



TENTERA LAUT DIRAJA MALAYSIA

PELAN KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN

2018-2022





Safety First
Safety Always



PELAN KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN TLDM

EDISI PERTAMA

Cetakan Pertama 2018

© Tentera Laut Diraja Malaysia

Hak Cipta Terpelihara. Tidak dibenarkan mencetak ulang mana-mana bahagian dalam buku ini dalam apa jua bentuk atau cara sama ada secara elektronik atau mekanik tanpa permohonan bertulis kepada Tentera Laut Diraja Malaysia.

Diterbitkan oleh
TENTERA LAUT DIRAJA MALAYSIA

Penerbit
Bahagian Inspektorat Jeneral
Markas Tentera Laut
Wisma Pertahanan
Jalan Padang Tembak
50634 KUALA LUMPUR

**THINK
SAFETY
FIRST**



KANDUNGAN

Kata Alu-Aluan Panglima Tentera Laut	i
Prakata Inspektor Jeneral TLDM	ii
Nilai Teras Tentera Laut	iii

BAB 1

KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN TLDM	1
1.1 Pengenalan.....	1
1.2 Kepentingan KKP kepada TLDM.....	2
1.3 Struktur Organisasi KKP TLDM.....	3
1.4 Visi KKP TLDM.....	4
1.5 Misi KKP TLDM.....	4
1.6 Punca Kuasa.....	5
1.7 Pengecualian.....	6
1.8 Model Pengurusan KKP TLDM (Model 4P).....	7
1.9 Teras Utama KKP TLDM.....	8
1.10 Peta Strategi KKP TLDM.....	9

BAB 2

TERAS UTAMA 1: KEPIMPINAN	15
2.1 Strategi 1: Komitmen Pengurusan Atasan.....	15
2.2 Strategi 2: Memperagakan Daya Kepimpinan (<i>Safety Leadership</i>).....	16
2.3 Strategi 3: Membentuk Struktur Organisasi Efektif.....	18

BAB 3

TERAS UTAMA 2: PEMBANGUNAN KAPASITI	23
3.1 Strategi 1: Memberi Pengiktirafan dan Ganjaran.....	24
3.2 Strategi 2: Menyediakan Latihan Kemahiran dan Bimbingan.....	26
3.3 Strategi 3: Pembangunan Modal Insan.....	28
3.4 Strategi 4: Meningkatkan Sistem Komunikasi Berkesan.....	29

BAB 4

TERAS UTAMA 3: PENYERTAAN	33
4.1 Strategi 1: Mempertingkatkan Pengurusan Risiko.....	33
4.2 Strategi 2: Menambahbaik Garis Panduan (BRL 69).....	38
4.3 Strategi 3: Memaksimumkan Penyertaan dan Komitmen Warga...39	

BAB 5

TERAS UTAMA 4: PEMATUHAN	43
5.1 Strategi 1: Menguatkuasakan Dasar, Polisi dan Sistem Perundangan.....	44
5.2 Strategi 2: Melaksanakan Audit dan Pemeriksaan.....	45

BAB 6

TERAS UTAMA 5: PEMBUDAYAAN	49
6.1 Strategi 1: Mengoptimumkan Penggunaan Media Massa Dalam Organisasi.....	51
6.2 Strategi 2: Melestarikan Persekitaran Tempat Kerja Selamat dan Sihat.....	52

BAB 7

PENUTUP	55
7.0 Kesimpulan.....	55
GLOSARI	57
SINGKATAN	60
RUJUKAN	61
PENGHARGAAN	62



**THINK
SAFETY
ALWAYS**





DASAR KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN TLDM

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Salam Sejahtera dan Salam 1 TLDM

Alhamdulillah, puji dan syukur ke hadrat Allah SWT kerana Pelan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan TLDM (PKKP TLDM) ini dapat diterbitkan selaras dengan aspirasi dan perkembangan terkini Pelan Induk Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negara (OSHMP2020) yang telah melalui beberapa perubahan dalam kerangka dan juga usaha ke arah memantap dan membudayakan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (KKP) di dalam Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM).

Sebagai sebuah organisasi yang mendokong aspirasi negara, TLDM sentiasa bersedia untuk menyokong sebarang usaha kerajaan dalam aspek KKP walaupun Angkatan Tentera Malaysia (ATM) tidak tertakluk kepada mana-mana akta atau peraturan yang berkaitan dengan KKP. Tanggungjawab TLDM dalam melaksanakan tugas hakiki adalah menjadi semakin mencabar terutamanya dalam menghadapi isu-isu yang melibatkan aspek pekerjaan di mana pekerjaan ini sentiasa berhadapan dengan bahaya dan risiko kemalangan di tempat kerja. Namun saya penuh yakin bahawa TLDM mampu memikul tanggungjawab dalam memastikan kesejahteraan dan kebajikan warganya serta orang awam yang berurusan dengan TLDM adalah terjamin dari aspek KKP.

Penguksuhan budaya pencegahan menjadi keutamaan TLDM di samping faktor lain seperti menjaga kelengkapan dan aset-aset pertahanan dalam memperkasakan kesiagaan pertahanan TLDM. Matlamat utama saya, adalah untuk memperkasakan amalan **Safety First Safety Always** di dalam TLDM. Saya menyeru agar setiap **The Navy People** untuk proaktif bagi mengenalpasti hazard dan risiko sama ada semasa di dalam mahupun di luar waktu kerja serta berjaya menanganinya melalui tindakan pengawalan yang berkesan. Saya juga yakin melalui pelaksanaan PKKP TLDM di semua peringkat TLDM akan memperkasakan lagi keupayaan dan kapasiti **The Navy People** untuk mengekalkan tahap kesiagaan yang tertinggi.

Adalah menjadi harapan saya agar PKKP TLDM ini dapat dijadikan panduan oleh semua peringkat dalam organisasi TLDM bagi memperkukuhkan amalan pembudayaan KKP di kalangan **The Navy People** dengan cekap dan berkesan. Saya yakin PKKP TLDM ini mampu memperkukuhkan aspek KKP individu dan organisasi sekaligus meningkatkan penghayatan KKP secara maksimum dan mampu menggalakkan pematuhan segala arahan berkaitan KKP yang dikeluarkan oleh pihak pengurusan TLDM, Insya Allah. Akhir kata, saya berharap agar segala usaha dan komitmen yang gigih dalam menghasilkan PKKP TLDM ini akan menjadi suatu budaya yang sehati dalam diri setiap **The Navy People** dan seterusnya memacu TLDM untuk mencapai visi menjadi 'Tentera Laut Yang Kredibel dan Versatil'. Sekian, saya sudahi dengan lafaz yang mulia, Wabillahitaufiq wal hidayah wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

TAN SRI AHMAD KAMARULZAMAN BIN HJ AHMAD BADARUDDIN
Laksamana
Panglima Tentera Laut

Prakata

INSPEKTOR JENERAL

Salam Sejahtera dan Salam 1 TLDM

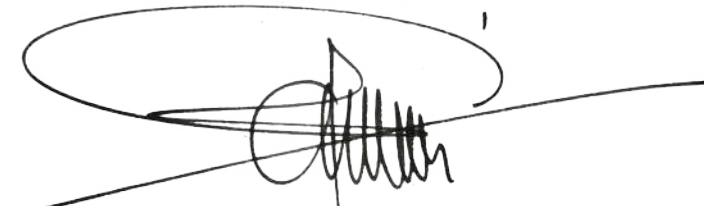


Sejak Cawangan Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (CPKKP) TLDM ditubuhkan pada 27 April 2017, pelbagai usaha telah dilaksanakan oleh Cawangan ini dalam meningkatkan pembudayaan KKP secara menyeluruh di dalam TLDM. PKKP TLDM diterbitkan sebagai pelan induk yang akan memberi hala tuju dalam usaha memantapkan Pengurusan KKP di semua peringkat TLDM. Dalam merealisasikan PKKP TLDM ini, tumpuan yang lebih mendalam telah difokuskan bagi aspek pembudayaan dan pengurusan KKP oleh semua **The Navy People**.

Usaha pembudayaan KKP ini dizahirkan berdasarkan kepada Pekeliling TLDM No. 7/2017 di mana CPKKP TLDM telah ditubuhkan di bawah pentadbiran Bahagian Inspektorat Jeneral (BIJ) berkuatkuasa pada 27 Apr 2017. Penubuhan Cawangan ini telah membuktikan bahawa TLDM amat serius bagi menguatkuasakan KKP TLDM secara menyeluruh di semua peringkat organisasi TLDM. Justeru, pelaksanaan pelan ini akan memberi kesan perubahan yang positif terhadap TLDM khususnya di dalam pengurusan hazard dan risiko di laut dan di darat. Pelan ini diterbitkan bagi menyelaraskan dan menambah baik sistem pengurusan KKP sedia ada dengan memberi pertimbangan terhadap perubahan dalam aspek KKP di peringkat kebangsaan dan meningkatkan kesejahteraan **The Navy People**.

Bagi memartabatkan implementasi KKP TLDM dengan berkesan, adalah wajar setiap **The Navy People** perlu mendasari **NILAI TERAS** TLDM iaitu **Kemuliaan, Kesetiaan, Keberanian** dan **Kebanggaan** berlandaskan kepada 10 prinsip tingkah laku keselamatan yang paling dikehendaki daripada Pegawai, Bintara & Lasykar serta mereka yang bekerja dengan TLDM. Adalah diharapkan PKKP TLDM ini dapat menjadi penunjuk arah dalam memperkasakan budaya pencegahan dan pengawalan risiko dalam organisasi TLDM. Semoga ianya berupaya menjadi satu amalan terbaik dan dapat diteladani bukan sahaja di peringkat TLDM bahkan oleh organisasi yang lain.

Saya mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam menghasilkan penerbitan PKKP TLDM ini. Sekian, salam 1 TLDM.



DATO' GANESH NAVARATNAM
Laksamana Muda
Inspektor Jeneral TLDM



NILAI TERAS TENTERA LAUT

Nilai teras **KEMULIAAN, KESETIAAN, KEBERANIAN & KEBANGGAAN** membimbing kita apabila menetapkan keutamaan dan membuat keputusan. Kami komited untuk menguruskan keselamatan dan kesihatan anggota TLDM dan semua pihak berkepentingan kami.

KEMULIAAN

10 tingkah laku keselamatan yang paling dikehendaki daripada Pegawai, Bintara dan Lasykar serta mereka yang bekerja dengan TLDM:

1. Mengambil tanggungjawab peribadi ke atas keselamatan anda sendiri dan menjaga keselamatan rakan sekerja anda dan orang lain di tempat kerja.
2. Mempunyai keberanian untuk bertindak apabila anda melihat perbuatan atau keadaan yang tidak selamat - laporkan dan ambil tindakan susulan.
3. Mengikut perintah, arahan dan prosedur – tidak mengambil jalan pintas.
4. Ketua Jabatan dan penyelia yang mengukuhkan amalan kerja yang selamat dan mengambil tindakan intervensi sekiranya diperlukan.
5. Secara pro-aktif mengenal pasti, melaporkan dan menguruskan hazard atau keadaan berbahaya.
6. Bekerja sebagai satu pasukan – proaktif dalam komunikasi dan perundingan kami dengan semua pihak.
7. Memastikan sebarang maklumat mengenai hal-hal keselamatan disampaikan dengan jelas dan telus. Ini termasuk menyediakan maklum balas yang tepat pada masanya.
8. Secara berterusan mencabar dan menambahbaik prestasi pencapaian keselamatan.
9. Menghargai sumbangan semua orang kepada keselamatan.
10. Berkomitmed untuk mempromosikan keselamatan, kesihatan dan kesejahteraan warga Tentera Laut dan pihak berkepentingan kami.

KESETIAAN

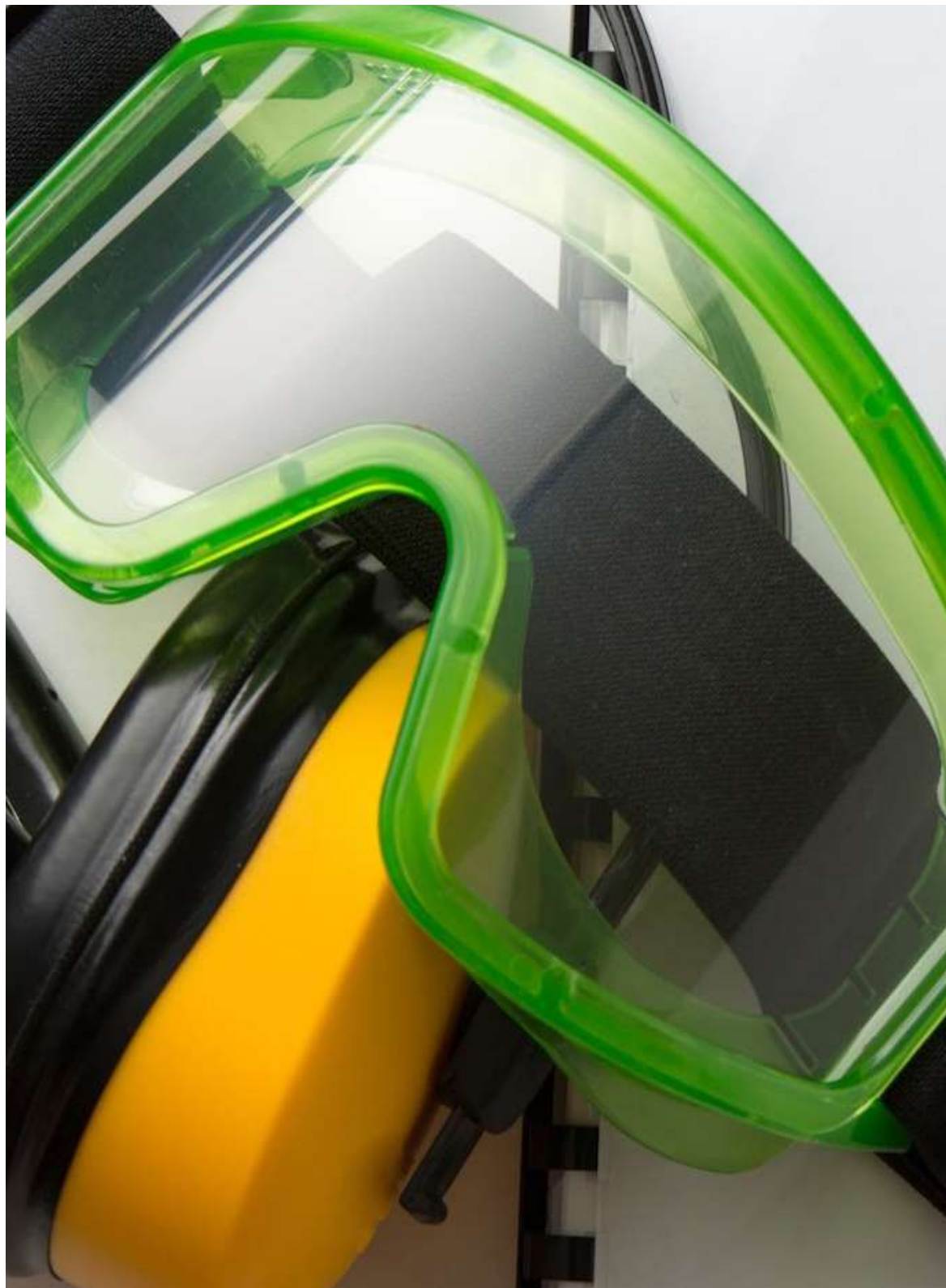
KEBERANIAN

KEBANGGAAN

BAB 1

KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN TLDM





NOTICE
SAFETY GLASSES
REQUIRED
BEYOND THIS POINT

DANGER
HARD HAT
AREA

STOP
PERSONAL
PROTECTIVE
EQUIPMENT
REQUIRED
BEYOND THIS
POINT

EAR PROTECTION
REQUIRED
IN THIS
AREA



THINK
WEAR PROPER
SAFETY
EQUIPMENT



BAB 1: KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN TLDM

1.1 Pengenalan

PKKP TLDM merupakan satu usaha pucuk pimpinan tertinggi TLDM dalam memastikan setiap **The Navy People** dan orang awam yang berurusan dengan TLDM dapat bekerja dalam keadaan dan suasana yang selamat di dalam persekitaran kerja yang sihat. Walaupun Angkatan Tentera Malaysia tidak tertakluk kepada Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Occupational Safety and Health Act, OSHA 1994) dan segala peraturan yang berkaitan dengannya, namun pengamalan budaya kerja selamat berpandukan OHSAS 18001:2007 telah dipraktikkan di beberapa Markas dan Unit di bawah naungan TLDM.

Walaupun bagaimanapun, pada peringkat awal pembangunan KKP TLDM, pelaksanaannya adalah tidak menyeluruh kepada semua organisasi di dalam TLDM seperti yang dihasratkan oleh pucuk pimpinan tertinggi TLDM. Sejak daripada tahun 2009, TLDM telah berusaha untuk mempersijilkan beberapa Markas dan Unit mengikut piawaian OHSAS 18001:2007 (Occupational Health and Safety Management System). Sehingga tahun 2015, sebanyak 8 organisasi dalam TLDM telah dipersijilkan dengan OHSAS 18001:2007 daripada Syarikat SIRIM Sdn Bhd dan Syarikat AJA EQS Sdn Bhd. Namun, setelah kajian semula dilaksanakan pada tahun 2017, hanya 3 organisasi dikekalkan persijilan OHSAS.

Mengikut statistik dari tahun 2009 sehingga 2017, terdapat 75 kes insiden dan kemalangan yang melibatkan kebakaran, kebanjiran, kecederaan dan kematian. Daripada jumlah itu, 65% kes berlaku di kapal dan unit beroperasi. Statistik dari tahun 2013 hingga 2017 mencatatkan sebanyak 9 kes kematian dan 69 kes kemalangan. Matlamat utama KKP yang diwar-warkan dalam TLDM adalah untuk mengurangkan risiko kemalangan semasa bekerja, selain menjaga kebajikan semua peringkat **The Navy People** dan orang awam yang berurusan dengan TLDM sekaligus dapat menjaga imej TLDM sebagai sebuah organisasi yang disegani dan dijadikan penanda aras oleh khalayak ramai.

PKKP TLDM ini dibangunkan dengan hasrat murni untuk menerangkan perancangan jangka panjang pihak pengurusan tertinggi TLDM bagi menerapkan budaya kerja selamat dan sihat di dalam TLDM. Selain daripada itu, ianya dapat memupuk sikap mementingkan keselamatan diri sendiri, orang lain serta harta benda. Pengurusan risiko yang cekap juga dapat dilaksanakan melalui kaedah penggunaan *Hazard Identification Risk Assessment and Risk Control* (HIRARC). Sehubungan itu, PKKP TLDM ini juga perlu merujuk kepada BRL 69 – Manual Sistem Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan serta garis panduan yang dikeluarkan oleh Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) melalui laman sesawang www.jkkp.gov.my.



Official Website

**DEPARTMENT OF OCCUPATIONAL
SAFETY AND HEALTH**

Ministry Of Human Resources



1.2 Kepentingan KKP kepada TLDM

PKKP TLDM ini diwujudkan setelah menyedari ianya banyak membawa kesan yang baik kepada **The Navy People** dan organisasi TLDM. Pelan ini dibangunkan dengan fokus utamanya untuk menanam dan memupuk budaya kerja yang selamat dan sihat di kalangan semua lapisan **The Navy People** khususnya. Pelan seumpama ini membolehkan TLDM merancang pelbagai program secara teratur dalam usaha membudayakan KKP kepada warganya. TLDM menyambut baik seruan kerajaan untuk memperkasakan KKP dalam perkhidmatan awam seperti yang digariskan di dalam Pelan Induk Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negara (OSHMP-2020). Pendekatan ini akan mengukuhkan komitmen pihak Pengurusan TLDM untuk meningkatkan taraf kesejahteraan dan kebajikan **The Navy People** dalam melaksanakan sebarang tugas.

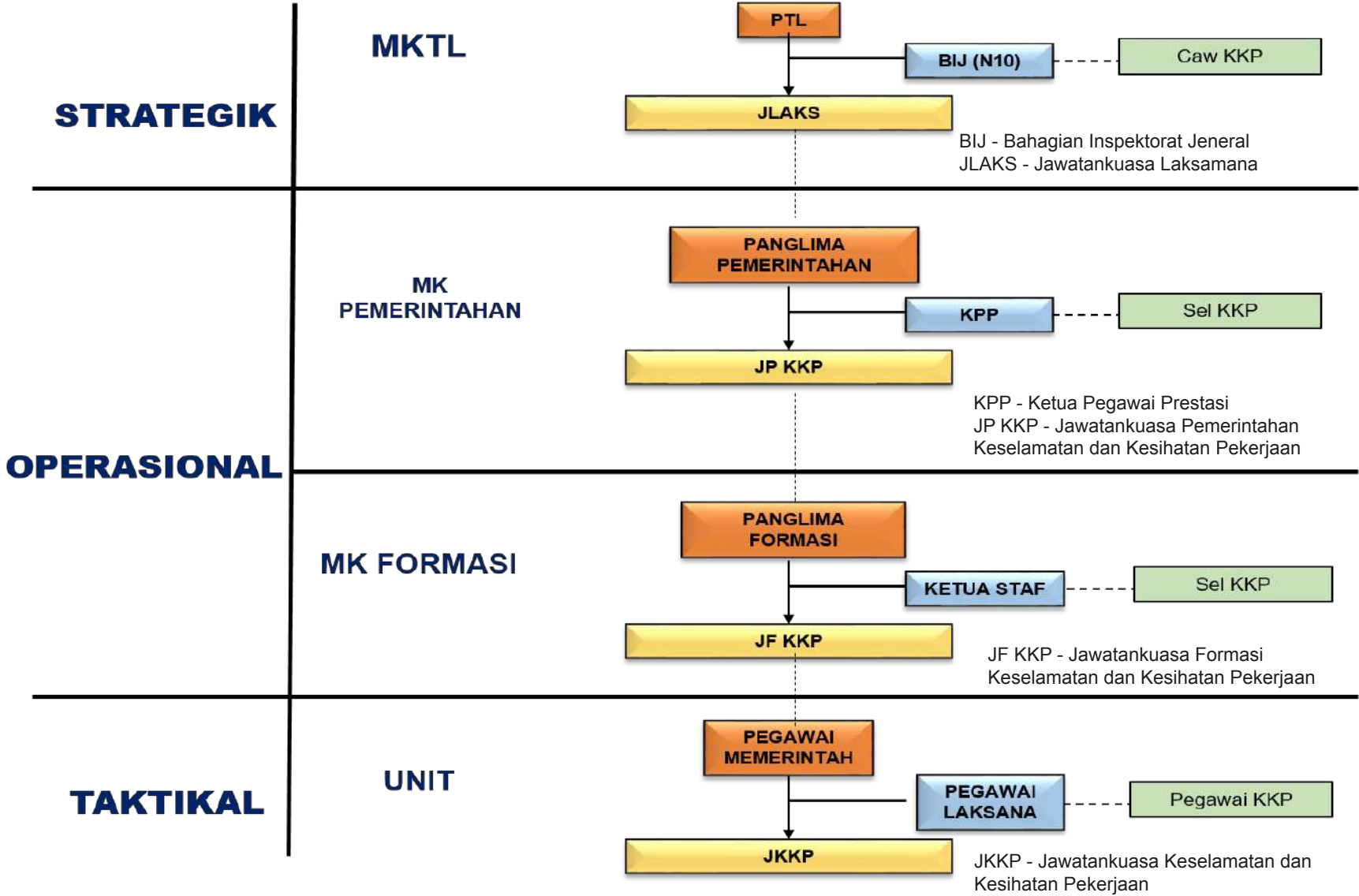
Sejak tahun 2009, TLDM telah berusaha untuk mempersijilkan beberapa Markas serta Unit mengikut piawaian OHSAS 18001:2007 dan kini TLDM sekali lagi mengorak langkah yang lebih dinamik dalam usaha memperkasakan amalan KKP untuk semua **The Navy People**. Skop dan konsep yang dibawa melalui PKKP TLDM adalah lebih menyeluruh dalam memberi panduan kepada **The Navy People** untuk membudayakan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Ianya bertujuan untuk melapor serta mengatasi masalah kes kemalangan dan kejadian berbahaya yang berlaku di tempat kerja.

Strategi utama PKKP TLDM adalah untuk membentuk budaya KKP di kalangan pegawai dan anggota lain-lain pangkat (LLP) di tempat kerja. Pendekatan ini akan meneruskan pelaksanaan dan penerapan terhadap prinsip pemilikan (ownership), peraturan sendiri (self-regulation) dan budaya selamat (safety culture) dalam setiap peringkat. Pelaksanaan pelbagai strategi dan pelan tindakan ini akan meningkatkan daya tahan, pemantapan pembudayaan dan pencegahan KKP. Budaya pencegahan menekankan nilai kesedaran, tanggungjawab dan komitmen pegawai dan anggota LLP, menghormati hak antara satu sama lain terhadap KKP, menggalakkan penglibatan **The Navy People** dalam aktiviti KKP, meningkatkan pengetahuan dan kemahiran KKP serta mengamalkan pengurusan KKP yang cekap berteraskan pengurusan risiko yang berkesan.

Selaras dengan hasrat kerajaan melalui Pelan Induk Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negara (OSHMP-2020), cadangan penerbitan PKKP di peringkat TLDM dibangunkan dan diperkenalkan pada 27 April 2017 bertujuan untuk meningkatkan kesedaran dan pembudayaan amalan KKP dalam persekitaran kerja. Usaha pemantapan sistem pengurusan KKP terus dipergiat melalui penubuhan CPKKP di bawah BIJ, Markas Tentera Laut. Penubuhan Cawangan ini juga adalah berperanan untuk membudayakan sistem kerja yang berkualiti, selamat serta sihat di kalangan semua peringkat **The Navy People** bagi mensasarkan matlamat kemalangan atau kejadian sifar di dalam TLDM khususnya dan ATM pada amnya. Sekiranya pendekatan PKKP dapat diterapkan di dalam **The Navy People**, ianya dapat mengurangkan kadar kemalangan yang melibatkan nyawa dan mengelakkan tanggapan negatif yang boleh menjejaskan keyakinan orang awam terhadap imej pasukan. Di samping itu, ianya dapat mengurangkan kos kerugian kepada kerajaan berupa wang ringgit akibat daripada insiden atau kemalangan semasa bekerja.



1.3 Struktur Organisasi KKP TLDM





1.4 Visi KKP TLDM

“Tentera Laut Selamat dan Sihat Sentiasa”

TLDM bermatlamat untuk memastikan *The Navy People* yang merupakan nadinya akan selamat pulang selepas bekerja kepada keluarga yang disayangi, dengan memahami keperluan khusus warganya dan menyesuaikan serta menyediakan Pelan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan TLDM yang komprehensif. TLDM akan berusaha menjadi organisasi yang sangat dihormati dan boleh dipercayai, mencapai standard keselamatan dan kesihatan pekerjaan bertaraf dunia, dengan pegawai dan anggota profesional yang komited, penguatkuasaan komprehensif, program pendidikan dan latihan pengurusan insiden di tempat kerja yang kontemporari, semuanya disokong oleh alat dan teknologi canggih dan perkongsian strategik.

1.5 Misi KKP TLDM

“Memastikan persekitaran yang membawa kepada tempat kerja yang selamat dan sihat sama ada di laut mahu pun di darat”

Misi ini akan dicapai dengan menerapkan budaya kerja selamat di tempat kerja bagi melindungi *The Navy People*, orang awam dan harta benda daripada kemalangan, kecederaan dan penyakit pekerjaan melalui penguatkuasaan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan secara holistik. *The Navy People* akan membangunkan, mengumpul dan menyediakan maklumat, analisis dan mekanisme yang boleh dipercayai dan relevan untuk meningkatkan pengetahuan, memantapkan kesedaran dan berkongsi maklumat KKP dan amalan terbaik yang akan memenuhi keperluan mereka yang terlibat dalam KKP.





1.6 Punca Kuasa

Cawangan Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (CPKKP), Bahagian Inspektorat Jeneral, Markas Tentera Laut adalah satu-satunya cawangan yang dipertanggungjawabkan dalam membentuk dasar KKP TLDM. Bagi menentukan pelaksanaan dasar ini tercapai, CPKKP bertanggungjawab merancang, merumus, menyelaraskan dan melaksanakan Sistem Pengurusan KKP termasuk tugas-tugas menguatkuasa, memantau dan memastikan semua Markas, Kapal dan Unit Pangkalan mematuhi arahan-arahan semasa yang berkaitan dengan KKP TLDM. Gambar rajah di bawah menunjukkan hierarki dokumentasi Sistem KKP TLDM:





1.7 Pengecualian

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514) telah mendapat kelulusan parlimen pada tahun 1993 dan diwartakan pada Februari 1994. Akta ini menyediakan proses perundingan pada peringkat dasar dengan penubuhan Majlis Negara bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. Perundangan ini digubal kerana Akta Kilang dan Jentera 1967 hanya meliputi KKP sektor perkilangan, perlombongan, kuari dan pembinaan yang mana KKP di sektor industri-industri lain seperti perhotelan dan restoran, pengangkutan serta lain-lain sektor tidak diliputi. Walau bagaimanapun, kedua-dua akta ini dikecualikan ke atas ATM.

Pada 21 Ogos 2017, Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) telah mengeluarkan **Pekeliling Ketua Pengarah Bilangan 5 Tahun 2017**. Pekeliling ini dikeluarkan bertujuan untuk memberikan penjelasan kepada semua bahagian di JKKP, Ibu pejabat dan semua pejabat JKKP Negeri berhubung dengan skop pemakaian Akta Kilang dan Jentera 1967 (Akta 139) ke atas ATM. Pekeliling ini juga dikeluarkan untuk menerangkan dengan lebih jelas skop pemakaian Akta 139 ke atas ATM dan memastikan pelaksanaannya adalah konsisten di semua Bahagian JKKP, Ibu Pejabat dan semua Pejabat JKKP Negeri. Penerangan tentang skop pemakaian Akta 139 ke atas ATM dalam pekeling ini adalah seperti berikut: "Penjelasan bagi mana-mana kilang atau jentera berkaitan yang dikendalikan oleh:

(a) **Angkatan Tentera Malaysia**

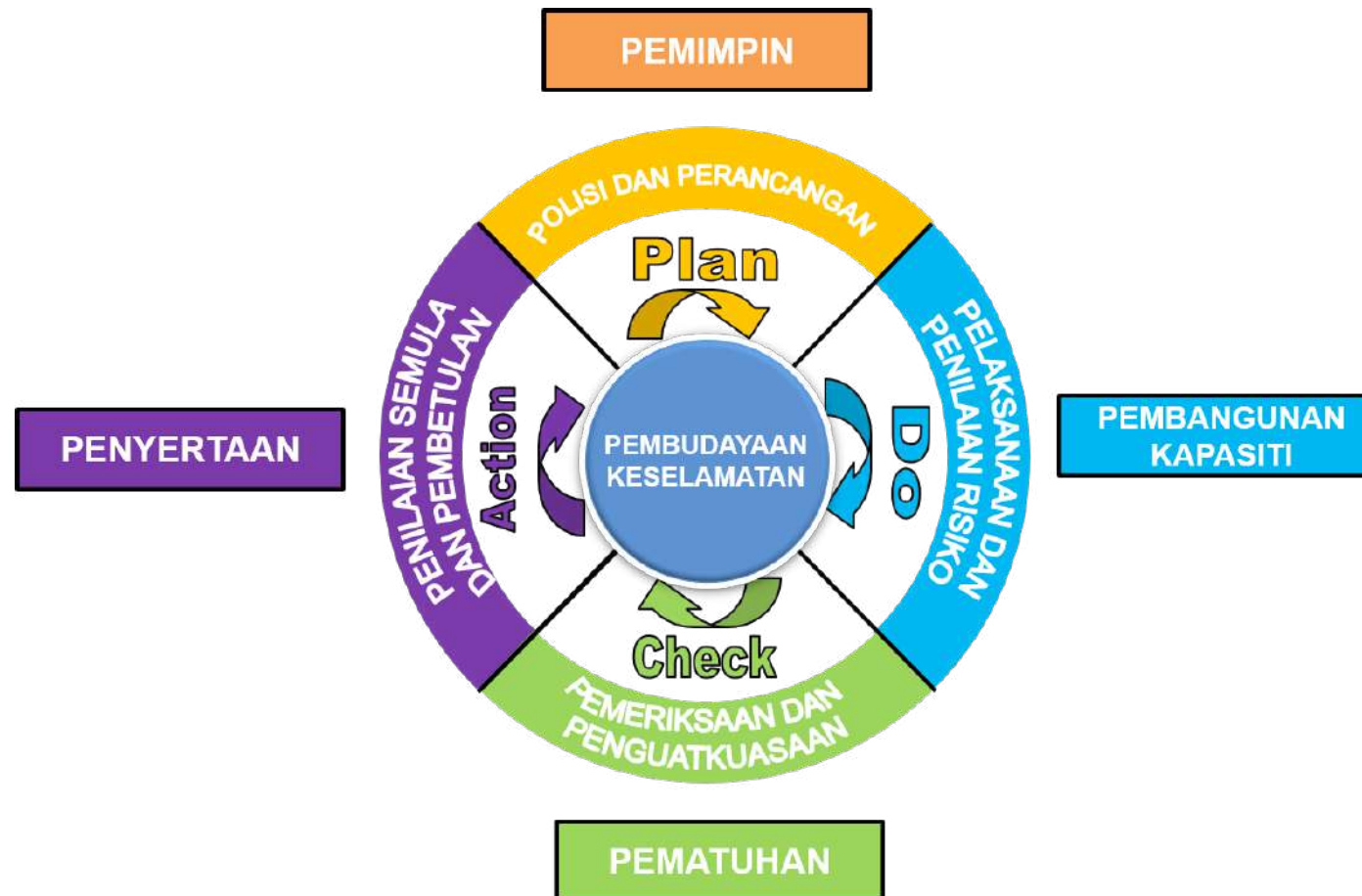
Mana-mana kilang atau jentera yang **dikendalikan sendiri** oleh Angkatan Tentera Malaysia adalah **dikecualikan** daripada mematuhi Akta 139.

(b) **Agensi Kerajaan**

Mana-mana kilang atau jentera yang **pemunya** adalah Angkatan Tentera Malaysia tetapi dikendalikan oleh agensi kerajaan lain seperti Jabatan Kerja Raya (JKR), kilang atau jentera tersebut hendaklah mematuhi Akta 139, dengan syarat terdapat bukti secara bertulis yang sah daripada pemunya bagi penyerahan tanggungjawab sebagai pengendali kilang atau jentera kepada ATM.



1.8 Model Pengurusan KKP TLDM (Model 4P)



Implementasi Sistem Pengurusan KKP adalah berdasarkan kepada BRL 69 - Manual Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan yang dirangka berdasarkan kepada prinsip “Plan-Do-Check-Act” atau Kitaran PDCA di mana konsep ini digunakan untuk menguruskan KKP secara berterusan. Ketua Jabatan dan penyelia perlu melaksanakan sistem pengurusan KKP TLDM bertunjangkan BRL 69 berdasarkan **Model 4 P** (**P**olisi dan Perancangan, **P**elaksanaan dan Penilaian Risiko, **P**emeriksaan dan Pembetulan, **P**enilaian Semula dan Pembetulan). Tatacara pelaksanaan Model 4P akan digariskan sepenuhnya di dalam BRL 69.



1.9 Teras Utama KKP TLDM



Bagi mencapai hasrat pihak pengurusan tertinggi TLDM mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, Pelan KKP TLDM akan berpaksikan 5 teras utama yang telah dikenal pasti bagi mengukuhkan aspek KKP TLDM untuk diimplementasikan secara menyeluruh. Kelima-lima teras utama tersebut adalah Kepimpinan, Pembangunan Kapasiti, Penyertaan, Pematuhan dan Pembudayaan.

Dengan melaksanakan 5 teras utama di atas, adalah diyakini bahawa pelaksanaan KKP di dalam TLDM akan memberikan impak positif di mana TLDM dapat meningkatkan kesejahteraan **The Navy People** dengan menyediakan persekitaran kerja yang selamat, sihat dan kondusif. Ianya juga dipercayai akan meningkatkan produktiviti, meningkatkan daya saing organisasi dan juga mengurangkan kos pengoperasian secara maksimum. Penerangan lanjut mengenai kesemua teras utama ini adalah seperti di dalam Bab 2 hingga Bab 6 PKKP TLDM ini.



1.10 Peta Strategi KKP TLDM



Peta Strategi KKP TLDM merupakan sebuah interpretasi visual atau gambar rajah bagi menunjukkan visi, misi dan strategi organisasi untuk diimplementasikan dalam aktiviti berkaitan dengan pekerjaan di tempat kerja.

Bagi menyokong 5 teras utama KKP TLDM, sebanyak 14 strategi akan dilaksanakan secara berperingkat dan berterusan. Panduan pelaksanaan strategi ini digariskan seperti di dalam Bab 2 hingga Bab 6 Pelan KKP TLDM.



PRINSIP-PRINSIP ASAS KEJAYAAN PELAKSANAAN STRATEGI KKP TLDM



- ✓ Meningkatkan dan mengekalkan budaya keselamatan proaktif dan menjadi pengamal amalan kerja selamat sama ada di laut, udara ataupun di daratan.
- ✓ Pematuhan arahan, peraturan dan pengawalseliaan adalah elemen penting dalam sistem pengurusan keselamatan yang berkesan.
- ✓ Akauntabiliti dan integriti di semua peringkat diperlukan untuk memastikan operasi, eksekusi, latihan dan semua tugas lain dikendalikan dengan selamat.
- ✓ Pendekatan berasaskan risiko terhadap pengawasan dan intervensi memastikan sumber-sumber terhad ditujukan kepada dan diselaraskan dengan keperluan untuk mengurangkan risiko dan tindakan intervensi.
- ✓ Komunikasi dan perundingan diharmonikan dengan pihak lain dalam pertahanan dan industri yang menyumbang kepada keselamatan kita.



DANGER

**ELECTRICAL HAZARD
AUTHORIZED
PERSONNEL ONLY**

CAUTION

**ELECTRICAL
HAZARD**

WORKPLACE HEALTH & SAFETY

DO THE RIGHT THING

**EVEN IF YOU THINK
NO-ONE IS WATCHING**



If you don't know what the right thing is,
ask someone who does.

If you think doing the right thing
doesn't apply to you,
do us all a favour and find a new job.

That's because the health and safety of all of us depends on each of us
doing the right thing simply because it's the right and safe thing to do...
even when we think no-one is watching.

BAB 2

TERAS UTAMA 1 - KEPIMPINAN







BAB 2: TERAS UTAMA 1 - KEPIMPINAN

Tujuan kepimpinan di dalam sesebuah organisasi adalah bagi mencapai sesuatu objektif. Bagi mencapai objektif tersebut, ia melibatkan proses mempengaruhi orang lain untuk berusaha ke arah pencapaian objektif yang disasarkan. Proses inilah yang dinamakan kepimpinan. Oleh yang demikian, kepimpinan dalam KKP adalah kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama bagi mencapai tujuan yang dikehendaki iaitu mengurangkan kemalangan, mengurangkan kecederaan dan mengurangkan kerosakan aset. Teras Utama Kepimpinan KKP terbahagi kepada tiga strategi iaitu Komitmen Pengurusan Atasan, Memperagakan Daya Kepimpinan (Safety Leadership) dan Membentuk Struktur Organisasi KKP yang Efektif.

2.1 Strategi 1: Komitmen Pengurusan Atasan

Pengurusan atasan merupakan tonggak utama dalam memastikan kejayaan pelaksanaan KKP yang berkait rapat dengan pengetahuan KKP, sikap, komitmen, harapan dan menyediakan sumber untuk tujuan pelaksanaan KKP. Pihak pengurusan di setiap peringkat seperti di Peringkat Jawatankuasa Laksamana (JLAKS), Pegawai Kanan, Pegawai Muda dan Lain-Lain Pangkat perlu memahami kepentingan pencegahan kemalangan (accident prevention) dan perlu mempunyai pengetahuan pengurusan risiko (HIRARC) dan mampu memantau aktiviti-aktiviti KKP yang dijalankan. Komitmen pengurusan atasan memainkan peranan yang penting dan menjadi efektif apabila mereka bersama-sama berganding bahu (winning mind and heart) dengan orang bawahan dalam memperkasakan KKP di semua peringkat dalam organisasi TLDM.

OBJEKTIF	PROGRAM	KEBERHASILAN	FAKTOR KEJAYAAN KRITIKAL	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)
Menyampaikan kepada anggota bawahan mengenai kepentingan KKP	Melaksanakan Taklimat KKP	Meningkatkan tahap kesedaran The Navy People terhadap kepentingan KKP	Sokongan daripada pihak atasan bagi melaksanakan KKP secara berkesan	# Taklimat/Aktiviti KKP yang dilaksanakan
Mewujudkan hubungan dua hala yang kukuh antara pihak atasan dan anggota bawahan	Melaksanakan Sistem Komunikasi Berkesan	Meningkatkan interaksi KKP antara pihak atasan dan anggota bawahan		# Interaksi yang dilaksanakan antara pihak atasan dan anggota bawahan Indeks kesedaran KKP warga TLDM



2.2 Strategi 2: Memperagakan Daya Kepimpinan Keselamatan (Safety Leadership)

Kepimpinan Keselamatan (Safety Leadership) akan menjadi kunci keberhasilan dalam membangunkan budaya keselamatan yang kuat terhadap tugas yang berisiko tinggi. Pemimpin KKP yang baik merupakan golongan yang dapat memperagakan daya kepimpinan KKP dengan melaksanakan peraturan KKP dengan betul sehingga dapat mempromosikan setiap aktiviti kerja dengan selamat dan sihat. Pemimpin dijadikan contoh serta mendapat sokongan secara bersepadu oleh anggota bawahannya. Pemimpin keselamatan yang terbaik juga akan mengembangkan amalan mereka dari semasa ke semasa.



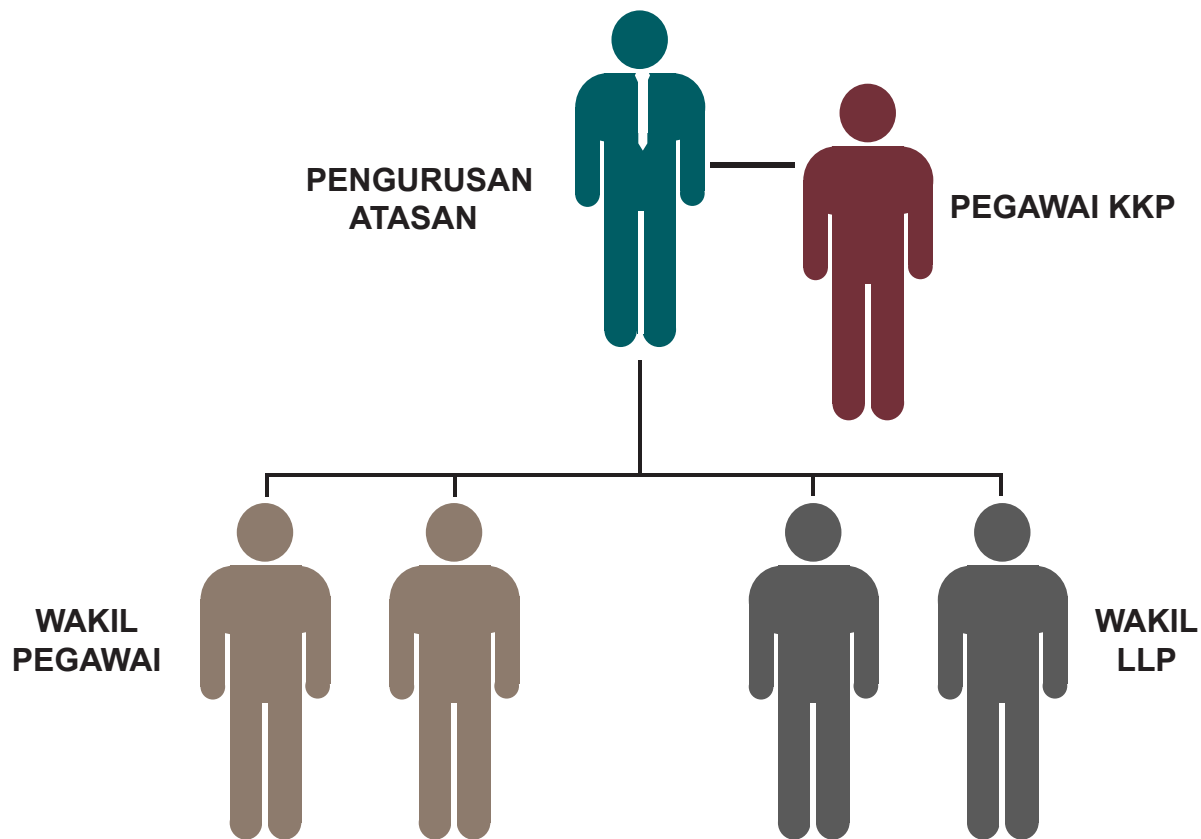


OBJEKTIF	PROGRAM	KEBERHASILAN	FAKTOR KEJAYAAN KRITIKAL	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)
<p>Menyokong Kepimpinan (safety leadership) yang berkesan di setiap peringkat</p> <p>Menilai tahap kepimpinan pemerintah dalam aspek KKP</p>	<p>Mewujudkan kerangka pengawasan (oversight) dan jaminan (assurance) keselamatan melalui kepimpinan yang berkesan</p> <p>Melaksanakan kursus kepimpinan di Pusat Kepimpinan TLDM</p>	<p>Sokongan padu terhadap Panglima, Pegawai Memerintah dan Pegawai Waran Markas yang memimpin secara proaktif program dan aktiviti KKP dalam organisasi secara efektif</p> <p>Melahirkan pemimpin yang komited dalam menguruskan KKP di dalam organisasi</p>	<p>Sokongan daripada pihak atasan bagi melaksanakan KKP secara berkesan</p>	<p># Taklimat/Aktiviti KKP yang dilaksanakan</p> <p># Interaksi yang dilaksanakan antara pihak atasan dan anggota bawahan</p> <p>Indeks kesedaran KKP warga TLDM</p>



2.3 Strategi 3: Membentuk Struktur Organisasi Efektif

Struktur organisasi KKP TLDM merupakan daya penggerak bagi menggerakkan organisasi dan pengurusan KKP yang efektif. Daya ini mesti sentiasa berada dalam keadaan dan kedudukan terbaik untuk membawa organisasi dan pengurusan KKP TLDM ke arah kejayaan. Keupayaan menggunakan pengetahuan tentang KKP, idea dan pengaturan perjalanan ke arah masa depan KKP TLDM yang dirancang akan menjadikan organisasi KKP TLDM lebih unggul dan kukuh.





OBJEKTIF	PROGRAM	KEBERHASILAN	FAKTOR KEJAYAAN KRITIKAL	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)
Membentuk struktur organisasi KKP selaras dengan visi dan misi yang telah ditetapkan	Menubuhkan Jawatankuasa KKP di setiap Markas, kapal dan unit	Meningkatkan keyakinan kepada The Navy People bahawa KKP boleh dilaksanakan dengan cekap dan sistematik	Penubuhan Jawatankuasa KKP	# Mesyuarat KKP yang dilaksanakan # Kekerapan lawatan yang dilaksanakan
Meningkatkan prestasi dan mengoptimumkan pencapaian KKP di dalam organisasi	Melaksanakan mesyuarat KKP secara berkala	Meningkatkan kecekapan sistem pengurusan KKP	Kekerapan mesyuarat KKP yang dilaksanakan	Indeks Keyakinan KKP warga TLDM
Memastikan pihak atasan bertanggungjawab ke atas pelaksanaan KKP	Mengadakan lawatan keselamatan secara kerap	Meningkatkan tahap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja	Kekerapan lawatan keselamatan di tempat kerja dilaksanakan	

**THINK
SAFETY!
WORK
SAFELY!**



BAB 3

TERAS UTAMA 2 - PEMBANGUNAN KAPASITI







BAB 3: TERAS UTAMA 2 - PEMBANGUNAN KAPASITI

Pembangunan Kapasiti (Capacity Building) merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghadapi perubahan sesuai dengan peredaran zaman. Ianya terbahagi kepada empat strategi iaitu memberi pengiktirafan dan ganjaran, menyediakan latihan kemahiran dan bimbingan, pembangunan modal insan dan meningkatkan sistem komunikasi berkesan. Matlamat utama pembangunan kapasiti ini adalah untuk meningkatkan kualiti dan prestasi yang membolehkan sesuatu proses pelaksanaan tugas berjalan dengan pemantauan yang minima secara holistik.



PEMBANGUNAN KAPASITI





3.1 Strategi 1: Memberi Pengiktirafan dan Ganjaran

Memberi pengiktirafan dan ganjaran berdasarkan prestasi kerja yang mematuhi peraturan KKP merupakan elemen untuk menarik, mendorong dan mengekalkan moral pekerja yang kompeten. Keupayaan pentadbir mengurus sistem ganjaran berdasarkan prestasi KKP TLDM dapat mendorong pekerja meningkatkan tahap komitmen dan sumbangan secara maksimum terhadap organisasi. Amalan memberi pengiktirafan dan ganjaran berdasarkan prestasi KKP merupakan pemboleh ubah yang perlu diberi perhatian dan penekanan dalam organisasi.

Pengiktirafan dan ganjaran secara umumnya dapat ditakrifkan sebagai penghargaan dalam bentuk sijil, surat pujian, lencana, bayaran, pampasan, saaraan atau pengurusan gaji dan upah. Istilah ini sering diguna pakai secara bertukar ganti dalam organisasi. Daripada aspek dan sudut organisasi, pengiktirafan dan ganjaran merupakan salah satu fungsi pengurusan sumber manusia yang penting dan ianya melibatkan pentadbiran, perancangan dan pengurusan kepelbagaian sistem pengiktirafan dan ganjaran seperti contoh pemberian sijil penghargaan, bayaran langsung dan tidak langsung atau ganjaran kewangan yang akan dibayar kepada **The Navy People** yang telah melaksanakan tugas dan berkhidmat kepada organisasi terutamanya dalam aspek KKP.

Sistem pengiktirafan dan ganjaran merupakan salah satu faktor penting yang mampu menyumbangkan kepada keberkesanan KKP terhadap sesebuah organisasi dan dapat memberikan kesan yang positif terhadap sikap dan gelagat individu. Selain itu, pengiktirafan dan ganjaran yang diuruskan dengan baik akan meningkatkan motivasi dalam kalangan **The Navy People** dan mereka akan lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih keras untuk mencapai matlamat dan strategi KKP organisasi.





OBJEKTIF	PROGRAM	KEBERHASILAN	FAKTOR KEJAYAAN KRITIKAL	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)
<p>Memastikan The Navy People yang berdedikasi mengamalkan KKP diberi pengiktirafan dan ganjaran</p> <p>Menjadi motivasi dan pendorong untuk mencapai kejayaan merealisasikan pembudayaan KKP</p>	<p>Memberikan sijil penghargaan dan piala pusingan</p> <p>Memberikan sumbangan idea inovasi KKP melalui kajian kes dan penulisan ilmiah</p>	<p>Peningkatan tahap kepuasan The Navy People yang mengamalkan KKP</p> <p>Memotivasikan The Navy People agar mampu mempamerkan prestasi KKP yang tinggi</p> <p>Meningkatkan pembangunan kapasiti dan kepakaran di dalam KKP</p>	<p>Keterlibatan semua pengawai dan anggota.</p> <p>Galakan dari pihak pengurusan tertinggi dan pemerintah, ketua jabatan</p>	<p># Anggota yang diberi Pengiktirafan KKP</p> <p>% Anggota yang telah memberikan sumbangan idea terhadap pelaksanaan KKP</p> <p>Indeks Kajian Kelestarian KKP TLDM</p>



3.2 Strategi 2: Menyediakan Latihan Kemahiran dan Bimbingan

Latihan kemahiran dan bimbingan KKP yang berterusan dapat membantu organisasi TLDM dalam menghasilkan *The Navy People* yang berpengetahuan dan berpengalaman dalam bidang KKP. Di samping itu ianya akan membentuk *The Navy People* yang lebih produktif dan kreatif dalam melaksanakan KKP di dalam TLDM. Penyediaan latihan kemahiran dan bimbingan berkesan memberi *The Navy People* peluang untuk berkembang dan maju dalam kerjaya sama ada dalam atau di luar organisasi. Secara tidak langsung, usaha ini akan meningkatkan kualiti sumber manusia organisasi TLDM, di mana ia memenuhi kehendak *The Navy People* dan seterusnya menyumbang ke arah kelancaran pergerakan organisasi.





OBJEKTIF	PROGRAM	KEBERHASILAN	FAKTOR KEJAYAAN KRITIKAL	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)
<p>Melahirkan tenaga kerja mahir dan terlatih dalam pengurusan KKP</p> <p>Melahirkan individu yang dapat menguasai bidang KKP</p>	<p>Menyediakan latihan dan pendedahan KKP yang mencukupi kepada The Navy People</p> <p>Melaksanakan kursus kompetensi kepada individu</p> <p>Melaksanakan latihan-latihan KKP secara berkala dan praktikal</p>	<p>Membentuk keyakinan diri bagi melaksanakan tugas dengan selamat</p>	<p>Pengetahuan dan Kemahiran KKP meningkat</p>	<p>% Anggota yang menjalankan Latihan Dalam KKP</p> <p>%Anggota yang menepati 16 jam latihan dalam KKP</p>



3.3 Strategi 3: Pembangunan Modal Insan

Pembangunan Modal Insan KKP merupakan aspek yang penting dalam sesebuah organisasi. Kesenambungan kecemerlangan sesebuah organisasi adalah bergantung kepada keterampilan dan kecemerlangan modal insan yang dimiliki oleh sesebuah organisasi tersebut. Pengurusan atasan bertanggungjawab untuk merancang dan melaksanakan program latihan untuk mempertingkatkan kecemerlangan ilmu, kemahiran, sikap, nilai dan amalan positif di kalangan pegawai dan anggota di dalam aspek KKP dan pembangunan insan seterusnya menjamin proses pembelajaran berterusan demi kemajuan KKP. Pihak pengurusan juga bertanggungjawab terhadap perancangan, penyelarasan, pelaksanaan dan pemantauan kursus dan latihan bagi pegawai dan anggota di dalam organisasi.

OBJEKTIF	PROGRAM	KEBERHASILAN	FAKTOR KEJAYAAN KRITIKAL	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)
Melahirkan individu yang kompeten berkaitan KKP Memastikan setiap individu dapat menguruskan risiko	Mengadakan sesi latihan dan ceramah KKP secara berkala	Meningkatkan kompetensi dan produktiviti Melahirkan individu yang berilmu berkaitan KKP	Bilangan dan pengamal KKP meningkat	% Anggota diiktiraf sebagai SME KKP # Kejadian dan Kemalangan di tempat kerja



3.4 Strategi 4: Meningkatkan Sistem Komunikasi Berkesan.

Sistem Komunikasi berkesan memainkan peranan penting dalam pengurusan KKP. Melalui sistem ini, pihak pengurusan tertinggi dan **The Navy People** dapat bekerjasama dan berinteraksi dalam membentuk dan mempromosikan langkah-langkah bagi memastikan keselamatan di tempat kerja diimplimentasikan dengan berkesan. Perkembangan terkini dan pelaksanaan KKP dapat disebarikan melalui beberapa kaedah komunikasi antaranya mengadakan mesyuarat, poster-poster infografik, pemakluman di papan kenyataan, e-mel dan laman web boleh digunakan untuk mencapai semua matlamat ini.





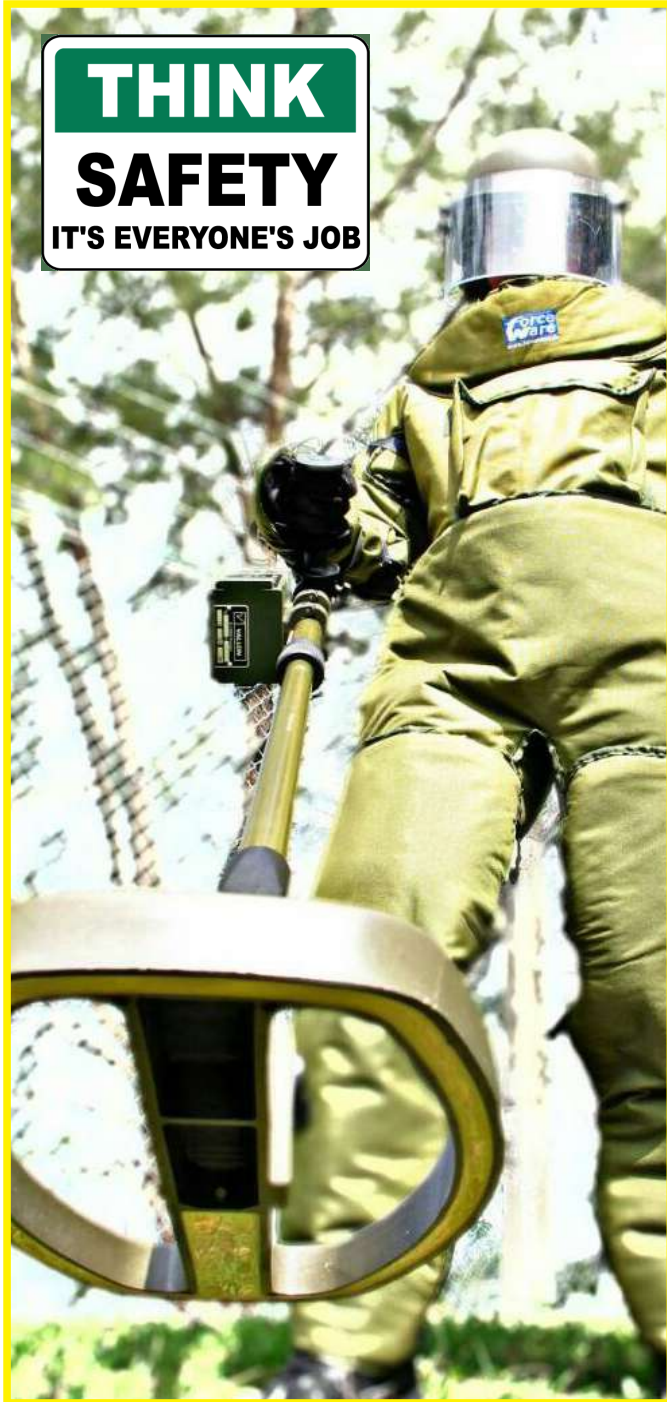
OBJEKTIF	PROGRAM	KEBERHASILAN	FAKTOR KEJAYAAN KRITIKAL	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)
Menyediakan saluran komunikasi KKP secara berkesan	Menyebarkan maklumat KKP melalui e-mel dan laman web KKP	Meningkatkan kepekaan terhadap perkembangan KKP	Sistem Komunikasi KKP dihasilkan	# Maklumat KKP yang disebarkan
Menggalakkan aduan dan pelaporan berhubung dengan KKP	Mempromosikan KKP melalui poster dan pengiklanan	Persekitaran dan amalan KKP dapat diwujudkan		# Pelaporan yang KKP diadukan
Mewujudkan interaksi antara pihak pengurusan dan peringkat bawahan	Menguruskan komunikasi strategik dengan lebih berkesan	Menghasilkan hubungan dua hala dalam menangani masalah berkaitan KKP		
Maklumat KKP dapat disampaikan dengan sistematik				

BAB 4

TERAS UTAMA 3 - PENYERTAAN



**THINK
SAFETY**
IT'S EVERYONE'S JOB





BAB 4: TERAS UTAMA 3 - PENYERTAAN

Penyertaan *The Navy People* dan orang awam dalam KKP berdasarkan pengetahuan dan pengalaman berupaya menyumbangkan peningkatan tahap keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Komitmen yang jitu daripada *The Navy People* terhadap keterlibatan KKP akan menjadi lebih baik dengan adanya interaksi yang berkesan dari *The Navy People* yang mahir dalam bidang KKP.

4.1 Strategi 1: Mempertingkatkan Pengurusan Risiko

Pengurusan risiko merupakan faktor utama yang mempengaruhi dan memberi implikasi terhadap status keselamatan dan boleh mengundang kepada kecederaan. Masalah yang timbul berkaitan isu keselamatan dan kecederaan ini disebabkan oleh pelbagai faktor dalam amalan pengurusan risiko yang tidak efektif. Peningkatan pengurusan risiko yang baik dan bersistematik secara tidak langsung akan membantu organisasi dalam mengawal dan mengelak kemalangan daripada berlaku. Terdapat 4 langkah di dalam pengurusan risiko iaitu Pengenalpastian Hazard (HI), Penaksiran Risiko (RA) dan Kawalan Risiko (RC) seterusnya Dokumentasi dan Rekod.

1 LANGKAH 1 Pengenalpastian Hazard (HI)

PENGENALPASTIAN HAZARD

Pengenalpastian kejadian yang tidak diingini yang membawa kepada wujudnya hazard dan mekanisme yang membolehkan kejadian yang tidak diingini itu berlaku

JENIS HAZARD

Hazard boleh dibahagikan kepada tiga kumpulan utama iaitu hazard kesihatan, hazard keselamatan dan hazard alam sekitar

"Keselamatan Adalah Tanggungjawab Semua"

"Budaya Keselamatan" adalah Melakukan Perkara Yang Betul Tanpa Orang Melihat"

2

LANGKAH 2 Penaksiran Risiko (RA)

PENAKSIRAN RISIKO

Proses penilaian risiko kepada keselamatan dan kesihatan yang timbul daripada hazard di tempat kerja.

Tahap KEMUNGKINAN (L) berjulat daripada "paling mungkin" hingga "tidak dapat dijangka".

KETERUKAN (S) boleh dibahagikan kepada lima kategori iaitu Malapetaka, Mungkin, Dapat Dijangka, Jarang Sekali dan Tidak Dapat Dijangka. Risiko boleh dihitung dengan persamaan berikut:

$$\text{Risiko} = \text{Kemungkinan (L)} \times \text{Keterukan (S)}$$

CONTOH PENGIRAAN

$$\text{Kemungkinan (3)} \times \text{Keterukan (2)} = 6$$

MATRIK RISIKO		KEMUNGKINAN (L)				
		TIDAK DAPAT DIJANGKA (1)	JARANG SEKALI (2)	DAPAT DIJANGKA (3)	MUNGKIN (4)	PALING MUNGKIN (5)
KETERUKAN (S)	MALA PETAKA (5)	5	10	15	20	25
	FATAL (4)	4	8	12	16	20
	SERIOUS (3)	3	6	9	12	15
	RINGAN (2)	2	4	6	8	10
	SEDIKIT SARUKJA (1)	1	2	3	4	5

RISIKO	PERIHALAN	TINDAKAN
15-25	TINGGI	Risiko TINGGI memerlukan tindakan segera untuk meminimumkan hazard seperti yang dipertimbangkan dalam rencana kawalan. Tindakan yang diambil mestilah di dokumentasikan dalam bentuk perincian risiko. Terutama sekali, etc.
5-12	SEDERHANA	Risiko SEDERHANA memerlukan pendekatan kawalan yang mengawal hazard dan mengguna pakai langkah keselamatan jika perlu. Tindakan yang diambil mestilah di dokumentasikan dalam bentuk perincian risiko termasuk juga.
1-4	RENDAH	Risiko yang dikenal pasti sebagai RENDAH boleh dianggap sebagai risiko rendah dan pengurangan keselamatan tidak diperlukan. Walau bagaimanapun, jika risiko tersebut telah dikenalpastikan sebagai risiko rendah, langkah kawalan hendaklah dilaksanakan dan direvisi.



3

LANGKAH 3 Kawalan Risiko (RC)

Paling Efektif



Kurang Efektif

- 1 Penghapusan
- 2 Penggantian
- 3 Pengasingan
- 4 Kawalan Kejuruteraan
- 5 Kawalan Pentadbiran
- 6 Peralatan Perlindungan Diri (PPE)

HIERARKI KAWALAN

Tertib keutamaan yang bersesuaian yang ditetapkan bagi jenis langkah yang akan diambil untuk mengawal risiko

KAWALAN KEJURUTERAAN



SEBELUM TANPA PENGHADANG



SELEPAS DENGAN PENGHADANG



KAWALAN PENTADBIRAN (SIGNBOARD)



PEMAKAIAN PPE

1 PENGHAPUSAN (ELIMINATE)

Menyingkirkan kerja, alatan, proses, mesin atau bahan yang berhazard mungkin cara terbaik untuk melindungi pekerja

4 KAWALAN KEJURUTERAAN (ENGINEERING CONTROL)

- * Reka bentuk semula
- * Pengadang
- * Pencairan
- * Automasi
- * Penyerapan

2 PENGGANTIAN (SUBSTITUTION)

Menggantikan dan melakukan kerja yang sama tetapi mengikut cara yang kurang berhazard yang boleh dilakukan

5 KAWALAN PENTADBIRAN (ADMIN CONTROL)

- * Prosedur Kerja Selamat
- * Pengawalselaan dan Latihan
- * Pengaliran kerja
- * Pembaikan dan penyenggaraan

3 PENGASINGAN (ISOLATION)

Jika hazard tidak boleh dihapuskan atau diganti, ia boleh diasingkan, dibendung atau dijauhkan daripada pekerja

6 PERALATAN PERLINDUNGAN DIRI (PPE)

Digunakan apabila langkah kawalan lain tidak dapat dilaksanakan. Latihan menggunakan PPE dengan betul diperlukan.



4 LANGKAH 4 Dokumentasi dan Rekod

DOKUMENTASI

Setiap HIRARC mestilah didokumentasikan sepenuhnya. Borang HIRARC mestilah dilengkapkan oleh pasukan HIRARC dan ditandatangani oleh kakitangan yang bertanggungjawab dalam bidang tersebut.

Contoh dokumentasi dan rekod di dalam Borang HIRARC

RUANGAN 1 - Pengenalpastian Hazard (Langkah 1)

- a. Kelaskan aktiviti kerja seperti contoh "Sediakan bahan mentah"
- b. Kenal pasti hazard seperti contoh "Berjalan di tempat licin"
- c. Anggarkan akibat yang berlaku seperti contoh "Tergelincir"

RUANGAN 2 - Analisis Risiko

- a. Isikan ruang Kawalan Risiko (jika ada) seperti contoh seperti "Amalan Kerja Selamat"
- b. Masukkan nilai KETERUKAN dan KEMUNGKINAN dan dapatkan nilai RISIKO (Langkah 2).

RUANGAN 3 - Kawalan Risiko (Langkah 3)

- a. Cadangkan langkah kawalan seperti contoh "Memakai kasut keselamatan dan meletakkan alas kaki getah"
- b. Isikan ruangan Pegawai Yang Bertugas seperti contoh "Pegawai Bekalan"

REKOD

Bahagian yang bertanggungjawab terhadap hazard tersebut dan pengawalannya dikehendaki menyimpan semua laporan penaksiran selama sekurang-kurangnya tiga tahun atau terdapat sebarang perubahan proses atau aktiviti..

BORANG HIRARC

1. Pengenalpastian Hazard		2. Analisis Risiko			3. Kawalan Risiko				
ID	Kegiatan Kerja	Hazard	Yang Boleh Menghasilkan	Kawalan Risiko (jika ada)	Kemungkinan	Keamatan	Risiko	Langkah Kawalan Yang Diambil	Pegawai Bertugas (Nama, Tarikh)
1	Sediakan bahan mentah	Berjalan di atas yang licin	Tergelincir	Kasut kerja selamat	3	3	9	1. Memakai kasut keselamatan 2. Memastikan kawasan kerja kering	Pegawai Bekalan (in Jun 2017) / (in Jun 2017) / (in Jun 2017)
2	Pergerakan peralatan mentah	Melangkah di atas yang licin	Tergelincir	Kasut kerja selamat	3	3	9	Menggunakan tangga yang selamat	Pegawai Bekalan (in Jun 2017) / (in Jun 2017) / (in Jun 2017)
3	Menggunakan peralatan yang berat	Mengangkat beban yang berat	Jatuh ke atas/bawah	Kasut kerja selamat	1	1	1	Menggunakan alat dengan menggunakan teknik yang selamat	Pegawai Bekalan (in Jun 2017) / (in Jun 2017) / (in Jun 2017)
4	Menurunkan	Slip/tepi	Laka/Peleceh	Kasut kerja selamat	3	3	9	1. Pastikan dengan peralatan yang selamat 2. Lantai yang selamat	Pegawai Bekalan (in Jun 2017) / (in Jun 2017) / (in Jun 2017)
5	Megang Bekalan	Tegang, berakut, bergetas	Kelelahan, Patah	Kasut kerja selamat	3	3	9	1. Lantai yang selamat 2. Dapatkan alat yang selamat	Pegawai Bekalan (in Jun 2017) / (in Jun 2017) / (in Jun 2017)

Disediakan Oleh: Cawangan Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan TLDM



OBJEKTIF	PROGRAM	KEBERHASILAN	FAKTOR KEJAYAAN KRITIKAL	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)
<p>Mengenal pasti, menilai dan mengawal pengurusan risiko</p> <p>Mewujudkan pengurusan risiko dalam pelaksanaan kerja</p> <p>Meminimumkan risiko KKP di tempat kerja</p>	<p>Melaksanakan sistem pengurusan risiko (HIRARC)</p>	<p>Kefahaman mengenai pelaksanaan KKP melalui HIRARC dapat dipertingkatkan</p>	<p>Pengamalan HIRARC yang dilaksanakan</p>	<p># Prosedur kerja tetap (SOP) yang disediakan berpandukan pendekatan HIRARC</p>



4.2 Strategi 2: Menambahbaik Garis Panduan (BRL 69)

CPKKP akan menambah baik garis panduan sedia ada bagi memberi perhatian lebih serius terhadap aspek KKP. Garis panduan ini disediakan dengan mengambil kira pandangan, syor dan cadangan daripada pihak pengurusan atasan dan bawahan, agensi kerajaan yang berkaitan, ahli akademik dan *Subject Matter Expert* (SME). Syor dan cadangan bagi menambah baik garis panduan ini telah diperoleh melalui bengkel, seminar, kursus perbincangan dan juga cadangan secara bertulis daripada pihak-pihak yang berkenaan.

OBJEKTIF	PROGRAM	KEBERHASILAN	FAKTOR KEJAYAAN KRITIKAL	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)
Menjadikan BRL 69 sebagai rujukan utama KKP	Mempromosikan penggunaan BRL 69 secara maksimum dalam aktiviti kerja Melaksanakan sistem kerja selamat berpandukan BRL 69	Risiko kemalangan tempat kerja dapat dielakkan Memberi perlindungan kepada <i>The Navy People</i> dan orang awam serta aset TLDM	Pematuhan KKP dalam aktiviti kerja berdasarkan BRL 69	% Anggota yang akses BRL 69 secara atas talian



4.3 Strategi 3: Memaksimumkan Penyertaan dan Komitmen Warga

Dalam usaha memperkasakan KKP secara menyeluruh di dalam organisasi TLDM, penyertaan secara menyeluruh dari semua peringkat **The Navy People** perlu dititikberatkan bagi mencapai matlamat yang telah disasarkan. Untuk memaksimumkan penyertaan dan komitmen **The Navy People** dalam KKP, ianya memerlukan kerjasama yang erat di antara pemimpin dan anggota bawahan yang mana saling berinteraksi dalam menambahbaikkan PKKP dalam organisasi TLDM.

OBJEKTIF	PROGRAM	KEBERHASILAN	FAKTOR KEJAYAAN KRITIKAL	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)
Meningkatkan kemampuan organisasi bagi mewujudkan suasana kerja yang selamat	Penyertaan dalam aktiviti pembudayaan KKP	Memupuk sikap bertanggungjawab terhadap keselamatan dan kesihatan diri dan orang lain dengan berkesan	Menjadikan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang penting dan integrasi dalam semua aspek pengurusan TLDM	# Projek Penambahbaik bagi meningkatkan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di tempat kerja
Memberi keyakinan diri memberi idea dan penambahbaik kepada dasar KKP TLDM	Mewujudkan The Navy People yang mampu menangani keadaan berbahaya di tempat kerja	Membentuk kefahaman, kesedaran dan tanggungjawab dalam memperkasakan KKP	Membudayakan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan TLDM berteraskan kefahaman (Knowing) ,Tanggungjawab (Accountability) dan pengaturan sendiri (self-regulation)	



BAB 5

TERAS UTAMA 4 - PEMATUHAN



REMEMBER

SAFETY FIRST

SAFETY ALWAYS



BAB 5: TERAS UTAMA 4 - PEMATUHAN

Bagi merealisasikan KKP TLDM sebagai satu budaya menjelang tahun 2022, teras utama yang diperlukan adalah pematuhan. Pematuhan terdiri daripada tiga strategi yang penting iaitu menguatkuasakan dasar, polisi dan sistem perundangan serta melaksanakan audit dan pemeriksaan.





5.1 Strategi 1: Menguatkuasakan Dasar, Polisi dan Sistem Perundangan

Matlamat utama KKP adalah untuk memastikan bahawa **The Navy People** dan orang awam sentiasa dilindungi daripada risiko KKP. Demi menjaga kesejahteraan **The Navy People** yang sering terdedah dengan aktiviti dan latihan ketenteraan serta rutin kerja harian yang berbahaya, TLDM komited dalam usaha mewujudkan persekitaran kerja selamat dan sihat bagi warganya dan orang awam. Dasar, Polisi dan Sistem Perundangan KKP merupakan elemen-elemen yang penting di dalam PKKP TLDM. Ianya bagi memastikan **The Navy People** dan orang awam sentiasa berada dalam keadaan kerja yang selamat dan sihat terutamanya semasa melakukan latihan dan tugas harian.

Pematuhan Dasar dan Polisi KKP oleh **The Navy People** serta orang awam di samping Sistem Perundangan KKP yang mantap boleh mengelakkan kemalangan dan kecederaan daripada berlaku tanpa mengganggu sistem kesiagaan operasi ketenteraan. Namun begitu Dasar, Polisi dan Sistem Perundangan KKP mestilah selaras dengan perubahan disesuaikan mengikut keadaan serta mampu menerapkan budaya pencegahan di tempat kerja.

OBJEKTIF	PROGRAM	KEBERHASILAN	FAKTOR KEJAYAAN KRITIKAL	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)
Mewujudkan dan menilai semula semua dasarsistem ,program serta procedur kerja dari masa kesemasa sebagai usaha peningkatan berterusan	Memperkasakan SPKKP berteraskan kefahaman (Ownership), tanggungjawab (accountibility) dan pengaturan sendiri (self- regulation)	Keupayaan aplikasi HIRARC dan audit dalaman	Penguatkuasaan dan pematuhan sistem KKP yang berkesan	# Kejadian dan kemalangan yang berpunca daripada kecuaiannya anggota
Mematuhi kehendak-kehendak perundangan dan lain-lain keperluan seperti ditetapkan	Menguruskan audit dan pengawasan yang berkesan dan pematuhan peraturan prosedur dengan meminimumkan pengawasan (self- regulation)	Memastikan The Navy People mematuhi peraturan dan arahan mengikut BRL 69 manual sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan peraturan, amalan berkaitan dengan KKP	Garis panduan yang jelas dan tepat yang dapat menaksir risiko dinamik di tempat operasi dan tempat kerja	



5.2 Strategi 2: Melaksanakan Audit dan Pemeriksaan

Pelaksanaan audit dan pemeriksaan secara berkala perlu dijalankan bagi tujuan menentukan pelaksanaan KKP diimplementasikan secara sistematik di dalam organisasi TLDM. Dengan adanya sistem audit dan pemeriksaan KKP yang berterusan, ianya secara tidak langsung dapat mempertingkatkan tahap pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kalangan **The Navy People** dan orang awam yang datang berurusan dengan TLDM. Ini adalah kerana melalui sistem ini kekurangan serta kelemahan dalam aspek KKP dapat dikenal pasti dan tindakan susulan boleh dibuat secara teratur.

Organisasi yang mempunyai pengurusan KKP yang baik boleh menjamin kesejahteraan **The Navy People** dan orang awam. Sistem audit ini juga akan dapat memastikan tahap pelaksanaan berkaitan KKP selaras dengan peraturan-peraturan yang terkandung di dalam Dasar, Polisi dan Sistem Perundangan KKP. Maklumat terkini yang diperoleh melalui audit akan menunjukkan kedudukan dan keberkesanan sistem pengurusan KKP dalam sesebuah organisasi tersebut.

OBJEKTIF	PROGRAM	KEBERHASILAN	FAKTOR KEJAYAAN KRITIKAL	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)
Menilai keberkesanan pengurusan sistem KKP secara berkala	Melaksanakan audit dalaman dan pemeriksaan berkala KKP	Pelaksanaan audit dan pemeriksaan	Penambahbaikan terhadap kelemahan sistem pengurusan pelaksanaan KKP	# Penemuan ketidakpatuhan sistem KKP
Menentukan aktiviti KKP dilaksanakan mengikut protokol Audit yang ditetapkan	Melaksanakan audit dan pemeriksaan KKP tidak terancang Membangunkan keupayaan juruaudit KKP yang kompetensi	Juruaudit dalaman yang terlatih dan berpengalaman	Pegawai dan anggota terlatih sebagai juruaudit dapat menjadi pengamal KKP (safety practitioner) bagi mencegah dan mengurangkan kejadian kemalangan, kemalangan nyaris, kecederaan dan penyakit	

THINK
THE LIFE YOU SAVE
MAY BE
YOUR OWN



BAB 6

TERAS UTAMA 5 - PEMBUDAYAAN



The background of the entire image consists of a series of parallel diagonal stripes. The stripes alternate between a bright yellow and a dark navy blue/black color. The stripes are slightly irregular and have a textured, almost painted appearance, suggesting a safety or industrial setting.

Safety Culture

Creative Ways to Get Employees Involved



BAB 6: TERAS UTAMA 5 - PEMBUDAYAAN

KKP adalah tanggungjawab bersama dan semua **The Navy People** serta orang awam dalam memainkan peranan bagi pencapaian pembudayaan ini merangkumi aspek-aspek seperti berikut:

- a. Pemerintah-Pemerintah dan Ketua-Ketua Jabatan perlu menunjukkan kepimpinan dan komitmen yang jelas terhadap KKP.
- b. Pemerintah-Pemerintah dan Ketua-Ketua Jabatan hendaklah memastikan anggota-anggota dari semua peringkat dilatih dan mempunyai sumber-sumber yang bersesuaian untuk menjalankan tugas mereka dengan selamat dan sihat.
- c. Semua anggota tentera dan orang awam perlu mengambil tindakan yang bersesuaian bagi menjaga keselamatan dan kesihatan serta kebajikan mereka sendiri serta anggota lain yang mungkin terlibat akibat perbuatan atau kegagalan mereka melakukan sesuatu pekerjaan.
- d. Semua anggota tentera dan orang awam mesti melaporkan kepada rangkaian pihak pengurusan mengenai sebarang keadaan kerja yang boleh mengakibatkan kejadian menjadi bahaya yang serius atau secara langsung kepada individu atau alam sekitar atau sebarang kekurangan dalam persediaan yang boleh mengakibatkan kemalangan dan kecederaan atau bahaya.
- e. Semasa berada di luar negara, semua anggota-anggota tentera dan orang awam akan menggunakan piawaian negara yang dilawati di samping mematuhi keperluan sedia ada.
- f. Semua anggota tentera dan orang awam hendaklah mematuhi Peraturan KKP di mana TLDM mempunyai kuasa pengurusannya untuk dikuatkuasakan.

Kematangan Pembudayaan

Bagi mencapai visi KKP TLDM, nilai-nilai teras TLDM seperti Kemuliaan, Kesetiaan, Keberanian dan Kebanggaan juga secara langsung menyokong teras utama dan strategi ke arah pembudayaan KKP secara menyeluruh. Peralihan kepada konsep pembudayaan KKP merupakan tindakan proaktif yang melibatkan demonstrasi atau peragaan dalam aspek tingkah laku yang dipamerkan oleh semua **The Navy People** di mana ia mencerminkan tahap sesebuah organisasi melaksanakan KKP secara serius dan secara tidak langsung akan memberi kesan terhadap nilai-nilai teras yang telah ditetapkan. Apabila pembudayaan ini diamalkan di dalam sistem atau proses KKP, ianya akan membolehkan sistem kerja selamat dapat dikawal dan masih boleh diamalkan dengan baik walaupun semasa berperang atau semasa dalam keadaan yang aman. Gambar rajah berikut menunjukkan laluan ke arah kematangan pembudayaan dan seterusnya mencapai kemalangan sifar.



MATRIKS KEMATANGAN BUDAYA RISIKO & KESELAMATAN [RISK & SAFETY CULTURAL MATURITY MATRIX]

Matriks ini memperincikan bagaimana anda sebagai warga TLDM akan mencapai visi KKP melalui budaya keselamatan yang pro-aktif dan amalan pengurusan risiko yang bertanggungjawab.

Nilai Teras **KEMULIAAN, KESETIAAN, KEBERANIAN & KEBANGGAAN** menjadi asas budaya keselamatan kita.



Adaptasi daripada Hudson (2001) – Safety Culture Maturity Model



6.1 Strategi 1: Mengoptimumkan Penggunaan Media Massa Dalam Organisasi

Media massa mempunyai peranan yang sangat penting dalam penyebaran dan penyampaian maklumat berkaitan KKP. Peranan komunikasi jenis ini adalah sejajar dengan perkembangan pesat teknologi komunikasi atau kaedah komunikasi secara bukan lisan. Ianya perlu diberi penekanan yang seimbang dengan strategi-strategi KKP yang lain bagi menyampaikan mesej dan idea berkaitan KKP kepada **The Navy People** secara maksimum.

OBJEKTIF	PROGRAM	KEBERHASILAN	FAKTOR KEJAYAAN KRITIKAL	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)
<p>Menyampaikan dan menyebarkan maklumat melalui media massa secara maksimum</p> <p>Memaksimumkan penggunaan media massa sebagai sumber alternatif penyebaran maklumat</p> <p>Mewujudkan satu saluran komunikasi untuk berinteraksi dalam aspek KKP</p>	<p>Mewujudkan satu saluran komunikasi untuk berinteraksi dalam E-KKP facebook NAVY SAFE</p> <p>Mewujudkan sistem aduan E-KKP melalui portal rasmi TLDM OSH RMN oshrmn@navy.mil.my</p>	<p>Sebagai sumber <i>Body of Knowledge</i> untuk maklumat KKP</p> <p>Pengkongsian maklumat KKP dan pemakluman perkembangan semasa dasar KKP dan memeberiakan maklum balas kepada pengguna</p>	<p>Penggunaan Media Massa dalam penyebaran maklumat dan promosi KKP dioptimumkan</p> <p>Pendedahan terhadap kepentingan keselamatan dalam TLDM dan cara menguruskan risiko dengan sistematik</p>	<p>Indeks kajian kelestarian KKP TLDM</p>



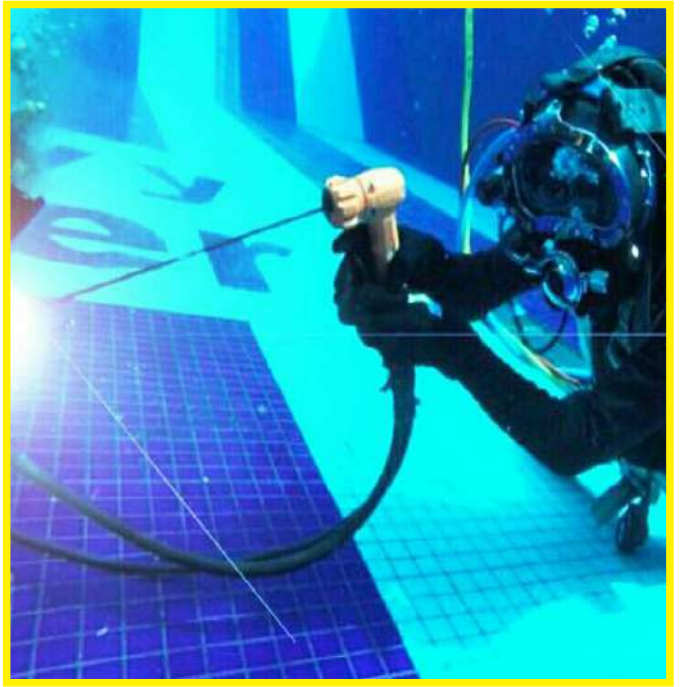
6.2 Strategi 2: Melestarikan Tempat Kerja Selamat dan Sihat

Persekitaran tempat kerja yang selamat dan sihat akan memberi kesan kepada semangat anggota dan hasil positif yang diharapkan. Aspek-aspek ini merangkumi kebersihan stesen kerja, kekurangan pengudaraan dan pencahayaan, pencemaran bunyi yang berlebihan, langkah-langkah keselamatan yang tidak mencukupi dan kekurangan peralatan perlindungan diri (PPE). Oleh yang demikian, kualiti persekitaran tempat kerja pekerja juga merupakan aspek yang paling penting dan perlu diberi penekanan kerana akan memberi impak kepada tahap keberkesanan dan prestasi KKP. Bagi merealisasikan hasrat ini, semua bahagian organisasi perlu dipertanggungjawab bagi memastikan tahap kebersihan dan kesiagaan berada dalam tahap yang tertinggi.

OBJEKTIF	PROGRAM	KEBERHASILAN	FAKTOR KEJAYAAN KRITIKAL	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)
Menjadikan tempat kerja selamat, sihat dan bebas daripada kemalangan, insiden dan penyakit pekerjaan	Mempromosikan kerja selamat melalui <i>road show</i> , pameran, ceramah serta seminar KKP	Menyumbang kepada peningkatan tahap persekitaran kerja yang selamat dan sihat	Tahap kesedaran persekitaran tempat kerja yang selamat dan sihat	Indeks kajian kelestarian KKP TLDM

BAB 7 PENUTUP







BAB 7: PENUTUP

7.0 Kesimpulan

Bagi menjadikan TLDM sebagai sebuah organisasi pertahanan Negara yang mantap dan berdaya saing, usaha-usaha KKP TLDM perlu diberi keutamaan. Pelan ini menjelaskan usaha-usaha yang perlu dilaksanakan oleh TLDM untuk meningkatkan budaya pencegahan dalam KKP TLDM yang lebih komprehensif dan berkesan bagi memenuhi piawaian semasa. Namun kejayaan pelan ini, bergantung kepada penglibatan dan sokongan dari semua **The Navy People** tanpa mengira pangkat mahupun status.

Pemimpin yang terbaik mengembangkan dan menyampaikan amalan KKP dari semasa ke semasa kepada anggota bawahan dan akan sentiasa mempelajari ilmu KKP sepanjang kepimpinannya. Sesiapa sahaja di dalam organisasi boleh menjadi pemimpin KKP dan anggota bawahan juga bakal menjadi pemimpin di mana kepimpinan KKP wujud di semua peringkat organisasi. Walaupun tahap kematangan berbeza, namun semua pemimpin berkongsi objektif bersama mewujudkan tempat kerja yang lebih selamat dan lebih sihat. Kepimpinan adalah kunci kepada budaya keselamatan yang positif dan pemimpin perlu menunjukkan kepimpinan KKP seperti memperuntukkan sumber, menunjukkan komitmen yang jelas kepada KKP, menyokong inisiatif dan semua aktiviti KKP serta sentiasa bersama-sama dengan anggota bawahan menjayakan matlamat, visi dan misi yang telah ditetapkan.

Dalam aspek Pembangunan Kapasiti, pihak pengurusan atasan perlu merancang dan menyediakan pengetahuan dan kemahiran KKP yang kukuh dalam seperti menyediakan latihan dan kursus KKP secara berterusan kepada **The Navy People**. Penguasaan KKP juga perlu dipertingkatkan melalui kerjasama dengan agensi-agensi luar seperti Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) serta Institut Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (NIOSH). Pendekatan ini akan mengukuhkan lagi tahap pemahaman dan kemahiran **The Navy People** dalam bidang KKP.

Penyertaan pihak pengurusan atasan dan **The Navy People** terhadap KKP merupakan proses dua hala di mana Panglima, Pegawai Memerintah dan Pegawai Waran Markas serta **The Navy People** saling berinteraksi antara satu sama lain dalam aspek KKP. Secara tidak langsung, proses ini akan menjadi lebih mantap dan berkesan apabila pihak atasan dan **The Navy People** berkongsi pandangan dan maklumat, membincangkan isu-isu KKP serta membuat keputusan secara bersama di mana kepercayaan dan sikap saling menghormati akan wujud. Antara faktor utama mengapa pihak pengurusan atasan dan **The Navy People** perlu melibatkan diri secara aktif dalam aspek penyertaan adalah seperti membantu dalam membangunkan cara yang berkesan melindungi **The Navy People**, lebih cenderung untuk mengenal pasti punca kemalangan seterusnya untuk mengambil tindakan.

Dalam aspek pematuhan, TLDM akan menguatkuasakan Dasar, Polisi dan Sistem Perundangan walaupun Angkatan Tentera Malaysia tidak tertakluk kepada Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Occupational Safety and Health Act, OSHA 1994) dan segala peraturan yang berkaitan dengannya namun pengamalan budaya kerja selamat boleh dipraktikkan secara berkesan. Di samping itu, pihak TLDM akan sentiasa memantau keberkesanan KKP ini dari semasa ke semasa melalui audit dan pemeriksaan KKP secara berkala di mana sesebuah organisasi akan menyediakan satu persekitaran kerja yang kondusif, selamat dan sihat dan aspek KKP ini dapat diuruskan dengan lebih efektif dan berkesan.



Konsep Budaya KKP adalah berkaitan dengan sikap, tingkah laku, sistem dan faktor persekitaran yang mempromosikan secara berkesan pengurusan KKP di dalam organisasi secara keseluruhan. Pembudayaan KKP merupakan satu budaya yang baik untuk diamalkan di tempat kerja bagi menggalakkan keperihatinan pihak pengurusan atasan dan **The Navy People** terhadap amalan KKP. Pembudayaan KKP akan menjadi suatu kebiasaan yang menjadi satu set yang spesifik, kepercayaan dan pegangan, peraturan, sikap dan amalan di dalam organisasi. Secara umumnya, pembudayaan KKP boleh ditakrifkan sebagai satu set kepercayaan, sikap dan amalan yang berkaitan pada tahap yang minimum terhadap pendedahan kepada individu keadaan yang berkaitan dengan hazard atau kemalangan.

Secara keseluruhannya, **The Navy People** perlu memperkasakan budaya pencegahan dengan mengamal, mempraktik serta mengimplementasikan semua elemen-elemen pembudayaan KKP ke peringkat optimum. Semua **The Navy People** dan orang awam sentiasa berada dalam suasana berisiko tinggi, namun kita mesti melaksanakan tugas tanpa mendedahkan diri, rakan dan peralatan daripada bencana berpunca daripada pengetahuan yang cetek, kelemahan, kemahiran, kecuaiian atau dari kesilapan.



GLOSARI

Hazad bermaksud sesuatu punca atau sesuatu keadaan yang mempunyai potensi di mana boleh mendatangkan mudarat dalam bentuk kecederaan atau kesihatan yang buruk kepada manusia, kerosakan harta, kerosakan alam sekitar atau gabungan daripada mana-mana mudarat tersebut.

Kawalan hazad bermaksud proses melaksanakan langkah untuk mengurangkan risiko yang berkaitan dengan hazad.

Hierarki kawalan bermaksud tertib keutamaan yang bersesuaian yang ditetapkan bagi jenis langkah yang akan diambil untuk mengawal risiko.

Pengenalpastian hazad bermaksud pengenalpastian kejadian yang tidak diingini yang membawa kepada wujudnya hazad dan mekanisme yang membolehkan kejadian yang tidak diingini itu berlaku.

Risiko bermaksud gabungan faktor “kemungkinan berlakunya sesuatu kejadian berhazad dalam sesuatu tempoh khusus yang ditetapkan atau dalam keadaan yang ditetapkan” dengan faktor “keterukannya iaitu kecederaan atau kesan buruk ke atas kesihatan manusia, harta, alam sekitar atau gabungan mana-mana daripada ini yang disebabkan oleh kejadian tersebut”.

Penaksiran risiko bermaksud proses penilaian risiko kepada keselamatan dan kesihatan yang timbul daripada hazad di tempat kerja.

Pengurusan risiko bermaksud prosedur keseluruhan yang berkaitan dengan mengenal pasti hazad, menaksir risiko, menetapkan langkah kawalan dan menyemak hasil.

Biohazad: Mana-mana organisma atau produk organisma yang membahayakan kesihatan manusia.

Hazad: Sesuatu punca atau sesuatu keadaan yang mempunyai potensi menyebabkan kemudaratan atau hasil yang tidak diingini. Sebagai contoh, asbetos adalah bahaya yang boleh mengakibatkan mesothelioma dan bekerja di tempat tinggi adalah bahaya yang boleh mengakibatkan trauma fizikal akibat dari jatuh.

Insiden: Satu peristiwa dengan faktor penyebab yang diketahui yang boleh membawa kepada kecederaan atau penyakit.

Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan: Jawatankuasa yang mengkaji dan menangani semua aspek KKP dan isu-isu berkaitan.

Nyaris (Near Miss): Sebarang kejadian yang berpotensi menyebabkan kecederaan atau kerosakan atau kerugian tetapi dapat dielakkan oleh keadaan tersebut.

Orang Yang Bertanggungjawab (OYB): Orang yang mempunyai kuasa yang diwakilkan kepada mereka sama ada secara langsung atau tidak langsung untuk menjalankan atau mengawasi tugas atau operasi yang sedang dilaksanakan.

Zero Vision: Falsafah yang menyatakan bahawa tidak ada yang cedera akibat kemalangan.



Kapal: Apa-apa kapal yang ditauliahkan oleh Seri Paduka Baginda Yang Dipertuan Agong yang terlibat dalam pelayaran operasi dan maritim.

Kemalangan: Satu kejadian yang tidak dirancang yang mungkin mengakibatkan kesakitan, kecederaan atau kerosakan kepada individu, harta, peralatan atau persekitaran.

Keselamatan dan Kesihatan Pekerja: Adalah kawasan lintas disiplin (cross-disciplinary area) yang dipertimbangkan untuk melindungi keselamatan, kesihatan dan kebajikan individu yang terlibat dalam pekerjaan dan mempunyai matlamat program keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah untuk memupuk persekitaran kerja yang selamat.

Kesihatan Pekerja: Kesihatan Pekerja adalah tahap kesejahteraan fizikal, mental dan sosial yang paling tinggi dan maksimum dalam semua pekerjaan berkaitan kesihatan, pengendalian dan penyesuaian kerja kepada individu bagi pekerjaan mereka.

Pemantauan aktif: Aktiviti-aktiviti berterusan yang menyemak sama ada langkah-langkah pencegahan dan perlindungan bahaya dan risiko seperti penyusunan rancangan untuk melaksanakan sistem pengurusan KKP, adalah menurut kriteria yang ditentukan.

Audit: Satu proses yang sistematik, bebas dan didokumenkan untuk mendapatkan bukti dan penilaian dibuat secara objektif untuk menentukan di tahap mana kriteria-kriteria yang dimaksudkan dipenuhi. Ini bukan semata-mata memaksudkan audit bebas luaran (auditor atau auditor-auditor daripada luar organisasi).

Institusi yang kompeten: Satu jabatan kerajaan atau badan lain yang bertanggungjawab untuk memperkenalkan satu polisi nasional dan membentuk satu rangka kerja nasional untuk sistem pengurusan KKP dalam organisasi, dan untuk menyediakan panduan yang relevan.

Orang yang kompeten: Seseorang yang mempunyai latihan yang bersesuaian, dan pengetahuan yang mencukupi, pengalaman dan kemahiran untuk melaksanakan kerja yang spesifik.

Pembaikan berterusan: Proses penambahbaikan yang berterusan kepada sistem pengurusan KKP untuk mencapai peningkatan di dalam keseluruhan pelaksanaan KKP.

Kontraktor: Seseorang atau sesebuah organisasi yang menyediakan perkhidmatan kepada majikan di tempat kerja majikan mengikut spesifikasi-spesifikasi, terma-terma dan keadaan-keadaan yang telah dipersetujui.

Anggota: Pegawai dan LLP.

The Navy People: Anggota TLDM dan Anggota Awam yang bekerja dengan TLDM



Bahaya: Potensi semulajadi yang boleh menyebabkan kecederaan atau kerosakan terhadap kesihatan manusia.

Penaksiran bahaya: Satu penilaian secara sistematik terhadap bahaya.

Sistem pengurusan KKP: Satu set elemen yang saling berkait dan berinteraksi untuk mewujudkan polisi dan objektif KKP dan untuk mencapai objektif-objektif tersebut.

Pemantaun reaktif: Memeriksa kegagalan langkah pencegahan dan kawalan perlindungan terhadap bahaya dan risiko, dan sistem pengurusan KKP, seperti yang ditunjukkan oleh berlakunya kecederaan, penyakit kesihatan, penyakit-penyakit dan kemalangan nyaris yang dikenal pasti dan diambil tindakan.

Jawatankuasa Keselamatan dan kesihatan: Satu jawatankuasa keselamatan dan kesihatan terdiri daripada wakil pegawai dan wakil LLP.

Pengawasan persekitaran tempat kerja: Satu terma generik yang termasuk pengenalpastian dan penilaian faktor-faktor persekitaran yang boleh memberi kesan kepada kesihatan pekerja. Ianya meliputi penaksiran kawalan kebersihan dan keadaan-keadaan higen pekerjaan, faktor-faktor di dalam penyusunan kerja yang mungkin mendedahkan risiko kepada kesihatan pekerja, peralatan perlindungan diri dan perlindungan bersama, pendedahan pekerja kepada agen-agen berbahaya dan sistem kawalan yang telah direkabentuk untuk menghapus dan mengurangkannya. Daripada sudut pandangan kesihatan pekerja pengawasan kepada persekitaran kerja mungkin difokuskan tetapi tidak hanya terhad kepada ergonomik, pencegahan kemalangan dan penyakit, higen pekerjaan di tempat kerja, pengorganisasian kerja dan faktor-faktor psikososial di tempat kerja.

Tempat kerja: Kawasan fizikal di mana pekerja perlu ada atau perlu pergi untuk menjalankan kerja mereka di mana ianya adalah di bawah kawalan pihak pengurusan.



SINGKATAN

ATM	Angkatan Tentera Malaysia
BIJ	Bahagian Inspektorat Jeneral
BRL	Buku Rujukan Laut
CPKKP	Cawangan Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
ERP	Emergency Response Planning
EKSA	Ekosistem Kondusif Sektor Awam
HIRARC	Hazard Identification Risk Assessment and Risk Control
ILO	International Labour Organisation
JKKP	Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
KKP	Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
KPI	Key Performance Indicator
OSHMP	Occupational Safety and Health Master Plan
PKKP	Pelan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
PPE	Personal Protective Equipment
PTK	Pelan Tindakan Kecemasan
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series



RUJUKAN

- Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. (2016). Pelan Induk Kebangsaan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. Putrajaya: Kementerian Sumber Manusia.
- Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. (2008). Garis Panduan Bagi Pengenalpastian Hazad, Penaksiran Risiko dan Kawalan Risiko. Putrajaya: Kementerian Sumber Manusia.
- MAMPU. (2016). Pelan Strategik MAMPU 2016-2020. Putrajaya: Jabatan Perdana Menteri.
- OHSAS. (2007). OHSAS 18001:2007 Occupational Safety and Health Management System – Requirement. United Kingdom: OHSAS Project Group.
- MAMPU. (2016). Perancangan Strategik Agensi Sektor Awam. Putrajaya: Jabatan Perdana Menteri.
- Melville, M et. al. (2012). Occupational Safety and Health Management – Policy. Trinidad and Tobago: Ministry of Health.
- Unit Kesihatan Pekerjaan. (2008). Garis Panduan Pencegahan Kemalangan di Tempat Kerja. Putrajaya: Kementerian Kesihatan Malaysia.



Penghargaan

Setinggi-tinggi penghargaan terima kasih di atas komitmen dan usaha kesemua pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam proses penulisan dan penerbitan Pelan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Tentera Laut Diraja Malaysia

Edisi Pertama

PENAUNG PROJEK

Laksamana Muda Dato' Ganesh Navaratnam
(Inspektor Jeneral TLDM)

KETUA PROJEK

Kdr Aziz Ahmad bin Ab Hamid TLDM
(Pengarah Pengurusan Audit dan Integriti)

KETUA TIM PENULISAN

Kdr Choong Chin Aun TLDM

TIM PENULISAN

Lt Kdr Rizal bin Rahmat TLDM
PW I PNK Iswardi bin Rashidi
BK TLS Sharizan bin Ismail

GAMBAR EHSAN

Cawangan Perhubungan Raya, Markas Tentera Laut



