

## ANALISIS AKTA KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN (PINDAAN) 2022: PERBANDINGAN SEBELUM DAN SELEPAS PINDAAN SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP INDUSTRI

### (AN ANALYSIS OF THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (AMENDMENT) ACT 2022: A COMPARISON OF ITS PRE- AND POST- AMENDMENT PROVISIONS AND IMPLICATIONS FOR THE INDUSTRY)

<sup>1</sup>Aneesya Suffiyya Abu Seman

<sup>2</sup>Kamal Halili Hassan\*

<sup>1</sup>Pelajar pracasiaswazah, Fakulti Undang-Undang, Universiti Kebangsaan Malaysia,  
Malaysia

<sup>2</sup>Profesor, Fakulti Undang-Undang, Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia

*Pengarang Koresponden: k.halili@ukm.edu.my\**

#### ABSTRACT

*Pindaan terbaru dalam Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP) pada tahun 2022 bertujuan untuk memperkuat peruntukan-peruntukan keselamatan dan kesihatan pekerjaan (KKP), mengambil kira perkembangan baharu berkaitan KKP serta memastikan AKKP sentiasa relevan dalam keperluan industri moden. Analisis terperinci terhadap implikasi pindaan ini menjadi penting untuk memahami bagaimana perubahan tersebut akan mempengaruhi amalan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja, membentuk strategi keselamatan yang lebih berkesan, dan memastikan kepatuhan terhadap undang-undang yang diperbaharui. Dengan pemahaman yang jelas tentang latar belakang pindaan terbaru dalam AKKP, analisis ini memberikan pandangan menyeluruh tentang cabaran dan peluang baharu dalam meningkatkan KKP di tempat kerja, serta langkah utama dalam mencapai sasaran keselamatan dan kesihatan yang lebih baik bagi semua pekerja di negara ini. Perubahan penting yang berlaku kerana pindaan AKKP 2022 ialah pemansuhan Akta Kilang dan Jentera 1967 (AKJ 1967) yang mewujudkan perundangan tunggal berhubung KKP di Malaysia. Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif dan analisis kritikal berhubung keadaan perundangan tersebut sebelum dan selepas pindaan 2022. Kajian mendapati pengwujudan perundangan tunggal dapat mengurangkan permasalahan pertindihan penguatkuasaan dalam peruntukan AKJ 1967 dan AKKP 1994 semasa kedua-dua Akta tersebut dikuatkuasakan. Ini merupakan langkah utama dalam menyeragamkan peraturan keselamatan dan menambah-baik kerangka pematuhan secara menyeluruh di Malaysia.*

*Kata Kunci: AKKP Pindaan 2022; Hak Pekerja; Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan.Malaysia; Penalti; Tanggungjawab Majikan*

#### ABSTRACT

*The latest amendments to the Occupational Safety and Health Act (OSHA) in 2022 are designed to strengthen existing provisions for worker safety and health, addressing new challenges in modern industries and ensuring the Act remains relevant. A thorough analysis of these amendments is essential for understanding their impact on workplace safety practices, the development of more effective safety strategies, and ensuring compliance with the updated regulations. By examining the background and context of the amendments, this analysis offers valuable insights into the emerging challenges and opportunities in enhancing safety and health standards for all workers in Malaysia. One significant change brought by the 2022 amendments is the repeal of the Factories*

*and Machinery Act 1967 (FMA 1967), effectively creating a unified piece of legislation governing occupational safety and health in Malaysia. This research uses a qualitative approach, focusing on a critical analysis of the legislation before and after the 2022 amendments. The study finds that the consolidation of FMA and OSHA into a single legislation has successfully reduced the problem of overlapping enforcement between the FMA 1967 and the OSHA 1994 when both were in force. This represents a key step in streamlining safety regulations and improving the overall enforcement framework in Malaysia.*

*Keywords: OSHA Amendment 2022; Malaysia; Penalties; Worker Rights; Employer Accountability; Occupational Safety and Health*

## PENGENALAN

Penggunaan AKJ 1967 (Akta 139) dan kemudiannya AKKP 1994 (Akta 514) serta seterusnya AKKP pindaan 2022 mencerminkan evolusi kerangka perundangan keselamatan industri di Malaysia yang semakin komprehensif dan inklusif (Kamal Halili, 2018a & 2018b), selaras dengan hak pekerja dalam dunia pekerjaan dalam pelbagai profesyen (Politakis, 2023; Siti Hafifah et al., 2023; Walters, 2024). Pada mulanya, AKJ 1967 diperkenalkan untuk mengatur KKP dalam industri kilang dan penggunaan jentera. AKJ menekankan pengurusan risiko dan kawalan ke atas jentera dan peralatan yang digunakan dalam operasi industri. Namun, dengan perkembangan industri dan peningkatan kesedaran mengenai kepentingan KKP, keperluan untuk undang-undang yang lebih luas dan menyeluruh semakin ketara (Maisarah, 2021). Pada tahun 1994, AKKP diwujudkan untuk menjadi tambahan kepada peranan AKJ. AKKP 1994 membawa pendekatan yang lebih holistik terhadap KKP dengan menekankan tanggungjawab bersama antara majikan, pekerja, dan pihak berkepentingan lain. AKKP memperluaskan skop penguatkuasaan kepada pelbagai sektor industri dan memperkenalkan konsep "menyeluruh" dan "pemastian" di mana majikan bertanggungjawab memastikan tempat kerja yang kondusif. Pindaan AKKP 2022 terdiri daripada 55 fasal termasuk 27 seksyen baharu, pemotongan 2 seksyen dan pindaan 35 seksyen sedia ada. Pindaan tersebut juga mengintegrasikan AKJ ke dalam AKKP.

Pada tahun 2022, pindaan kepada AKKP 1994 dilakukan untuk memperkukuhkan lagi perlindungan terhadap pekerja dengan mengambil kira perubahan dalam landskap industri dan teknologi. Pindaan ini termasuk pengenalan penalti yang lebih ketat, kewajipan melaporkan insiden keselamatan dengan lebih terperinci, serta penekanan kepada penglibatan pekerja dalam program KKP (Kamal Halili, 2022). Pindaan ini untuk meningkatkan tahap pematuhan dan memastikan amalan keselamatan yang lebih baik di tempat kerja. Peralihan dari AKJ kepada AKKP 1994 dan seterusnya kepada pindaan AKKP 2022 menunjukkan komitmen Malaysia dalam memastikan KKP diutamakan dalam setiap aspek operasi industri, selaras dengan standard antarabangsa dan amalan terbaik (Kamal Halili et al., 2024; Nor Hasliza, 2022). Pindaan AKKP 2022 juga telah meningkatkan tahap pelaksanaan KKP yang lebih menyeluruh dan sejajar dengan tujuan dan standard yang dibawa oleh International Labour Organisations (ILO). Justeru, Malaysia telah meratifikasi Konvensyen Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, 1981 (No 155) pada 11 Jun 2024 yang melibatkan Menteri Sumber Manusia, YB Steven Sim dan En Gilbert Hougbo, Ketua Pengarah ILO (ILO, 2024). Dalam konteks ini, tinjauan terhadap pindaan-pindaan terbaru dalam Akta 514 adalah penting untuk memahami bagaimana undang-undang bertindak balas terhadap cabaran-cabaran semasa dan untuk mengenal pasti ruang penambahbaikan. Artikel ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam tentang pindaan-pindaan tersebut, menyelidik implikasinya terhadap amalan keselamatan

dan kesihatan pekerjaan, dan merangsang perbincangan mengenai langkah-langkah seterusnya dalam meningkatkan keselamatan tempat kerja.

Penulisan mengenai pindaan AKKP 2022 amat sedikit, memandangkan Akta ini baru dikuatkuasakan. Sungguh pun begitu, setakat ini, terdapat dua penulisan yang diterbitkan berhubung pindaan AKKP 2022. Kamal Halili et al. (2024) menulis sebuah buku bertajuk “Legal aspects of industrial safety in Malaysia” membincangkan kedudukan AKKP sebelum dan selepas tahun 2022. Penekanan kepada pindaan tersebut dibincangkan dalam buku tersebut termasuk pemakaian Akta, penggunaan ‘Orang Berlesen’, hubungan prinsipal dan kontraktor, tanggungjawab majikan berhubung tatacara pelan kecemasan dan penyediaan pantaksiran risiko, penambahan hak pekerja, perkhidmatan penyakit pekerjaan, pendaftaran penyedia latihan, orang kompeten, penyelaras KKP dan peningkatan kadar penalti. Manakala Muhammad Syafiq (2023) dalam artikelnya berjudul “Amendment to Occupational Safety and Health Act (OSHA): Relevant Changes” membincangkan mengenai pindaan AKKP 2022 melalui lakaran satu Jadual yang jelas berhubung peruntukan pindaan tersebut.

Justeru, ia masih mewujudkan kelompangan dalam literatur yang boleh membantu kita untuk memahami prinsip dan implikasi yang dibawa oleh pindaan tersebut kepada industri. Artikel ini akan cuba mengisi kelompangan tersebut. Pindaan AKKP 2022 merupakan langkah kerajaan dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul kerana wujudnya pertindanan beberapa aspek antara AKJ dan AKKP seperti pengawalan bahan kimia, penalti dan pegawai penguatkuasaan. Pindaan AKKP 2022 yang merupakan migrasi daripada AKJ ke AKKP adalah konsolidisasi daripada dua Akta kepada satu Akta sahaja. Kini AKJ sudah dimansuhkan. AKKP merupakan Akta tunggal yang mentadbir hal-ehwal

keselamatan dan kesihatan industri di Malaysia. Implikasi pemansuhan AKJ juga menyebabkan semua Peraturan di bawahnya terbatal dengan sendirinya dan Peraturan baharu perlu dibuat di bawah AKKP.

Kajian ini menggunakan metodologi kualitatif iaitu analisis kritikal berhubung situasi sebelum dan selepas pindaan Akta 2022. Bagi tujuan tersebut, buku, artikel dan kes-kes mahkamah dirujuk dan dianalisis bagi mencapai tujuan kajian iaitu mengkaji sama ada pindaan AKKP 2022 berjaya mengubah cara menangani kaedah KKP dalam organisasi pekerjaan dan seterusnya meningkatkan kecekapan pengurusan KKP. Penulis juga berpeluang mengikuti satu seminar hebahan awam anjuran Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) pada 29 Mei 2024, yang dihadiri oleh pemegang taruh dan pengamal KKP. Banyak ‘input’ berjaya diperoleh berhubung pindaan Akta 2022 dari para peserta yang mewakili majikan dan pekerja.

Penting untuk mengakui bahawa KKP bukan sahaja merupakan tanggungjawab organisasi, tetapi juga merupakan hak asasi pekerja. Oleh itu, pindaan-pindaan terbaru ini harus dilihat sebagai langkah positif dalam mengukuhkan perlindungan pekerja dan membentuk tempat bekerja yang kondusif. Dengan memahami dengan jelas isu-isu yang berkaitan dengan Akta 514, langkah-langkah yang lebih berkesan dan berpandangan jauh boleh diambil untuk mencapai sasaran KKP yang lebih baik, sambil memberikan keutamaan kepada kebajikan pekerja secara menyeluruh.

#### LATAR BELAKANG PINDAAN AKKP 2022

AKKP 1994 adalah perundangan penting dalam konteks perlindungan KKP di Malaysia. Ia pertama kali diwartakan pada 25 Februari 1994, diperkenalkan oleh Mantan Timbalan Menteri Sumber Manusia, M Mahalingam, dengan matlamat utama untuk

menetapkan standard keselamatan minimum di tempat kerja, memastikan keperluan kesihatan pekerja dipenuhi, dan menyediakan rangka kerja undang-undang untuk menangani isu-isu KKP yang berkaitan dengan pekerja (Bernama,2021). Pernyataan Timbalan Menteri tersebut turut disokong oleh Ahli Dewan Negara, Datuk Hisamudin Yahaya, ketika membahaskan Rang Undang-Undang Pindaan AKKP di Dewan Negara (Maisarah, 2021).

Walaupun matlamat awal Akta 514 adalah untuk menetapkan standard keselamatan minimum dan memastikan keperluan kesihatan pekerja dipenuhi, terdapat beberapa kekurangan yang perlu dikritik. Terdapat pelbagai pentafsiran dalam perlindungan bagi pekerja di sektor tidak formal dan kontraktor bebas, yang sering terlepas pandang dalam pelaksanaan undang-undang ini. AKKP 1994 menggunakan pendekatan yang berbeza daripada AKJ 1967. AKKP 1994 dibentuk berdasarkan prinsip 'self-regulation', di mana tanggungjawab yang lebih diberi kepada majikan memastikan keselamatan di tempat kerja, serta mewujudkan kerjasama dan perundingan antara majikan dan pekerja di antara majikan, pekerja. Prinsip ini menekankan bahawa tanggungjawab untuk KKP harus ditangani bersama oleh semua pihak yang mencipta dan terdedah kepada risiko tersebut (Dina, 1997; Rahmah & Heap, 2000).

Namun, pendekatan 'self-regulation' ini juga mempunyai kelemahan yang ketara. Ia bergantung kepada kesediaan dan keupayaan majikan untuk melaksanakan langkah-langkah keselamatan yang mencukupi, yang tidak selalu dapat dijamin (Kamal Halili et al., 2024). Terdapat banyak kes di mana majikan gagal menyediakan persekitaran kerja yang selamat kerana ingin mengurangkan kos, menyebabkan risiko tinggi kepada pekerja (Davies & Rodgers 2023; Suharni, 2024)). Selain itu, pengawasan oleh pihak berkuasa juga kadangkala tidak mencukupi untuk

memastikan semua majikan mematuhi undang-undang dengan sepenuhnya. Pada tahun 2022, proses pindaan kepada Akta 514 dimulakan sebagai tindak balas terhadap cabaran-cabaran baru dan kemajuan dalam amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Proses ini melibatkan kajian menyeluruh terhadap keberkesanan peruntukan-peruntukan sedia ada, perbincangan dengan pelbagai pihak berkepentingan termasuk majikan, kesatuan sekerja, dan pakar keselamatan, serta penelitian mengenai isu-isu utama yang mempengaruhi keselamatan dan kesihatan pekerja. Selepas peringkat perbincangan awal dan konsultasi, draf pindaan diajukan untuk perbaharuan kepada undang-undang oleh pihak berkuasa berkenaan, yang kemudiannya dibentangkan di peringkat parlimen untuk perbincangan dan pengesahan.

Proses ini melibatkan analisis terperinci, debat, dan penambahbaikan demi memastikan bahawa pindaan-pindaan yang dicadangkan adalah selaras dengan keperluan semasa dan memberikan manfaat maksimum kepada semua pihak dalam arena KKP. Namun demikian, kritik boleh diberikan terhadap bagaimana beberapa cadangan pindaan mungkin tidak mengambil kira realiti di lapangan, seperti kekangan kewangan majikan kecil dan sederhana untuk melaksanakan perubahan besar dalam amalan keselamatan mereka. Tambahan lagi, walaupun terdapat konsultasi dengan pelbagai pihak berkepentingan, suara pekerja bawahan mungkin kurang didengar berbanding majikan besar dan pihak Kerajaan.

Pada akhirnya, pindaan terbaru dalam Akta 514 pada tahun 2022 telah diluluskan dan menjadi undang-undang, memperkukuhkan lagi komitmen negara dalam memastikan perlindungan yang setara dan berkualiti bagi keselamatan dan kesihatan pekerja di seluruh Malaysia. Meskipun ini merupakan langkah positif, pelaksanaan yang berkesan masih menjadi

persoalan kritikal. Tanpa penguatkuasaan yang tegas dan usaha berterusan untuk meningkatkan kesedaran, terutama di kalangan majikan kecil, impak pindaan ini mungkin tidak mencapai potensi penuhnya dalam melindungi keselamatan dan kesihatan pekerja. Pindaan AKKP yang berkuatkuasa pada 1 Jun 2024 bersamaan dengan pemansuhan AKJ pada tarikh yang sama, telah menghasilkan satu perundangan tunggal bagi pelaksanaan hal ehwal KKP (Kamal Halili et al., 2024). Ia juga dapat

mengurangkan pertindihan peruntukan tertentu antara AKKP dan AKJ, misalnya dalam pengawalan pendedahan bahan kimia.

Sungguhpun AKKP sudah berkuatkuasa sejak tahun 1994 namun kejadian kemalangan pekerjaan sama ada yang mengakibatkan hilang upata kekal atau separa atau maut tetap berlaku, seperti Jadual 1 di bawah.

JADUAL 1. Data Kemalangan Pekerjaan Menurut Sektor: Januari – Oktober 2023

| Sektor   | Bil THUK | Bil HUK | Bil Maut | Jumlah |
|--|----------|---------|----------|--------|
| <i>“Hotel dan Restoran</i>                                     | 176      | 0       | 0        | 176    |
| <i>Kemudahan</i>   | 147      | 0       | 4        | 151    |
| <i>Kewangan, Insuran, Hartanah dan Perkhidmatan Perniagaan</i> | 554      | 15      | 15       | 584    |
| <i>Pembinaan</i>   | 106      | 8       | 15       | 159    |
| <i>Pengangkutan, Penyimpanan dan Komunikasi</i>                | 326      | 7       | 45       | 342    |
| <i>Pengilangan</i>   | 3961     | 175     | 9        | 4181   |
| <i>Perdagangan Borong dan Runcit</i>                           | 145      | 2       | 45       | 147    |
| <i>Perkhidmatan Awam dan Pihak Berkuasa Berkanun</i>           | 117      | 2       | 0        | 119    |
| <i>Perlombongan dan Kuari</i>                                  | 23       | 1       | 0        | 28     |
| <i>Pertanian, Perhutanan dan Perikanan”</i>                    | 1020     | 25      | 194      | 1064   |
| Jumlah   | 6675     | 235     | 141      | 6951   |

Petunjuk:

HUK: Hilang Upaya Kekal

THUK: Tidak Hilang Upaya Kekal

Sumber: JKKP

## INTISARI AKTA 514

Kerangka perundangan KKP di negara ini menerima pengaruh besar daripada undang-undang di England. Bahkan di England juga, perkembangan polisi dan perundangan di England juga sentiasa berubah menurut peredaran masa. Sungguhpun begitu, perundangan di Malaysia diwujudkan dan dikembangkan mengikut acuannya sendiri berdasarkan keadaan industri tempatan (Siti Zaharah, 1994). Landskap undang-undang KKP di Malaysia menampilkan beberapa ciri yang berbeza dari yang diamalkan pada zaman pelaksanaan AKJ. Antara ciri-ciri istimewa tersebut adalah wujudnya Dasar KKP, Jawatankuasa KKP, Tatamalan

Industri, Kewajipan Majikan, Kewajipan Pekerja, Majlis Negara bagi KKP serta Penguatkuasaan dan Penyiasatan. Sungguhpun segala usaha telah dilakukan sejak AKKP diwujudkan pada tahun 1994, namun beberapa perubahan masih perlu dilakukan kini, seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih.

Dasar KKP yang ditetapkan oleh AKKP 1994 mewajibkan majikan untuk merangka dasar yang berkaitan dengan KKP di organisasi mereka (Kamal Halili et al., 2024). Polisi atau dasar ini dianggap sebagai landasan untuk mencipta persekitaran yang selamat. Justeru, perbincangan mengenai

dasar ini perlu melibatkan semua peringkat dalam organisasi, kerana ia akan menjadi panduan utama mengenai keselamatan dan kesihatan untuk organisasi tersebut. Dasar ini haruslah jelas, dibuat dalam bahasa yang mudah difahami, dan ditandatangani oleh majikan. Selain itu, dasar ini juga perlu disemak semula secara berkala untuk memastikan kesesuaiannya dengan perubahan semasa dan kemajuan teknologi. Dengan mengikuti proses ini, organisasi dapat memastikan bahawa dasar keselamatan dan kesihatan mereka sentiasa relevan dan efektif dalam melindungi pekerja. Keperluan Dasar tersebut dikeualikan kepada industri mikro yang mempunyai pekerja kurang dari lima orang, Kini di bawah pindaan AKKP 2022 keperluan Dasar tersebut dikeualikan kepada pekerja persendirian (self-employed person).

Namun, terdapat kritikan terhadap pelaksanaan dasar ini, terutama dalam kalangan majikan yang kurang memberikan perhatian yang sewajarnya. Kadangkala, dasar yang dibentuk hanyalah untuk memenuhi syarat undang-undang tanpa komitmen yang sebenar untuk mengimplementasikannya. Hal ini menyebabkan keberkesanan dasar tersebut dipertikaikan, terutama dalam organisasi kecil dan sederhana yang mungkin tidak mempunyai sumber yang mencukupi untuk melaksanakannya dengan berkesan. Seksyen 30(1) AKKP memerlukan majikan untuk menubuhkan Jawatankuasa KKP jika organisasi mempunyai empat puluh orang pekerja atau lebih, atau jika diperintahkan oleh Ketua Pengarah. Keanggotaan dan prosedur jawatankuasa ditetapkan oleh undang-undang. Anggota jawatankuasa termasuk majikan dan pekerja, serta mereka perlu mendapat sokongan daripada keseluruhan pengurusan organisasi. Fungsi jawatankuasa ini, seperti yang dinyatakan dalam Seksyen 31, termasuk memberi maklumat kepada pengurusan mengenai objektif keselamatan, membiasakan pekerja dengan hal-ehwal keselamatan, dan meningkatkan kerjasama di kalangan ahli

jawatankuasa. Jawatankuasa ini juga bertanggungjawab melaksanakan dasar KKP yang telah ditetapkan oleh majikan.

Seksyen 37 AKKP memperkenalkan konsep tataamalan industri. Tataamalan industri boleh terdiri daripada “tata (kod), standard, kaedah, spesifikasi, atau peruntukan yang berkaitan dengan KKP” yang diluluskan oleh menteri, atau merujuk kepada dokumen yang dikeluarkan oleh badan berkuasa yang relevan. Walaupun tidak diwajibkan, AKKP membenarkan penggunaan tataamalan industri (ICOP) sebagai keterangan dalam prosiding undang-undang. Beberapa tata amalan berhubung beberapa aspek keselamatan industri telah digubal oleh JKPP. Sejarar dengan ini juga, SIRIM telah menggubal tataamalan atau standard industri mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan, MS ISO 45001:2018, bagi menggantikan standard yang lama iaitu OHSAS 18001. Tujuan Standard ini adalah untuk mengesyorkan tataamalan terbaik, menyatukan pengalaman praktikal dengan siasatan saintifik, dan membolehkan penggunaan yang cepat. Dalam proses penggubalan MS ISO tersebut, SIRIM membentuk kumpulan kerja untuk membincangkan aspek-aspek yang relevan, sementara orang awam juga diberi peluang untuk memberi komen sebelum draf akhir diluluskan. MS ISO ini juga boleh disifatkan sebagai satu tataamalan atau “code of practice” (COP) yang boleh membantu industri melaksanakan KKP. Syarikat berjaya dalam penilaian standard in akan diberi sijil ISO bagi mengesahkan mereka mempunyai pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang bertaraf antarabangsa. Walaupun penggunaan ICOP atau COP adalah langkah positif, namun ia masih tidak mengikat secara undang-undang (Adelstein et al. 2016). Ini bermaksud bahawa kepatuhan kepada COP adalah bersifat sukarela dan mungkin tidak dipatuhi oleh semua majikan, terutama yang melihatnya sebagai beban tambahan. Ketiadaan penguatkuasaan terhadap penggunaan COP juga menimbulkan

persoalan tentang sejauh mana keberkesannya dalam meningkatkan tahap KKP. Ini kerana ICOP tidak mengandungi kuasa peundangan seperti Akta atau Peraturan.

Seksyen 15(1) AKKP menetapkan bahawa majikan berkewajipan memastikan KKP pekerja semasa bekerja, termasuk juga mereka yang terkesan oleh aktiviti majikan tersebut. Bagi mereka yang terkesan, majikan dikehendaki memberikan maklumat tentang cara operasi mereka untuk menjamin keselamatan. Kegagalan mematuhi peraturan ini merupakan kesalahan di bawah seksyen 17. Frasa “setakat yang praktik” dalam seksyen 15(1) AKKP boleh menimbulkan pelbagai tafsiran, tetapi seksyen 3(1) memberi panduan mengenainya dengan mengambil kira pelbagai faktor termasuk tahap risiko, pengetahuan tentang bahaya, serta kos yang terlibat dalam mengurangkan risiko tersebut. Walau bagaimanapun, AKKP tidak menetapkan piawai yang jelas untuk menilai kepatuhan majikan terhadap standard keselamatan dan kesihatan. COP menggunakan standard amalan yang ditetapkan oleh pengamal yang kompeten, manakala undang-undang lazim mengambil kira tindakan seorang majikan yang munasabah. Kes-kes mahkamah boleh membantu kita memahami tahap kewajipan majikan. Kes *Sri Kamusan Sdn. Bhd.* (2014) melibatkan kemalangan di sebuah ladang kelapa sawit di Sabah yang mengakibatkan kematian seorang pekerja. Pekerja tersebut telah terjatuh dari traktor semasa berada di selekoh tajam, dan kemalangan ini berlaku selepas waktu bekerja rasmi. Traktor yang dinaiki oleh pekerja tersebut telah disahkan selamat dan berada dalam keadaan baik kerana telah diselenggara secara berkala mengikut piawai keselamatan yang ditetapkan. Mahkamah tinggi memutuskan bahawa pekerja tersebut tidak sedang bekerja semasa kemalangan berlaku, maka Sri Kamusan tidak melanggar seksyen 15(1) AKKP. Keputusan ini menunjukkan kepentingan memahami definisi “sedang bekerja” dalam konteks perundangan

keselamatan industri di Malaysia. Kes ini dapat dijadikan rujukan penting mengenai tanggungjawab majikan di bawah AKKP yang telah dipinda pada tahun 2022. Pindaan terbaru ini memperkenalkan penalti yang lebih ketat dan kewajipan pelaporan insiden keselamatan yang lebih terperinci. Ini meningkatkan beban bukti terhadap majikan untuk memastikan keselamatan pekerja mereka. Keputusan dalam kes Sri Kamusan memberi panduan mengenai bagaimana mahkamah menafsirkan tanggungjawab majikan dan sejauh mana langkah keselamatan yang dianggap memadai, terutama apabila pekerja tidak berada dalam waktu kerja rasmi. Pindaan AKKP 2022 memperkuatkan keperluan untuk majikan mengambil langkah proaktif dan melibatkan pekerja dalam program keselamatan untuk mencegah kemalangan.

Manakala, di dalam kes *Westports Malaysia Sdn. Bhd.* (2021) syarikat tersebut didakwa atas pelanggaran di bawah AKKP 1994 berikutan satu kemalangan. Seorang pekerja cedera parah apabila passenger hoist yang dinaiki putus dan terhempas. Walaupun syarikat mendakwa bahawa mesin angkut tersebut diselenggara oleh orang kompeten dan berdaftar dengan JKPP, mahkamah mendapati bahawa Westports gagal memastikan keselamatan pekerja mereka, yang mengakibatkan kecederaan serius kepada pekerja tersebut. Mahkamah menekankan kewajipan majikan atau penghuni untuk memastikan tempat bekerja yang tidak berisiko dan mematuhi peraturan keselamatan yang ditetapkan di bawah AKKP. Keputusan ini menunjukkan pentingnya pematuhan yang ketat terhadap undang-undang keselamatan pekerjaan bagi mencegah kemalangan dan melindungi kesejahteraan pekerja. Kes ini memberikan ilustrasi yang jelas tentang bagaimana pindaan terbaru AKKP pada tahun 2022 mempengaruhi tanggungjawab majikan. Pindaan ini memperkenalkan penalti yang lebih berat dan memperluas kewajipan pelaporan insiden keselamatan, yang mana meningkatkan tekanan kepada majikan untuk

mematuhi peraturan keselamatan dengan lebih tegas. Kes ini menekankan keperluan untuk majikan lebih proaktif dalam melaksanakan langkah-langkah keselamatan dan memastikan pekerja mereka dilindungi, sejajar dengan peningkatan standard dan keperluan yang ditetapkan oleh pindaan terbaru AKKP.

Seksyen 24(1) AKKP meletakkan kewajipan kepada pekerja untuk memberi perhatian yang munasabah, bekerjasama dengan majikan serta memastikan keselamatan semasa bekerja[4]. Keengganan mematuhi peraturan ini adalah satu pelanggaran undang-undang, boleh didenda atau dipenjarakan melalui seksyen 24(2). Seksyen 25 pula mengharamkan gangguan atau penyalahgunaan terhadap kelengkapan keselamatan yang disediakan, dengan hukuman boleh denda atau penjara. Walaupun penalti yang dikenakan agak berat, ianya mungkin bertujuan untuk memastikan kepatuhan pekerja dan mencegah kerosakan kepada peralatan keselamatan yang mahal.

Namun, terdapat isu tentang keberkesanan hukuman ini. Dalam beberapa kes, pekerja mungkin tidak sedar tentang kewajipan mereka atau tidak diberikan latihan yang mencukupi oleh majikan, yang menyebabkan mereka melanggar peraturan tanpa niat untuk melakukannya. Oleh itu, pendidikan dan latihan yang berterusan perlu diberikan penekanan yang lebih besar untuk memastikan pekerja memahami tanggungjawab mereka sepenuhnya.

#### FAKTOR MENYUMBANG PINDAAN AKTA 514

AKKP (Akta 514) adalah statut penting bertujuan mengekalkan kelestarian serta perlindungan KKP. Dengan perubahan landskap pekerjaan, teknologi, dan kesedaran mengenai hak-hak pekerja, terdapat keperluan untuk meminda akta ini agar relevan dengan keadaan semasa dan cabaran masa depan. Pindaan terbaru pada

tahun 2022 adalah satu langkah signifikan ke arah memperkukuhkan perlindungan pekerja dan memastikan keselamatan serta kesihatan mereka terjaga dengan lebih baik. Artikel ini akan membincangkan punca ke arah pindaan Akta 514, anjakan utama yang diperkenalkan, serta implikasi dan cabaran dalam pelaksanaannya.

Salah satu faktor utama yang mendorong kepada pindaan Akta 514 adalah perkembangan pesat dalam teknologi. Teknologi seperti automasi, kecerdasan buatan, dan robotik telah memberi anjakan dalam cara kerja dijalankan. Teknologi ini, walaupun memberikan banyak manfaat dari segi kecekapan dan produktiviti, juga memperkenalkan risiko baru yang perlu diuruskan dengan teliti. Sebagai contoh, penggunaan mesin automatik di tempat kerja memerlukan langkah-langkah keselamatan yang lebih canggih untuk melindungi pekerja daripada kecederaan. Teknologi KKP yang baru dapat mengurangkan risiko kemalangan dan meningkatkan kecekapan dalam pengurusan risiko. Oleh itu, undang-undang keselamatan dan kesihatan perlu dikemas kini untuk mengatasi cabaran-cabaran baru ini dan memastikan keselamatan pekerja tetap terjamin.

Selain itu, peningkatan kesedaran mengenai hak-hak pekerja juga menjadi pendorong utama kepada pindaan Akta 514. Pekerja kini lebih sedar tentang hak mereka untuk berkhidmat dalam situasi yang tidak berisiko dan berbahaya. Kesedaran ini telah membawa kepada peningkatan tuntutan bagi peraturan yang lebih tegas dan komprehensif untuk melindungi pekerja. Kurangnya kesedaran dan latihan di kalangan pekerja dan majikan serta kelemahan dalam penguatkuasaan oleh pihak berkuasa menyumbang kepada ketidakpatuhan undang-undang. Oleh itu, pindaan terbaru ini bukan sahaja bertujuan untuk memperkukuhkan peruntukan undang-undang tetapi juga untuk meningkatkan kefahaman di kalangan pemain industri termasuk pekerja tentang kepentingan KKP (Muhammad Syafiq, 2023).



Pengalaman negara-negara maju seperti United Kingdom dalam menguatkuasakan perundangan KKP menjadi inspirasi bagi Malaysia (Che Thalbi, 2018 & 2016). Di UK, Health and Safety at Work etc. Act 1974 adalah perundangan utama yang mengawal KKP dan dianggap lebih komprehensif dengan mekanisme penguatkuasaan yang lebih kuat berbanding Akta 514 di Malaysia (Kamal Halili et al., 2024). Contohnya, di UK, Health and Safety Executive (HSE) bertanggungjawab untuk memastikan pematuhan dan penguatkuasaan undang-undang ini melalui pemeriksaan dan hukuman yang tegas. Undang-undang tersebut berjaya mengurangkan insiden kemalangan dan penyakit berkaitan pekerjaan secara signifikan melalui penguatkuasaan yang ketat dan program kesedaran yang meluas. Pendekatan yang lebih proaktif dan tegas dalam penguatkuasaan undang-undang keselamatan boleh dijadikan contoh untuk penambahbaikan dalam pelaksanaan Akta 514 di Malaysia. Pindaan terbaru dalam Akta 514 memperkenalkan beberapa peruntukan baru yang lebih ketat untuk memastikan majikan dan pekerja mematuhi standard keselamatan. Sebagai contoh, majikan kini diwajibkan untuk melaksanakan program keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang lebih komprehensif dan adaptif kepada perkembangan teknologi. Pelantikan “Orang Kompeten” dan “Penyedia Latihan” diperbanyakkan dan perlu didaftarkan dengan Ketua Pengarah JKPP. Penggunaan teknologi juga digalakkan dalam pengurusan KKP. Contohnya, pengaplikasian sensor serta teknologi baharu yang lain untuk memantau keadaan berbahaya dan perisian pengurusan keselamatan untuk menguruskan risiko telah diperkenalkan untuk meningkatkan tahap keselamatan di tempat kerja. Dan semua penggunaan teknologi baharu ini memerlukan “Orang Kompeten” bagi mengurus dan mengawasinya bagi mengurangkan risiko kemalangan atau penyakit.

Selain itu, pindaan ini juga menekankan kepentingan latihan dan kesedaran di kalangan pekerja dan majikan mengenai kepentingan KKP. Program latihan yang berterusan dan kempen kesedaran adalah penting untuk memastikan pekerja dan majikan memahami tanggungjawab mereka dan mematuhi peraturan yang ditetapkan. Penguatkuasaan yang lemah boleh menyebabkan ketidakpatuhan dan risiko keselamatan yang tinggi. Oleh itu, meningkatkan kesedaran dan menyediakan latihan yang mencukupi kepada pekerja dan majikan adalah langkah penting dalam memastikan keberkesanan pindaan ini. Pegawai Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan perlu mengikut latihan berkala atau berterusan bagi memperoleh ‘mata terkumpul’ berhubung aspek KKP, supaya dapat meningkatkan pengetahuan mereka dari semasa ke semasa.

Selama ini, sektor industri kecil dan sederhana (IKS) menghadapi beberapa kelemahan dalam pematuhan KKP. Banyak perusahaan kecil dan sederhana kurang menyedari kepentingan KKP dan tidak memahami peraturan yang ditetapkan. Sektor IKS seringkali kekurangan sumber kewangan dan manusia untuk melaksanakan program KKP yang berkesan. Tidak semua pekerja dan majikan dalam sektor ini mendapat latihan yang mencukupi tentang KKP, dan terdapat kekurangan pemantauan serta penguatkuasaan oleh pihak berkuasa, menyebabkan ketidakpatuhan yang berterusan. Kini, dengan pindaan AKKP 2022, langkah baru telah diperkenalkan untuk mengatasi kelemahan ini. Pindaan tersebut termasuk perlantikan “Penyelaras KKP” di tempat kerja, khususnya dalam sektor IKS. “Penyelaras KKP” ini bertanggungjawab untuk membantu dalam pelaksanaan dan pemantauan langkah-langkah KKP. Mereka akan memainkan peranan penting dalam meningkatkan kesedaran, menyediakan latihan, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan

yang ditetapkan, sekaligus mengurangkan risiko KKP di sektor tersebut (Kamal, 2022).

Selain itu, adaptasi kepada teknologi baru memerlukan masa dan sumber yang signifikan, yang boleh menjadi halangan bagi sesetengah organisasi, terutamanya perusahaan kecil dan sederhana (SME) dan juga institusi yang kurang melaksanakan peraturan KKP (Muzaffar, 2022). Adaptasi kepada teknologi baru memerlukan pelaburan dalam infrastruktur dan latihan. Oleh itu, adalah penting untuk menyediakan sokongan yang mencukupi kepada SME untuk membantu mereka mengadaptasi teknologi baru dalam pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Usaha pelantikan “Penyelaras KKP” sebenarnya sudah berjalan dalam industri kecil dan sederhana sebelum pindaan AKKP 2022, namun kini sudah diperuntukkan dalam bentuk perundangan.

Secara keseluruhannya, pindaan terbaru dalam AKKP adalah satu langkah penting ke arah memperkukuhkan perlindungan keselamatan pekerja di Malaysia. Walaupun terdapat cabaran dalam pelaksanaannya, perubahan ini menyediakan asas yang kukuh untuk perlindungan yang lebih baik dan meningkatkan amalan keselamatan di tempat kerja. Dengan mengambil kira perkembangan teknologi, kesedaran mengenai hak-hak pekerja, dan pengalaman dari negara-negara lain, diharapkan pindaan ini dapat memastikan pekerja dilindungi dengan lebih berkesan dan seterusnya meningkatkan produktiviti serta kesejahteraan di tempat kerja.

#### ANALISIS PINDAAN AKTA 514: PERBANDINGAN SEBELUM DAN SELEPAS PINDAAN 2022

AKKP 1994 merupakan satu perundangan penting bertujuan untuk memastikan KKP. Ia menyediakan rangka kerja perundangan yang komprehensif untuk melindungi pekerja dari risiko KKP di tempat kerja, dan memastikan bahawa majikan melaksanakan

langkah-langkah yang perlu untuk melindungi pekerja mereka. Pada tahun 2022, pindaan telah dilakukan untuk memperbaharui dan memperkuat lagi perlindungan yang diberikan oleh akta ini, seiring dengan perkembangan dan perubahan dalam industri serta peningkatan kesedaran mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Berikut adalah analisis perbandingan antara AKKP 1994 dan pindaan yang dibuat pada 2022.

#### PERUBAHAN DEFINISI DAN TERMINOLOGI

Salah satu kelemahan utama yang perlu diberi perhatian adalah definisi dan terminologi yang belum memadai dalam undang-undang. Walaupun ada usaha untuk memperbarui dan mengkaji semula istilah-istilah yang digunakan, masih ada ruang untuk pemurnian yang lebih besar. Misalnya, beberapa istilah mungkin masih terlalu umum atau kabus, yang boleh memberi ruang kepada interpretasi yang berbeza dan penyalahgunaan oleh pihak tertentu. Oleh itu, perlu ada penyelidikan yang lebih mendalam untuk menetapkan definisi yang lebih tepat dan spesifik bagi mengurangkan kekeliruan dan meningkatkan kejelasan dalam pelaksanaan undang-undang. Dalam pindaan 2022, terdapat beberapa perubahan pada definisi dan terminologi yang digunakan dalam AKKP 1994 (Nor Hasliza, 2022). Sebagai contoh, istilah “pengilangan atau pembekalan” dalam subseksyen 23(2) telah digantikan dengan “perumusan atau pengilangan”. Ini menunjukkan penekanan yang lebih jelas dan spesifik terhadap aktiviti yang terlibat. Perubahan ini memastikan bahawa definisi yang digunakan lebih relevan dengan keadaan semasa industri dan perkembangan teknologi, yang memerlukan pengawasan dan peraturan yang lebih terperinci dan spesifik. Pindaan ‘industri’ juga dipinda kepada ‘tempat kerja’ kerana AKKP terpakai kepada semua tempat kerja tanpa tertakluk kepada jenis industri.

Jadual 1 berhubung pemakaian AKKP telah dipinda. Sebelum pindaan 2022,

pemakaian AKKP adalah menurut senarai industri yang disebut dalam Jadual tersebut. Selepas pindaan 2022, terma 'industri' dipinda dengan menggantikannya dengan terma 'tempat kerja'. Implikasinya semua tempat kerja di negara ini akan diliputi oleh AKKP termasuk tempat kerja yang diliputi oleh AKJ. Pengencualian kepada pemakaian AKKP adalah kepada tiga jenis pekerjaan iaitu Angkatan Tentera, bekerja di kapal saudagar dan pekerja domestik.

#### PENINGKATAN PENALTI

Selain itu, terdapat perbincangan tentang ketidakseimbangan antara penalti dan langkah-langkah pencegahan dalam AKKP yang dipinda. Walaupun peningkatan penalti adalah langkah yang baik untuk meningkatkan kepatuhan terhadap undang-undang, masih ada keperluan untuk lebih menekankan pencegahan (Nor Hasliza & Tengku Noor Azira, 2022). Sekiranya denda lebih difokuskan kepada memperbaiki kesalahan dan memulihkan keadaan daripada sekadar mengenakan denda, ia mungkin memberi dorongan yang lebih besar kepada majikan untuk mengamalkan keselamatan

dan kesihatan pekerjaan secara proaktif. Salah satu perubahan ketara dalam pindaan 2022 adalah peningkatan penalti untuk pelbagai kesalahan. Sebagai contoh, denda maksimum dalam subseksyen 49(2) telah dinaikkan dari lima puluh ribu ringgit kepada lima ratus ribu ringgit, dan tempoh penjara maksimum dikurangkan dari lima tahun kepada dua tahun. Peningkatan penalti ini mencerminkan usaha untuk memastikan pematuhan yang lebih ketat terhadap undang-undang KKP. Ia juga bertujuan untuk memberikan kesan pencegahan yang lebih kuat terhadap majikan dan individu yang mungkin melanggar peraturan KKP (Kamal Halili et al., 2024). Perubahan jumlah penalti dalam pindaan 2022 adalah tinggi, misalnya, penalti di bawah seksyen 19 ialah dari RM50,000.00 ke RM500,000.00 (maksimum). Ini bererti peratus kenaikan ialah sebanyak 900%, satu kenaikan yang sangat tinggi. Namun demikian, hukuman penjaranya kekal selama tidak melebihi 2 tahun. Kenaikan hukuman denda ini sudah tentu bagi menggerunkan pemain industri supaya tidak melanggar peruntukan berkaitan.

JADUAL 2. Perbezaan Penalty

| Seksyen | Kesalahan   | Denda Sebelum dan Selepas Pindaan (Kadar hukuman maksimum)    | Penjara (Kadar hukuman maksimum) |
|---------|---|---|----------------------------------|
| 19      | Perlanggaran seksyen. 15, 16, 17 atau 18, 18A atau 18B<br>Kewajipan Am Majikan  | Sebelum pindaan: RM50,000.00<br>Selepas pindaan: RM500,000.00 | 2 tahun<br>(kekal sama)          |
| 23      | Perlanggaran seksyen 20 atau 21<br>Kewajipan Am Pereka, Pengilang dan Pembekal  | Sebelum pindaan: RM20,000.00<br>Selepas pindaan: RM200,000.00 | 2 tahun<br>(kekal sama)          |
| 24(2)   | Kewajipan Am Pekerja  | Sebelum pindaan: RM1,000.00<br>Selepas pindaan: RM2000.00     | 3 bulan<br>(kekal sama)          |
| 25      | Dengan sengaja, gopoh atau cuai mengganggu atau menyalahguna apa-apa yang disediakan atau dilakukan untuk kepentingan keselamatan, kesihatan dan kebajikan selaras dengan Akta ini. | Sebelum dan selepas pindaan: RM20,000.00<br>(sama)            | 2 bulan<br>(kekal sama)          |
| 27(3)   | Perlanggaran seksyen 27   | Sebelum pindaan: RM10,000.00                                  | 1 tahun<br>(kekal sama)          |

| Seksyen                     | Kesalahan   | Denda Sebelum dan Selepas Pindaan (Kadar hukuman maksimum)    | Penjara (Kadar hukuman maksimum)                     |
|-----------------------------|---|---|--|
|                             | Diskriminasi terhadap pekerja oleh majikan atau kesatuan sekerja  | Selepas pindaan: RM100,000.00                                 |  |
| 29(5)                       | Perlanggaran seksyen 29<br>Kegagalan penghuni tempat kerja melantik pegawai keselamatan dan kesihatan   | Sebelum pindaan: RM5,000.00<br>Selepas pindaan: RM50,000.00   | 6 bulan<br>(kekal sama)                              |
| 29A(4)<br>Peruntukan baharu | Kegagalan melantik salah seorang pekerja sebagai penyelaras KKP jika tempat kerja menggaji 5 atau lebih pekerja, dan tempat kerja tidak termasuk dalam kelas atau deskripsi tempat kerja dalam Warta di bawah seksyen 29(1) | RM50,000.00   | 6 bulan  |
| 30(4)                       | Perlanggaran s.30<br>Kegagalan majikan menubuhkan Jawatakuasa Keselamatan dan Kesihatan di tempat kerja   | Sebelum pindaan: RM5,000.00<br>Selepas pindaan: RM100,000.00  | Sebelum pindaan: 6 bulan<br>Selepas pindaan: 1 tahun |
| 51                          | Penalti Am  | Sebelum pindaan: RM10,000.00<br>Selepas pindaan: RM100,000.00 | 1 tahun<br>(kekal sama)                              |

#### HAK PEKERJA

Satu lagi aspek yang perlu diberi perhatian adalah hak-hak pekerja yang diperkenalkan oleh pindaan 2022 (Kamal Halili et al., 2024). Walaupun langkah ini adalah positif dalam memberikan perlindungan kepada pekerja, masih terdapat keperluan untuk meninjau semula dan memperkukuhkan lagi hak-hak ini. Pastinya, hak-hak ini harus dilaksanakan dengan betul dan tanpa sebarang tekanan atau ganjaran negatif terhadap pekerja yang melaporkan kesalahan atau keadaan berbahaya. Ini memerlukan sistem yang efektif bagi melindungi pekerja dari sebarang pembalasan atau diskriminasi yang mungkin mereka hadapi sebagai akibat daripada melaksanakan hak mereka. Pindaan 2022 memperkenalkan hak baru untuk pekerja. Seksyen 26A yang baru “memberikan hak kepada pekerja untuk menarik diri dari situasi berbahaya setelah memberitahu majikan, jika majikan gagal mengambil tindakan untuk menghapuskan bahaya tersebut”. Ini adalah satu langkah penting dalam melindungi pekerja dari risiko yang serius atau meruncing di tempat kerja.

Hak ini memberi kuasa kepada pekerja untuk melindungi diri mereka sendiri dan mendorong majikan untuk bertindak segera apabila menghadapi situasi berbahaya. Ia juga mencerminkan peningkatan kesedaran mengenai hak asasi pekerja untuk bekerja dalam persekitaran selamat.

Kesannya kepada industri kecil dan sederhana (IKS) juga perlu diberi perhatian. Perubahan undang-undang ini mungkin memberi beban tambahan kepada IKS yang mungkin tidak mempunyai sumber daya atau kepakaran yang mencukupi untuk mematuhi peraturan yang diperketat. Oleh itu, perlu ada sokongan tambahan dan bantuan kepada sektor ini untuk memastikan bahawa mereka juga dapat mematuhi undang-undang tanpa mengorbankan kelangsungan perniagaan mereka. Ini mungkin termasuk penyediaan bantuan kewangan, bimbingan teknikal, atau sokongan untuk pembangunan kapasiti terutamanya berhubung hak pekerja dalam industri seumpama ini. Seringkali pekerja dalam IKS tidak mempunyai kefahaman tentang hak mereka atau tidak wujud pihak

yang boleh mewakili mereka seperti kesatuan sekerja.

JADUAL 3. Hak Pekerja

| Aspek   | Sebelum Pindaan AKKP 2022  | Selepas Pindaan AKKP 2022  |
|---|--|--|
| Perlindungan dari Diskriminasi atau Pecat     | Pekerja mungkin tidak mempunyai perlindungan yang jelas terhadap diskriminasi atau pemecatan yang berkaitan dengan pelaporan kesalahan atau situasi berbahaya. | Pekerja dilindungi daripada sebarang pembalasan atau diskriminasi atas pelaksanaan hak-hak mereka, seperti melaporkan kesalahan atau menarik diri dari situasi berbahaya. Seksyen 26A memperkenalkan hak baru untuk pekerja menarik diri setelah memberitahu majikan tentang bahaya yang tidak dihapuskan. |
| Tindakan yang Boleh Diambil oleh Pekerja      | Pilihan pekerja mungkin terhad dalam melawan tindakan yang tidak adil atau mempertahankan hak mereka.  | Pekerja boleh mengambil tindakan undang-undang jika mereka mengalami pembalasan atau diskriminasi atas pelaksanaan hak-hak mereka. Mereka juga boleh meminta bantuan daripada agensi keselamatan dan kesihatan pekerjaan atau mahkamah untuk menyelesaikan pertikaian.                                     |
| Kesedaran dan Perlindungan Keselamatan        | Pekerja mungkin kurang tersentuh oleh perlindungan undang-undang yang menggalakkan kesedaran dan tindakan proaktif dalam memastikan KKP.                       | Pindaan 2022 menggalakkan kesedaran dan tindakan proaktif dalam memastikan KKP dengan memperkenalkan hak-hak yang lebih jelas dan meletakkan tanggungjawab yang lebih besar kepada majikan.  |
| Implikasi kepada Industri Kecil dan Sederhana | Perniagaan kecil mungkin terbeban dengan kepatuhan undang-undang yang tidak memberikan sokongan atau bantuan yang mencukupi.                                   | Pindaan ini mungkin memberi beban tambahan kepada industri kecil dan sederhana, yang memerlukan sokongan tambahan seperti bantuan kewangan atau bimbingan teknikal untuk mematuhi peraturan baru tanpa mengorbankan kelangsungan perniagaan mereka.  |

#### TANGGUNGJAWAB MAJIKAN DAN PRINSIPAL

Pindaan 2022 juga menambah tanggungjawab baru kepada majikan dan prinsipal. Majikan kini mempunyai tanggungjawab tambahan di bawah seksyen 15(2)(f) iaitu menyediakan dan melaksanakan prosedur plan kecemasan di tempat kerja. Sebelum pindaan 2022, keperluan tersebut tidak diwajibkan oleh perundangan tetapi dilakukan secara sukarela atau 'self-regulation' oleh majikan. Seksyen 18A yang baru mewajibkan prinsipal untuk memastikan KKP oleh kontraktor yang bekerja untuk mereka. Ia memperluas tanggungjawab KKP di luar ruang lingkup pekerja langsung kepada kontraktor dan pihak luar yang terlibat dalam operasi perniagaan (Kamal Halili et al., 2024) Langkah ini adalah penting dalam era di mana banyak syarikat menggunakan tenaga

kerja kontrak dan perkhidmatan pihak ketiga, dan memastikan bahawa standard keselamatan dan kesihatan yang tinggi diterapkan kepada semua individu yang terlibat dalam operasi syarikat, tanpa mengira status pekerjaan mereka. Situasi hubungan majikan dan prinsipal serta kontraktor dan sub-kontraktor tidak begitu jelas sebelum pindaan 2022. Ia menyebabkan tanggungjawab yang sukar dibuktikan apatah lagi jika tidak wujudnya terma perjanjian yang jelas. Ini seringkali berlaku dalam pengusahaan yang melibatkan pemain industri berskala kecil dan sederhana. Penguatkuasaan perundangan juga boleh menjadi cabaran jika terdapat beberapa orang kontraktor dan pekerja mereka dalam sesuatu tempat kerja seperti yang sering berlaku dalam sektor pembinaan (Syazwan & Mokhtar, 2024).

Apabila prinsipal, kontraktor, dan subkontraktor bekerja bersama dalam satu projek, setiap pihak mempunyai tanggungjawab yang jelas terhadap keselamatan pekerja. Prinsipal bertanggungjawab utama untuk memastikan KKP kontraktor serta subkontraktor yang bekerja di bawah mereka. Mereka harus menyediakan persekitaran dan tatacara kerja yang selamat dan mematuhi standard keselamatan yang ditetapkan. Kontraktor mempunyai tanggungjawab dalam melaksanakan KKP dalam organisasi kerja, termasuk menerapkan prosedur keselamatan yang sesuai dan memastikan kepatuhan pekerja. Subkontraktor perlu mematuhi arahan keselamatan dari kontraktor utama atau prinsipal, serta memastikan keselamatan pekerja mereka sendiri dalam operasi harian. Dalam konteks liabiliti, prinsipal biasanya bertanggungjawab atas keselamatan keseluruhan tempat kerja, sementara kontraktor dan subkontraktor mempunyai tanggungjawab operasional yang lebih spesifik. Penting untuk melakukan penilaian risiko yang komprehensif dan pengawasan yang efektif untuk memastikan semua pihak mematuhi standard keselamatan yang ditetapkan, serta melindungi keselamatan semua pekerja yang terlibat dalam projek tersebut.

Peruntukan baharu ini adalah sesuatu yang amat dialu-alukan kerana banyak kerja atau perniagaan sekarang dilakukan dengan melibatkan pihak luar secara ‘outsourcing’ atau pelantikan kontraktor atau subkontraktor untuk melaksanakan sesuatu kerja.

#### PENGECUALIAN DAN PENGUBAHSUAIAN JENTERA

Peraturan KKP (Loji yang Menghendaki Perakuan Kelayakan) 2024 diperkenalkan di bawah AKKP 1994 iaitu selepas Akta tersebut dipinda pada tahun 2022. Seksyen 27B, membolehkan Menteri menetapkan loji-loji yang memerlukan perakuan kelayakan. Peraturan ini berkuatkuasa mulai

1 Jun 2024. Panduan pembangunan berdasarkan Seksyen 27C AKKP 1994, yang membolehkan Ketua Pengarah menetapkan syarat-syarat untuk permohonan verifikasi reka bentuk dan kelulusan perubahan jentera mengangkat, telah disediakan untuk pemohon. Panduan ini, yang meliputi jentera yang menggunakan pacuan kuasa seperti elektrik, diesel, pneumatik, dan sebagainya, memastikan pematuhan syarat-syarat yang ditetapkan. Verifikasi reka bentuk perlu diperolehi dari JKKP sebelum jentera tersebut dibina, dipasang, atau digunakan. Peraturan ini dibuat selepas AKKP dipinda pada 2022, dan ia mempunyai elemen yang hampir sama dengan peruntukan AKJ 1967. Namun demikian, di bawah peraturan 2024 ini, hanya loji yang disifatkan sebagai berbahaya sahaja yang perlu memperoleh sijil kelayakan. Tindakan ini menguarangkan beban penguatkuasa dalam membuat pemeriksaan serta majikan yang perlu melaporkan banyak jenis jentera kepada JKKP.

Peraturan berkaitan juga memperuntukkan dalam Jadualnya nama badan-badan yang diberi kuasa untuk membuat pemeriksaan; syarat-syarat bejana tekanan; jenis jentera mengangkat; senarai standard yang diiktiraf dan dokumen yang diperlukan untuk verifikasi rekabentuk loji. Pihak DOSH menyediakan catatan soalan-soalan lazim bagi memudahkan pemain industri mengambil tindakan berhubung pendaftaran dan syarat jentera atau loji bagi melayakkan pendaftaran.

#### PERUBAHAN STRUKTUR ORGANISASI

Pindaan 2022 juga melibatkan perubahan dalam struktur organisasi yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan AKKP. Sebagai contoh, definisi baru bagi “Ketua Pengarah” dan pengenalan peranan baru seperti “orang kompeten” dan “penyedia latihan berdaftar” menunjukkan usaha untuk memperkukuhkan institusi yang mengawasi pelaksanaan undang-undang ini. Ini memastikan bahawa pihak yang

bertanggungjawab mempunyai kelayakan dan kepakaran yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan berkesan, dan bahawa latihan serta pendidikan dalam bidang KKP diberikan perhatian yang sewajarnya.

Selain itu, pindaan yang dilakukan di bawah Seksyen 7A hingga 7D memperkenalkan peraturan baharu berkenaan pemberian dan pembatalan lesen serta penggantian peranan orang berlesen apabila lesen mereka dibatalkan. Seksyen 9 telah dipinda untuk memperincikan keanggotaan Majlis KKP yang kini terdiri daripada 22 hingga 25 anggota, yang dilantik oleh Menteri dengan pengalaman atau pengetahuan khas dalam bidang KKP. Selain itu, pindaan di Seksyen 34A memperkenalkan kewajipan pemunya atau penghuni untuk memberikan bantuan yang diperlukan bagi tujuan siasatan di bawah Akta ini, memperkukuhkan peranan JKKP dalam menguatkuasakan peraturan KKP. Perubahan ini memperluaskan kuasa dan tanggungjawab JKKP serta memastikan pematuhan yang lebih ketat terhadap undang-undang KKP.

#### PINDAAN TAMBAHAN DAN PERATURAN BAHARU 2024

Pindaan AKKP 2022 memperkenalkan beberapa aspek kunci yang signifikan dalam meningkatkan KKP. Antara aspek penting termasuk penekanan pada perkhidmatan kesihatan pekerjaan untuk pemantauan kesihatan pekerja dan pencegahan penyakit pekerjaan, diatur dalam Seksyen 28 dan 28A. Isu kesihatan pekerjaan adalah penting dan setakat ini belum ada lagi Peraturan dibuat bagi melaksanakan perkhidmatan kesihatan pekerjaan dengan lebih komprehensif. Satu pasukan multi-kepakaran perlu diwujudkan di bawah Peraturan baharu bagi melaksanakan perkhidmatan kesihatan dengan lebih cekap dan berkesan. Tumpuan selama ini banyak diberikan kepada isu keselamatan atau bencana pekerjaan tetapi tidak kepada isu kesihatan pekerja yang boleh membawa kepada penyakit atau

invaliditi. Pentaksiran risiko kesihatan kini perlu dijalankan di semua tempat kerja bagi mengenalpasti keadaan dan risiko kesihatan di tempat kerja (Seksyen 18B). Pentaksiran risiko kini diwajibkan kepada majikan dan prinsipal, sejajar dengan perkembangan di banyak negara maju (Malysa, 2023)

Bahagian VIIA pula mengatur prosedur pemberitahuan, pemasangan, dan pemeriksaan loji serta peralatan untuk memastikan pematuhan terhadap standard keselamatan yang ditetapkan. Tambahan pula, Seksyen 29A menetapkan peranan penyelararas keselamatan dan kesihatan pekerjaan khusus untuk industri kecil dan sederhana, dengan memberikan bantuan dan panduan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan keselamatan. Selain itu, Seksyen 7A memberikan kuasa kepada Orang Berlesen untuk menjalankan pemeriksaan KKP di tempat kerja, menegakkan kepatuhan terhadap standard keselamatan yang ditetapkan. Langkah-langkah ini menunjukkan komitmen yang lebih mendalam dalam membangun budaya kerja yang selamat dan sihat di Malaysia, melindungi kebajikan pekerja secara menyeluruh.

Pindaan AKKP 2022 membawa banyak perubahan positif yang meningkatkan aktiviti KKP dalam organisasi pekerjaan. Peningkatan penalti, hak baharu untuk pekerja, tanggungjawab tambahan untuk majikan dan prinsipal, serta perlindungan untuk pemberi maklumat adalah beberapa aspek utama yang ditambah baik. Perubahan definisi dan struktur organisasi menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pelaksanaan dan pengawasan yang berkesan. Secara keseluruhannya, pindaan ini memperlihatkan usaha berterusan kerajaan Malaysia untuk melestarikan suasana kerja yang kondusif dan selamat. Perubahan-perubahan ini bukan sahaja meningkatkan tahap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja, tetapi juga menggalakkan budaya kerja yang lebih

bertanggungjawab dan proaktif dalam menjaga kebajikan pekerja.

Pindaan-pindaan ini mencerminkan langkah positif dalam meningkatkan kesedaran dan pematuhan terhadap undang-undang KKP, serta mempromosikan persekitaran kerja yang kondusif. Tiga buah Peraturan baharu juga telah dibuat pada tahun 2024 bagi menyokong pindaan Akta 2022, iaitu:

- (i) Peraturan-peraturan KKP (Loji yang Menghendaki Perakuan Kelayakan) 2024
- (ii) Peraturan-peraturan KKP (Yuran Pendaftaran untuk Orang Kompeten dan Penyedia Latihan Berdaftar) 2024
- (iii) Peraturan-peraturan (Kerja Pembinaan) (Rekabentuk dan Pengurusan) 2024

Banyak lagi Peraturan yang sedang disediakan oleh JKPP bagi memudahkan pelaksanaan peruntukan baharu AKKP. Peraturan adalah penting kerana ia menjelaskan peranan dan tanggungjawab majikan dengan lebih terperinci dalam memastikan KKP yang berkesan. Dengan termansuhnya peraturan-peraturan di bawah AKJ, maka peraturan baharu di bawah AKKP perlu dibuat bagi menampung ketiadaan peruntukan peraturan yang dimasukkan di bawah AKJ. Peraturan kerja pembinaan 2024 adalah satu contoh bagi mengisi kelengkapan yang ditinggalkan oleh peraturan tentang pembinaan bangunan di bawah AKJ yang dimansuhkan. Peraturan baharu di bawah AKKP, walau bagaimanapun, mengandungi pendekatan dan peraturan baharu. Penggubalan peraturan baharu di bawah AKKP pindaan 2022 bukannya suatu tindakan migrasi yang mengambil keseluruhan prinsip dan elemen dalam peraturan AKJ. Kesesuaian dibuat dalam peraturan baharu di bawah AKKP pindaan 2022 bagi meningkatkan kecekapan penguatkuasaan AKKP serta mengambil kira perkembangan teknologi terkini.

## KESIMPULAN

Penulisan ini membincangkan secara mendalam implikasi pindaan terbaru dalam AKKP 1994 (Akta 514) yang dilakukan pada tahun 2022. Pindaan ini bertujuan memperkukuhkan lagi peruntukan KKP, serta memastikan undang-undang ini relevan dengan keperluan industri moden. Melalui analisis terperinci, penulisan ini memberi gambaran bagaimana perubahan ini mempengaruhi amalan keselamatan di tempat kerja, membentuk strategi lebih efektif, dan memastikan kepatuhan undang-undang diperbaharui.

Pada asasnya, AKKP 1994 di Malaysia diilhamkan daripada model undang-undang dari Britain, yang meletakkan liabiliti bukan sahaja pada majikan, tetapi juga pada pembekal, pengilang, dan pekerja. AKKP mengutamakan prinsip 'self-regulation', memupuk bekerjasama dalam memastikan KKP yang memuaskan. Proses pindaan yang dilakukan pada tahun 2022 ini melibatkan kajian menyeluruh dan perbincangan dengan pelbagai pihak berkepentingan untuk memastikan keberkesanan peruntukan sedia ada, serta menangani isu-isu keselamatan yang baru muncul akibat perubahan dalam industri dan teknologi.

Antara cabaran utama yang dibincangkan dalam penulisan ini adalah ketidakpatuhan terhadap undang-undang, kekurangan dalam pelaksanaan program kesihatan pekerjaan, dan adaptasi kepada teknologi baru. Pindaan ini juga dilihat sebagai langkah proaktif untuk menyelaraskan undang-undang dengan keperluan semasa dalam menjaga keselamatan pekerja di pelbagai sektor industri. Penulisan ini turut menggariskan sejarah dan latar belakang Akta 514 sebelum pindaan, termasuk ciri-ciri penting seperti Dasar KKP, Jawatankuasa KKP, serta kewajipan majikan dan pekerja. Dasar KKP yang diwajibkan oleh Akta ini memainkan peranan penting dalam mencipta



persekitaran kerja yang selamat dan sihat. Jawatankuasa KKP pula diwujudkan untuk memastikan kerjasama dan komunikasi yang berkesan antara pihak-pihak di tempat kerja.

Secara keseluruhannya, penulisan ini menekankan bahawa KKP bukan sahaja merupakan tanggungjawab organisasi, tetapi juga hak asasi pekerja. Pindaan terbaru ini dilihat sebagai satu langkah positif dalam mengukuhkan KKP selaras dengan perkembangan teknologi terkini. Dengan pemahaman yang jelas tentang isu-isu yang berkaitan dengan Akta 514, langkah-langkah yang lebih berkesan dan berpandangan jauh boleh diambil untuk mencapai sasaran KKP yang lebih baik, sambil memberikan keutamaan kepada kebajikan pekerja secara menyeluruh.

Oleh itu, penulisan ini berjaya memberikan pandangan komprehensif tentang cabaran dan peluang baharu dalam meningkatkan KKP, serta langkah-langkah yang perlu diambil untuk memastikan kepatuhan dan keberkesanan undang-undang yang diperbaharui. Pindaan terbaru dalam Akta 514 ini merupakan satu langkah penting dalam mencapai matlamat KKP yang lebih baik bagi semua pekerja di Malaysia.

#### KONFLIK KEPENTINGAN

Tiada konflik kepentingan yang berlaku di antara penulis dengan mana-mana pihak sama ada di sektor Kerajaan, badan berkanun atau swasta.

#### SUMBANGAN PENULIS

Penulis pertama menyumbang deraf asal. Penulis kedua merombak, membaiki dan menambah beberapa bahagian dalam penulisan artikel ini.

#### RUJUKAN

Adelstein, J., & Clegg, S. (2016). Code of Ethics: A stratified vehicle for

compliance. *J Bus Ethics* 138, 53–66. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2581-9>

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994.

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Pindaan 2022).

Bernama. (2021, October 27). Pindaan Akta 514 beri perlindungan terhadap risiko kerja. *Astro Awani*. <https://www.astroawani.com/berita-bisnes/pindaan-akta-514-beri-perindungan-terhadap-risiko-kerja-327578>

Che Thalbi Md. Ismail. (2016). The history of occupational safety law in the United States of America and the United Kingdom, and their influence on Malaysia. *Kanun: Jurnal Undang-undang Malaysia*, 28(1), 128–147. <https://jurnal.dbp.my/index.php/Kanun/article/view/4398>

Che Thalbi Md. Ismail. (2018). Liabiliti penjagaan keselamatan dan kesihatan pekerjaan: Perkembangan undang-undang dari common employment kepada Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994. *International Journal of Law, Government and Communication*, 3(13), 122–133.

Davies, A. C. L., & Rodgers, L. (2023). Towards a more effective health and safety regime for UK workplaces post COVID-19. *Industrial Law Journal*, 52(3), 665–695. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac034>

Department of Occupational Safety and Health Malaysia. (n.d.). *Hoisting machine design*. <https://www.dosh.gov.my/index.php/ms/approval-authorisation/hoisting-machine-design>

Department of Occupational Safety and Health Malaysia. (n.d.). *Statistik kemalangan pekerjaan 2023*. <https://www.dosh.gov.my/index.php/ms/statistik/occupational-accident->

- statistics/statistik-kemalangan-pekerjaan-2023
- Dina Imam Supaat. (1997). Skop dan penguatkuasaan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994. Kertas Projek Sarjana Muda (tidak diterbitkan), Universiti Kebangsaan Malaysia.
- International Labour Organization (ILO). (2024, June 14). Malaysia ratifies occupational safety and health convention, 1981 (No. 155). <https://www.ilo.org/resource/news/ilc/112/malaysia-ratifies-occupational-safety-and-health-convention-1981-no-155>
- Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia. (2018). Laporan tahunan keselamatan pekerjaan. <http://www.dosh.gov.my>
- Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan v Sri Kamusan Sdn Bhd [2014] 9 CLJ 825.
- Kamal Halili Hassan (Ed.). (2018). *Kesihatan kebajikan dan keselamatan pekerja: Polisi dan perundangan* (1st ed.). Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Kamal Halili Hassan. (2018). Kesihatan, kebajikan dan keselamatan pekerja: Keseluruhan kesimpulan. Dlm Kamal Halili Hassan (Ed.), *Kesihatan, Kebajikan dan Keselamatan Pekerja* (hlm. 199-204). Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Kamal Halili Hassan. (2022, January 12). Pinda Akta displinkan majikan, kurangkan nahas di tempat kerja. *Berita Harian*.
- Kamal Halili Hassan, Rozanah Ab. Rahman, & Mariani Ariffin. (2024). *Legal aspects of industrial safety in Malaysia*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Matysa, T. (2023). Relative risk (RR) analysis and prediction as part of assessing occupational safety and determining priorities for action in occupational health and safety in the construction industry in Poland. *Buildings*, 13(5), 1304. <https://doi.org/10.3390/buildings13051304>
- Maisarah Sheikh Rahim. (2021, December 13). Pindaan Akta 514 tingkat perlindungan nyawa, kesihatan 7 juta pekerja. *Utusan Malaysia*. <https://www.utusan.com.my/berita/2021/12/parlimen-pindaan-akta-514>
- Muhammad Syafiq Khairul Anwar. (2023, July 1). Amendment to Occupational Safety and Health Act (OSHA): Relevant changes. *SSRN*. <https://ssrn.com/abstract=4497209> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4497209>
- Muzaffar Syah Mallow. (2022, October 10–12). The issue of safety and health in educational institutions: With reference to laws and practices in Malaysia. Proceedings of ADVED 2022: 8th International Conference on Advances in Education, Istanbul, Turkey. [https://www.ocerints.org/adved22\\_e-publication/papers/Muzaffar%20Syah%20Mallow.pdf](https://www.ocerints.org/adved22_e-publication/papers/Muzaffar%20Syah%20Mallow.pdf)
- Nor Hasliza Mat Hasan. (2022). Pengharmonian Akta Kilang dan Jentera 1967 dan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994: Ke arah pengwujudan satu model perundangan. PhD Thesis (Unpublished), Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nor Hasliza Mat Hasan & Tengku Noor Azira Tengku Zainudin. (2022). Enforcement of occupational safety in the workplace: A Malaysian perspective. *Legal Network Series*, 1 LNS(A) xiv, 1–12.
- Pendakwa Raya v Westport Malaysia Sdn Bhd [2021] MLJU 261.
- Politakis, G. (2023). The recognition of occupational safety and health as a fundamental principle and right at work. *International and Comparative Law Quarterly*, 72(1), 213–232.

- <https://doi.org/10.1017/S0020589322000446>
- Rahmah Ismail, & Heap Sum Lum. (2000, July). Impact of Occupational Safety and Health Act 1994 towards labour demand by the manufacturing sector: A case study in Kuala Lumpur and Selangor. *Jurnal Pengurusan*, 19, 109-124.
- Siti Hafshah Idris, Ramesh Nair, & Faizal Kurniawan. (2023). Mental health at the workplace: Rights of employees. *Human Rights at the Global South*, 2(1), 53–63.
- Siti Zaharah Jamaluddin. (1994). Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994: Satu ulasan. *Journal of Malaysian and Comparative Law*, 21, 169–180.
- Suharni, S. (2024). Prioritizing occupational safety, health, and wellbeing: An analysis of imperative public health trends. *Health Educ. Health Promot*, 12(2), 243–254.  
<http://hehp.modares.ac.ir/article-5-74805-en.html>
- Syazwan Syah Zulkifly, & Mokhtar Zamimi Ranjan. (2024). Penguatkuasaan pematuhan perundangan berkaitan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di sektor pembinaan. *UUM Journal of Legal Studies*, 15(1), 361–383.  
<https://doi.org/10.32890/uumjls2024.15.1.15>
- Walters, D. (2024). Professions, power and paradox in occupational safety and health in the 21st century. *Safety Science*, 174.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106446>