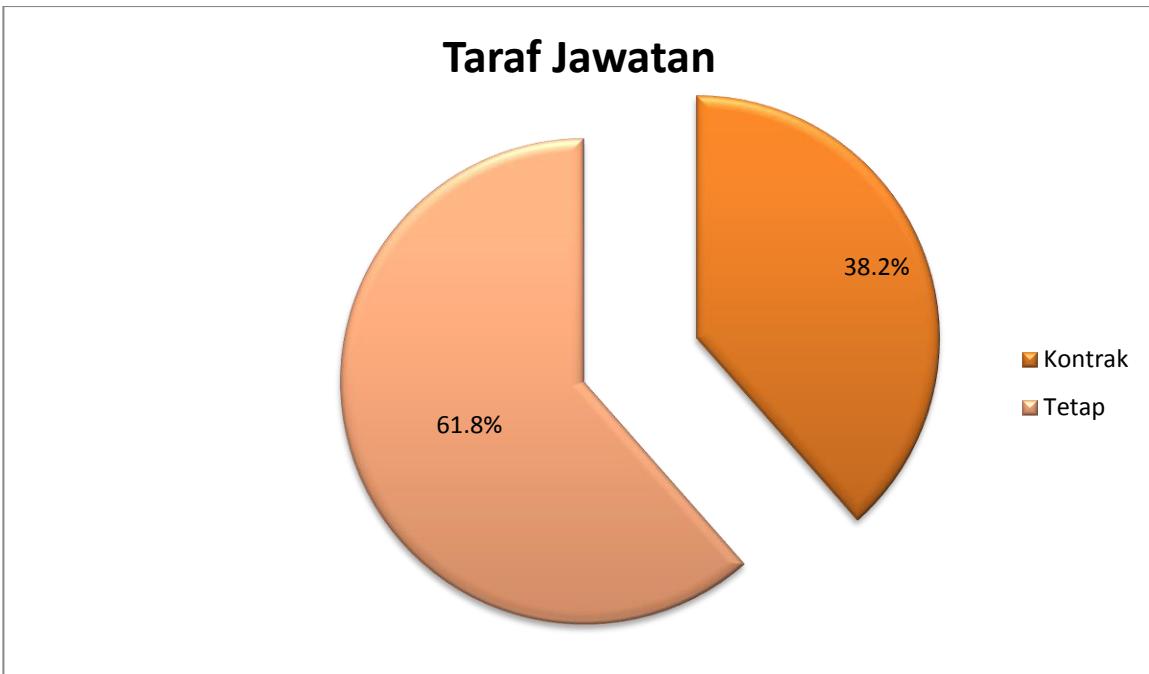
Rajah 5.5, pula menunjukkan tempoh pengalaman bekerja oleh respondan yang terpilih untuk menjawab borang soal selidik. Tempoh pengalaman bekerja menunjukkan majoriti daripada responden bekerja lebih daripada 21 tahun dan keatas iaitu sebanyak 40 % (40). Diikuti oleh kumpulan oleh tempoh 6 hingga 10 tahun iaitu sebanyak 25 % (25). Seterusnya pengalaman bekerja dari 11 hingga 15 tahun, sebanyak 15 % (15). Tempoh pengalaman bekerja 5 tahun dan kebawah serta 16 hingga 20 tahun menduduki tahap terendah iaitu masing-masing dengan 10 %.



Rajah 5.5: Tempoh Pengalaman Bekerja

5.2.5 Taraf Jawatan Responden

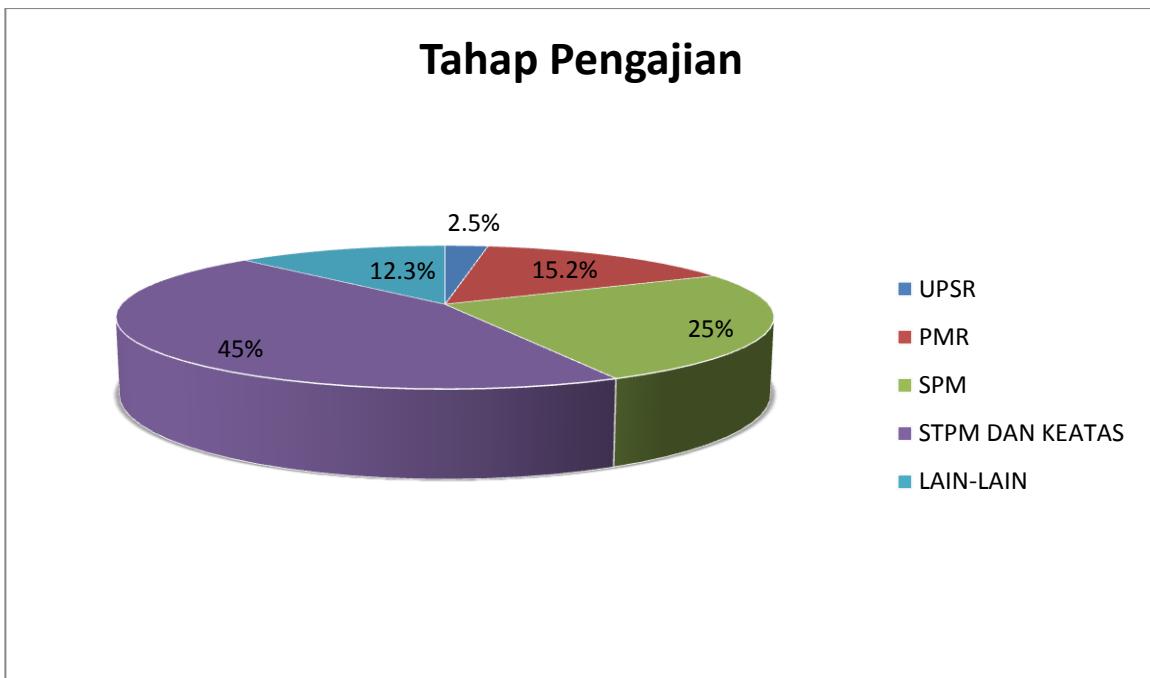
Dapat dilihat dalam Rajah 5.6, dari segi taraf jawatan responden pula menunjukkan bahawa 61.8 % responden adalah pekerja tetap Lafarge, Kanthan, Chemor. Manakala, selebihnya adalah pekerja kontrak atau tidak tetap. Ini termasuk pekerja asing yang bekerja dalam firma ini. Jumlah responden yang bekerja dalam bentuk kontrak adalah sebanyak 38.2 %.



Rajah 5.6: Taraf Jawatan Responden

5.2.6 Tahap Pengajian

Bagi tahap pengajian pula, Rajah 5.7 menunjukkan golongan STPM dan keatas menduduki tahap teratas iaitu dengan 45 % daripada 100 % responden. Golongan SPM menduduki tahap kedua dengan 25 % dan golongan PMR menduduki tahap ketiga dengan 15.2 %. Manakala, 2.3 % responden merupakan lepasan UPSR sahaja. Bagi tahap pengajian lain-lain, terdapat sebanyak 12.3 % dan rata- rata responden yang tergolong dalam kategori ini adalah pekerja asing.



Rajah 5.7: Tahap Pengajian

5.3 Prosedur dan Polisi Kerja

Berdasarkan Jadual 5.1, majoriti daripada responden telah menyatakan setuju dan sangat setuju kepada semua soalan yang ada didalam borang soal selidik. Ini menandakan bahawa respondan patuh kepada semua polisi keselamatan ditempat kerja, tahap kesedaran di tempat kerja serta latihan keselamatan.

Majoriti menunjukkan peratusan 40 hingga 50 % kepada setuju dan sangat setuju kepada semua soalan yang diajukan dalam borang soal selidik. Dapat dilihat dengan jelas bahawa kesedaran keselamatan (KKP) di tempat kerja sememangnya ada pada pekerja atau staf Lafarge, Kanthan, Chemor, Perak.

Jadual 5.1: Persepsi tentang Prosedur dan Polisi Kerja (n=100, %)

	Prosedur dan Polisi Kerja	Tidak Pasti	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya tahu bahawa semua kilang perlu ada prosedur/polisi keselamatan kerja.	11.7	35.5	52.8
2.	Arahan keselamatan kerja perlu dimaklumkan kepada semua pekerja kilang dari masa ke semasa.	26.4	27.9	45.7
3.	Arahan keselamatan pekerjaan perlu ditampal di semua sudut yang mudah dilihat.	18.3	32.4	49.3
4.	Saya tahu mengenai PPE (Personal Protective Equipment).	24.2	45.4	30.4
Tahap kesedaran				
5.	Kawasan bekerja bersih dan teratur bagi mengelakkan berlakunya kemalangan.	27.4	38.6	34.6
6.	Saya sentiasa peka dengan kawasan kerja yang memberi ancaman.	11.5	47.6	40.9
7.	Saya selalu memakai pakaian keselamatan sebelum memulakan kerja.	5.8	36.8	57.4
8.	Alat-alat mencegah keselamatan dalam keadaan baik dan selalu diperiksa oleh pegawai KKP.	10.5	39.6	49.9
9.	Saya tahu bagaimana untuk menggunakan semula alat keselamatan di tempat kerja.	32.5	43.5	24.0
10.	Saya akan melaporkan sebarang kerosakan pada alat keselamatan dengan segera.	23.5	35.6	40.9
Latihan				
11.	Saya memerlukan lebih banyak lagi latihan keselamatan di tempat kerja.	23.5	45.3	31.3
12.	Latihan keselamatan menyedarkan saya mengenai bahaya di tempat kerja.	21.3	39.5	39.2
13.	Ceramah keselamatan sangat penting dan perlu dianjurkan lebih kerap di kilang.	31.4	25.5	43.1
14.	Ceramah keselamatan dapat mengurangkan berlakunya kemalangan di tempat kerja.	27.5	35.6	36.9

5.4 Temu ramah Bersama Responden

Sesi temuramah telah diadakan dengan beberapa pekerja untuk mengetahui dengan lebih lanjut mengenai tahap kesedaran keselamatan di tempat kerja oleh para pekerja. Beberapa maklumat dapat dikenalpasti semasa menemu bual untuk merungkai persoalan kajian ini.

5.4.1 Temu ramah bersama penyelia Kuari

Kuari adalah tempat yang paling bahaya seperti yang sedia maklum dan ia melibatkan risiko yang tinggi bagi pekerja yang bekerja di dalam kuari. Simen – simen yang dihasilkan Lafarge adalah hasil daripada kuari batu yang dipecahkan menggunakan jentera serta bom. Peletupan kuari mempunyai jadual peletupan yang akan dipaparkan disediakan dihadapan kuari supaya orang ramai akan peka dengan informasi tersebut. Kesemua pekerja yang bekerja dalam kuari ini, semestinya akan memakai pakaian keselamatan yang lengkap sebelum memulakan kerja pada setiap pagi.

Selain itu, taklimat akan diberikan pada setiap pagi sebelum memulakan kerja. Jabatan kuari juga merupakan jabatan yang paling diberi keutamaan di dalam kilang Lafarge ini. Jabatan ini akan diberi ceramah serta latihan kecemasan setiap dua bulan sekali. Selain itu, peralatan serta pakaian keselamatan mereka akan diperiksa dari semasa kesemasa untuk memastikan bahawa semua berada dalam keadaan baik. Selain itu, pada setiap hari peletupan kuari, kawasan disekitar 1km dari kuari akan dikosongkan termasuk memberhentikan para pengguna jalan raya supaya tidak terbabit dalam insiden yang tidak diingini.

5.4.2 Temu ramah bersama pengurus besar sumber manusia, Lafarge Kanthan.

Keselamatan pekerja merupakan aspek paling utama kepada Lafarge daripada keuntungan. Lafarge sememangnya berpegang teguh kepada aspek ini kerana nyawa tidak boleh diganti dengan wang. Oleh itu, Job Hierect Planning (JHP) akan diadakan di

setiap jabatan kecuali jabatan pentadbiran untuk mengetengahkan cara-cara untuk mengendalikan kerja-kerja harian pada hari tersebut. Selain itu, Lafarge juga mempunyai polisi sendiri dalam menjaga keselamatan serta kesihatan pekerja di tempat kerja. oleh itu, Lafarge telah memperkenalkan kad polisi keselamatan yang hanya sah untuk 6 bulan bagi setiap pekerja. Melalui polisi ini, kad yang diberikan mempunyai 3 ruangan untuk diketik.

Maka, bagi setiap kesilapan, kad tersebut akan diketik sekali dan RM 500.00 akan dikenakan sebagai denda. Sekiranya dalam masa enam bulan ketiga-tiga ruangan tersebut telah diketik maka, pekerja tersebut akan dipecat dan denda RM500.00 akan dikenakan. Bagi setiap calon yang lulus dalam temu duga, mereka perlu menjalani latihan keselamatan selama satu hari sebelum memulakan tugas.

5.4.3 Pemerhatian semasa melakukan lawatan ke Lafarge, Kanthan, Chemor

Hasil daripada pemerhatian semasa lawatan, didapati Lafarge sememangnya menekankan keselamatan di tempat kerja. ini dapat dilihat melalui papan tanda yang diletakkan di semua ruang yang dapat dilihat oleh pekerja. Simbol-simbol bahaya jelas dipamerkan di semua tempat berbahaya. Manakala, pekerja pula mengenakan pakaian seragam berserta dengan alat-alat keselamatan seperti topping muka, sarung tangan dan kasut keselamatan yang jelas menunjukkan bahawa pekerja patuh akan polisi serta peraturan seperti yang termaktub dalam peraturan Lafarge. Kawasan disekitar Lafarge juga sangat bersih dan ini memberi tanggapan yang baik kepada sesiapa yang berkunjung ke organisasi ini, walaupun ianya sebuah kilang berasaskan kimia.

BAHAGIAN 6

KESIMPULAN DAN CADANGAN

6.1 Pendahuluan

Bahagian ini akan memberi kesimpulan secara keseluruhan tentang kajian yang dilaksanakan iaitu tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan oleh pekerja di tempat kerja di Lafarge, Kanthan, Chemor, Perak. Dalam bahagian ini juga semua objektif kajian bakal dijawab. Kesedaran keselamatan di tempat kerja harus diberi keutamaan untuk mengurangkan kemalangan di tempat kerja. Antara objektif bagi kajian ini adalah untuk mengetahui tahap kesedaran pekerja di tempat kerja, faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kesedaran keselamatan di tempat kerja, hubungan latar belakang pekerja dengan tahap kesedaran pekerja dan langkah-langkah untuk menangani masalah ini.

Kajian ini juga menunjukkan bahawa pekerja atau staf Lafarge, memang mempunyai kesedaran keselamatan yang agak tinggi di tempat kerja semasa melaksanakan tugas mereka. Misalnya, melalui pemerhatian semasa lawatan, temu bual serta borang soal selidik dapat membuktikan tahap kesedaran ini. Selain itu, Lafarge juga antara kilang-kilang gergasi dunia yang menitikberatkan tentang keselamatan pekerja di tempat kerja.

6.2 Kesimpulan

Kesimpulan bagi kajian ini telah dicapai dan tahap kesedaran dan keselamatan di kalangan pekerja atau staf Lafarge, Kanthan, Chemor, Perak adalah pada tahap yang baik dan memberangsangkan. Walaubagaimanapun, terdapat segentir pekerja asing yang tidak faham akan bahasa melayu mahupun bahasa inggeris walaupun sudah lama menetap di Malaysia. Pengajuran ceramah sememangnya tidak berguna kepada pekerja-pekerja ini. Namun, firma tidak boleh disalahkan dalam hal ini dan sepatutnya pekerja asing itu sendiri perlu menguasai bahasa melayu mahupun inggeris supaya mesej

yang disampaikan melalui ceramah keselamatan dapat diterapkan dalam amalan harian. Berikut merupakan maklumbalas daripada responden terhadap soal selidik, temubual dan juga melalui pemerhatian. Hasil daripada kajian ini adalah seperti berikut:

1. Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kesedaran keselamatan di tempat kerja adalah:

- a) Polisi keselamatan oleh Firma

Polisi firma yang memperkenalkan sistem penalti melalui permit keselamatan 6 bulan sekali. Melalui sistem ini, pekerja Lafarge akan lebih berhati-hati kerana penalti RM 500.00 dikenakan bagi setiap mengabaian dalam menjaga keselamatan di tempat kerja. Polisi ini juga selaras dengan keinginan firma untuk mengurangkan kerugian akibat pembayaran pampasan sekiranya berlaku perkara yang tidak diingini.

- b) Pengetahuan Pekerja tentang keselamatan di tempat kerja

Pengetahuan pekerja sendiri semasa di tempat kerja khususnya semasa bekerja di Industri kimia yang ingin menjaga keselamatan diri daripada risiko bahaya yang tidak diingini. Industri kimia membawa banyak mudarat kepada kesihatan seseorang pekerja sekiranya tidak peka terhadap keselamatan diri.

- c) Mengelak daripada gangguan terhadap hasil pengeluaran firma

Sekiranya, berlaku sebarang kemalangan di tempat kerja maka kilang akan berhenti beoperaasi untuk seketika, maka hasil pengeluaran kilang akan terhenti sehingga masalah tersebut diselesaikan.

- d) Menjamin hasil pengeluaran 100 %

Sekiranya semua pekerja berwaspada semasa di tempat kerja maka tidak akan ada kemalangan dan perjalanan kerja akan berlaku seperti biasa tanpa sebarang masalah.

- e) Penganjuran ceramah keselamatan yang kerap kali

Ceramah keselamatan kerap kali diadakan di kilang Lafarge, menyebabkan pekerja serta staf selalu peka terhadap keselamatan di tempat kerja. Ceramah ini diadakan 3 kali dalam setahun tetapi berbeza bagi jabatan yang tinggi risiko seperti kuari yang diadakan dua bulan sekali.

2. Hubungan latar belakang pekerja dengan tahap kesedaran keselamatan

Latar belakang pekerja juga sangat penting dalam kajian ini kerana pekerja yang berpendidikan tinggi serta bekerja di jabatan-jabatan atasan akan mempunyai kesedaran yang tinggi tentang keselamatan di tempat kerja berbanding pekerja yang berpendidikan rendah atau pekerja bawahan. Pekerja bawahan lazimnya, tidak peka terhadap keselamatan di tempat kerja. Ini kerana mereka lazimnya, tidak mempunyai sebarang objektif untuk dicapai malahan hanya datang ke kerja untuk memenuhi keperluan harian mereka.

Manakala, pekerja atasan datang ke kerja untuk memenuhi objektif syarikat atau organisasi selain ingin menunjukkan teladan yang baik. Selain itu, sifat semula jadi, pekerja atasan yang berfikir dahulu sebelum tindak untuk melakukan atau mengambil sebarang tindakan.

6.3 Cadangan Penambahbaikan

Hasil kajian menunjukkan faktor-faktor dominan yang menyumbang kepada kesedaran dan keselamatan di tempat kerja (KKP) dengan jelas. Kesedaran keselamatan di kalangan pekerja (KKP) Lafarge, Kanthan, Chemor berada pada tahap yang memberangsangkan. Berikut adalah beberapa cadangan untuk memantapkan lagi kesedaran dikalangan pekerja Lafarge:

- a) Kempen keselamatan dan kesihatan pekerja

“*Mencegah adalah lebih baik daripada mengubati*” atau “*better safe than sorry*”.

Ungkapan tersebut patut dijadikan panduan agar sesuatu kemalangan dicegah dari awal. Kempen juga merupakan satu usaha untuk mewujudkan persekitaran yang kondusif dan selamat semasa melakukan tugas. Maklumat mengenai langkah mencegah kemalangan dan mengamalkan keselamatan perlu disalurkan kepada seluruh warga Lafarge.

- b) Kursus keselamatan dan kesihatan pekerjaan

Lafarge melalui Unit keselamatan dan latihan perlu melakukan lebih banyak kursus, latihan, kempen dan lawatan bagi meningkatkan pekerja dengan pengetahuan dan kemahiran terhadap isu keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Kerjasama pihak Unit keselamatan dan latihan bersama *Construction Industrial Development Board (CIDB)* serta *Occupational Safety and Health (OSH)* bagi merealisasikan hasrat tersebut seiring dengan membudayakan persekitaran kerja yang selamat.

- c) Mengambil lebih banyak pegawai keselamatan yang bertauliah

Semakin besar sesuatu firma atau kilang, maka lebih banyak pegawai keselamatan yang bertauliah patut dibawa masuk ke dalam firma untuk membantu pihak pengurusan dalam membantu menjaga keselamatan pekerja di tempat kerja.

- d) Melantik seorang juru bahasa untuk menangani masalah ketidak fahaman bahasa dikalangan pekerja asing.

Ketidak fahaman bahasa dikalangan pekerja asing adalah salah satu lagi masalah untuk memantapkan lagi keselamatan di tempat kerja. oleh itu, lantikkan seorang juru bahasa asing dapat membantu untuk menterjemahkan atau menyampaikan mesej ceramah atau kempen secara berkesan.

Oleh itu, keselamatan dan kesihatan di tempat kerja adalah sangat penting dan nyawa tidak boleh diganti dengan wang ringgit. Kawalan keselamatan yang cekap juga akan meninggikan martabat sesebuah organisasi.

RUJUKAN

Akta Keselamatan dan kesihatan pekerjaan. (1994). *Peraturan-peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan* (Jawatankuasa keselamatan dan kesihatan Malaysia).

Hapriza Ashari. (2004). Keselamatandan kesihatan pekerjaan: Tanggungjawab siapa? *Jurnal Kemanusiaan*, Jabatan Pengurusan, Universiti Teknologi Malaysia.

Heinrich, H.W. (1980). Industrial Accident Prevention: A Safety Management Approach. New York: McGraw-Hill Inc.

Mustazar Mansur & Ho Shu Peng. (2009). Keberkesanan Latihan Keselamatan Dan Kesihatan Dalam Mengurangkan Kemalangan Di Tempat Kerja. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Zulaika Abd Rahman. (2008). Kajian Pengurusan Keselamatan Pekerja Di Tapak Bina. Jabatan pelajaran Wilayah Persekutuan.

eprints.uthm.edu.my

[http://ms.wikipedia.org/wiki/Lafarge_\(company\)](http://ms.wikipedia.org/wiki/Lafarge_(company))

safetyjourney.blogspot.com

www.kirkpatrickpartner.com

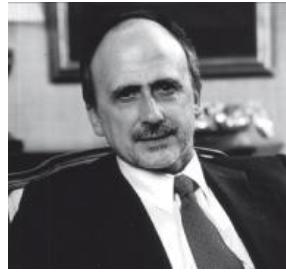
www.lafarge.com.my

www.learningfromaccidents.com

www.perkeso.com.my

LAMPIRAN 1

Lembaga pengarah

	 <p>Bruno Lafont Pengerusi dan ketua Pegawai Eksekutif</p>
	 <p>Philippe Charrier (Pengarah Bebas)</p>
	 <p>Paul Desmarais Jr Pengarah</p>

 <p>Ian Gallienne Pengarah</p>	 <p>Mina Gerowin Pengarah Bebas</p>
 <p>Gerome Guiraud Pengarah</p>	 <p>Luc Jeanneney Pengarah</p>
 <p>Gerald Lamarche Pengarah</p>	 <p>Baudoin Prot Pengarah Bebas</p>
 <p>Helene Ploix Pengarah Bebas</p>	 <p>Michael Rollier Pengarah Bebas</p>

 <p>Christine Ramon Pengarah Bebas</p>	 <p>Nassef Sawiris Pengarah</p>
 <p>Ewald Simandi Pengarah</p>	 <p>Veronique Weill Pengarah Bebas</p>

Sumber: www.lafarge.com.my

Eksekutif Lafarge Malaysia



Bradley Mulroney



Michael Lim Yoke



Ian Pughsley

Pengerusi

Pegawai Kewangan

Keselamatan &kesihatan



Mariano Garcia



Vigneswaran Velautham



Shirley Low

Operasi Industri



Rick Pucci

Naib Pengerusi, Konkrit

Pemasaran & Penjualan



Yeap Khoon Cheun

Naib Pengerusi, Jualan Runcit

Pemasaran



Aida Mohamed

Human Resource



Choong Ju Tang

Naib Pengerusi, Penjualan
Dalam Industri



Paul Yap Poh Onn

Bekalan & Penyumbangan
Strategik

LAMPIRAN 2

Gambaran Lafarge Kanthan, Chemor, Perak



Lampiran 3

Sistem Elektrik Di Lafarge, Kanthan, Chemor



Lampiran 4

Jadual Letupan Kuari



Lampiran 5

Sistem Teknikal Lafarge, Kanthan, Chemor



Lampiran 6

Kuari Lafarge, Kanthan, Chemor



Lampiran 7

Jurutera Lafarge, Kanthan, Chemor



LAMPIRAN 8

Pensijilan Hijau Oleh Majlis Alam Sekitar Singapore



**RP: 022 - 036
PGP: 022 - 019**

Lampiran 9

Aggregat



LAMPIRAN 10

Borang Soal Selidik