



KOLEJ PERNIAGAAN
(College of Business)
Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
BSMZ 6996
(Certification of Project Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)

MAZLIAH BINTI ABDUL RAHMAN (809136)

Calon untuk ijazah sarjana

(Candidate for the degree of) **MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

Telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk

(has presented his/her project of the following title)

TAHAP KESEDARAN GURU-GURU TADIKA TERHADAP KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN DI TEMPAT KERJA : KAJIAN KES DI NEGERI MELAKA

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(as it appears on the title page and front cover of the project paper)

Bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the project paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is converged).

Nama Mentor : **DR. FADZLI SHAH BIN ABD AZIZ**
(Name of Mentor)

Tandatangan :
(Signature)

Tarikh : **12 Ogos 2012**
(Date)

**TAHAP KESEDARAN GURU-GURU TADIKA TERHADAP
KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN DI TEMPAT KERJA :
KAJIAN KES DI NEGERI MELAKA**

Oleh

MAZLIAH BINTI ABDUL RAHMAN

Projek ini diserahkan kepada Pusat Pengajian Othman Yeop Abdullah, Kolej
Perniagaan, Universiti Utara Malaysia, sebagai memenuhi syarat keperluan Ijazah
Sarjana Pengurusan Sumber Manusia (MHRM)

Ogos 2012

KEBENARAN MENGGUNAKAN KERTAS PROJEK

Kertas Projek ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan program Sarjana Pengurusan Sumber Manusia, Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada Kertas Projek perlulah mendapat kebenaran Penyelia Kertas Projek atau Dekan Kolej Perniagaan. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis penyelidik. Pernyataan rujukan kepada panulis dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika sebahagian rujukan dibuat ke atas kertas projek ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini samada secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

**Dekan Kolej Perniagaan
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok
Kedah Darul Aman**

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti tahap kesedaran di kalangan guru-guru tadika di seluruh negeri Melaka yang meliputi empat kategori tadika iaitu tadika KEMAS, tadika perpaduan, tadika JAIM dan tadika swasta. Responden bagi kajian ini terdiri daripada 319 orang guru yang bertugas di tadika-tadika berkenaan. Dalam menjalankan kajian ini, kaedah soal selidik telah digunakan sebagai instrumen utama bagi mendapatkan data. Data yang diperolehi dianalisis secara deskriptif menggunakan kekerapan, peratusan dan min untuk mengenalpasti tahap kesedaran responden terhadap keselamatan dan kesihatan. Manakala, bagi melihat hubungan antara faktor demografi dan amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan terhadap kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan, Ujian t dan ANOVA sehalu telah digunakan. Hipotesis yang dibentuk pula diuji dengan menggunakan Ujian Regresi. Hasil kajian menunjukkan bahawa guru-guru tadika yang bertugas di keempat-empat kategori tadika mempunyai tahap kesedaran yang sederhana apabila mencatatkan nilai min di antara 3.2 hingga 3.4. Aspek kesedaran guru terhadap amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan yang dikaji ialah dasar/polisi, prosedur/peraturan, peralatan, latihan, Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan; dan persekitaran telah menunjukkan kesedaran yang tinggi. Dapatanannya berdasarkan kebanyakan responden bersetuju dan tahu kewujudan amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja mereka. Faktor-faktor seperti dasar/polisi, prosedur, latihan, Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan menunjukkan kesan yang signifikan terhadap tahap kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan kerana memberikan hubungan yang positif. Sebaliknya faktor peralatan dan persekitaran tidak memberikan pengaruh kepada tahap kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan. Seterusnya kajian ini telah menunjukkan bahawa faktor demografi sebenarnya tidak mempengaruhi tahap kesedaran di kalangan guru-guru tadika. Akhirnya, kajian ini mendapati bahawa bagi meningkatkan lagi tahap kesedaran di kalangan guru-guru tadika terhadap keselamatan dan kesihatan, maka seharusnya Jabatan atau organisasi berkenaan perlulah memperbanyakkan program-program keselamatan dan kesihatan seperti latihan, ceramah-ceramah kepentingan keselamatan dan kesihatan, penguatkuasan dan lain-lain lagi.

ABSTRACT

This study aims to determine the level of awareness among teachers throughout the state of Malacca, which includes four categories of preschool, (i) KEMAS kindergarten, (ii) kindergarten unity, (iii) private preschool and (iv) kindergarten JAIM. The samples taken consists of 319 teachers who work in the kindergartens. In this study, the questionnaire was used as the main instrument to collect data. The data were analyzed descriptively using frequencies, percentages and means to determine the level of awareness towards safety and health. Whereas, for the relationship between demographic factors and health and safety management practices for safety and health awareness, t-test analysis and one-way anova was used. The formed hypotheses were tested using regression analysis. The results showed that preschool teachers who work in the four categories of kindergarten has a moderate level of awareness on the mean values recorded in between 3.2 to 3.4. Aspects of staff awareness of safety and health management practices studied are policy/policies, procedures/rules, equipment, training, Occupational Health and Safety Committee and environment showed a high awareness. This findings are based on most of the respondents agree and know the existence of the practice of occupational safety and health management in their workplace. Factors such as policy/policies, procedures, training, Occupational Health and Safety Committee show a significant impact on the level of awareness about safety and health, because giving a positive relationship. Besides, the equipment and environmental factors actually do not influence the level of awareness about safety and health. Further studies have shown that demographic factors also did not influence the level of awareness among preschool teachers. Finally, the study found that to increase the level of awareness among preschool teachers' health and safety, the department or organization needs to increase the safety and health programs such as training, conferences, lectures about the importance of safety and health, reinforcement and others.

PENGHARGAAN

Syukur Alhamdulillah kepada Allah S.W.T kerana dengan izinnya saya dapat menyiapkan kajian ini. Jutaan terima kasih yang tidak terhingga dan jasa budi yang dikenang ke akhir hayat yang mungkin tidak terbalas oleh saya kepada penyelia Dr. Fadzli Shah Bin Abd Aziz atas bantuan yang begitu besar, bimbingan, teguran dan nasihat yang begitu berguna sepanjang kajian ini. Terima kasih juga kepada En. Mohmad Amin Bin Mad Idris, Pengarah UUM Kuala Lumpur atas galakan beliau untuk saya menyambung pelajaran saya sampai peringkat ini.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Pengarah KEMAS Negeri Melaka, terutama kepada Pn. Siti Noranizan Bte Mahsan (Pembantu tadbir Kesetiausahaan), penyelia-penyelia KEMAS di setiap Parlimen. Jutaan terima kasih juga kepada Datuk Adiba dari Jabatan Agama Islam Melaka kerana membenarkan saya menjalankan kajian di semua tadika di bawah kelolaan JAIM. Begitu juga kepada Puan Mimi Hartini Binti Ismail dari Perpaduan Negeri Melaka atas kerjasama yang diberikan dan juga tidak dilupakan kepada En. Bahari Bin Abu Mansor dari Unit Swasta, Jabatan Pelajaran Negeri Melaka.

Akhir kata, terima kasih kepada ibu saya, kakak dan anak-anak kerana memberi dorongan dan semangat sepanjang pengajian saya dan tidak dilupakan juga kepada allahyarhamah ibu saudara saya, Hajah Saodah Hj. Nor kerana menjaga saya sedari kecil dan telah menggalakkan saya untuk meneruskan pembelajaran saya.

KANDUNGAN

MUKASURAT

PERKARA

Perakuan Kerja Kertas Projek	i
Kebenaran Menggunakan Kertas Projek	ii
Abstrak	iii
Abstract	iv
Penghargaan	v
Kandungan	vi - x
Senarai Jadual	xi - xiv
Senarai Rajah	xv
Senarai Graf	xv
Senarai Singkatan	xvi

BAB 1 PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan	1
1.1 Penyataan Masalah	5
1.2 Objektif Kajian	9
1.3 Persoalan Kajian	10
1.4 Skop Kajian	10
1.5 Batasan Kajian	11
1.6 Definisi Konseptual dan Operational	11
1.6.1 Keselamatan dan kesihatan di tempat kerja	11
1.6.2 Keselamatan	11

1.6.3 Kesedaran keselamatan	13
-----------------------------	----

BAB 2 ULASAN KARYA

2.0 Pengenalan	14
2.1 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994	14
2.2 Penglibatan pekerja	16
2.3 Amalan Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan.	17
2.3.1 Polisi keselamatan	18
2.3.2 Jawatankuasa keselamatan dan kesihatan	19
2.3.3 Latihan keselamatan	21
2.3.4 Penyiasatan kemalangan.	22
2.3.5 Alat perlindungan peribadi/diri	23
2.4 Model pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan	25
2.4.1 Model pengurusan keselamatan	26
2.4.2 Model pengurusan kesihatan pekerjaan	27
2.5 Faktor-faktor kemalangan	29
2.6 Hubungan aktiviti keselamatan dan kesihatan dan pencapaian kerja.	31
2.7 Strategi menangani isu keselamatan dan kesihatan pekerja.	32
2.7.1 Mengubal polisi keselamatan dan kesihatan pekerjaan	33
2.7.2 Menggalakkan penglibatan pekerja	33
2.7.3 Latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.	34
2.7.4 Penggunaan alat pandang dengar.	35
2.7.5 Pemberian insentif dan tindakan penguatkuasaan.	35
2.8 Kajian-kajian lepas.	37
2.9 Kerangka konseptual kajian	44
2.10 Pembentukan hipotesis	47
2.11 Rumusan	48

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.0	Pengenalan	50
3.1	Konseptualisasi Kajian	50
3.2	Pembolehubah Bersandar (DV)	50
3.3	Pembolehubah Bebas (IV)	51
3.4	Kajian Rintis	51
3.4.1	Analisis Kebolehpercayaan	51
3.5	Populasi, persampelan dan kutipan data	52
3.6	Instrumen kajian	54
3.6.1	Borang soal selidik	54
3.7	Teknik penganalisan data	55

BAB 4 HASIL KAJIAN

4.0	Pengenalan	57
4.1	Kadar Responden	57
4.2	Latarbelakang demografi responden	57
4.3	Kategori tadika	59
4.4	Amalan/faktor-faktor yang menentukan tahap kesedaran	59
4.4.1	Dasar/polisi keselamatan dan kesihatan	60
4.4.1.1	Organisasi perlu ada polisi/dasar kesihatan dan kesihatan	61
4.4.1.2	Dasar keselamatan dan kesihatan perlu dimaklumkan kepada staf	62
4.4.1.3	Dasar keselamatan dan kesihatan perlulah jelas	62
4.4.1.4	Dasar/polisi keselamatan dan kesihatan perlu ditampal ditempat yang mudah dilihat	63
4.4.2	Prosedur/peraturan keselamatan dan kesihatan	64
4.4.3	Peralatan	65

4.4.4	Latihan keselamatan	66
4.4.5	Jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan	66
4.4.6	Faktor persekitaran	67
4.5	Tahap kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan	68
4.6	Pengaruh faktor demografi dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan	70
4.6.1	Jantina	71
4.6.2	Umur	72
4.6.3	Tahap Pendidikan	72
4.7	Keputusan kajian	73
4.7.1	Pengujian hipotesis	74
4.7.2	Tahap kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kalangan guru-guru dan pembantu tadika mengikut kategori tadika.	80

BAB 5 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.0	Pengenalan	81
5.1	Perbincangan dapatan kajian	81
5.1.1	Tahap kesedaran di kalangan guru-guru dan pembantu tadika terhadap amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.	82
5.1.2	Hubungan amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dengan tahap kesedaran di kalangan guru-guru dan pembantu tadika	84
5.1.3	Tahap kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kalangan guru-guru dan pembantu tadika mengikut kategori/jenis tadika	84
5.2	Rumusan	85
5.3	Cadangan	86

5.3.1	Memperbanyak Program Latihan	87
5.3.2	Memperbanyak Kempen-kempen Tentang Keselamatan	87
5.3.3	Pemantauan dan Pelaksanaan Aktiviti Oleh JKKKP	88
5.3.4	Mempelbagaikan Program-Program Keselamatan.	88
5.3.5	Melaksanakan Program Pengurusan Insentif.	89
5.3.6	Pendedahan Kemalangan Yang Telah Berlaku Secara Visual.	89
5.3.7	Melaksanakan Pemeriksaan Mengejut.	90
RUJUKAN		91
LAMPIRAN		

SENARAI JADUAL

<u>PERKARA</u>	<u>MUKASURAT</u>
Jadual 1.1 Bilangan Tadika mengikut Agensi & Negeri Tahun 2010	6
Jadual 1.2 Statistik Kemalangan & Maut di Tempat Kerja di Malaysia Bagi Tahun 2004 – 2009.	8
Jadual 1.3 Kategori Tadika Di Negeri Melaka Pada Tahun 2012	10
Jadual 3.1 Rumusan Ujian Kebolehpercayaan	52
Jadual 3.2 Statistik Bilangan Guru-Guru Tadika di Negeri Melaka Mengikut Kategori Pada Tahun 2012.	53
Jadual 3.3 Bahagian Soal Selidik	54
Jadual 3.4 Permarkahan Item-Item Skala Likert	55
Jadual 3.5 Nilai Min Skor Bagi Menentukan Amalan Pengurusan K & K Pekerjaan.	55
Jadual 3.6 Tahap Kekuatan Hubungan Korelasi	56
Jadual 4.1 Taburan Demografi Responden	58
Jadual 4.2 Taburan Responden Mengikut Kategori Tadika	59
Jadual 4.3 Dimensi Amalan Pengurusan K & K Pekerjaan.	60

Jadual 4.4 Taburan Kekerapan Dasar/Polisi K & K	61
Jadual 4.5 Taburan Kekerapan Prosedur/Peraturan K & K	65
Jadual 4.6 Taburan Kekerapan Peralatan.	65
Jadual 4.7 Taburan Kekerapan Latihan Keselamatan.	66
Jadual 4.8 Taburan Kekerapan JKKKP.	67
Jadual 4.9 Taburan Kekerapan Faktor Persekitaran.	68
Jadual 4.10 Taburan Kekerapan Pengetahuan Pekerja Terhadap Kewajipan Majikan dan Pekerja.	69
Jadual 4.11 Taburan Kekerapan Sikap dan Minat Pekerja Terhadap K & K Pekerjaan Di Tempat Kerja.	70
Jadual 4.12 Keputusan Deskriptif Bagi Perbezaan Jantina Terhadap Kesedaran K & K Pekerjaan Di Tempat Kerja	71
Jadual 4.13 Keputusan Ujian T Terhadap Kesedaran K & K Pekerjaan Mengikut Jantina.	71
Jadual 4.14 Keputusan Anova: Pengaruh Umur Terhadap Kesedaran K & K Pekerjaan Di Tempat Kerja.	72
Jadual 4.15 Keputusan Anova: Pengaruh Tahap Pendidikan Terhadap Kesedaran K & K Pekerjaan Di Tempat Kerja.	72

Jadual 4.16 Analisis Regresi Pembolehubah Bebas dengan Pembolehubah Bersandar.	73
Jadual 4.17 Dasar/Polisi K & K Dengan Kesedaran K & K Pekerjaan.	74
Jadual 4.18 Keputusan ANOVA: Dasar/Polisi Dengan Tahap K & K dan Kesihatan Pekerjaan.	74
Jadual 4.19 Prosedur/Peraturan K & K Dengan Kesedaran K & K Pekerjaan	75
Jadual 4.20 Keputusan ANOVA Prosedur Keselamatan Dengan Kesedaran K & K.	76
Jadual 4.21 Analisis Regresi Peralatan Dengan Kesedaran K & K Pekerjaan.	76
Jadual 4.22 Keputusan Anova Peralatan Dengan Tahap Kesedaran K & K Pekerjaan.	76
Jadual 4.23 Analisis Regresi Hubungan Latihan Keselamatan Dengan Kesedaran K & K Pekerjaan	77
Jadual 4.24 Keputusan ANOVA Latihan Dengan Tahap Kesedaran K & K Pekerjaan.	77
Jadual 4.25 Analisis regresi JKKKP Dengan Kesedaran K & K Pekerjaan	78
Jadual 4.26 Keputusan ANOVA JKKKP Dengan Kesedaran	78

K & K Pekerjaan.

Jadual 4.27 Analisis Regresi Persekitaran Dengan Kesedaran K & K Pekerjaan.	79
Jadual 4.28 Pengaruh/hubungan Amalan Pengurusan K & K Terhadap Kesedaran K & K Di Tempat Kerja.	79
Jadual 4.29 Taburan Min Kategori Tadika Terhadap Kesedaran K & K Pekerjaan Di Tempat Kerja	80

SENARAI RAJAH

No.	Tajuk	Muka surat
Rajah 2.1	Model Pengurusan Keselamatan	25
Rajah 2.2	Model Pengurusan Kesihatan	26
Rajah 2.3	Kerangka Konseptual Tahap Kesedaran K & K	45
Rajah 2.4	Kerangka Konseptual Tahap Kesedaran K & K (Digunakan Dalam Kajian ini)	47

SENARAI GRAF

No.	Tajuk	Muka surat
Graf 4.1	Organisasi Perlu Ada Dasar/ Polisi K & K	61
Graf 4.2	Dasar K & K Perlu Dimaklumkan Kepada Staf	62
Graf 4.3	Dasar/ Polisi K & K Perlulah Jelas.	63
Graf 4.4	Dasar/Polisi K & K Perlu Di Tampil di Tempat Yang Mudah Dilihat.	64

SENARAI SINGKATAN

KEMAS	-	Jabatan Kemajuan Masyarakat
JAIM	-	Jabatan Agama Islam Melaka
UUM	-	Universiti Utara Malaysia
JKKKP	-	Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
AKKP 1994	-	Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994
JKKP	-	Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
NIOSH	-	National Institute of Occupational Safety and Health
AKJ 1967	-	Akta Keselamatan Jentera 1967
K & K	-	Keselamatan dan Kesihatan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan adalah merupakan salah satu aspek penting yang perlu diberi keutamaan, khususnya di dalam aktiviti yang melibatkan kerja-kerja yang berisiko tinggi samada di bidang perkilangan, pembinaan, perkhidmatan dan industri-industri lain khususnya yang melibatkan penggunaan bahan berbahaya seperti bahan kimia, mesin dan tidak terkecuali juga di tadika-tadika.

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP) 1994 yang mula diwartakan pada 24hb Februari 1994 telah memberi panduan kepada kita mengenai keperluan minima dalam menguruskan hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. AKKP 1994 bertujuan untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja dilindungi daripada sebarang risiko aktiviti-aktiviti pekerjaannya. Akta ini juga meletakkan tanggungjawab mewujudkan suatu suasana, persekitaran dan tempat kerja yang baik dengan menitikberatkan kesesuaian dan keperluan fisiologi dan psikologi individu yang diambil bekerja dengan aktiviti yang diwujudkan oleh majikan.

Nur'aqilah (2010) menyatakan kemalangan merupakan kejadian yang tidak dijangka dan dirancang, berpunca daripada kecuaiian atau kejahilan; dan akibatnya menyebabkan kemudaratan kepada diri sendiri, peralatan dan persekitaran. Ia adalah satu perkara yang tidak dapat dijangka dan ia boleh berlaku di mana-mana dan pada

bila-bila masa. Kejadian kemalangan mungkin sukar dihapuskan, namun boleh diminimakan. Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 meletakkan tanggungjawab kepada kedua-dua pihak; majikan dan pekerja di mana mereka perlu mengambil tindakan berkesan bagi mengurangkan risiko kejadiannya. Hasil kajian yang dilakukan oleh Mohd Yusof (2000) mendapati kira-kira 85% kemalangan yang tidak diingini berlaku disebabkan oleh kegagalan majikan melaksanakan program-program kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Jika majikan dan pekerja bersama-sama mengambil berat tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja, kemungkinan besar risiko kemalangan dapat dikurangkan melalui penilaian yang dibuat terhadap setiap aktiviti kerja bagi mengenalpasti dan menganalisa risiko, serta melaksanakan langkah-langkah kawalan. Sebagai contoh, salah satu aktiviti dalam pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan untuk tujuan di atas ialah program meningkatkan tahap kesedaran pekerja terhadap kepentingan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang mereka jalankan.

Kesedaran keselamatan diri merupakan kriteria utama untuk mengelak daripada berlaku kemalangan pekerjaan dan jika sikap ini diketepikan kemalangan dan kecederaan pekerjaan mungkin meningkat. Contohnya, pekerja harus sedar bahawa jika mereka enggan patuh kepada arahan kerja yang selamat, boleh diambil tindakan ke atas dirinya kerana mendedahkan diri mereka kepada bahaya (Mohd Yusof, 2000). Kesedaran juga secara langsung akan dapat mengurangkan perbelanjaan organisasi yang berpunca daripada pembiayaan tuntutan pampasan yang disebabkan oleh bencana pekerjaan. Sebaliknya, peruntukan kewangan tersebut boleh diagihkan untuk kepentingan kebajikan sosial pekerja melalui peningkatan pembayaran bonus dan penyediaan pelbagai insentif kepada pekerja. Kenyataan ini disokong oleh Ab Aziz dan Intan (2002) di mana menurut beliau dengan kenaikan kos

rawatan perubatan dan pampasan pekerja, adalah lebih baik mencegah kemalangan daripada menanggung kosnya. Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 juga mewajibkan para pekerja diberi pengetahuan mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan melalui program latihan yang khusus tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja (Lee, 1999).

Secara keseluruhan, AKKP 1994 mesti digunakan sebagai garis panduan serta peraturan bagi tujuan mempromosikan, mendorong dan menggalakkan pelaksanaan satu piawaian pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang tinggi. Penguatkuasaan dan pelaksanaan peruntukan AKKP 1994 tidak bertujuan selain dari memastikan semua pihak khususnya majikan dan pekerja dalam sesebuah organisasi itu perlu lebih bertanggungjawab dan bekerjasama bagi mewujudkan satu suasana kerja yang selamat di tempat kerja masing-masing (Abu Bakar, 1996).

Menurut Abu Bakar (1996) lagi, AKKP 1994 ini agak berbeza jika dibandingkan dengan undang-undang lain di Malaysia. Akta ini merupakan suatu undang-undang yang agak unik kerana ia memberi peruntukan konsep pengaturan sendiri (*self regulation*) iaitu, dengan meletakkan tanggungjawab bersama di antara majikan dan pekerja bagi menangani isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan dengan menyediakan peraturan tatacara kerja dan penyeliaan dalaman sendiri di tempat kerja masing-masing dan tidak bergantung kepada piawaian serta penguatkuasaan luaran. Ini jauh berbeza dengan undang-undang lain yang menyediakan piawaian yang perlu dipatuhi, diikuti oleh penguatkuasaan luaran. Oleh yang demikian, AKKP 1994 secara langsung memerlukan majikan dan pekerja sentiasa bekerjasama dalam menjalankan tanggungjawab mereka di mana Seksyen 30(1) telah mewajibkan setiap majikan yang mempunyai empat puluh orang pekerja atau lebih pada sesuatu masa agar membentuk Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di tempat kerja.

Kajian yang telah dilakukan oleh Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (2000) mendapati 55% responden bersetuju bahawa Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan sangat berkesan dan memainkan peranan yang begitu penting di dalam menangani isu-isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Jawatankuasa yang diwujudkan ini adalah merupakan salah satu saluran di mana pihak majikan dan pekerja dapat berinteraksi dan bekerjasama di antara satu sama lain

Menurut, laporan NIOSH, Bangi (2000) menyatakan komitmen yang tinggi dari pihak majikan amat penting di dalam pengurusan keselamatan dan kesihatan bukan sahaja sekadar penyediaan polisi am mengenai keselamatan dan kesihatan; yang lebih penting adalah penyediaan infrastruktur serta belanjawan untuk melaksanakan dasar tersebut. Majikan perlu merancang dan menjalankan program atau aktiviti berkaitan seperti mengenalpasti bahaya, membentuk Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, memberi latihan kepada pekerja, menjalankan pemeriksaan tempat kerja, menyiasat kemalangan, membekalkan peralatan perlindungan diri dan pelbagai lagi. Pelaksanaan aktiviti ini perlu dipantau, dikemaskini dan ditambahbaik secara berterusan bagi memastikan keberkesanannya.

Walau bagaimanapun, usaha yang dijalankan oleh majikan dalam mematuhi kehendak perundangan dan memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja tidak akan berjaya tanpa kerjasama daripada pihak pekerja itu sendiri. Abu Bakar (1996) berpendapat bahawa pekerja yang bertanggungjawab mengenai keselamatan semasa melakukan kerja merupakan salah satu daripada aset terkuat bagi sesebuah organisasi. Peranan pekerja adalah untuk mematuhi semua peraturan, arahan atau langkah-langkah tentang keselamatan dan kesihatan yang diperkenalkan oleh majikan mereka.

1.1 Penyataan Masalah

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (1994) adalah terpakai kepada semua industri di Malaysia kecuali bagi pekerjaan atas perkapalan saudagar dan anggota tentera. Maka dengan itu, sektor pendidikan pra sekolah atau tadika tidak terkecuali dalam pematuhan akta ini. Terdapat percanggahan dalam perlaksanaan dan pematuhan Akta Keselamatan dan Kesihatan 1994 di mana dalam perintah perlantikan Pegawai Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di tempat kerja yang berkuatkuasa pada Ogos 1997, industri yang terlibat hanya tertumpu pada pembinaan sahaja. Usaha untuk mencegah daripada berlakunya kemalangan dan kecederaan, melalui pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah tanggungjawab semua pihak termasuklah majikan dan pekerja. Usaha ini juga perlu dilaksanakan secara berterusan.

Jadual 1.1 di bawah, menunjukkan bilangan tadika mengikut agensi dan negeri pada tahun 2010. Statistik berkenaan telah memperjelaskan, industri pengurusan tadika semakin berkembang dan tumbuh bagaikan cendawan lepas hujan, terutamanya tadika-tadika swasta. Menurut laporan yang dikeluarkan oleh Jabatan Pelajaran Malaysia iaitu sehingga 31 Januari 2010, terdapat 15,825 buah tadika di seluruh negara, di mana tadika KEMAS sebanyak 7,409 buah, diikuti tadika swasta 5,956 buah, tadika perpaduan 1,643 buah, tadika Jabatan Agama Islam Negeri sebanyak 544 buah dan tadika ABIM sebanyak 544 buah.

Jadual 1.1:

Bilangan Tadika Mengikut Agensi & Negeri Tahun 2010

Negeri	Bil. Tadika ABIM	Bil. Tadika Jabatan Agama Islam Negeri	Bil. Tadika KEMAS	Bil. Tadika Perpaduan	Bil. Tadika Swasta
Johor	41	185	736	177	1142
Kedah	44	41	697	102	379
Kelantan	25	3	661	96	102
Melaka	4	60	240	63	195
N.Sembilan	14	13	375	119	354
Pahang	13	11	611	125	189
Perak	49	76	672	152	590
Perlis	0	19	124	37	40
P. Pinang	9	13	263	115	460
Sabah	15	16	768	122	170
Sarawak	7	0	591	151	274
Selangor	44	12	756	161	1670
Terengganu	2	17	766	66	120
WP K.Lumpur	6	78	149	129	257
WP Labuan	0	0	0	25	10
WP Putrajaya	0	0	0	3	4
JUMLAH	273	544	7409	1643	5956

Sumber : Kementerian Pelajaran Malaysia (Sehingga 31 Januari 2010)

Para ibu bapa telah meletakkan harapan yang tinggi kepada guru-guru tadika untuk mengajar anak-anak mereka dan selain itu, mereka mengharapkan keselamatan dan kesihatan anak mereka terjamin sepanjang pengajian mereka di tadika berkenaan. Jesteru itu, kajian terhadap kesedaran di kalangan guru-guru dan pembantu tadika tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja harus dilakukan, memandangkan kajian mengenainya sebelum ini amat berkurangan. Di samping itu, ia dapat membantu pihak pengurusan merancang aktiviti bagi memantapkan lagi pengurusan di tadika-tadika berkenaan.

Kenyataan di atas bertepatan dengan seruan Menteri Sumber Manusia, Fong Chan Onn (2000) iaitu beliau berharap agar semua agensi peka tentang kesedaran terhadap aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Oleh yang demikian, salah satu daripada perkara yang dititikberatkan oleh AKKP 1994 adalah

untuk meningkatkan kesedaran para majikan dan pekerja di negara ini tentang pentingnya amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Pekerja mestilah berwaspada selalu semasa menjalankan tugas seharian bagi mengelakkan berlakunya kemalangan dan majikan pula perlu memastikan persekitaran pekerjaan adalah selamat dan mematuhi undang-undang yang ditetapkan.

AKKP 1994 mengkehendaki organisasi memberi tumpuan khusus kepada aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Kedua-dua aspek ini melibatkan kos langsung dan juga kos tidak langsung (Ivancevich, 2001). Kos langsung adalah seperti kos cuti sakit, kos pembayaran terhadap ketidakmampuan melakukan pekerjaan, kos penggantian terhadap pekerja yang mati atau cedera akibat kemalangan pekerjaan dan pembayaran pampasan kepada pekerja. Contoh kos tidak langsung pula adalah penurunan kadar produktiviti organisasi dan publisiti negatif mengenai kejadian kemalangan dalam organisasi tersebut. Kemalangan, kecederaan dan penderitaan yang dialami oleh pekerja bukan sahaja memberi kesan kepada pekerja tersebut, malah kesannya turut dirasakan oleh majikan mereka. Oleh itu, majikan yang berorientasikan kos perlu mengakui betapa perlunya mengurus isu keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja secara efektif untuk mengelakkan berlakunya kemalangan dan gangguan terhadap kesihatan pekerja mereka.

Di Malaysia, walaupun terdapat penurunan dari segi bilangan kemalangan, statistik tetap menunjukkan angka yang membimbangkan dalam tempoh lima tahun iaitu di antara tahun 2004 hingga 2009. Mengikut laporan Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) sehingga 31 Disember 2009 seperti yang ditunjukkan di Jadual 1.2 di bawah dapat dilihat bahawa pada tahun 2004, terdapat 50,803 kemalangan di tempat kerja dengan jumlah kematian 502 orang. Pada tahun 2005, terdapat 43,885 kemalangan dengan 467 kematian. Pada tahun 2006 terdapat 40,617

kemalangan dengan jumlah kematian sebanyak 488 orang. Manakala pada tahun 2007 terdapat 38,657 kemalangan dengan jumlah kematian sebanyak 468 orang. Namun begitu, pada tahun 2008 dan 2009 angka kematian di tempat kerja telah meningkat sedikit walaupun kemalangan menurun iaitu pada tahun 2008 dilaporkan terdapat 36,405 kemalangan di tempat kerja berlaku dengan jumlah kematian 471 orang. Manakala pada tahun 2009 dilaporkan berlakunya 33,445 kemalangan dengan 478 kematian.

Jadual 1.2:

Jadual Menunjukkan Statistik Kemalangan dan Maut Di Tempat Kerja di Malaysia Bagi Tahun 2004-2009

Bil.	Tahun	Bilangan Kemalangan (Di tempat kerja)	Kematian Di Tempat Kerja
1	2004	50,803	502
2	2005	43,885	467
3	2006	40,617	488
4	2007	38,657	468
5	2008	36,405	471
6	2009	33,445	478

Sumber : Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Laporan sehingga 31 Disember 2009)

Isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja bukan sahaja terdapat atau berlaku di dalam industri-industri yang bersifat komersil tetapi ia juga terdapat atau berlaku di tadika-tadika, khususnya yang terlibat dengan kemudahan perkakasan memasak, pembekalan bahan-bahan makanan, peralatan permainan dan kawasan persekitaran. Walaupun kemudahan di tadika tidak boleh melibatkan kemalangan yang besar, tetapi risiko kepada kemalangan tetap ada, terutama kepada kanak-kanak jika ia tidak dikendalikan dengan baik dan mengikut peraturan yang ditetapkan. Menurut kajian yang dilakukan oleh Catherie (2003) mendapati bahawa sesetengah kes yang berlaku di tadika adalah seperti terjatuh, tercekik dan keracunan. Menurut

beliau lagi, separuh daripada kemalangan yang berlaku disebabkan oleh terjatuh daripada alatan permainan dan ianya boleh menyebabkan kecederaan yang teruk.

Pelbagai isu yang membabitkan kemalangan, penderaan, keracunan makanan mahupun kematian kanak-kanak seharusnya dapat menyedarkan banyak pihak tentang kepentingan penjagaan keselamatan dan kesihatan. Banyak kes telah berlaku baru-baru ini di antaranya kematian berturut-turut 2 orang bayi di pusat jagaan kanak-kanak di Shah Alam pada 19 Januari 2012 iaitu pada hari yang sama. Menurut laporan, punca kematian masih disiasat dan kemungkinan besar berpunca dari jangkitan bakteria (Harian Metro, 21 Januari 2012). Berdasarkan kepada situasi ini, guru-guru di tadika perlu menyedari kepentingan menjaga keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja serta dapat mematuhi peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang disediakan oleh pihak pengurusan tadika. Lantaran itu, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti sejauh mana mereka mematuhi akan perkara tersebut.

1.2 Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mencapai objektif berikut:

- i) Menenalpasti tahap kesedaran di kalangan guru-guru dan pembantu-pembantu tadika terhadap amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.
- ii) Melihat hubungan yang positif antara amalan-amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan.
- iii) Melihat tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja di kalangan guru-guru dan pembantu-pembantu tadika mengikut kategori tadika yang terdapat di Negeri Melaka.

1.3 Persoalan Kajian

Dalam melihat penyataan masalah dan objektif kajian kertas projek ini, maka wujudlah beberapa persoalan yang boleh dipersoalkan seperti berikut:

- i. Sejauhmanakah tahap kesedaran di kalangan guru-guru tadika terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tadika berkenaan.
- ii. Apakah hubungan antara amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.
- iii. Bagaimanakah tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja disetiap kategori tadika.

1.4 Skop Kajian

Kajian tinjauan ini melibatkan semua guru-guru tadika yang bertugas di seluruh negeri Melaka. Iaitu meliputi kategori tadika-tadika di bawah kelolaan Jabatan Kemajuan Masyarakat (KEMAS), tadika Perpaduan, dan tadika-tadika yang berdaftar di bawah Jabatan Pendidikan Negeri Melaka iaitu meliputi tadika Jabatan Agama Islam Melaka (JAIM) dan juga tadika-tadika swasta. Maklumat mengenai skop kajian dapat dinyatakan dalam Jadual 1.3 seperti di bawah:

Jadual 1.3:

Jadual Menunjukkan Kategori Tadika Di Negeri Melaka Pada Tahun 2012

KATEGORI	BILANGAN
KEMAS	260
JAIM	61
Perpaduan	63
Swasta	350
JUMLAH	734

Sumber : Jabatan Kemajuan Masyarakat, Jabatan Perpaduan & Jabatan Pendidikan Negeri Melaka Tahun 2012

1.5 Batasan Kajian

Data kajian ini diperolehi melalui jawapan yang diberikan oleh responden melalui borang soal selidik yang diedarkan. Responden bagi kajian ini adalah terdiri daripada guru-guru tadika dan pembantu tadika yang meliputi semua kategori tadika di Negeri Melaka.

Oleh itu, kebolehpercayaan dapatan kajian ini adalah amat bergantung kepada kejujuran dan keikhlasan responden dalam menjawab setiap persoalan yang dikemukakan. Kajian yang dijalankan juga mungkin benar pada masa kajian dijalankan dan mungkin tidak tepat pada masa-masa lain.

1.6 Definisi Konseptual dan Operational

1.6.1 Keselamatan dan Kesihatan Di Tempat Kerja

Kesihatan dan keselamatan di tempat kerja adalah satu bidang yang menitik beratkan soal pencegahan dan perlindungan individu kepada kecederaan atau kesakitan akibat daripada bahaya yang didapati di tempat kerja (Ahmad Nazri *et al*, 1999).

Ramlan (1997) telah mentafsirkan tempat kerja sebagai lokasi atau tempat di mana aktiviti pekerjaan dijalankan. Dalam konteks kajian ini, tafsiran tempat kerja ialah premis di mana guru-guru tadika ini bertugas menjalankan aktiviti harian mereka yang merangkumi bangunan, peralatan permainan dan perkakasan dapur yang mempunyai peralatan atau bahan berisiko tinggi dan berbahaya serta pembekalan bahan-bahan makanan.

1.6.2 Keselamatan

Kecederaan dan kesakitan yang berlaku akibat terjadinya kemalangan. Mengikut Landy (1987) kemalangan didefinisikan sebagai apa-apa keadaan yang

tidak diinginkan berlaku yang membawa kesakitan atau kecederaan; memusnahkan harta benda; tumbuhan; barangan atau persekitaran; kehilangan hasil; dan peningkatan liabiliti. Oleh itu, Morris dan Willcocks menekankan bahawa kemalangan adalah suatu peristiwa yang tidak dirancang yang membawa kepada bahaya, kecederaan ada juga kemusnahan.

Mengikut Landy (1987) lagi, hampir semua kemalangan yang berlaku mempunyai penyebab dan jarang berlaku dengan sendirinya. Namun begitu, jika ianya berlaku ia boleh menyebabkan kehilangan nyawa dan wang ringgit terutamanya yang melibatkan kos rawatan terhadap pekerja yang tidak berupaya akibat kemalangan di tempat kerja.

Mondy (1993) telah mentakrifkan keselamatan termasuklah melindungi pekerja daripada kecederaan akibat kerja yang ada hubungan dengan keselamatan. Ivancevich (2001) pula menyatakan bahawa keselamatan mencakupi dua elemen yang utama iaitu kebebasan daripada kemalangan dan kecederaan serta kawalan ke atas kehilangan atau kerugian yang berpunca daripada kemalangan.

Institusi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (NIOSH) pula telah mendefinisikan keselamatan sebagai tidak merbahaya atau tiada risiko. Dalam konteks tempat kerja ia mentakrifkan sebagai suatu persekitaran pekerjaan yang bebas dari segala bahaya kemalangan dan ancaman kesihatan bukan setakat kepada orang yang bekerja tetapi juga kepada orang awam yang mungkin terjejas kerana aktiviti kerja yang dijalankan. Keselamatan juga bermakna mengelakkan kemalangan terutamanya yang menyebabkan kecederaan fizikal (NIOSH, 2000).

Oleh yang demikian, dalam konteks kajian ini keselamatan ditakrifkan sebagai satu persekitaran kerja yang selamat dan bebas daripada sebarang risiko untuk

berlakunya kemalangan yang menyebabkan kecederaan mental dan fizikal, samada di kalangan guru-guru tersebut mahupun di kalangan kanak-kanak (pelajar--pelajar).

1.6.3 Kesedaran Keselamatan

Menurut Landy (1987) kesedaran didefinisikan sebagai semua unsur-unsur mental dalam keadaan sedar pada sebarang masa, manakala Kamus Dewan (1993) pula mentakrifkan kesedaran sebagai perihal keadaan sedar atau siuman atau ingatan.

Selain dari itu, National Safety Council, Amerika Syarikat (1991) menyatakan bahawa kesedaran keselamatan adalah bermakna keupayaan mengenalpasti keadaan dan amalan yang tidak selamat di kawasan kerja, belajar cara-cara untuk bekerja dengan selamat pada setiap hari serta setiap bahagian pekerjaan mempunyai sikap yang betul tentang kesefahaman dan tahu cara untuk menangani kecemasan dengan pantas dan berkesan.

Merujuk kepada tajuk yang sama, Ramlan (1997) menyatakan bahawa kesedaran keselamatan adalah menimbulkan keinsafan betapa pentingnya keselamatan untuk mengelakkan daripada berlakunya kemalangan. Kesedaran terhadap keselamatan bermaksud tidak alpa dan selalu berwaspada atau berdisiplin semasa menjalankan kerja atau ketika berada di zon tempat kerja.

Oleh yang demikian, dalam konteks kajian ini kesedaran keselamatan adalah dirujuk sebagai pengetahuan dan sikap di kalangan guru-gura tadika ini terhadap kepentingan keselamatan pekerjaan.

BAB 2

ULASAN KARYA

2.0 Pengenalan

Bab ini, membincangkan kepentingan dan pelaksanaan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP 1994), seterusnya tentang kajian-kajian yang lepas mengenai tajuk yang berkaitan dan kerangka konseptual kajian ini.

2.1 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (AKKP 1994)

Akta ini dikuatkuasakan pada 24hb Februari 1994, di mana telah menggariskan panduan asas bagi pengurusan isu keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja. Matlamat utama Akta ini ialah untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja terhadap risiko keselamatan dan kesihatan yang berbangkit daripada aktiviti pekerjaan yang mereka lakukan. Secara keseluruhannya, Akta ini bertujuan melindungi semua pekerja di tempat kerja serta menggalakkan suatu persekitaran pekerjaan yang selamat dan selesa untuk pekerja yang bersesuaian dengan keperluan fisiologi dan psikologi mereka.

Matlamat di atas dicapai dengan mewujudkan peruntukan-peruntukan khusus yang perlu dipatuhi dan dilaksanakan. Peruntukan di dalam Akta menggariskan keperluan untuk memupuk dan menggalakkan kesedaran keselamatan dan kesihatan di kalangan pekerja dan majikan. Ia merupakan piawaian yang tinggi bagi keselamatan dan kesihatan pekerjaan dengan bertujuan untuk memastikan semua pihak khususnya majikan dan pekerja lebih bertanggungjawab dalam mewujudkan

satu suasana kerja yang selamat (Mohd Yazam, 2001). Maka, jelaslah di sini bahawa Akta ini telah mensyaratkan untuk menyedia, mengekalkan atau memperbaiki piawaian keselamatan dan kesihatan pekerjaan di sesebuah organisasi.

Mengenai tugas dan tanggungjawab, Akta Keselamatan dan Kesihatan 1994 memperuntukan kewajipan am majikan, pengilang, pekerja, perekabentuk, pengimport dan pembekal. Selain dari itu, terdapat juga peruntukan keperluan perlantikan pegawai keselamatan, penubuhan jawatankuasa keselamatan, membentuk polisi dan penyusunan pengaturan atau langkah-langkah untuk keselamatan bagi melindungi keselamatan dan kesihatan pekerja, penguatkuasaan dan penyiasatan serta liabiliti ke atas kesalahan yang dilakukan di bawah Akta.

Menurut Ab. Aziz dan Intan (2002) aktiviti pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di dalam sesebuah organisasi mempunyai empat rasional atau kepentingan yang utama iaitu:

- i. Menilai prestasi individu atau pekerja untuk melihat sejauh mana ia selari dengan prosedur yang dikehendaki.
- ii. Mengurangkan potensi serta risiko kemalangan akibat pekerjaan.
- iii. Mendapat maklumat mengenai mana-mana individu yang perlu diberikan insentif kerana melaksanakan kerja dengan selamat dan efektif.
- iv. Mendapat maklumat mengenai mana-mana individu yang masih perlu diberikan program latihan dan pementapan diri.

Pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja merupakan suatu pendekatan mengurus pekerja terhadap keselamatan dan kesihatan serta kesan sesuatu aktiviti pekerjaan terhadap pekerja. Sebagaimana yang dituntut dalam Akta, aktiviti ini menyediakan maklumat mengenai tanggungjawab pekerja dan majikan dalam membangunkan persekitaran pekerjaan yang selamat. Matlamat pengurusan

keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja ialah untuk memastikan majikan dengan kerjasama pekerja memikul tanggungjawab secara aktif dalam mengurus keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja. Di samping itu juga, ia dapat membantu pihak pengurusan untuk membangunkan sistem keselamatan yang selari dengan matlamat organisasi yang ditetapkan.

2.2 Penglibatan Pekerja

Penglibatan pekerja adalah penting dalam program keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Ini adalah kerana, sekiranya pekerja berwaspada dan menganalisis kaedah dan prosedur kerja mereka sendiri dapat mengelakkan risiko kecederaan yang tinggi. Menurut Abu Bakar (1996) pekerja yang bertanggungjawab mengenai keselamatan semasa melakukan kerja merupakan salah satu daripada aset terkuat bagi sesebuah organisasi. Kenyataan ini menjelaskan bahawa jika pekerja lebih tahu apa yang berlaku berbanding ketua mereka, kemungkinan besar minat mereka terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan semasa melakukan kerja adalah lebih tinggi berbanding dengan orang lain. Kemajuan mengenai kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja akan dapat dilihat oleh majikan.

Sekiranya keselamatan menjadi teras, pekerja perlu bermotivasi untuk menjadikan keselamatan sama penting seperti bahagian lain dalam tugas mereka. Ini memerlukan pengurusan untuk mengenalpasti dan memberi usaha keselamatan, dan juga untuk menekankan pekerja supaya memajukan keselamatan secara berterusan dengan memberikan mereka tanggungjawab dan kuasa untuk membuat pembaikan keselamatan.

2.3 Amalan Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja

Krieger dan Montsgomary (1998) telah mengenalpasti lima sebab utama dalam sistem pengurusan keselamatan yang boleh menyebabkan kemalangan iaitu :

- i) Tiada kawalan pihak pengurusan yang mana ianya melibatkan empat perkara utama iaitu perancangan, penyusunan, mengetuai dan pengawalan.
- ii) Asas atau dasar awal penyebab yang kebiasaannya dinyatakan di dalam dua kumpulan iaitu faktor persendirian atau peribadi seperti kekurangan ilmu pengetahuan, ketiadaan motivasi ataupun masalah fizikal dan yang kedua ialah faktor pekerjaan seperti piawaian kerja yang tidak memadai atau mencukupi, penyelenggaraan yang tidak sempurna dan sebagainya.
- iii) Simptom sebab secara mendadak iaitu semua kemalangan yang berlaku adalah disebabkan oleh simptom perbuatan dan keadaan yang tidak selamat.
- iv) Hubungan kejadian kemalangan yang dikaitkan dengan tenaga yang terhasil terhadap struktur atau had keupayaan sesuatu pekerjaan. Antara kategori yang terlibat di sini ialah *struck-by*, *struck-against*, *contact-by*, *contact-with*, *caught-in*, *caught-on*, *caught-between*, *foot-level-fall*, *fall-to-below*, *overexertion* dan *exposure*.
- v) Kehilangan dan kerosakan harta benda amat dikesali. Kehilangan biasanya terjadi selepas kemalangan dan ianya dinilai daripada kerosakan harta benda serta kecederaan anggota manusia atau pekerja dan juga persekitaran yang terjejas.

Secara keseluruhannya, faktor dan penyebab berlakunya kemalangan merupakan tanggungjawab kepada pihak pengurusan terhadap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja dan sebarang kemalangan dapat dielakkan sekiranya keadaan yang tidak selamat diatasi dan cara kerja yang lebih praktikal dapat diikuti dan dilaksanakan dengan lebih berkesan.

Kajian yang dilakukan di Hong Kong oleh Syed M. Ahmad *et al.* (dipetik dalam Lim, 2002) ke atas pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan mendapati bahawa tahap keselamatan boleh diukur dengan melihat kepada polisi keselamatan, jawatankuasa keselamatan, program-program keselamatan, latihan, penyiasatan kemalangan, prosedur kecemasan dan peralatan perlindungan peribadi yang terdapat di dalam sesebuah organisasi.

2.3.1 Polisi Keselamatan

Tiap-tiap majikan dan orang yang bekerja sendiri diwajibkan untuk membentuk polisi keselamatan seperti yang dinyatakan di dalam Seksyen 16, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 dan dengan seberapa kerap yang sesuai untuk mengkaji semula polisinya itu serta membuat perkiraan yang munasabah di dalam menjayakan polisi tersebut. Selain itu, polisi dan apa-apa kajian semula mengenainya perlu di bawa ke pengetahuan dan perhatian pekerja-pekerjanya.

Kewajipan membentuk polisi keselamatan dan pengkajian semulanya adalah menyeluruh kepada semua majikan yang mempunyai lima (5) atau lebih pekerja pada sesuatu masa. Penyataan bertulis polisi amnya mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan ini mengandungi dokumen yang membantu majikan untuk mematuhi keperluan undang-undang keselamatan dan memberikan senarai tanggungjawab majikan dan pekerjaanya di dalam organisasi berkenaan.

2.3.2 Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKKP)

Seksyen 30(1), AKKP 1994, mewajibkan setiap majikan yang mempunyai empat puluh orang pekerja atau lebih pada sesuatu masa agar membentuk Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKKP) di tempat kerja, yang dianggotai oleh wakil-wakil majikan dan pekerja. JKKKP berperanan sebagai badan penyelarasan yang berkerjasama di antara majikan dan pekerja di samping mengkaji semula langkah-langkah yang telah dilaksanakan untuk memastikan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Selain itu, JKKKP juga bertanggungjawab untuk menyiasat dan membawa apa-apa juga perkara yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan ke pengetahuan majikan.

Nicholas dan Wangel (1995) dalam artikelnya yang bertajuk “*Occupational Health and Safety Issues: Workers Views*” telah menjalankan kajian bagi mengenalpasti pengetahuan pekerja terhadap JKKKP dan hasilnya menunjukkan bahawa 47.9 peratus daripada responden mengakui dan mengetahui kewujudan JKKKP. Beliau mendapati bahawa fungsi dan aktiviti JKKKP dari persepsi pekerja adalah menyiasat dan memeriksa punca berlakunya kemalangan, menyebarkan risalah keselamatan, menjaga kebajikan pekerja dan mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengelak berlakunya kemalangan. Kajian beliau juga mendapati bahawa penyebaran maklumat keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang meluas di dalam organisasi membolehkan semua pekerja dan orang terlibat dengan pekerjaan itu mengetahui sesuatu isu serta tahu, bila dan jenis tindakan yang sesuai perlu diambil jika berlaku permasalahan berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKKP) pada tahun 2000 telah menjalankan satu kajian untuk mengukur tahap keselamatan berdasarkan Akta

Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (AKKP 1994) dan Akta Keselamatan Jentera 1967 (AKJ 1967) ke atas 42 tapak binaan dan perkilangan di Johor. Hasil kajian menunjukkan hanya 55 peratus kajian kes berada pada kategori memuaskan. Ia juga mendapati bahawa JKKKP sangat berkesan dan memainkan peranan yang begitu penting di dalam perlaksanaan tanggungjawab serta pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja, di samping ia juga dapat memastikan wujudnya usaha berterusan ke arah menangani isu-isu keselamatan dan kesihatan. JKKKP telah diberikan tanggungjawab untuk melakukan pemeriksaan atau audit, kajian dan penelitian terhadap tahap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

AKKP 1994 secara khususnya menggariskan perkara-perkara dan kaedah untuk melaksanakan fungsi JKKKP dan ia boleh berfungsi dengan berkesan sekiranya mengikuti enam (6) elemen yang telah ditetapkan di bawah Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1996 (PKKP 1996) iaitu:

- i. Perlantikan Pengerusi dan Setiausaha JKKKP;
- ii. Mesyuarat berkala;
- iii. Pemeriksaan tempat kerja oleh JKKKP;
- iv. Keahlian dari wakil majikan dan pekerja;
- v. Penyiasatan kemalangan;
- vi. Kerjasama daripada pihak pengurusan syarikat.

Menteri Sumber Manusia, Fong Chan Onn (2000) menyatakan bahawa JKKKP dapat membantu dalam meningkatkan kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kalangan majikan dan pekerja serta dapat mengurangkan kadar kemalangan. Oleh itu, JKKKP merupakan salah satu elemen yang penting dalam perlaksanaan pengurusan keselamatan bagi menilai tahap keselamatan dan kesihatan di sesebuah organisasi.

2.3.3 Latihan Keselamatan

Mohammad Hanip (2004) menyatakan sekiranya pekerja sedar akan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan melihat ianya sebagai teras sesebuah organisasi ianya lebih bertanggungjawab terhadap keselamatan mereka dan orang lain. Lebih tinggi keselamatan ditonjolkan, lebih ramai pekerja akan membuat perkara ini diutamakan dalam aktiviti mereka. Anuar (2009) pula berpendapat bahawa keselamatan adalah sesuatu yang perlu dilaksanakan dengan betul iaitu melalui latihan. Oleh itu, adalah menjadi salah satu tanggungjawab umum bagi majikan untuk menyediakan dan memberi latihan kepada setiap pekerja sebagai salah satu keperluan untuk mendedahkan pekerja kepada pengetahuan tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kalangan para pekerjanya. Maccollum (1995) menyokong dengan menyatakan bahawa pekerja harus melibatkan diri dalam latihan dari masa ke semasa. Antara latihan tersebut adalah yang berkaitan dengan cara perlindungan daripada bahaya dan risiko; langkah berjaga-jaga semasa menjalankan kerja; prosedur menggunakan peralatan dengan selamat; suasana bekerja yang selamat; kaedah melaporkan kemalangan; dan prosedur kecemasan juga perlu diberikan.

Secara khusus, Seksyen 15(2)(c), AKKP 1994 menyatakan bahawa majikan mestilah menyediakan maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan sebagaimana yang perlu untuk memastikan setakat yang praktik terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjanya yang sedang bekerja. Dalam erti kata lain, seseorang pekerja itu mestilah mempunyai maklumat mengenai pekerjaannya; mestilah diarahkan iaitu cara menjalankan tugas kerja yang diberi; mestilah diberi latihan cara menjalankan kerja dengan selamat di samping mestilah diselia semasa melaksanakan tugas kerja yang diberikan. Menurut Goldsmith (1987) dan Hinze (1997) pula, jika sesuatu kerja itu dapat dijalankan dengan berkualiti ia akan dapat mewujudkan kesedaran terhadap

keselamatan. Kenyataan ini juga disokong oleh Davies (1996) di mana beliau menyatakan latihan keselamatan yang berkesan akan dapat meningkatkan pengurusan keselamatan seseorang itu.

2.3.4 Penyiasatan Kemalangan

Seperti yang dinyatakan terdahulu, penyiasatan kemalangan adalah merupakan keperluan Akta. Sebarang kemalangan pekerjaan samada yang melibatkan kecederaan, kematian atau kerosakan harta benda perlu disiasat, sehinggakan kemalangan nyaris (*near miss accident*) kerana ia mungkin boleh menyebabkan kematian atau kecederaan dan ianya dianggap penting dan perlu disiasat. Penyiasatan kemalangan adalah bertujuan untuk mencari fakta (*fact-finding*) dan bukan sekali-kali mencari atau mengagih kesalahan (*fault-findings*). Penyiasatan kemalangan biasanya dilakukan oleh pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan, wakil keselamatan atau jawatankuasa utama iaitu siapa yang terlibat dalam kemalangan tersebut dengan mengambil kira apa yang berlaku, di mana, bila, bagaimana dan mengapa kemalangan itu boleh berlaku.

Hasil dari penyiasatan kemalangan membolehkan organisasi mendapat maklumat mengenai kemalangan yang berlaku. Maklumat ini dapat membantu pengesanan punca utama berlakunya kemalangan, risiko dan keadaan semasa yang menyebabkan kemalangan. Apa yang lebih penting, maklumat hasil penyiasatan kemalangan ini dapat digunakan sebagai pelan tindakan pembetulan dan seterusnya dijadikan cadangan untuk menghalang daripada berlakunya kemalangan lagi (Anton, 1989). Kajian yang dijalankan oleh Bibbings (2001) menunjukkan bahawa penyiasatan kemalangan dapat meningkatkan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja bagi sesebuah organisasi. Beliau juga menyatakan, proses penyiasatan yang berkesan adalah maklumat yang diperolehi

daripada penyiasatan kemalangan yang direkodkan dalam bentuk laporan, mempelajari daripada kesilapan atau kegagalan dan berdasarkan laporan itu juga, perubahan demi perubahan dapat dilakukan agar ianya tidak berulang lagi.

2.3.5 Alat Perlindungan Peribadi atau Diri

Menurut Amstrong (1980) dan Dennis (1997) bencana pekerjaan dapat dibahagikan kepada dua jenis iaitu bencana kesihatan dan bencana fizikal. Bencana kesihatan merujuk kepada kerosakan dalaman diri pekerja yang merupakan penyakit seperti kulit, paru-paru, perut, telinga dan sebagainya. Penyakit ini kebanyakannya boleh didapati akibat dari dedahan kepada bahan kimia, habuk, bencana biologi seperti kuman, virus dan seumpamanya. Manakala, bencana fizikal pula adalah berkaitan dengan kecederaan luaran tubuh badan (struktur badan) akibat dari dedahan kepada bunyi bising, peralatan kerja, struktur, pemasangan peralatan serta keadaan fizikal tempat kerja itu sendiri. Pendedahan kepada kedua-dua bencana di atas dapat dielakkan atau dikurangkan dengan menggunakan alat perlindungan yang dapat melindungi atau mengurangkan dedahan kepada punca bencana. Alat perlindungan diri boleh memainkan peranan yang penting dalam menghindari bencana tersebut. Namun begitu, kajian yang dilakukan oleh Durrishah *et al.* (2004) mendapati separuh daripada responden menyatakan bahawa alat perlindungan diri mengganggu kerja mereka dan mereka tidak suka menggunakan alat perlindungan diri semasa bekerja tetapi mereka sedar kecuaian mereka menjaga keselamatan akan merbahayakan diri sendiri, rakan sekerja dan lain-lain lagi. Secara umum, alat perlindungan diri boleh dibahagikan kepada 3 iaitu pertama, alat perlindungan mata, muka, telinga dan kepala; kedua alat perlindungan tangan dan kaki; dan akhir sekali alat perlindungan badan.

Kemalangan banyak berlaku akibat kegagalan membekal dan menggunakan alat perlindungan diri yang sesuai kepada pekerja. Contohnya, kejadian *industrial dermatitis*, kerosakan pendengaran, jatuh dari tempat tinggi dan kecederaan kaki. Kejadian ini sering berlaku malah mungkin boleh dielakkan atau dikurangkan jika menggunakan alat perlindungan diri dengan betul. Alat-alat perlindungan diri yang sering digunakan adalah seperti sarung tangan, *barrier cream*, *ear plug*, *safety belt*, kasut keselamatan dan sebagainya.

Dalam kajian yang dijalankan oleh Ramlan (1997) dan diikuti oleh JKKP (2000) mendapati selain dari membekal dan mengguna; penguatkuasaan pemakaian alat keselamatan oleh majikan seperti kasut keselamatan, pelindung mata, topi keselamatan dan sarung tangan perlu dilaksanakan kerana ia dapat melindungi pekerja daripada mendapat kecederaan. Kenyataan ini juga disokong oleh Fadzli Shah *et al.* (2002) dalam kajiannya kepada pekerja-pekerja di ladang getah. Hasil daripada kajian beliau juga mendapati bahawa kesedaran dalam aspek keselamatan dan kesihatan di kalangan pekerja-pekerja ladang getah adalah pada tahap yang memuaskan, walaubagaimanapun tahap ketidakpatuhan pekerja-pekerja terhadap arahan, peraturan dan langkah-langkah keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah tinggi. Ini adalah merupakan satu contoh di mana kesedaran pekerja tinggi tetapi tahap pematuhannya rendah.

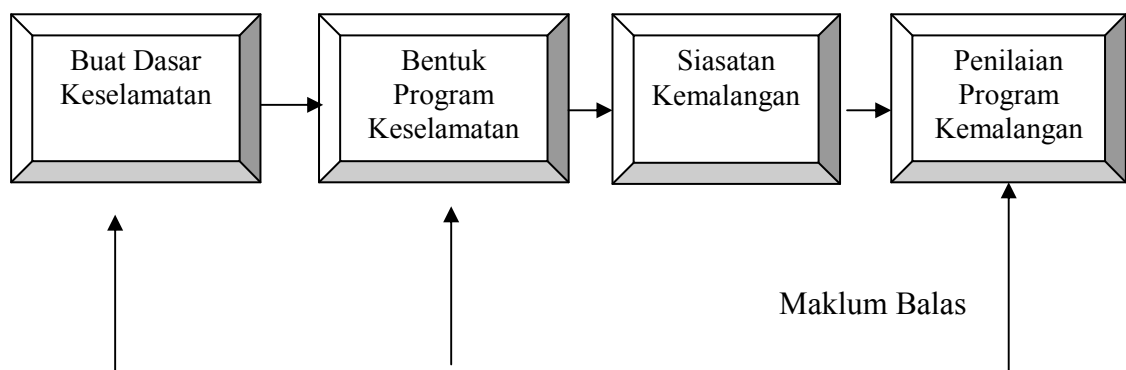
Seksyen 15, AKKP 1994 secara khususnya telah mewajibkan pihak majikan untuk membekal, melatih serta memastikan penggunaan alat perlindungan diri di kalangan pekerja-pekerja mereka. Majikan adalah bertanggungjawab membekal alat perlindungan diri yang efektif dan berpiawaian (*approved products*) di samping perlu memberikan latihan kepada cara penggunaannya, di mana dan bila alat tersebut sesuai digunakan. Pihak majikan juga perlu menyelia dan menguatkuasakan penggunaan

alat ini di kalangan pekerja-pekerja mereka. Akta juga memerlukan majikan memeriksa dan menyelenggara alat perlindungan diri yang dibekalkan secara berkala bagi memastikan alat berkenaan berada di dalam keadaan yang selamat untuk digunakan. Papan poster amaran serta gambar alat perlindungan diri perlu di pamirkan dan di lekatkan di kawasan-kawasan tertentu supaya ianya dapat mengingatkan para pekerja untuk memakai alat perlindungan diri yang sesuai semasa bekerja.

2.4 Model Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan

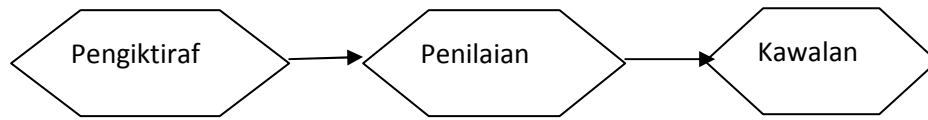
Mondy (1993) menyatakan bahawa dua model boleh digunakan untuk menerangkan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan iaitu Model Proses Pengurusan Keselamatan dan Model Proses Pengurusan Kesihatan Pekerjaan seperti yang ditunjukkan pada Rajah 2.1 dan Rajah 2.2 di bawah.

Rajah 2.1:
Model Pengurusan Keselamatan



Sumber: Mondy, R., W., dan Noe, R., M., (1993). *“Human Resources Management”*. Edisi ke- 5, Boston : Allyn and Bocon.

Rajah 2.2:
Model Pengurusan Kesihatan Pekerja



Sumber: Mondy, R., W., dan Noe, R., M., (1993). *“Human Resources Management”*. Edisi ke- 5, Boston : Allyn and Bocon.

2.4.1 Model Pengurusan Keselamatan

Terdapat banyak model yang boleh menerangkan pendekatan untuk menguruskan keselamatan di dalam sesebuah organisasi. Salah satu model yang telah digunakan oleh kebanyakan organisasi ialah Model Pengurusan Keselamatan seperti yang ditunjukkan di Rajah 2.1 di atas. Model ini dapat membantu majikan dan pengkaji pengurusan berfikir tentang elemen-elemen yang perlu untuk langkah-langkah pencegahan sekiranya sesebuah organisasi ingin melaksanakan dasar dan program keselamatan pekerjaan di dalam organisasi masing-masing. Menurut Mondy (1993) Model Pengurusan Keselamatan di kategorikan kepada empat tahap iaitu membangunkan dasar keselamatan; membentuk program-program keselamatan; menyiasat kemalangan; dan menilai program keselamatan yang sedia ada.

Pada tahap pertama mengikut model ini, pihak majikan mestilah menentukan serta membangunkan dasar atau polisi program keselamatan yang diperlukan. Polisi yang dibangunkan ini mestilah bersesuaian dan bergantung kepada jenis dan saiz pengusahaan yang dijalankan serta peruntukan infrastruktur pentadbiran dan kewangan yang ada.

Tahap kedua ialah membangunkan polisi yang mesti diterjemahkan menjadi bentuk-bentuk program-program keselamatan. Pernyataan polisi ini boleh dicapai melalui dua kaedah iaitu:

- i. Mewujudkan suatu persekitaran psikologi dan sikap yang menggalakkan keselamatan di kalangan pekerja. Pihak pekerja perlu berkerjasama dan mengamalkan atau melaksanakan langkah-langkah keselamatan bagi menyokong polisi yang telah ditetapkan. Contohnya, setiap pekerja mestilah dilatih dari sudut peraturan keselamatan sebelum dibenarkan membuat aktiviti pekerjaan.
- ii. Membentuk dan mengekalkan suatu persekitaran kerja yang selamat, merangkumi penyediaan persekitaran fizikal tempat pekerjaan bertujuan untuk mengelak atau mengurangkan kemalangan.

Pada tahap ketiga, siasatan kemalangan dan kemalangan nyaris perlu dibuat setiap kali berlakunya kejadian. Keadaan ini perlu disedari bahawa kemalangan boleh berlaku walaupun dalam organisasi yang cukup peka dengan aspek keselamatan. Tujuannya adalah untuk memastikan setiap kemalangan, walaupun kemalangan nyaris perlu dinilai agar ianya tidak berulang. Pegawai keselamatan dan kesihatan yang terlatih perlu menyiasat sesuatu kemalangan secara bersama dengan Jawatankuasa Keselamatan di tempat kerja (ILO-OSH-Seksyen 3.12, 2001).

Akhir sekali iaitu **pada tahap keempat**, di mana pada tahap ini program keselamatan di tempat kerja itu perlulah dinilai bersama oleh pihak majikan dan pekerja. Penilaian ini dibuat bagi membantu pihak pengurusan merancang aktiviti atau program tentang keselamatan pekerjaan di tempat kerja di masa akan datang.

2.4.2 Model Pengurusan Kesihatan Pekerjaan

Rajah 2.2 di atas, merupakan Model Pengurusan Kesihatan Pekerjaan yang telah diperkenalkan oleh Anton (Mondy, 1993). Melalui model ini proses pengurusan kesihatan pekerja di tempat kerja boleh dibahagikan kepada tiga peringkat yang utama iaitu pengiktirafan; penilaian; dan kawalan. Pada **peringkat pertama iaitu**

pengiktirafan, pihak majikan perlu mengakui atau menerima hakikat bahawa masalah tekanan atau *stress* wujud di organisasi mereka. Menurut Anton dalam (Mondy, 1993) tekanan yang wujud dalam organisasi adalah seperti berikut:

- i. Kimia seperti asap dan kabus;
- ii. Fizikal seperti kebisingan, radiasi dan gegaran;
- iii. Biologikal seperti adanya bakteria dan kulat;
- iv. Ergonomik seperti keadaan tempat kerja yang tidak sesuai dengan tugas kerja.

Pada peringkat kedua pula, Pegawai Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di tempat kerja perlu membuat penilaian untuk memastikan samada masalah ini serius atau tidak. Jika masalah tersebut agak berat, Pegawai Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, perlu membuat kajian kadar pendedahan (kepada habuk dan asap) yang dialami kakitangan dengan membuat penilaian secara terperinci. Kadar pendedahan itu perlu dibandingkan dengan piawaian pendedahan antarabangsa yang dikenali sebagai had bahaya atau *Threshold Limit Value* (TLV). Penilaian tersebut dibuat dengan mengawasi persekitaran dalam organisasi dengan bantuan peralatan dan instrumen khas seperti alat pengesan udara, di mana aktiviti ini mestilah dijalankan dengan memenuhi syarat-syarat Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Mohd Yazam, 2001).

Peringkat seterusnya iaitu **peringkat ketiga** yang perlu dilaksanakan oleh organisasi iaitu merupakan aktiviti kawalan. Menurut Mondy (1993) terdapat pelbagai aktiviti kawalan yang boleh digunapakai, antaranya ialah melalui kaedah-kaedah seperti berikut:

- i. Menggantikan penggunaan bahan mentah berbahaya tinggi kepada bahan mentah yang kurang berbahaya;
- ii. Menukar proses kerja yang bertujuan meminimalkan dedahan dan keadaan bahaya;
- iii. Mengasingkan sesuatu proses kerja bagi mengurangkan bilangan pekerja yang terdedah kepada bahaya;
- iv. Mengguna kaedah proses basah bagi mengurangkan penghasilan habuk;
- v. *Ventilasi* untuk membersihkan udara;
- vi. Peningkatan susun atur dan kebersihan (*good housekeeping*) di tempat kerja;
- vii. Penggunaan alat-alat khas mengesan serta memantau harzad atau bahan-bahan toksid;
- viii. Meningkatkan program latihan dan pendidikan untuk menyokong kawalan-kawalan kejuruteraan.

2.5 Faktor-Faktor Kemalangan

Menurut Ab. Aziz dan Intan (2002) di dalam kajiannya merumuskan terdapat tiga faktor penyumbang utama kepada sesuatu kemalangan; iaitu pekerja; keadaan tempat kerja; dan majikan. Di antara faktor pekerja yang menyumbang kepada kejadian kemalangan ialah ciri-ciri peribadi yang ada pada pekerja seperti tabiat buruk termasuk kecuaian; sikap ambil mudah; perasaan bosan; bermain-main atau bergaduh serta tidak peka kepada risiko kemalangan. Faktor tempat kerja pula, yang boleh menyumbang kepada kemalangan ialah seperti mesin-mesin yang tidak diselenggara secara berkala; reka bentuk yang lemah; kurang peralatan perlindungan; persekitaran kerja yang tidak selamat seperti lantai licin, pencahayaan dan pengudaraan yang tidak mencukupi; tahap kebisingan yang tinggi; pendedahan kepada asap dan debu; susun

atur peralatan yang tidak sempurna; serta penggunaan bahan berbahaya seperti kimia dan gas di tempat kerja.

Faktor yang terbesar yang menyumbang kepada berlakunya kemalangan ialah kegagalan majikan itu sendiri. Contohnya, kajian yang dijalankan di sekitar Lembah Klang dan Pulau Pinang oleh Mohd. Yusof (2000) terhadap pekerja-pekerja industri. Hasil kajian mendapati bahawa dari soal selidik yang dilakukan terhadap 100 orang responden terdapat kira-kira 85% yang menyatakan, kekurangan dan kegagalan pihak pengurusan telah menyebabkan banyaknya berlaku kemalangan yang tidak diingini.

Seperti yang digariskan dalam Seksyen 15 (2c) AKKP 1994, majikan perlu menyediakan dan memberi maklumat; arahan; latihan; dan penyeliaan keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada pekerja-pekerja mereka. Di dalam banyak keadaan, majikan tidak menyediakan maklumat kesihatan dan keselamatan mengenai kerja-kerja yang perlu dilakukan oleh pekerja mereka. Keadaan ini menyebabkan golongan pekerja tidak mengetahui bencana dan risiko yang mereka hadapi semasa melaksanakan tugas. Selain dari tiada maklumat, majikan juga kurang menyediakan arahan kerja selamat. Arahan kerja selamat yang dimaksudkan di dalam Akta ialah arahan cara mana kerja perlu dilaksanakan bagi menjamin keselamatan dan kesihatan pekerja. Keperluan ini memerlukan setiap majikan untuk menyediakan prosedur kerja selamat bagi setiap aktiviti kerja di dalam organisasi mereka. Arahan kerja selamat ini mestilah merangkumi tatacara menjalankan kerja; peralatan kerja yang diperlukan serta dilengkapi dengan pencegahan keselamatan dan kesihatan yang perlu dipatuhi semasa menjalankan kerja.

Faktor majikan menyumbang kepada kemalangan seterusnya adalah mengenai keperluan menyedia serta memberi latihan kepada pekerja. Walaupun secara khusus Akta mewajibkan latihan diberi kepada pekerja, malangnya keperluan ini tidak

dilaksanakan dengan sepenuhnya. Masih ramai golongan pekerja, khususnya dari golongan bawahan yang tidak mendapat latihan yang sepatutnya mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Durrishah *et al.* (2004) latihan menggunakan alat pemadam api yang disediakan amat diperlukan di samping latihan pertolongan cemas. Ramai di kalangan mereka yang bekerja terus tanpa latihan dan mempelajari cara kerja melalui rakan-rakan sekerja sahaja. Maka sebab itu, sekiranya rakan-rakan mereka melakukan kesilapan, mereka juga akan melakukan kesilapan yang sama. Selain dari maklumat, arahan dan latihan, majikan juga perlu menjalankan penyeliaan terhadap pekerja-pekerja mereka dan sekiranya arahan kerja selamat tidak dipatuhi, tindakan boleh diambil terhadap pekerja kerana mendedahkan diri mereka kepada bahaya (Mohd Yusof, 2000).

2.6 Hubungan Aktiviti Keselamatan dan Kesihatan Dengan Pencapaian Kerja.

Dessler (1997) berpendapat bahawa pencapaian kerja adalah berkait rapat dengan aktiviti keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Pencapaian kerja berperanan untuk menentukan sejauh mana keberkesanan aktiviti-aktiviti keselamatan dan kesihatan pekerjaan dilakukan.

Terdapat lima perkara yang saling berhubungan antara pencapaian kerja dan program kesihatan dan keselamatan (Ab. Aziz dan Intan, 2002). Antaranya:

- i. Mampu menarik bakal pekerja yang terbaik dengan menyediakan tempat kerja yang selamat.
- ii. Membolehkan organisasi mengekalkan pekerja yang berprestasi tinggi dengan membuatkan mereka berasa selamat dan terjamin semasa menjalankan tugas.

- iii. Membolehkan pekerja memberikan penumpuan yang lebih kepada kualiti kerja kerana mereka rasa selamat dan tidak memerlukan mereka untuk menitikberatkan aspek keselamatan dan kesihatan sewaktu kerja.
- iv. Melengkapkan organisasi dengan teknologi terkini tetapi peruntukan bagi kos kemalangan, kecemasan dan masalah kesihatan tidak boleh digunakan untuk meningkatkan teknologi.
- v. Dengan kenaikan kos rawatan perubatan dan pampasan pekerja, adalah lebih baik kita mencegah kemalangan daripada menanggung kosnya.

Oleh itu, penetapan objektif yang jelas, prosedur dan aktiviti yang bersesuaian adalah paling penting bagi memastikan pekerja dapat memainkan peranan masing-masing. AKKP 1994 juga telah memperuntukkan satu kerangka undang-undang untuk mempromosi, merangsang, dan menggalakkan piawai yang tinggi terhadap aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Ia bermatlamat untuk membangkitkan kesedaran tentang kepentingan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

2.7 Strategi Menangani Isu Keselamatan dan Kesihatan Pekerja

Selari dengan kewajipan majikan yang dinyatakan dalam Seksyen 15 AKKP 1994, kajian oleh Ab. Aziz dan Intan (2002) turut mempengaruhi sesebuah organisasi dan organisasi tersebut mestilah mengambil tanggungjawab terhadap keselamatan dan kesihatan pekerja dengan mempromosikan isu keselamatan dan kesihatan pekerja secara berterusan dan kajian tersebut juga telah menggariskan beberapa tindakan yang boleh digunapakai untuk mempromosikan isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Sebagai contoh, beberapa tindakan yang boleh diambil oleh majikan adalah seperti berikut:

2.7.1 Menggubal Polisi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan

Penggubalan polisi keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah keperluan Akta. Goetsh (1999) menegaskan bahawa jika organisasi mahu mempromosikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan, terlebih dahulu organisasi tersebut mestilah menyediakan satu polisi yang jelas kerana ia akan menunjukkan komitmen majikan di samping boleh dijadikan garis panduan di dalam melaksanakan program tersebut. Polisi yang digubal perlu disokong dengan perancangan, aturan serta program yang akan dilaksanakan untuk mencapai matlamat polisi tersebut (JKKP, 2000). Polisi serta perancangan, aturan dan program perlu dimaklumkan kepada semua pekerja bagi memastikan pekerja memberikan kerjasama di dalam menjayakan promosi yang telah dipersetujui.

”Keselamatan Pekerjaan” oleh Ramlan (1997) juga mendapati, majikan yang menyebarkan dasar dan peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada pekerja secara berterusan berjaya memupuk dan meningkatkan tahap kesedaran keselamatan pekerjaan di kalangan pekerja mereka.

2.7.2 Menggalakkan Penglibatan Pekerja

Menurut Goetsh (1999) bagi menjamin kejayaan sesuatu program dan boleh digunapakai di dalam pekerjaan, pekerja perlu terlibat secara langsung dalam perancangan, penyediaan dan pelaksanaan program keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Seelok-eloknya, jadikan program tersebut sebagai program milik bersama di antara pekerja dan majikan sebagai satu strategi untuk mendapatkan komitmen pekerja.

Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di tempat kerja yang dianggotai oleh wakil pekerja dan wakil majikan merupakan *platform* paling efektif

untuk melibatkan pekerja secara langsung di dalam pelaksanaan aktiviti keselamatan di tempat kerja.

2.7.3 Latihan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan

Seperti yang telah dibincangkan terdahulu di dalam faktor yang menyumbangkan kemalangan, aspek latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan boleh dijadikan salah satu cara yang berkesan untuk mempromosikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Semua pekerja perlu diberikan latihan oleh pihak majikan merangkumi latihan pekerja baru dan juga latihan ulangan kepada pekerja yang sediaada. Latihan yang diberikan mestilah bertujuan untuk menimbulkan rasa kesedaran di samping meningkatkan kemahiran dan kompetensi pekerja. Kesedaran, kemahiran dan kompetensi yang dimiliki pekerja semasa menjalankan tugas yang diberikan memberi jaminan terhadap tahap keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang tinggi. Program latihan yang dianggap berjaya mestilah mempunyai elemen-elemen berikut:

- i. Tiada staf yang boleh memulakan tugasannya sehinggalah staf tersebut diberikan latihan untuk menjalankan tugas tersebut.
- ii. Latihan adalah wajib untuk semua peringkat staf iaitu daripada pihak pengurusan sehingga ke pekerja bawahan.
- iii. Latihan hendaklah meliputi pengenalanpastian harzad, penilaian risiko dan kawalan risiko dalam setiap aktiviti yang akan dilaksanakan.
- iv. Latihan perlu diselia supaya setiap program yang dirancang dan dilaksanakan mencapai objektif yang ditetapkan.
- v) Setiap staf yang diberikan latihan perlu dinilai untuk mengetahui tahap kefahaman dan penerimaan latihan yang diberikan.

- vi. Setiap latihan yang diberikan hendaklah direkodkan untuk tujuan rujukan pada masa hadapan.

2.7.4 Penggunaan Alat Pandang Dengar

Penggunaan alat pandang dengar dapat menarik perhatian pekerja dalam usaha mempromosikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan kerana sesuatu yang menarik akan diberikan perhatian dan diingat berbanding dengan hanya membaca. Kombinasi di antara membaca, pandang dengar yang dimaksudkan adalah meliputi poster yang menarik, sesi tayangan, klip video dan lain-lain lagi. Mesej yang hendak disampaikan melalui penggunaan alat pandang dengar adalah lebih berkesan berbanding dengan cara kaedah yang biasa.

Dalam satu pembentangan kertas kerja kajian yang dilakukan oleh Jabatan Buruh Amerika Syarikat iaitu bertajuk "*Presenting Effective Presentations eith Visual Aids*", Mei 1996 mendapati bahawa daya tahan ingatan mengenai maklumat selepas 3 hari penyampaian adalah 6 kali lebih tinggi dengan menggunakan alat bantuan pandang dengar berbanding dengan penyampaian oral biasa. Kajian yang sama juga mendapati bahawa selepas 3 hari penyampaian maklumat, daya tahan ingatan peserta berada pada tahap 10 peratus untuk penyampaian oral biasa, 35 peratus untuk penyampaian visual dan 65 peratus dari penyampaian menggunakan alat pandang dengar.

2.7.5 Pemberian Insentif dan Tindakan Penguatkuasaan

Menurut Ab. Aziz (2002), pengurusan secara memberi insentif adalah salah satu cara untuk memotivasikan pekerja di sesebuah organisasi. Majikan boleh memberi insentif kepada mana-mana pekerja yang menunjukkan komitmen berterusan terhadap setiap aktiviti keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Walaupun begitu, pemberian insentif hanya bersifat sementara kerana selepas sesuatu tempoh masa, ia

hendaklah diikuti dengan tindakan penguatkuasaan. Pekerja yang gagal menunjukkan komitmen terhadap sesuatu program secara berterusan perlu diambil tindakan dalam bentuk hukuman. Melalui kerjasama pekerja, majikan perlu memberi perhatian kepada aspek-aspek perancangan dan pelaksanaan seperti berikut:

- i. Mengenalpasti dan menjelaskan objektif serta matlamat program dan tempoh masa berlaksananya.
- ii. Menyediakan kriteria untuk memotivasikan pekerja dan tindakan menghukum yang khusus.
- iii. Menjadikan insentif sebagai galakan pematuhan dan tindakan sebagai hukuman keingkaran.
- iv. Melaksanakan skim insentif secara telus dan adil meliputi semua peringkat pekerja iaitu pengurusan dan pekerja bawahan.
- v. Menyampaikan setiap maklumat keselamatan dan kesihatan secara jelas dan mudah difahami.
- vi. Pihak majikan dan pengurusan haruslah menunjukkan komitmen dan kesungguhan yang tinggi melalui moto “Kepimpinan Melalui Teladan”.

Kajian Ab. Aziz dan Intan (2002) mendapati bahawa aktiviti mempromosikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan boleh juga dilakukan melalui pertandingan yang dianjurkan oleh organisasi di peringkat dalaman organisasi. Pertandingan tersebut boleh dilaksanakan antara pasukan, shift atau jabatan di dalam sesebuah organisasi. Matlamat pertandingan adalah untuk memberi penilaian terhadap pasukan terbaik di dalam pelaksanaan atau pencapaian prestasi yang baik di dalam pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Perancangan yang rapi perlu dilakukan dengan kerjasama pekerja untuk membangunkan objektif, matlamat dan kriteria pertandingan tersebut. Konsep pertandingan dapat menerapkan semangat

kerjasama di antara semua ahli pasukan dan juga di antara majikan dan pekerja di samping dapat mewujudkan sikap bersaing dan ingin berjaya di kalangan pekerja. Walaupun begitu, tidak semua aspek boleh dipertandingkan contohnya, kadar kekerapan kemalangan kerana ia akan menyebabkan pekerja tidak akan melaporkan kemalangan seperti yang sepatutnya supaya dapat mencapai kemenangan.

2.8 Kajian-kajian Lepas

Kajian mengenai kesedaran pekerja terhadap aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja masih belum banyak lagi dilaksanakan. Justeru itu, bahagian ini akan cuba mengupas dengan terperinci kajian-kajian berkenaan bagi membolehkan kita mendapat gambaran jelas tentang aspek kesedaran pekerja terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang mungkin boleh menjadi garis panduan dalam membantu penyelidik menjalankan kajian ini. Bahagian ini juga, akan membentangkan kajian-kajian dalam dan luar negara yang relevan dengan topik kajian secara langsung. Tiga elemen telah dikenalpasti bagi melepasi tahap keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang ideal di tempat kerja iaitu : kesedaran terhadap kepentingan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja; tanggungjawab (peraturan, moral dan etika) dan mengenalpasti masalah berhubung keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja; dan membuat penilaian dan mengambil tindakan yang praktikal bagi menyelesaikan masalah tersebut (Anuar Ithinin, 2004).

Pybus (1996) dalam penulisannya, menyebut bahawa pengurusan keselamatan perlu dimulakan dengan dasar keselamatan. Dasar keselamatan yang baik adalah titik mula bagi semua aktiviti keselamatan, kesihatan dan persekitaran yang dikehendaki.

Ahmad Nor (1998) pula, mendapati manusia akan melakukan perkara secara tidak selamat kerana beberapa alasan antaranya ialah:-

- i) Prosedur kerja yang diberikan tidak cukup selamat dan ketinggalan zaman.
- ii) Walaupun prosedur mencukupi, manusia tidak diberi latihan yang mencukupi untuk mengikuti prosedur yang selamat.

Ini menunjukkan bahawa untuk menjayakan budaya kerja yang selamat, kedua-dua pihak iaitu pengurusan dan pekerja perlu diberi latihan dan kursus yang mencukupi, malah yang lebih penting ialah timbulnya kesedaran akan kepentingan keselamatan dalam diri masing-masing. Ini perlu ditingkatkan serta diamalkan kerana latihan dan kursus adalah keperluan terhadap pembaharuan atau tambahan kepada yang lama kerana pengurusan keselamatan selalu berubah mengikut masa dan situasi.

Kenyataan ini, turut disokong oleh, Mohd Yusof (2000). Hasil tinjauannya telah mendapati bahawa 85% responden menyatakan pihak pengurusan tidak memandang serius aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan program latihan keselamatan dan kesihatan. Tambahan pula, program latihan hanya diadakan bila ada keperluan sahaja dan bukannya secara berkala. Pihak pengurusan juga tidak menjalankan pemeriksaan ke kawasan tempat kerja, tidak mengadakan latihan keselamatan dengan kerap, persekitaran kerja yang tidak teratur telah menyebabkan berlakunya kemalangan yang tidak diingini. Akhirnya beliau telah membuat kesimpulan bahawa pihak pengurusan perlu terlibat secara aktif dalam membangunkan kesedaran dan kepentingan keselamatan dan kesihatan pekerjaan serta dapat meningkatkan tahap keselamatan.

Ahmad Fauzi (1998) menyatakan tanggungjawab majikan di bawah AKKP 1994 yang menggariskan bahawa majikan yang mempunyai pekerja 40 orang atau

lebih atau bila diarahkan oleh Ketua Pengarah JKKP perlu membentuk Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan yang terdiri daripada majikan dan pekerja di tempat kerja. Jawatankuasa ini hendaklah menyediakan satu forum perbincangan 2 hala daripada pengurusan dan pekerja untuk berkongsi kemahiran, pengalaman dan masalah dalam membantu organisasi mengurus keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

Fadzli Shah *et al.* (2002) dalam kajiannya pula telah mengenalpasti kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kalangan pekerja-pekerja ladang getah. Beliau mendapati bahawa kesedaran dalam aspek keselamatan dan kesihatan di kalangan pekerja-pekerja ladang adalah pada tahap yang memuaskan Hasil tinjauan beliau juga mendapati bahawa tahap ketidakpatuhan pekerja-pekerja terhadap arahan, peraturan dan langkah-langkah keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah rendah. Justeru itu, di antara cadangan-cadangan bagi program-program peningkatan kesedaran yang beliau telah cadangkan adalah menganjur dan memberi ceramah serta promosi berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan, memberi nasihat dalam bentuk kaunseling kepada pekerja-pekerja, dan menyediakan maklumat-maklumat yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan atau tapak kerja.

Harper (1998) dalam kajiannya ke atas pengurusan keselamatan tapak bina di Southeast, Texas telah menunjukkan bahawa kemalangan sama ada melibatkan kecederaan atau kematian dalam industri pembinaan dapat dikawal dengan mengadakan program pengurusan keselamatan yang efektif. Program keselamatan mementingkan kepada pengoperasian kerja yang selamat, kesedaran pekerja terhadap bahaya dan risiko, penglibatan pekerja secara langsung dalam isu keselamatan, penyiasatan yang kerap, persekitaran keselamatan tapak bina dan perlindungan diri.

Latihan keselamatan yang diberikan kepada pekerja dapat meningkatkan kesedaran terhadap keselamatan dan mematuhi prosedur pengoperasian kerja yang selamat. Penglibatan pekerja secara langsung dalam Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di tempat kerja dapat meningkatkan tanggungjawab dan semangat bekerja. Jawatankuasa tersebut menjalankan penilaian keselamatan tapak bina, melakukan penyiasatan kemalangan dan memastikan segala kerja dilakukan dalam keadaan yang selamat. Jawatankuasa tersebut juga dapat membantu dalam pencegahan kemalangan dan pengamalan kerja yang selamat. Selain itu, penyusunan persekitaran tapak bina yang kemas dan penggunaan alat perlindungan diri juga dapat mengurangkan kecederaan pekerja. Pekerja dikehendaki menggunakan topi keselamatan, kasut keselamatan dan segala peralatan keselamatan semasa menjalankan tugas. Dengan menjalankan program pengurusan keselamatan ini, di harap dapat meingkatkan kesedaran pekerja terhadap keselamatan, membentuk suasana kerja yang selamat dan mengurangkan kos pengurusan.

Sementara itu, Pierce (1998) mendapati bahawa majikan perlu mengutamakan keselamatan di dalam sesebuah organisasi, oleh itu Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di tempat kerja yang terdiri daripada pekerja-pekerja dan wakil majikan diperlukan untuk memperbaiki dan menyedarkan pekerja tentang program keselamatan, penyelesaian masalah serta mefokuskan kepada pelaksanaan aktiviti keselamatan. Jawatankuasa ini sering didominasi oleh pekerja kerana penyertaan yang lebih diberikan kepada pihak pekerja berbanding pihak pengurusan. Menurut beliau lagi jawatankuasa ini perlu terlibat dalam aktiviti memeriksa kawasan, mengkoordinasikan usaha keselamatan, latihan pekerja, komunikasi dan memimpin kumpulan kerja keselamatan.

Ramlan (1997) dalam kajiannya yang bertajuk “Latihan Dalam Bidang Keselamatan dan Kesan Terhadap Kesedaran Keselamatan Pekerjaan” menunjukkan antara faktor individu, persekitaran, penyeliaan dan program latihan yang mempengaruhi kesedaran keselamatan. Beliau mendapati pihak organisasi yang selalu menyebarkan dasar dan peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada pekerja secara kerap boleh menimbulkan kesedaran keselamatan pekerjaan kepada mereka. Hasil kajiannya juga menunjukkan bahawa individu pekerja yang mempunyai tahap kesedaran keselamatan yang rendah lebih cenderung menerima risiko kemalangan di tempat kerja. Penguatkuasaan pakaian keselamatan seperti kasut keselamatan, pelindung mata, topi keselamatan, sarung tangan hendaklah dijadikan amalan untuk menimbulkan kesedaran keselamatan. Selain itu, pengawasan terhadap pekerja, pengawasan terhadap keselamatan mesin dan peralatan yang sempurna dan selamat digunakan akan mewujudkan persekitaran kerja yang harmoni. Menurut Ramlan lagi kemalangan boleh terjadi disebabkan oleh tekanan pekerjaan seperti kurang rehat dan persekitaran tempat kerja yang membosankan. Di dalam hal ini menurut beliau, penyelia perlulah mahir dengan hal-ehwal kerja lebih masa, kerja pada hari cuti dan kelelahan am.

Nedun (1999) juga telah menemukan beberapa cadangan iaitu menekankan kepada program pendidikan serta latihan, kaunseling dan corak aturan kerja yang besesuaian dengan prinsip keselamatan kerja. Beliau juga menyeru supaya pekerja dapat mengubah tanggapan mereka terhadap aspek keselamatan dan harus memupuk minat dalam aktiviti-aktiviti yang berteraskan keselamatan pekerjaan di tempat kerja.

Seterusnya Flynn (1994) dalam laporannya untuk program keselamatan pekerja di St. Supery Winery yang bertajuk “*Company Strives for Yawn-Safety Awareness*” mendapati bahawa penglibatan aktif pekerja dalam aktiviti keselamatan

dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja telah berjaya membentuk Jawatankuasa Keselamatan dengan ahli yang terdiri dari wakil semua jabatan. Jawatankuasa ini menggunakan cara yang kreatif untuk memupuk kesedaran keselamatan pekerja kerana jawatankuasa memahami bahawa keselamatan bukanlah suatu perkara yang menarik dan menyeronokkan kerana kebanyakan program keselamatan dikendalikan dalam suasana yang terikat dengan fakta-fakta yang berat. Maka, syarikat ini cuba mengubah cara dengan memastikan semua orang melibatkan diri dan dapat merasakan keseronokan dalam mengendalikan aktiviti-aktiviti berhubung dengan keselamatan pekerjaan. Untuk mengurangkan tekanan mental dan fizikal pekerja, syarikat telah mengambil seorang pakar untuk menilai dan memperbaiki ergonomik pekerjaan di samping turut mengetuai seramai seratus orang pekerja melakukan senaman pagi pada setiap hari. Cara lain yang digunakan untuk meningkatkan kesedaran keselamatan termasuklah menganjurkan peraduan menulis slogan keselamatan di mana slogan yang berjaya dan menang, akan digunakan sebagai lambang kemeja-t untuk kempen-kempen dalaman syarikat. Kaedah ini berupaya secara tidak langsung memberi peringatan kepada pekerja supaya melakukan sesuatu tugas dengan cara yang selamat dan betul serta mengikuti prosedur keselamatan yang ditetapkan.

Nicholas dan Wangel (1995) telah menjalankan kajian untuk mengenalpasti pengetahuan pekerja terhadap Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di tempat kerja. Beliau mendapati bahawa 47.9% daripada responden mengakui dan mengetahui kewujudan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di tempat kerja. Hasil kajian beliau mendapati bahawa antara pandangan pekerja terhadap aktiviti jawatankuasa adalah menyiasat dan memeriksa sebab sesuatu kemalangan berlaku; membincangkan isu keselamatan; menjaga aspek keselamatan kilang; menyebarkan risalah-risalah keselamatan dan kesihatan; menjaga kebajikan pekerja;

dan mengawal kemalangan daripada berlaku. Kajiannya juga mendapati bahawa jawatankuasa mempunyai kuasa untuk memberhentikan sebarang kerja ataupun mesin dari beroperasi jika didapati ianya tidak selamat untuk diteruskan. Hasil kajiannya juga, menunjukkan bahawa penyebaran maklumat keselamatan dan kesihatan yang bebas dan meluas dalam organisasi membolehkan semua pekerja dan orang yang terlibat dalam pekerjaan sedar tentang isu tersebut dan tahu bila hendak mengambil tindakan yang sesuai untuk menangani jika berlaku sebarang permasalahan berhubung keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Penguatkuasaan undang-undang keselamatan dan kesihatan perlu dilaksanakan dengan cara yang berkesan agar ia mampu menyedarkan pekerja terhadap isu-isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Anton (1989) mendapati bahawa penyelia lini adalah merupakan penghubung antara pekerja dengan majikan yang boleh membantu membentuk sikap positif pekerja terhadap keselamatan. Justeru itu, penyelia seharusnya menunjukkan penerimaan terhadap program keselamatan yang dianjurkan oleh pengurusan atasan, ia tidak boleh sekali-kali melakukan sesuatu perbuatan yang tidak selamat atau melanggar peraturan keselamatan dan mestilah mempergunakan pengetahuan keselamatan yang ada untuk semua keadaan apabila diperlukan. Menurut Anton lagi dengan tindakan begini maka secara tidak langsung kesedaran dan keprihatinan pekerja terhadap aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan akan dapat ditingkatkan.

Durrisah *et al.* (2004) juga telah melakukan kajian mengenai tahap kesedaran staf di UTM terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Hasil kajian yang beliau perolehi, mendapati bahawa 93.7% bersetuju setiap organisasi perlu mempunyai polisi keselamatan dan dasar keselamatan pekerjaan yang jelas, perlu dimaklumkan kepada semua staf dengan cara menampal di tempat-tempat yang mudah dilihat. Menurutnya lagi, kebanyakan responden sedar akan kegagalan mereka untuk

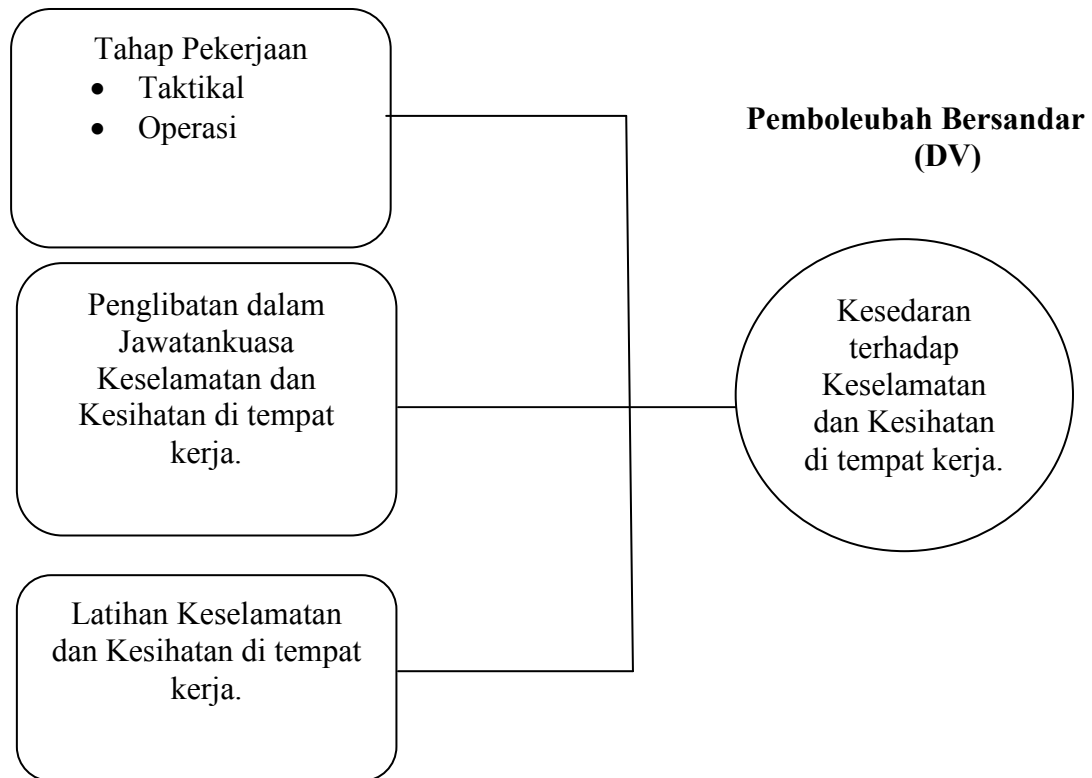
mematuhi peraturan tersebut akan menyebabkan kecederaan diri sendiri dan rakan sekerja. Organisasi ini, juga peka dengan aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan, buktinya terdapatnya peralatan pemadam api di setiap sudut bangunan. Tapi malangnya, staf tidak didedahkan dengan latihan bagaimana hendak menggunakan peralatan pemadam api berkenaan. Akhir sekali kebanyakan staf tidak mengetahui kewujudan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di tempat kerja kerana mereka tidak didedahkan dengan pelbagai aktiviti yang dianjurkan oleh JKKKP dan tiada lawatan dilakukan di tempat kerja mereka.

2.9 Kerangka Konseptual Kajian

Hasil sorotan kajian yang lepas, beberapa persoalan telah dapat dikenalpasti bagaimana kemungkinan kemalangan boleh berlaku di tempat kerja. Pembentukan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994, telah jelas menunjukkan keperhatian kerajaan dalam mengatasi permasalahan ini iaitu tindakan dan peranan-peranan yang harus dilakukan oleh pekerja dan majikan, bagi memastikan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja terjamin. Namun begitu, kesedaran pekerja terhadap isu-isu berkenaan keselamatan dan kesihatan pekerjaan perlulah diketahui terlebih dahulu, malahan dalam AKKP 1994 tidak dinyatakan dengan jelas pemakaiannya. Wan Rosmini (2000) dalam kajiannya mengenai tahap kesedaran pekerjaan berhubung dengan keselamatan dan kesihatan, telah menggunakan tiga pemboleh ubah bebas iaitu tahap taktikal dan tahap operasi; penglibatan dalam Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan di tempat kerja; dan latihan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Kerangka kajian yang digunakan oleh beliau adalah seperti di Rajah 2.3 di bawah:

Rajah 2.3:

Kerangka Konseptual Tahap Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan
Pembolehubah bebas (IV)



Sumber: Wan Rosmini (2000), “Tahap kesedaran pekerja hubungan dengan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja” : kajian kes di Hume Cemboard Berhad, Primaboard Division.

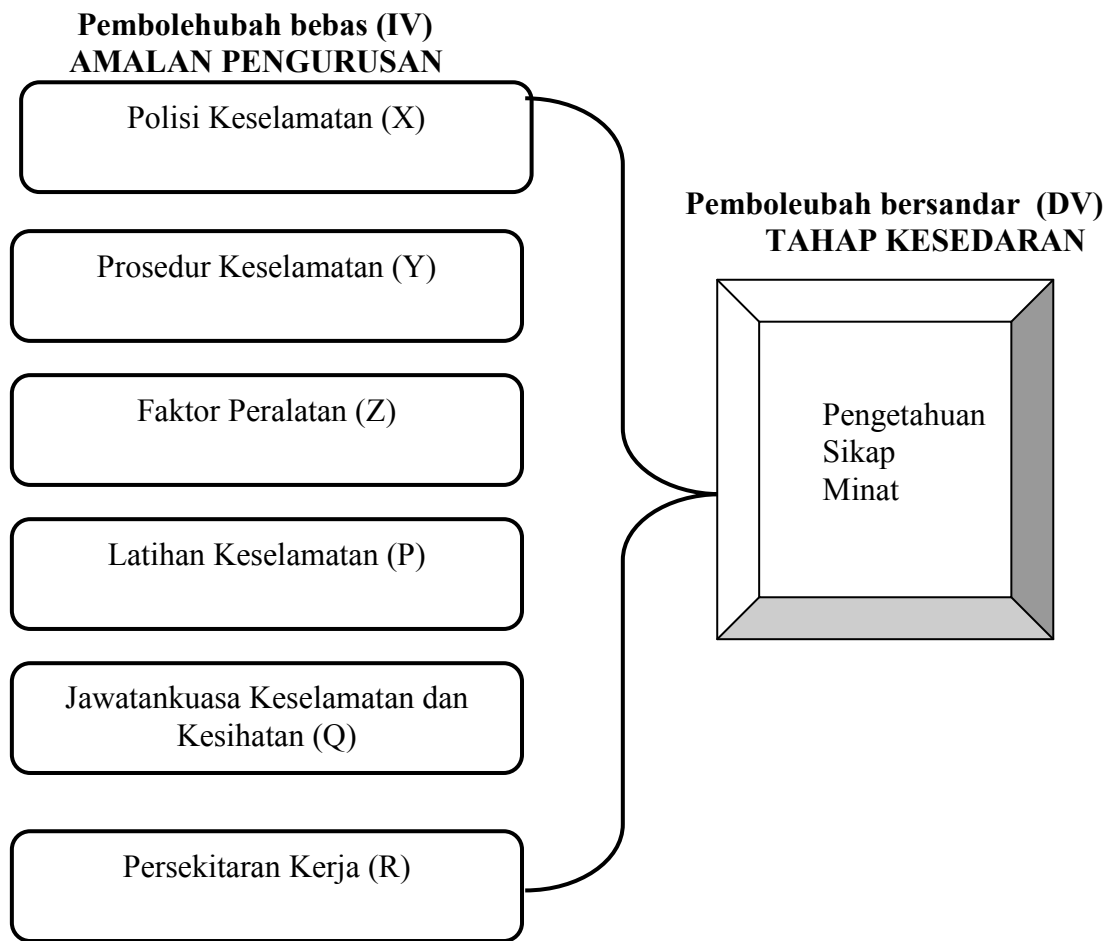
Durrishah *et al* (2004), dalam kajiannya terhadap kakitangan UTM tentang kesedaran keselamatan dan kesihatan di tempat kerja, agak terlalu umum dengan tidak mengambil kira hubungan faktor-faktor yang mempunyai hubungan atau yang dapat mempengaruhi kesedaran seseorang itu tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Kajian yang dilakukan beliau adalah untuk mengetahui berapa ramai yang mengetahui kepentingan dan kepekaan organisasi dan pekerja tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Iaitu samada mereka sedar atau tidak kepentingan dan tindakan yang harus diambil dalam memastikan prosedur ini dilaksanakan.

Kerangka konseptual dalam kajian ini dibentuk dengan melakukan penambahbaikan terhadap kerangka konseptual yang diutarakan oleh Wan Rosmini

(2000) dan Durrishah *et al.* (2004), iaitu dengan memasukkan elemen-elemen X, Y, Z, P, Q dan R sebagai dimensi dan dimensi ini diletakkan sebagai pembolehubah bebas. Dimensi-dimensi ini adalah berdasarkan kajian kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan oleh Samsudin (2012) dan Durrishah *et al.* (2004). Tahap pekerjaan secara taktikal dan operasi tidak dikaji kerana kajian ini hanya dilakukan tertumpu kepada guru-guru dan pembantu-pembantu tadika sahaja. Seterusnya tahap kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan masih dikekalkan sebagai pembolehubah bersandar. Dimensi-dimensi bagi kesedaran ini berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Fadzli Shah *et al.* (2002) iaitu pengetahuan, sikap dan minat, iaitu diadaptasi dalam disertasi "***Adolescent Occupational Safety and Health in the Technical Environment : The Relationship of Organizational Climate, Safety Awareness-Concern-Interest and the Characteristic of the Innovation to the Intention to Adopt a Safety Curriculum***" (Nester, 1999). Rajah 2.4 di bawah menerangkan konseptual kerangka kajian ini.

Rajah 2.4:

Kerangka Konseptual Kajian Tahap Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan



Sumber; Durrishah *et al* (2004), "Kajian Kesedaran Staf UTM Terhadap Keselamatan dan Kesihatan Di Tempat Kerja".

2.10 Pembentukan Hipotesis

Dari objektif kajian beberapa hipotesis telah dibentuk dan di antaranya adalah seperti berikut:-

H1: *Wujud hubungan yang signifikan antara dasar/polisi keselamatan dan kesihatan terhadap kesedaran keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.*

- H2:** *Wujud hubungan yang signifikan antara prosedur/peraturan keselamatan dan kesihatan terhadap kesedaran keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.*
- H3:** *Wujud hubungan yang signifikan antara peralatan terhadap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.*
- H4:** *Wujud hubungan yang signifikan antara latihan keselamatan terhadap kesedaran dan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja*
- H5:** *Wujud hubungan yang signifikan antara penglibatan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan terhadap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.*
- H6:** *Wujud hubungan yang signifikan antara faktor persekitaran terhadap kesedaran keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.*

2.11 Rumusan

Berdasarkan perbincangan literatur dan kajian-kajian lepas, dapatlah disimpulkan bahawa aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah merupakan indikator terpenting yang menjamin keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Selain itu, kita juga telah melihat bahawa pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah merupakan tugas berat yang terpaksa dipikul oleh organisasi. Organisasi yang mempunyai rekod kemalangan yang tinggi mungkin akan kehilangan pekerja-pekerja yang mahir atau mereka mungkin akan berpindah ke organisasi yang pada pengamatan mereka lebih selamat dan kondusif. Dalam jangka masa panjang pula organisasi mungkin telah mencipta reputasi yang buruk sehinggakan bakal-bakal

pekerja dan “takut” memohon pekerjaan dengan organisasi berkenaan. Ianya secara tidak langsung akan menjejaskan organisasi dan justeru itu, seharusnya aspek kesedaran pekerja terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan hendaklah sentiasa diutamakan oleh organisasi yang inginkan kemajuan.

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.0 Pengenalan

Bab 2 membincangkan tentang sorotan susasteraan dan pembentukan kerangka konseptual kajian. Seterusnya Bab 3 akan menerangkan tentang metodologi kajian ini yang melibatkan operasionalisasi kajian, kaedah pengumpulan data, kajian rintis, populasi dan persampelan kajian, instrumen kajian yang digunakan, serta kaedah pengukuran dan analisis data.

3.1 Konseptualisasi Kajian

Kajian ini bertujuan mengenalpasti amalan-amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja terhadap tahap kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan di kalangan guru-guru dan pembantu-pembantu tadika. Amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah dasar/polisi, peraturan/prosedur, peralatan, latihan keselamatan, Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan serta persekitaran. Sementara tahap kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan diukur berdasarkan pengetahuan, sikap dan minat di kalangan responden.

3.2 Pembolehubah Bersandar (DV)

Dalam penyelidikan ini Pembolehubah Bersandar ialah tahap kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Dimensi bagi pembolehubah ini ialah

pengetahuan, sikap dan minat pekerja terhadap amalan-amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

3.3 Pembolehubah Bebas (IV)

Dalam penyelidikan ini Pembolehubah Bebas adalah amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan mengandungi 6 dimensi iaitu dasar/polisi keselamatan; peraturan/prosedur keselamatan; peralatan; latihan keselamatan; jawatankuasa keselamatan dan kesihatan; serta persekitaran.

3.4 Kajian Rintis

Satu kajian telah dilaksanakan bagi menguji instrumen yang telah dibangunkan. Sebanyak 400 borang soalselidik telah diedarkan dan sebanyak 319 borang telah dikembalikan. Seterusnya data yang diperolehi di analisis dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences (SPSS) For Window 98 Versi 20*.

3.4.1 Analisis Kebolehpercayaan

Jadual 3.1 di bawah menerangkan hasil kebolehpercayaan bagi data-data yang diperolehi dalam kajian rintis ini. Di dapati Nilai Cronbach Alpha bagi setiap dimensi dalam kajian ini adalah di antara 0.765 hingga 0.940. Menurut Sekaran (2000) skor kebolehpercayaan (alpha) adalah dalam julat 0.7 – 0.8 boleh diterima, sementara itu, skor yang melebihi 0.8 adalah baik. Seterusnya, penambahbaikan telah dilakukan terhadap struktur ayat dan persembahan dimensi tersebut.

Jadual 3.1:

Jadual Menunjukkan Rumusan Ujian Kebolehpercayaan

Dimensi	Bilangan Item	Cronbach's Alpha
Dasar/Polisi Keselamatan & Kesihatan	4	0.940
Prosedur/Peraturan Keselamatan & Kesihatan	5	0.932
Peralatan	8	0.856
Latihan Keselamatan	4	0.871
Jawatankuasa Keselamatan & Kesihatan	9	0.891
Persekitaran	9	0.938
Pengetahuan Pekerja	10	0.765
Sikap dan Minat Pekerja	6	0.765

3.5 Populasi, Persampelan dan Kutipan Data

Sekaran (2000) mendefinisikan populasi sebagai sekumpulan atau satu set data yang memperihalkan tentang fenomena yang ingin dikaji. Persampelan pula adalah satu proses untuk memilih bilangan elemen yang sesuai atau cukup dari sesuatu populasi bagi menjalankan kajian untuk memperolehi kefahaman keadaan serta ciri-ciri tertentu populasi tersebut. Oleh itu, sampel adalah mewakili sesuatu populasi (Sekaran, 2000). Sampel bagi kajian ini adalah terdiri daripada guru-guru dan pembantu-pembantu tadika yang mengendalikan tadika tersebut di seluruh Negeri Melaka samada yang mengajar di tadika kerajaan mahupun swasta. Kaedah persampelan yang digunakan bagi kajian ini ialah kaedah persampelan berstrata tidak seimbang (*disproportionate stratified sampling*) Jadual 3.2 menunjukkan statistik bilangan guru-guru serta pembantu tadika yang bertugas di Negeri Melaka mengikut kategori tadika.

Jadual 3.2:

Statistik Bilangan Guru-Guru Tadika Di Negeri Melaka Mengikut Kategori Pada Tahun 2012

Bil	Kategori Tadika	Bilangan Guru	Sumber Maklumat
1	KEMAS	340 Orang	Jabatan Kemajuan Masyarakat Negeri Melaka
2	Perpaduan	126 Orang	Jabatan Perpaduan & Integrasi Negeri Melaka
3	JAIM	310 orang	Jabatan Agama Islam Negeri Melaka
4	Swasta	700 orang	Jabatan Pelajaran Negeri Melaka.
	JUMLAH	1466 Orang	

Berdasarkan Teorem Had Memusat, jika saiz sampel adalah cukup besar, maka taburan persampelan min adalah menghampiri normal iaitu tanpa mengambilkira taburan frekuensi populasi secara relatif (Sekaran, 2000). Ia memberi maksud, semakin besar saiz sampel, nilai min semakin menghampiri nilai min populasi dan ralat piawai semakin kurang. Oleh itu, sampel tersebut boleh dianggap sebagai mewakili populasi sebenar. Menurut Krejcie dan Morgan (1970), jika bilangan populasi sebenar adalah 1466 orang, maka bilangan sampel yang bersesuaian adalah 306 orang.

Bagi memperolehi tahap keyakinan yang lebih tinggi terhadap kajian ini, sebanyak 400 borang soal selidik telah diedarkan secara rawak iaitu melalui bengkel-bengkel yang dianjurkan oleh jabatan-jabatan berkenaan; taklimat-taklimat anjuran Jabatan Pendidikan Negeri dan tidak kurang diedarkan terus di tadika-tadika berkenaan. Penyelidik telah berjaya mendapatkan maklumbalas daripada 319 orang responden. Oleh itu, kadar maklumbalas kajian ini adalah sebanyak 79.8%.

3.6 Instrumen Kajian

3.6.1 Borang Soal Selidik

Untuk tujuan kajian ini satu set soal selidik telah disediakan yang bertujuan untuk melihat tahap kesedaran dan kepatuhan guru-guru tadika terhadap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Soal selidik ini di adaptasikan dari kajian lepas yang bertajuk “Tahap Kesedaran UTM terhadap AKKP 1994”. (Durrishah *et al.*, 2004) bagi soalan yang melibatkan amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerja. Sementara soal selidik untuk mengetahui tahap kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan di adaptasi dari kajian oleh Fadzli Shah *et al.* (2002).

Soal selidik ini mengandungi tiga (3) bahagian iaitu bahagian I, II dan III, di mana bahagian I merupakan soal selidik untuk mengetahui latar belakang responden yang juga dikenali sebagai faktor demografi manakala bahagian II, mengandungi aspek-aspek amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Bahagian III pula, menyenaraikan penyata-penyata terhadap pengetahuan, sikap, dan minat responden terhadap isu-isu keselamatan dan kesihatan.. Jadual 3.3 menyenaraikan ringkasan keterangan mengenai soalan-soalan dalam soal selidik berkenaan.

Jadual 3.3:

Bahagian Soal Selidik

Bahagian	Kandungan	Jumlah Soalan
I	Latar Belakang Responden	5
II	Dasar/Polisi Keselamatan dan Kesihatan	4
	Prosedur/Peraturan Keselamatan dan Kesihatan	5
	Peralatan	8
	Latihan Keselamatan	4
	Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan	9
	Persekitaran	9
III	Pengetahuan Pekerja	10
	Sikap dan Minat	6
	JUMLAH	60

Jawapan bagi pernyataan ini berdasarkan kepada 5 skala Likert iaitu “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju. Jadual 3.4 adalah ringkasan permarkahan skala Likert.

Jadual 3.4:
Permarkahan Item-Item Skala Likert

Skala	Penerangan Jawapan
1	Sangat Tidak Bersetuju
2	Tidak Bersetuju
3	Tidak Pasti
4	Setuju
5	Sangat Setuju

3.7 Teknik Penganalisaan Data

Analisa data merupakan teknik untuk pengumpulan, pengolahan, penganalisan dan penyimpanan. Data-data yang diperolehi diproses dengan menggunakan program *Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) for Windows 98 Versi 20*. Seterusnya data yang diperolehi telah diolah dengan menggunakan jadual kekerapan dan peratusan. Kaedah analisis deskriptif iaitu kekerapan, peratusan dan min adalah digunakan bagi menjelaskan demografi responden dan soalan-soalan yang mempunyai pilihan jawapan. Ringkasannya adalah seperti dalam Jadual 3.5 di bawah:

Jadual 3.5:
Nilai Min Skor bagi Menentukan Amalan Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja

Kod Kumpulan	Julat Min Skor	Tahap Keselarian
1	3.68 – 5.00	Tinggi
2	2.34 – 3.67	Sederhana
3	1.00 – 2.33	Rendah

Sumber : Mohd Zolkufli *et al* (2012)

Selain itu, ujian Korelasi Pearson-r telah digunakan untuk mengukur hubungan antara amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan terhadap kesedaran di kalangan kakitangan tadika terhadap keselamatan dan kesihatan. Untuk mengintegrasikan dapatan hubungan korelasi maka beliau telah membahagikan kepada lima ukuran seperti di Jadual 3.6. Aras signifikan yang akan digunakan adalah pada aras keertian $k < 0.01$.

Jadual 3.6:

Tahap Kekuatan Hubungan Korelasi

Julat	Tahap Kekuatan Hubungan
< 0.20	Tiada hubungan / Korelasi kabur
0.20 – 0.40	Korelasi rendah tetapi ada hubungan sedikit
0.41 – 0.71	Korelasi rendah tetapi ada hubungan sedikit
0.72 – 0.90	Korelasi tinggi, hubungan jelas
> 0.90	Korelasi sangat tinggi, hubungan kuat

Sumber: Mohd Zolkufli *et al* (2012)

BAB 4

HASIL KAJIAN

4.0 Pengenalan

Bab ini mengemukakan penemuan hasil kajian analisa data yang diperolehi daripada soal selidik kajian yang telah diedarkan. Analisis data meliputi demografi, amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja (polisi; prosedur; peralatan; latihan; jawatankuasa keselamatan dan kesihatan; dan persekitaran). Manakala tahap kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah pengetahuan, sikap dan minat. Kaedah deskriptif yang digunakan ialah kekerapan, peratusan dan min bagi menjelaskan hasil kajian yang diperolehi. Pengujian ke atas hipotesis dilakukan hasil dari beberapa jenis ujian statistik. Semua hasil kajian dinyatakan dalam bentuk graf dan jadual.

4.1 Kadar Responden

Daripada sejumlah 400 borang soal selidik yang telah diedarkan, hanya 80% yang dikembalikan. Oleh itu, analisis ini adalah berdasarkan kepada maklumbalas 319 orang responden sahaja yang mewakili semua kategori tadika dan guru-guru serta pembantu-pembantu di Negeri Melaka.

4.2 Latar Belakang Demografi Responden

Latar belakang responden yang diambil bagi kajian ini adalah jantina, umur, tahap pendidikan, jawatan, dan kategori tadika/lokasi pekerjaan. Taburan demografi

responden adalah seperti di Jadual 4.1 hasil daripada analisis deskriptif statistik. Taburan data menunjukkan majoriti responden adalah di kalangan wanita iaitu 99.4% dan responden lelaki cuma 0.6% sahaja. Kebanyakan umur adalah di sekitar 20 hingga 30 tahun iaitu 35.7%, diikuti umur 41 tahun hingga 50 iaitu 27%, umur 31 hingga 40 tahun 24.1% dan umur lebih 50 tahun adalah 13.2%. Taburan kelulusan akademik pula menunjukkan majoriti responden dalam kajian ini memiliki SPM/STPM iaitu seramai 206 orang (64.6%). Kelulusan Diploma adalah kedua terbanyak iaitu 23.2%, diikuti kelulusan PMR 4.4%, Sarjana Muda 4.4% dan lain-lain kelulusan 3.4%. Dari segi jawatan pula, kebanyakan responden iaitu kira-kira 81.2% adalah tenaga pengajar dan selebihnya masing-masing adalah pembantu tadika iaitu 17.9% dan lain-lain iaitu di kalangan penyelia-penyelia tadika seramai 0.9% sahaja.

Jadual 4.1:

Jadual Menunjukkan Taburan Demografi Responden

Demografi	Kekerapan (n)	Peratus (%)
Jantina:		
Lelaki	2	0.6
Perempuan	317	99.4
Umur:		
21 – 30 tahun	114	35.7
31 – 40 tahun	77	24.1
41 – 50 tahun	86	27
Lebih 50 tahun	42	13.2
Tahap Pendidikan:		
PMR	14	4.4
SPM/STPM	206	64.6
Diploma	74	23.2
Sarjana Muda	14	4.4
Lain-lain	11	3.4
Jawatan:		
Tenaga Pengajar	259	81.2
Pembantu Tadika	57	17.9
Lain-lain	3	0.9

4.3 Kategori Tadika

Taburan responden mengikut kategori tadika adalah seperti di Jadual 4.2. Dari jumlah responden seramai 1466 yang bertugas di tadika di seluruh Negeri Melaka, cuma 319 sahaja yang terlibat dalam kajian ini. Di mana sebanyak 400 borang soal selidik yang telah diedarkan, sebanyak 319 telah dapat dikutip iaitu 144 responden dari tadika KEMAS iaitu 45.1%, tadika perpaduan sebanyak 50 responden (15.7%), tadika JAIM sebanyak 71 responden iaitu 22.3% dan tadika swasta cuma 54 responden sahaja iaitu 16.9%.

Jadual 4.2:

Taburan Responden Mengikut Kategori Tadika

Kategori Tadika	Kekerapan (n)	Peratus (%)
Tadika Kemas	144	45.1
Tadika Perpaduan	50	15.7
Tadika JAIM	71	22.3
Tadika Swasta	54	16.9
JUMLAH	319	100

4.4 Amalan/Faktor-Faktor Yang Menentukan Tahap Kesedaran

Bahagian ini menerangkan tentang amalan/faktor-faktor yang menentukan tahap kesedaran di kalangan guru-guru dan pembantu-pembantu tadika terhadap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Dimensi-dimensi amalan pengurusan kesihatan dan kesihatan pekerjaan dasar/polisi keselamatan dan kesihatan; prosedur keselamatan; peralatan; latihan keselamatan; Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan; dan persekitaran. (Rujuk Jadual 4.3).

Jadual 4.3:

Dimensi Amalan Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan

BIL	ELEMEN	Min
1	Dasar/polisi keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.	4.51
2	Prosedur /peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.	4.31
3	Peralatan.	4.33
4	Latihan keselamatan.	4.37
5	Jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan	3.69
6	Persekitaran	4.26
	JUMLAH	4.24

Dimensi dasar/polisi keselamatan dan kesihatan pekerjaan mencatatkan nilai min yang tertinggi iaitu 4.51. Dapatan nilai ini adalah sama dengan kenyataan Pybus (1996) yang menyatakan bahawa pengurusan keselamatan perlu dimulakan dengan dasar keselamatan dan kesihatan kerana dasar keselamatan yang baik adalah merupakan titik permulaan semua aktiviti keselamatan, kesihatan dan persekitaran yang dikehendaki.

Sementara itu, nilai min yang terendah ialah jawatankuasa keselamatan dan kesihatan iaitu 3.69. Ini mungkin disebabkan kebanyakan pekerja tidak dilibatkan dengan aktiviti yang dianjurkan oleh Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan di tempat kerja mereka. Menurut Pierce (1998) majikan perlu mewujudkan jawatankuasa keselamatan yang terdiri daripada pekerja dan wakil majikan untuk memperbaiki dan menyedarkan pekerja tentang program keselamatan dan dalam penyelesaian masalah pekerjaan.

4.4.1 Dasar/Polisi Keselamatan dan Kesihatan

Jadual 4.4 menunjukkan taburan kekerapan responden terhadap dasar/polisi keselamatan dan kesihatan. Kajian ini mendapati bahawa kesedaran responden terhadap polisi keselamatan adalah tinggi dan ia ditunjukkan melalui peratusan seperti di bawah. Ia juga dapat dibuktikan lagi melalui Graf 4.1.hingga Graf 4.4 mengikut

kategori tadika di mana keseluruhan responden sangat bersetuju bahawa mereka mengetahui yang setiap organisasi perlu mempunyai polisi keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Jadual 4.4:

Jadual Menunjukkan Taburan Kekerapan Dasar/Polisi Keselamatan dan Kesihatan

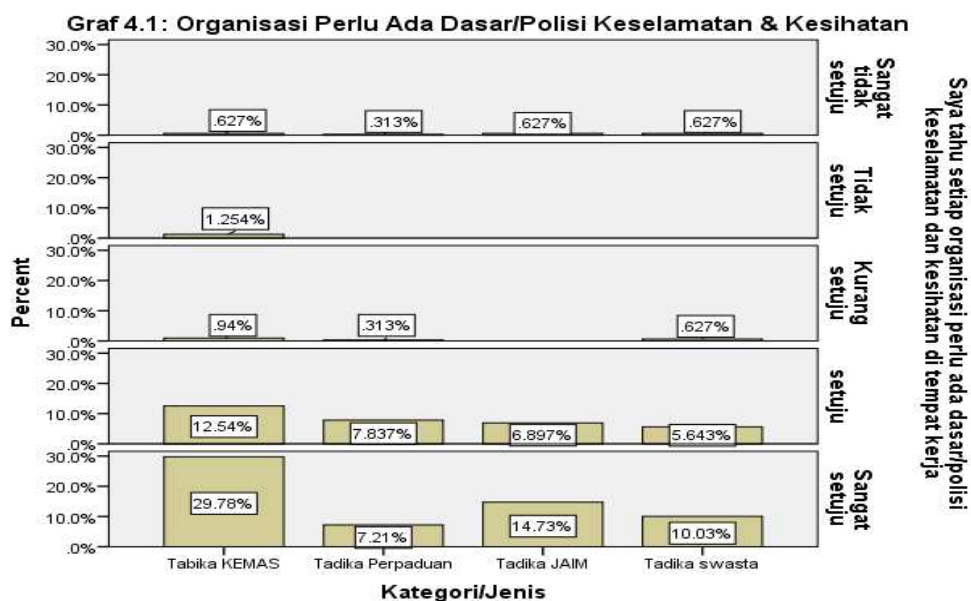
BIL	ELEMEN	Kekerapan
1	Saya tahu setiap organisasi perlu ada dasar/polisi keselamatan dan kesihatan di tempat kerja	302 (94.7%)
2	Dasar keselamatan dan kesihatan perlu dimaklumkan kepada semua staf.	306 (95.9%)
3	Dasar keselamatan dan kesihatan perlulah jelas.	307 (96.3%)
4	Dasar/polisi keselamatan dan kesihatan perlu ditampal di tempat-tempat yang mudah dilihat.	305 (95.6%)

4.4.1.1 Organisasi Perlu Ada Polisi/Dasar Keselamatan dan Kesihatan

Dari Graf 4.1 di bawah di dapati, keseluruhan kategori tadika setuju bahawa organisasi perlu ada dasar/polisi keselamatan dan kesihatan di mana 42.3% dari tadika KEMAS, 15.05% dari tadika perpaduan, 21.63% dari tadika JAIM dan 15.67% adalah tadika Swasta.

Graf 4.1:

Organisasi Perlu Ada Dasar/Polisi Keselamatan & Kesihatan

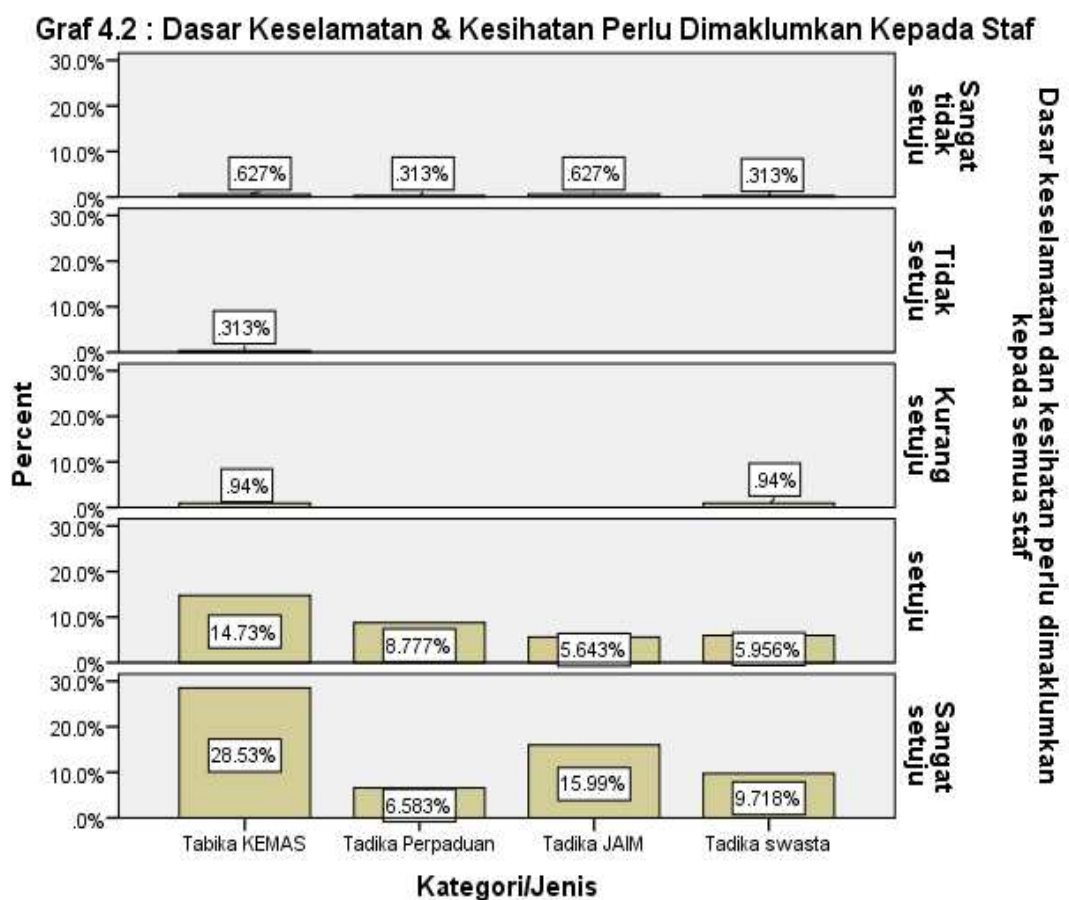


4.4.1.2 Dasar Keselamatan & Kesehatan Perlu Dimaklumkan Kepada Staf

Semua kategori tadika bersetuju bahawa dasar keselamatan dan kesihatan perlu dimaklumkan kepada semua staf. Kenyataan ini berdasarkan Graf 4.2, didapati 43.25% responden dari tadika KEMAS bersetuju, diikuti tadika JAIM sebanyak 21.63%, sementara tadika swasta sebanyak 15.67 dan tadika perpaduan 15.36%.

Graf 4.2:

Dasar Keselamatan & Kesehatan Perlu Dimaklumkan Kepada Staf

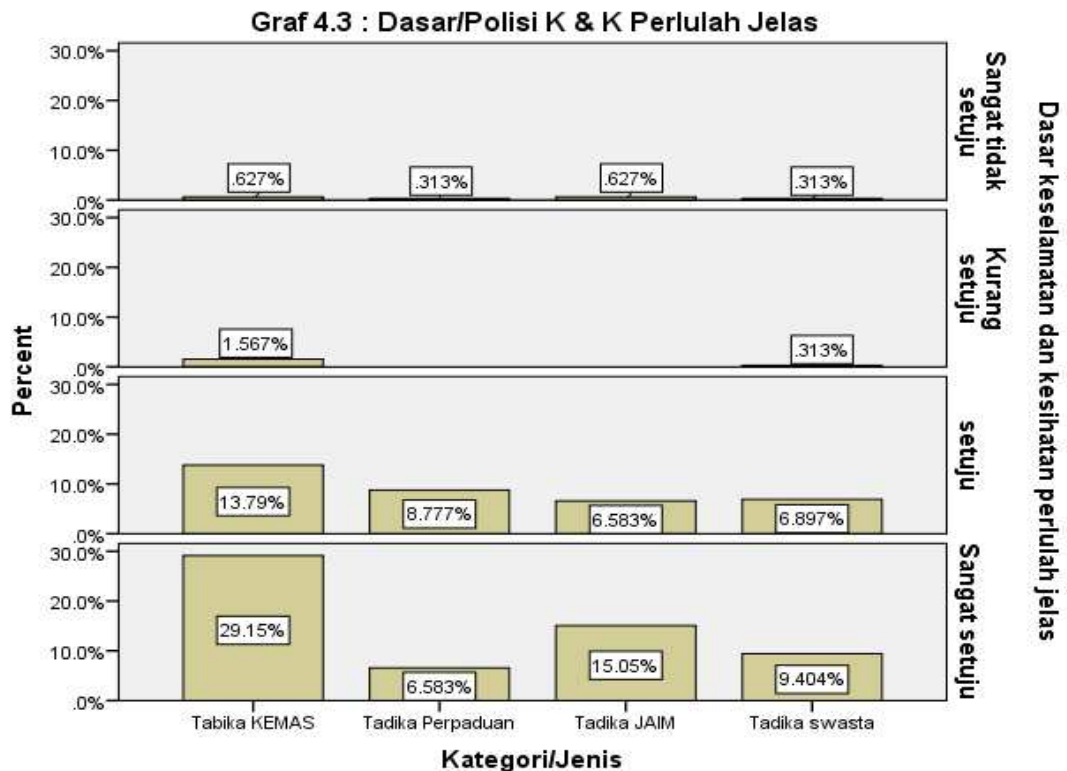


4.4.1.3 Dasar Keselamatan & Kesehatan Perlulah Jelas

Graf 4.3 di bawah menunjukkan kenyataan bahawa dasar/polisi keselamatan dan kesihatan perlulah jelas. Secara keseluruhan responden dari semua kategori tadika bersetuju supaya dasar/polisi keselamatan dan kesihatan perlu jelas supaya

mereka semua memahami dan merujuk jika terdapat perkara-perkara yang bersangkutan dengan polisi tersebut.

Graf 4.3:
Dasar/Polisi K & K Perlulah Jelas

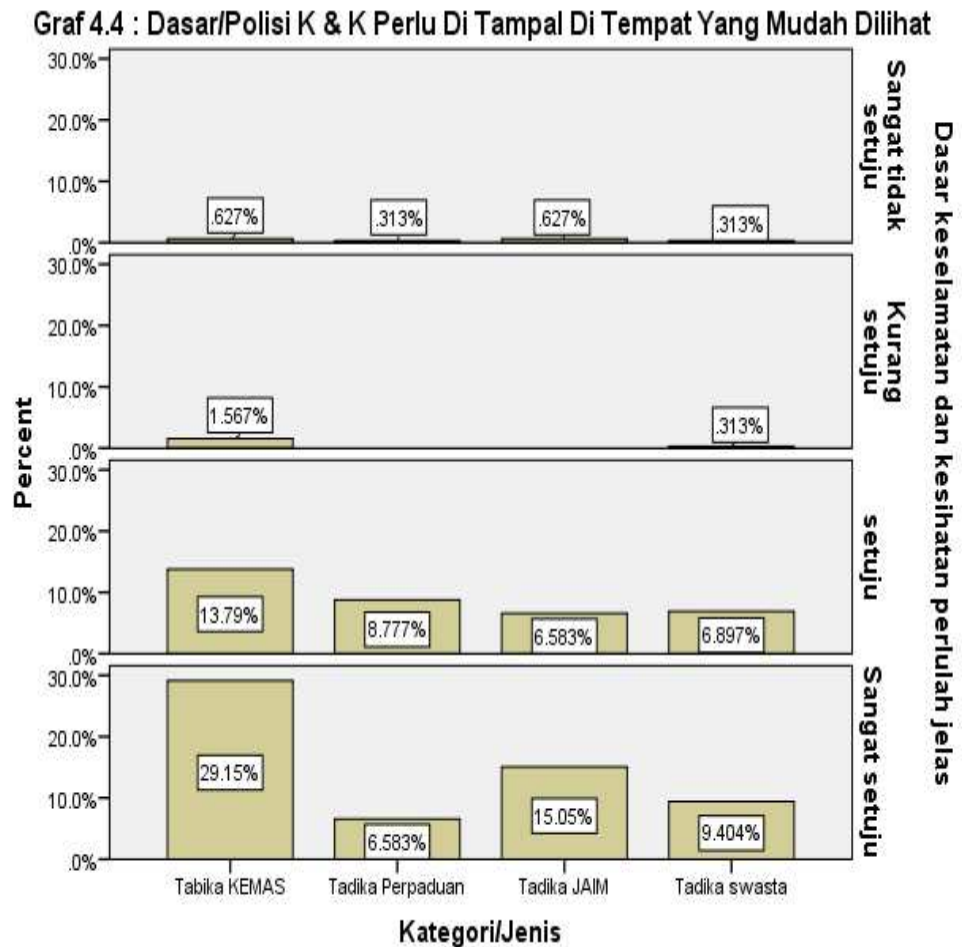


4.4.1.4 Dasar/Polisi Keselamatan & Kesihatan Perlu Di Tampil Di tempat Yang Mudah Dilihat

Dari soalan soal selidik dan merujuk kepada Graf 4.4 di bawah di dapati kesemua responden di semua tadika bersetuju dasar/polisi keselamatan dan kesihatan ditampal ditempat yang mudah dilihat iaitu kira-kira 60.2% sangat bersetuju dan 36.0% adalah bersetuju. Sementara itu, sebanyak 3.76% daripada responden adalah tidak bersetuju.

Graf 4.4:

Dasar/Polisi K & K Perlu Di Tampil Di Tempat Yang Mudah Dilihat



4.4.2 Prosedur/Peraturan Keselamatan dan Kesihatan

Jadual 4.5 di bawah menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap prosedur keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Jadual tersebut jelas menunjukkan bahawa tahap kesedaran responden terhadap prosedur keselamatan dan kesihatan adalah tinggi. 92.5% responden mengetahui bahawa terdapatnya peraturan keselamatan di tadika. Sementara itu, 91.6% sedar mereka harus mengutamakan keselamatan sebelum memulakan kerja kerana 88.1% di kalangan mereka bersetuju bahawa kegagalan mereka untuk mematuhi peraturan keselamatan boleh menyebabkan kecederaan pada diri mereka dan juga rakan-rakan yang lain.

Jadual 4.5:

Jadual menunjukkan Taburan Kekerapan Prosedur/Peraturan Keselamatan dan Kesihatan

BIL	ELEMEN	Kekerapan
1	Saya tahu bahawa ada peraturan keselamatan dan kesihatan di tadika.	295 (92.5%)
2	Saya mematuhi semua peraturan keselamatan dan kesihatan yang ditetapkan.	292 (91.6%)
3	Peraturan-peraturan keselamatan dan kesihatan dapat difahami dengan mudah.	295 (92.5%)
4	Mematuhi arahan yang diberikan sebelum memulakan kerja adalah penting untuk keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.	292 (91.6%)
5	Kegagalan saya mematuhi peraturan keselamatan dan kesihatan boleh mengakibatkan kecederaan kepada saya dan rakan sekerja.	281 (88.1%)

4.4.3 Peralatan

Merujuk kepada Jadual 4.6 di bawah pula, keseluruhan responden sedar bahawa peralatan atau bahan yang digunakan diletakkan di tempat yang selamat serta dilabelkan. 90.3% mendapati alat pemadam api telah disediakan oleh majikan mencukupi dan 81.8% di kalangan responden tahu menggunakan alat pemadam api tersebut. Penggunaan alat perlindungan diri, kurang digunakan oleh responden, di mana cuma 67.4% sahaja yang menggunakannya. Ini adalah kerana situasi tugas itu sendiri kurang menekankan kepada penggunaan alat perlindungan diri.

Jadual 4.6:

Jadual menunjukkan Taburan Kekerapan Peralatan

BIL	ELEMEN	Kekerapan
1	Saya menggunakan alat perlindungan diri semasa bertugas	215 (67.4%)
2	Bahan atau perkakasan perlu dilabelkan dengan jelas.	302 (94.7%)
3	Bahan yang mudah terbakar disimpan ditempat yang jauh dari sumber api.	309 (96.8%)
4	Perkakasan perlu diperiksa oleh orang yang bertanggungjawab.	306 (95.9%)
5	Terdapat peralatan pertolongan cemas di tempat kerja saya.	307 (96.3%)
6	Saya dapati alat pemadam api yang disediakan mencukupi.	288 (90.3%)
7	Alat pemadam api terletak di tempat yang mudah dilihat.	301

		(94.4%)
8	Saya tahu menggunakan alat pemadam api.	261 (81.8%)

4.4.4. Latihan Keselamatan

Secara keseluruhan, responden amat sedar bahawa semua program latihan keselamatan adalah penting terutama latihan pertolongan cemas. Program ini perlu didedahkan kepada semua staf secara berterusan. Taburan kekerapan latihan keselamatan adalah seperti di Jadual 4.7 di bawah.

Jadual 4.7:

Jadual Menunjukkan Taburan Kekerapan Latihan Keselamatan

BIL	ELEMEN	Kekerapan
1	Program latihan keselamatan penting.	306 (95.9%)
2	Saya perlu mengikuti program latihan keselamatan secara berterusan.	274 (85.9%)
3	Program latihan keselamatan perlu didedahkan kepada semua staf.	304 (95.3%)
4	Saya sedar bahawa latihan pertolongan cemas adalah penting.	304 (95.3%)

4.4.5 Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKKP)

Jadual 4.8 di bawah menunjukkan taburan kekerapan Jawatankuasa dan Keselamatan Pekerjaan. Kebanyakan responden sedar akan kewujudan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan di jabatan dan di tadika masing-masing iaitu kira-kira 82.5% daripadanya. Walaupun, majikan dan pekerja telah mewujudkan JKKKP di peringkat jabatan mereka, pegawai keselamatan dan kesihatan yang khusus bertugas sepanjang masa tidak disediakan. Namun begitu, ada di kalangan mereka amat suka melibatkan diri dalam aktiviti yang dianjurkan oleh JKKKP terutama menghadiri ceramah-ceramah yang dianjurkan oleh JKKKP.

61.1% responden menyatakan Jawatankuasa Kemalangan dan Kesihatan Pekerjaan di tempat kerja telah melakukan tugasnya dengan sempurna di mana 59.6% responden menyatakan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan telah melakukan siasatan terhadap kemalangan yang berlaku di tempat kerja. Maklumat siasatan yang diperolehi dapat membantu mengesan punca utama kemalangan tersebut supaya tindakan pembetulan dapat dilakukan. Kenyataan ini disokong oleh Bibbings (2001) di mana dalam kajiannya mendapati penyiasatan kemalangan dapat meningkatkan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

Jadual 4.8:

Jadual menunjukkan Taburan Kekerapan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan

BIL	ELEMEN	Kekerapan
1	Saya sedar tentang kewujudan JKKKP di peringkat jabatan.	263 (82.5%)
2	Saya sedar tentang kewujudan JKKKP di tadika.	259 (81.2%)
3	JKKKP kerap mengadakan program latihan keselamatan dan kesihatan.	184 (57.7%)
4	Ceramah keselamatan yang dianjurkan oleh JKKKP menyedarkan saya tentang kepentingan menjaga keselamatan dan kesihatan di mana jua saya berada.	230 (72.1%)
5	JKKKP sentiasa memeriksa peralatan keselamatan dan kesihatan yang disediakan oleh jabatan.	206 (64.6%)
6	Saya suka melibatkan diri dalam aktiviti yang dianjurkan oleh JKKKP.	241 (75.6%)
7	Jabatan saya mempunyai seorang pengawal keselamatan dan kesihatan khusus bertugas sepenuh masa di tadika.	142 (44.6%)
8	JKKKP menyiasat setiap kemalangan nyaris dan kemalangan yang berlaku.	190 (59.6%)
9	JKKKP menjalankan tugasnya dengan sempurna.	195 (61.1%)

4.4.6 Faktor Persekitaran

Jadual 4.9 di bawah adalah taburan kekerapan bagi faktor persekitaran terhadap keselamatan dan kesihatan. Berdasar keputusan yang diperolehi lebih 90%

responden bersetuju dan mengambil berat aspek-aspek persekitaran yang boleh menyumbang kepada kemalangan dan masalah kesihatan. Sementara itu, 86.6% responden bersetuju dengan pengwujudan laluan (exit) di tadika-tadika untuk tujuan kecemasan sekiranya berlaku sesuatu kejadian yang tidak diingini.

Jadual 4.9:

Jadual Menunjukkan Taburan Kekerapan Faktor Persekitaran

BIL	ELEMEN	Kekerapan
1	Terdapat laluan keluar (exit) disediakan di tadika.	276 (86.6%)
2	Sisa sampingan/buangan dimusnahkan di tempat yang sesuai.	291 (91.2%)
3	Persekitaran tadika saya selamat.	292 (91.5%)
4	Saya sentiasa memastikan lorong laluan tidak disekat/dihalang oleh sebarang halangan.	291 (91.2%)
5	Barangan/peralatan disusun dengan kemas dan selamat.	303 (94.9%)
6	Bahan/peralatan disimpan di tempat yang sesuai dan selamat dengan dilabel dan diasingkan mengikut kategori bahan bahaya dan tidak bahaya.	289 (90.6%)
7	Garisan keselamatan perlu dibuat pada perkakasan yang berbahaya.	292 (91.5%)
8	Saya sentiasa memastikan lantai bersih dari minyak, habuk, air dan bahan-bahan yang tidak selamat.	299 (93.7%)
9	Sistem peredaran udara di tadika adalah baik.	289 (90.6%)

4.5 Tahap Kesedaran Terhadap Keselamatan dan Kesihatan

Tahap kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan diukur melalui pengetahuan pekerja terhadap kewajipan majikan dan pekerja, sikap dan minat pekerja terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Jadual 4.10 di bawah menunjukkan pengetahuan pekerja terhadap kewajipan majikan dan pekerja. Keputusan menunjukkan pengetahuan pekerja terhadap kewajipan majikan dan pekerja terhadap keselamatan dan kesihatan masih kabur berdasarkan 58.3% responden tidak

memberikan perhatian kepada aspek keselamatan dan kesihatan diri semasa melakukan kerja, walaupun 86.2% responden berpendapat majikan mengambil berat tentang keselamatan dan kesihatan serta kebajikan pekerja-pekerjanya.

Terdapat 27.2% responden telah mengakui, bahawa mereka cuai dalam mematuhi amalan dan peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja dengan tidak memakai alat perlindungan peribadi yang disediakan oleh majikan mereka. 26.6% responden pula seringkali menyalahgunakan peralatan keselamatan yang disediakan dan tidak memberi perhatian kepada aspek-aspek keselamatan dan kesihatan terhadap orang lain semasa menjalankan tugas.

Jadual 4.10:

Taburan Kekerapan Pengetahuan Pekerja Terhadap Kewajipan Majikan dan Pekerja

BIL	ELEMEN	Kekerapan
1	Majikan saya mengambil berat tentang keselamatan dan kesihatan serta kebajikan pekerja-pekerjanya.	275 (86.2%)
2	Pernyataan bertulis mengenai keselamatan dan kesihatan sering dinyatakan oleh penyelia/pegawai.	255 (79.9%)
3	Peraturan-peraturan mengenai keselamatan dan kesihatan sering dikuatkuasakan oleh penyelia/pegawai.	271 (85.0%)
4	Saya sering diberikan oleh majikan panduan dan arahan bagi mengelakkan berlakunya kemalangan semasa bekerja.	264 (82.8%)
5	Saya selalu tidak memberikan perhatian kepada aspek keselamatan dan kesihatan diri semasa melakukan kerja.	186 (58.3%)
6	Saya cuai dalam mematuhi sebarang arahan, peraturan-peraturan serta langkah-langkah keselamatan dan kesihatan yang telah ditentukan oleh pihak majikan.	87 (27.2%)
7	Saya selalu tidak memakai atau menggunakan peralatan perlindungan peribadi dan kelengkapan lain yang disediakan oleh pihak majikan.	87 (27.2%)
8	Saya seringkali menyalahgunakan alat-alat kelengkapan yang disediakan bagi tujuan keselamatan dan kesihatan semasa kerja.	85 (26.6%)
9	Saya selalu tidak memberikan perhatian kepada aspek keselamatan dan kesihatan terhadap orang lain semasa melakukan kerja.	88 (26.6%)
10	Saya dilindungi oleh Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994	224 (70.2%)

Jadual 4.11:

Taburan Kekerapan Sikap dan Minat Pekerja Terhadap Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Di Tempat Kerja

BIL	ELEMEN	Kekerapan
1	Saya tidak mempunyai masa untuk melibatkan diri dalam meningkatkan pengetahuan terhadap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja..	80 (25.1%)
2	Saya tidak faham mengapakah kesedaran mengenai keselamatan dan kesihatan semasa bekerja adalah penting.	80 (25.1%)
3	Saya minat untuk mengikuti latihan mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.	269 (84.3%)
4	Saya tidak yakin program meningkat kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kalangan guru-guru tadika adalah penting.	83 (26%)
5	Saya berminat untuk meningkatkan pengetahuan mengenai amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.	270 (84.7%)
6	Saya gemar memperolehi maklumat-maklumat mengenai keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.	280 (87.8%)

Jadual 4.11 di atas pula, menunjukkan responden mempunyai minat yang tinggi untuk memperolehi pengetahuan tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan dengan menghadiri latihan keselamatan dan kesihatan, di samping gemar memperolehi maklumat-maklumat mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Dari segi sikap, terdapat 25% responden tidak faham, tidak mempunyai masa dan tidak yakin dengan program-program untuk meningkatkan kesedaran mereka terhadap keselamatan dan kesihatan.

4.6 Pengaruh Faktor Demografi Dengan Tahap Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan.

Faktor demografi yang diuji ialah jantina, umur, dan tahap pendidikan untuk melihat pengaruh terhadap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

4.6.1 Jantina

Ujian T (*Independent Sampel T-Test*) telah dijalankan untuk membandingkan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja di antara jantina. Hasil terperinci diterangkan seperti di Jadual 4.12 dan Jadual 4.13 di bawah. Berdasarkan Jadual tersebut, telah menunjukkan responden lelaki ($M = 63.00$, $SD = 18.38$) mempunyai tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang lebih tinggi daripada perempuan ($M = 53.00$, $SD = 8.44$). Tiada perbezaan yang signifikan antara jantina terhadap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja, di mana nilai $P = 0.085$ iaitu nilai $P > 0.05$.

Jadual 4.12:

Keputusan deskriptif bagi perbezaan jantina terhadap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja

Jantina	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Lelaki	2	63.0000	18.38478	13.00000
Perempuan	317	53.2019	8.43799	.47392

Jadual 4.13:

Keputusan Ujian T Terhadap Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Mengikut Jantina

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Tahap Kesedaran	Equal variances assumed	2.987	.085	1.627	317	.105	9.79811	6.02062
	Equal variances not assumed			.753	1.003	.589	9.79811	13.00864

4.6.2 Umur

Ujian ANOVA (*One-Way ANOVA*) telah dijalankan untuk mengkaji pengaruh umur responden terhadap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Keputusan analisis ini menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan. Jadual 4.14 di bawah menunjukkan keputusan yang terperinci.

Jadual 4.14:

Keputusan Anova: Pengaruh Umur Terhadap Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di Tempat Kerja

	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
Between groups	400.990	3	133.663	1.861	0.136
Within groups	22626.891	315	71.831		
Total	23027.881	318			

4.6.3 Tahap Pendidikan

Ujian ANOVA (*One-Way Anova*) telah dijalankan untuk mengkaji pengaruh tahap pendidikan responden terhadap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Keputusan analisis ini menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan. Jadual 4.15 di bawah menunjukkan keputusan dengan lebih terperinci.

Jadual 4.15:

Keputusan Anova: Pengaruh Tahap Pendidikan Terhadap Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di Tempat Kerja

	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
Between groups	83.582	4	20.895	0.286	0.887
Within groups	22944.299	314	73.071		
Total	23027.881	318			

4.7 Keputusan Kajian

Secara umumnya kajian ini mempunyai 3 objektif utama. Objektif pertama kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap kesedaran di kalangan guru-guru dan pembantu tadika terhadap amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Kedua ialah melihat hubungan yang positif antara amalan-amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Ketiga ialah untuk melihat tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan mengikut kategori tadika yang terdapat di Negeri Melaka.

Selari dengan objektif kajian yang telah digariskan, penyelidik juga telah membentuk beberapa hipotesis kajian seperti yang telah diterangkan dalam Bab 2 kajian ini. Analisis pada bahagian ini dibuat berdasarkan hipotesis yang telah dibentuk bagi mencapai objektif kajian. Objektif kajian adalah berpandukan kepada hasil analisis yang telah dijalankan bermula daripada Jadual 4.16 hingga Jadual 4.29.

Jadual 4.16:

Analisis Regresi Pembolehubah Bebas Dengan Pembolehubah Bersandar

Model	R	R² Diubahsuai	R² Anggaran	Ralat Piawaian
1	.254(a)	0.064	0.62	0.51568

a. Angkubah Bebas (malar) : Amalan Pengurusan Keselamatan & Kesihatan

b. Angkubah Bersandar : Tahap Kesedaran Keselamatan & Kesihatan Di Tempat Kerja

Secara keseluruhan pengaruh amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan dapat menerangkan varians tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan sebanyak 6.4% (R kuasa dua = 0.064). Korelasi keenam-enam angkubah bebas iaitu dasar/polisi keselamatan dan kesihatan; prosedur keselamatan; peralatan; latihan keselamatan; jawatankuasa keselamatan dan kesihatan; dan persekitaran, dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan ialah pada nilai $R = 0.254$ seperti di Jadual 4.16.

4.7.1 Pengujian Hipotesis

Objektif kedua kajian adalah untuk mengenalpasti tahap kesedaran di kalangan guru-guru dan pembantu tadika terhadap amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Bagi menguji objektif kajian yang kedua sebanyak enam (6) hipotesis kajian yang berkaitan bagi mengesan bentuk hubungan antara amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dengan tahap kesedaran. Hipotesis H1 hingga H6 dianalisis dengan menggunakan ujian Regresi Linear dan hasil dapat dipersembahkan melalui Jadual 4.17 hingga Jadual 4.27.

Hipotesis 1

Wujud hubungan yang signifikan antara dasar/polisi keselamatan terhadap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

Jadual 4.17:

Dasar/Polisi Keselamatan dan Kesihatan Dengan Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.189 ^a	.036	.033	.52308

a. Pembolehubah Bebas: Dasar & Polisi

Jadual 4.18:

Keputusan ANOVA Dasar/Polisi Dengan Tahap Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.216	1	3.216	11.754	.001 ^b
	Residual	86.737	317	.274		
	Total	89.953	318			

a. Dependent Variable: Kesedaran

b. Predictors: (Constant): Dasar/polisi keselamatan dan kesihatan pekerjaan

Berdasarkan Jadual 4.17 dan 4.18 di atas, nilai yang ditunjukkan adalah $F = 11.754$, $p < 0.05$, nilai $r = 0.189$ dan $r^2 = 0.036$. Mengikut peraturan Guilford, jika nilai r di antara $0.20 - 0.40$ maka korelasi yang ditunjukkan adalah pada tahap rendah (Guilford & Frunchler, 1973). Sebagai kesimpulannya boleh dikatakan wujud korelasi linear yang positif di antara dasar/polisi keselamatan dan kesihatan terhadap kesedaran di tempat kerja. Nilai $r^2 = 0.036$, bermaksud 3.6% varians di dalam kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja dapat dijelaskan oleh faktor dasar/polisi keselamatan dan kesihatan, dan 96.4% lagi disebabkan oleh faktor lain (Sekaran, 2000).

Hipotesis 2

Wujud hubungan yang signifikan antara prosedur/peraturan keselamatan terhadap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

Jadual 4.19 dan 4.20 di bawah dapat menerangkan hipotesis di atas. Nilai $F = 13.640$, $p < 0.05$, nilai $r = 0.203$ dan $r^2 = 0.041$. Terdapat hubungan yang signifikan tetapi nilai korelasi adalah pada tahap yang rendah iaitu 0.203 . Mengikut peraturan Guilford, jika nilai r di antara $0.20 - 0.40$ maka korelasi yang ditunjukkan adalah pada tahap rendah iaitu terdapat hubungan yang sedikit sahaja. Kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan melalui prosedur adalah sebanyak 4.1%.

Jadual 4.19:

Prosedur/peraturan K & K Dengan Kesedaran K & K Pekerjaan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.203 ^a	.041	.038	.52159

Jadual 4.20:

Keputusan ANOVA Prosedur Keselamatan Dengan Kesedaran K & K

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	3.711	1	3.711	13.640	.000 ^b
	Residual	86.242	317	.272		
	Total	89.953	318			

- a. Dependent Variable : Kesedaran
b. Predictors: (Constant) : Prosedur/peraturan K & K

Hipotesis 3

Wujud hubungan yang signifikan antara peralatan terhadap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

Jadual 4.21:

Analisis Regresi Peralatan Dengan Kesedaran K & K Pekerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.114 ^a	.013	.010	.52923

- a. Pembolehubah Bebas: Pengendalian dan penyediaan Peralatan
b. Pembolehubah Bersandar : Kesedaran

Jadual 4.22:

Keputusan ANOVA Peralatan Dengan Tahap Kesedaran K & K

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.165	1	1.165	4.161	.042 ^b
	Residual	88.787	317	.280		
	Total	89.953	318			

- a. Pembolehubah Bersandar : Kesedaran
b. Pembolehubah Bebas : Pengendalian dan penyediaan peralatan

Jadual 4.21 dan 4.22 di atas, menunjukkan nilai $r = 0.114$ dan $r^2 = 0.013$.

Tidak terdapat hubungan yang signifikan pada $p < 0.01$ di antara peralatan dengan kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan kerana nilai $r < 0.20$. Kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan melalui peralatan adalah sebanyak 1.3% sahaja.

Hipotesis 4

Wujud hubungan yang signifikan antara latihan keselamatan terhadap kesedaran dan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja

Jadual 4.23 dan 4.24 di bawah menunjukkan hubungan antara latihan keselamatan dan kesedaran di kalangan guru-guru tadika di Negeri Melaka. Nilai $r = 0.205$ dan $r^2 = 0.042$. Terdapat hubungan yang signifikan di antara latihan keselamatan dengan kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan di tempat kerja tetapi pada korelasi yang rendah iaitu dari nilai $r = 0.205$ iaitu nilai r yang terletak antara 0.20 hingga 0.40. Faktor Latihan keselamatan dapat menyumbang kepada kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan adalah sebanyak 4.2%.

Jadual 4.23:

Analisis Regresi Hubungan Latihan Keselamatan Dengan Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.205 ^a	.042	.039	.52141

a. Pembolehubah Bebas : Latihan Keselamatan

Jadual 4.24:

Keputusan ANOVA Latihan Dengan Tahap Kesedaran K & K

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.770	1	3.770	13.868	.000 ^b
	Residual	86.182	317	.272		
	Total	89.953	318			

a. Pembolehubah Bersandar : Kesedaran

b. Pembolehubah Bebas : Latihan Keselamatan

Hipotesis 5

Wujud hubungan yang signifikan antara penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan terhadap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

Jadual 4. 25:

Analisis Regresi JKKKP Dengan Kesedaran K & K

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.298 ^a	.089	.086	.50888

Pembolehubah Bebas : Penglibatan Jawatankuasa keselamatan dan kesihatan

Jadual 4. 26:

Keputusan ANOVA JKKKP Dengan Tahap Kesedaran K & K

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.994	1	7.994	30.869	.000 ^b
	Residual	81.830	316	.259		
	Total	89.824	317			

a. Pembolehubah bersandar : Kesedaran

b. Pembolehubah Bebas : Penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan

Jadual 4.25 dan 4.26 di atas menunjukkan penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dengan kesedaran di kalangan guru-guru tadika berkenaan dengan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Nilai $r = 0.298$ dan $r^2 = 0.089$. Terdapat hubungan yang signifikan di antara Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan dengan kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan di tempat kerja tetapi pada korelasi yang rendah iaitu dari nilai $r = 0.298$ iaitu nilai r yang terletak antara 0.20 hingga 0.40. Faktor penglibatan dalam Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan telah menyumbang sebanyak 8.9% kesedaran kepada guru-guru tadika dalam aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

Hipotesis 6

Wujud hubungan yang signifikan antara faktor persekitaran terhadap kesedaran keselamatan dan kesihatan di tempat kerja

Jadual 4. 27:

Analisis Regresi Faktor Persekitaran Dengan Kesedaran K & K

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.177 ^a	.031	.028	.52432

Pembolehubah Bebas : Faktor Persekitaran

Jadual 4.27 di atas, menunjukkan faktor persekitaran tiada mempunyai hubungan dengan kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan kerana ia mempunyai nilai korelasi 0.177 dan telah menyumbang kepada kesedaran sebanyak 3.1%.

Ringkasan hubungan antara amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan terhadap kesedaran di kalangan guru-guru dan pembantu tadika di negeri Melaka tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja adalah seperti di Jadual 4.28 di bawah:

Jadual 4.28

Pengaruh atau hubungan amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan terhadap kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

Amalan Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja.	Tahap kesedaran di kalangan guru-guru tadika terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.	Keputusan Hipotesis
Dasar/polisi keselamatan dan kesihatan	Signifikan pada korelasi yang rendah	Diterima
Prosedur/peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan	Signifikan pada korelasi yang rendah	Diterima
Peralatan	Tidak Signifikan dan tiada hubungan korelasi	Ditolak
Latihan Keselamatan	Signifikan pada korelasi	Diterima

	yang rendah	
Jawatankuasa keselamatan & Kesihatan	Signifikan pada korelasi yang rendah	Diterima
Persekitaran	Tidak Signifikan dan tiada hubungan korelasi	Ditolak

4.7.2 Tahap kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kalangan guru-guru dan pembantu tadika mengikut kategori tadika.

Objektif kajian yang ketiga ialah untuk menilai tahap kesedaran di kalangan guru-guru dan pembantu tadika terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan mengikut kategori tadika yang terdapat di seluruh negeri Melaka. Jadual 4.29 di bawah dapat menunjukkan tahap kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja

Jadual 4.29

Taburan Min Kategori Tadika Terhadap Kesedaran Tentang Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Di Tempat Kerja

Kategori/Jenis	Mean	N	Std. Deviation
Tadika KEMAS	3.3355	144	.59338
Tadika perpaduan	3.3550	50	.43199
Tadika JAIM	3.3900	71	.56886
Tadika Swasta	3.2072	54	.35560
Total	3.3290	319	.53186

Berdasarkan Jadual 4.29 di atas, didapati kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja bagi keseluruhan tadika yang terdapat di negeri Melaka adalah pada tahap sederhana iaitu berdasarkan nilai min skor di antara 3.2 hingga 3.3 (Zolkufli *et al*, 2012).

BAB 5

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.0 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan tentang dapatan kajian, kesimpulan dan beberapa cadangan bagi mengatasi permasalahan yang dihadapi. Hasil kajian yang ditemui akan digunakan untuk membuat beberapa saranan bagi faedah organisasi dan juga untuk penyelidikan akan datang.

Objektif kajian ini pertamanya adalah untuk mengenalpasti tahap kesedaran di kalangan guru-guru dan pembantu tadika terhadap amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Kedua, untuk melihat hubungan yang positif antara amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja dan ketiga adalah untuk melihat tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kalangan guru-guru dan pembantu tadika mengikut kategori tadika yang terdapat di negeri Melaka.

5.1 Perbincangan Dapatan Kajian

Bagi melengkapkan kajian ini, perbincangan dapatan kajian mengfokuskan kepada ketiga-tiga objektif kajian. Tujuannya untuk mengetahui sejauh mana ketiga-tiga objektif tersebut telah berjaya dicapai secara keseluruhan.

5.1.1 Tahap kesedaran guru-guru dan pembantu tadika terhadap amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan

Objektif yang pertama ini adalah bagi mengenalpasti tahap kesedaran responden terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Ianya penting dilihat kerana tahap kesedaran yang diukur merupakan intipati kepada kajian dan juga boleh dijadikan sebagai ukuran untuk melihat kesahan data-data yang diperolehi bagi mengukur objektif-objektif seterusnya.

Elemen kesedaran di kalangan guru-guru dan pembantu tadika terhadap keselamatan dan kesihatan yang dikaji ialah dasar/polisi, prosedur, peralatan, latihan, JKKKP dan persekitaran. Setelah data-data dianalisis hasil kajian keseluruhannya menunjuk bahawa responden mempunyai tahap kesedaran yang tinggi terhadap keselamatan dan kesihatan apabila mencatatkan nilai skor keseluruhan iaitu 4.24.

Apabila ditinjau dengan lebih terperinci di dapati bahawa tahap kesedaran responden terhadap dasar yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan adalah menunjukkan aras kesedaran yang tinggi apabila mencatatkan nilai skor 4.51. Sementara itu, tahap kesedaran yang paling rendah ialah faktor JKKKP iaitu 3.69. Namun begitu ia masih lagi ditahap kesedaran yang tinggi. Lain-lain amalan keselamatan dan kesihatan iaitu prosedur, peralatan, latihan dan persekitaran juga menunjukkan nilai skor min yang tertinggi iaitu masing-masing mencatatkan nilai skor min 4.31, 4.33, 4.37 dan 4.24.

Kesedaran responden yang tinggi terhadap dasar keselamatan ini terbukti apabila 94.7% responden menyatakan bahawa mereka mengetahui bahawa setiap organisasi perlu mempunyai dasar keselamatan di tempat kerja dan 96.3% responden menyatakan dasar tersebut perlulah jelas dan 95.9% lagi menyatakan ia perlu dimaklumkan kepada staf.

Kesedaran yang tinggi juga wujud di mana 82.5% responden menyedari kewujudan JKKP di jabatan mereka. Ini bermakna majikan juga telah melaksanakan tanggungjawabnya di bawah AKKP 1994 untuk membentuk JKKP majikan-pekerja bagi menyediakan satu forum perbincangan secara dua hala agar dapat membantu organisasi menguruskan keselamatan dan kesihatan. Ada di kalangan mereka juga suka melibatkan diri dalam aktiviti-aktiviti yang dianjurkan oleh JKKP iaitu melalui cramah-ceramah. Kenyataan ini disokong lagi, dimana kira-kira 95.9% daripada responden menyatakan program latihan keselamatan adalah penting terutama latihan yang melibatkan pertolongan cemas dan ianya perlu didedahkan kepada semua staf.

Walau bagaimanapun, responden sebenarnya menyedari bahawa keselamatan dan kesihatan di tempat kerja mestilah diutamakan apabila terdapat 91.6% responden berpendapat sedemikian, dan 88.1% responden berpendapat bahawa kegagalan mereka untuk mematuhi peraturan keselamatan dan kesihatan boleh menyebabkan kecederaan pada diri mereka serta orang lain. 91.2% responden menyatakan bahawa persekitaran tempat kerja mereka selamat dan 90.6% responden menyedari bahawa peralatan/bahan berbahaya dan dikhuatiri memberikan masalah perlu di simpan di tempat-tempat yang sesuai dan selamat serta perlu dilabelkan.

Kesimpulannya, secara jelas dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap kesedaran di kalangan guru-guru dan pembantu tadika terhadap amalan keselamatan dan kesihatan adalah pada tahap tinggi melalui elemen-elemen yang dikaji. Selain itu, di dapati juga tahap kesedaran ini tidak dipengaruhi oleh elemen-elemen demografi. Oleh itu, daripada analisis ini perlu diteruskan untuk menganalisis tahap kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan samada dapat dipengaruhi oleh pengetahuan, sikap dan minat pekerja.

5.1.2 Hubungan amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dengan tahap kesedaran di kalangan guru dan pembantu tadika

Di dalam objektif kedua ini penyelidik cuba untuk melihat hubungan antara amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Hasil analisis menunjukkan amalan-amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja iaitu dasar/polisi keselamatan, prosedur keselamatan, latihan keselamatan dan JKKK menunjukkan hubungan yang lemah di mana tidak menunjukkan pengaruh yang kuat dalam menyumbang kepada kesedaran terhadap kepentingan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Sebaliknya faktor peralatan dan persekitaran tidak menunjukkan hubungan kepada kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan iaitu nilai korelasi < 0.20 .

Oleh yang demikian seharusnya organisasi-organisasi berkenaan perlu merencanakan pelbagai program peningkatan kesedaran staf dalam faktor-faktor lain juga agar tahap kesedaran di kalangan guru-guru tadika serta pembantunya secara keseluruhannya dapat dipertingkatkan lagi.

5.1.3 Tahap kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kalangan guru-guru dan pembantu tadika mengikut kategori/jenis tadika.

Objektif ketiga ini bertujuan untuk melihat perbezaan tahap kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan di antara kategori tadika yang terdapat di negeri Melaka. Keputusan analisis yang diperolehi menunjukkan kesemua tadika mempunyai tahap kesedaran yang sederhana berdasarkan kepada nilai min skor iaitu 3.2 hingga 3.4. Dari keputusan tersebut dapat diandaikan bahawa semua staf samada di kalangan guru-guru dan pembantunya perlu diberi peluang untuk memantapkan lagi pengetahuan, sikap dan minat mereka dalam meningkatkan lagi kesedaran

mereka tentang kepentingan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja mereka.

5.2 Rumusan

Secara keseluruhannya, kajian ini menunjukkan bahawa kesedaran terhadap amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan (dasar/polisi keselamatan, prosedur/peraturan keselamatan, pengendalian peralatan, latihan keselamatan, penubuhan JKKKP dan persekitaran tempat kerja) adalah tinggi. Ini dapat dilihat dengan jelas apabila min skor keseluruhan amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja melebihi 3.68. Oleh itu, dapat disimpulkan di sini, semua responden jelas dengan amalan-amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang terdapat di tempat kerja mereka dan mereka menyedari kepentingan amalan-amalan ini terhadap pekerjaan mereka.

Kedua, penilaian yang dilakukan terhadap hubungan amalan keselamatan dan kesihatan dengan kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja tidak menunjukkan hubungan yang kuat. Hasil keputusan yang diperolehi iaitu amalan-amalan pengurusan seperti dasar/polisi keselamatan, prosedur keselamatan, latihan keselamatan dan penubuhan JKKKP di tempat kerja telah menunjukkan hubungan yang positif tetapi hubungannya adalah lemah. Ini bermakna amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan sebenarnya boleh menyumbang kepada kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan, tetapi ia perlu dipermantapkan lagi dengan memperbanyakkan program-program seperti latihan, kerjasama antara majikan dan pekerja, ceramah-ceramah dan lain-lain lagi.

Ketiga, hasil dari perbandingan yang dilakukan di antara semua kategori tadika terhadap kesedaran mereka tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan

adalah pada tahap sederhana dan tidak menunjukkan perbezaan yang ketara. Dari keputusan ini, boleh diandaikan bahawa semua staf iaitu guru-guru dan pembantu tadika amat memerlukan pendedahan kepada keselamatan dan kesihatan pekerjaan untuk meningkatkan lagi pengetahuan, dapat menarik minat mereka dan merubah sikap mereka terhadap kepentingan menjaga keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

Kesimpulannya, melalui kajian ini dapat menghuraikan bahawa semua kategori tadika di negeri Melaka telah mewujudkan amalan-amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan seperti mana yang dikehendaki oleh AKKP 1994. Namun begitu, perlaksanaannya masih lemah dan perlu dipertingkatkan lagi kerana ia dapat memberi banyak kelebihan kepada organisasi khususnya dalam menarik kepercayaan pelanggan untuk berurusan dengan organisasi mereka. Mereka juga harus sedar, lebih-lebih lagi organisasi ini sering berurusan dengan kanak-kanak pra sekolah dan sudah tentunya ibubapa meletakkan kepercayaan yang penuh di samping dapat mengajar anak-anak mereka juga mengharapkan anak mereka selamat dari sebarang kemalangan dan kesihatan. Jika organisasi ini dapat meningkatkan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja melalui amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan, nescaya kemalangan yang tidak diingini dapat dikurangkan atau terhapus dan perniagaan mereka akan terus berkembang.

5.3 Cadangan

Berdasarkan dapatan daripada kajian ini, beberapa cadangan yang boleh dipertimbangkan oleh organisasi yang bertanggungjawab mengendalikan tadika bagi meningkatkan lagi tahap kesedaran staf mereka terhadap keselamatan dan kesihatan. Antaranya ialah:

5.3.1 Memperbanyak Program Latihan

Hasil dapatan jelas menunjukkan bahawa responden mengandaikan latihan adalah penting dalam meningkatkan kesedaran mereka terhadap keselamatan dan kesihatan. Kenyataan ini turut disokong oleh Harper dan Koehn (1998) dalam kajian yang dilakukan. Menurut beliau, latihan keselamatan yang diberikan kepada pekerja dapat meningkatkan kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan dapat dapat mematuhi prosedur pengoperasian kerja yang selamat. Selain itu latihan keselamatan ini juga adalah penting kerana dalam Seksyen 15(2)(c), AKKP 1994 ada menyebut, pengadaaan maklumat, arahan, latihan dan penyediaan sebagaimana yang perlu untuk memastikan setakat yang praktik, keselamatan dan kesihatan pekerjaanya yang sedang bekerja.

Menurut pandangan Goldsmith (1987) dan Hinze (1997), apabila semua pekerja mengambil bahagian dalam latihan keselamatan, maka terdapat beberapa kebaikan iaitu sesuatu kerja tersebut dapat dijalankan dengan berkualiti dan dapat mewujudkan kesedaran terhadap keselamatan. Davies dan Tomasin (1996) juga, mengakui bahawa latihan keselamatan yang berkesan akan dapat meningkatkan pengurusan keselamatan seseorang itu.

5.3.2 Memperbanyak kempen-kempen kesedaran tentang keselamatan

Kempen-kempen kesedaran dapat memberikan input tambahan dalam bentuk pengetahuan kepada para peserta tentang kepentingan keselamatan dan kesihatan. Kenyataan ini amat bersesuaian dengan dapatan kajian yang dilakukan oleh Ramlan (1997) yang memperjelaskan bahawa pihak organisasi yang selalu menyebarkan dasar dan peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada pekerja secara kerap boleh menimbulkan kesedaran keselamatan dan kesihatan mereka. Ia juga disokong oleh

Nicholas dan Wangel, 1995 yang menyatakan bahawa penyebaran maklumat keselamatan dan kesihatan yang bebas dan meluas dalam organisasi membolehkan semua pekerja dan orang yang terlibat akan sedar tentang isu tersebut dan tahu bila masa untuk mengambil tindakan yang bersesuaian untuk menangani jika berlaku sebarang permasalahan berhubung dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

5.3.3 Pemantauan dan Pelaksanaan Aktiviti Oleh JKKKP

Seterusnya dicadangkan agar pihak JKKKP yang terdapat di organisasi berkenaan **mengadakan program-program keselamatan secara berterusan ataupun berkala**. Ia berikutan dapatan kajian ini secara jelas telah menunjukkan bahawa responden mempunyai tahap kesedaran yang rendah terhadap JKKKP dan juga program-program anjurannya. Menurut satu kajian yang dijalankan oleh Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (2000) mendapati jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan sangat diperlukan bagi memainkan peranan dan tanggungjawab keselamatan dan kesihatan pekerjaan di samping itu, ia juga untuk memastikan wujudnya kemajuan berterusan di dalam menangani isu keselamatan pekerjaan. Jawatankuasa ini juga bertanggungjawab untuk membuat kajian dan penelitian terhadap tahap keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

5.3.4 Mempelbagaikan program-program keselamatan

Pihak JKKKP di organisasi berkenaan juga seharusnya **mempelbagaikan program-program keselamatan**. Ini kerana program-program keselamatan jika dianjurkan dengan cara dan kaedah yang sama pada setiap masa akan mengakibatkan peserta merasa bosan dan menunjukkan komitmen yang tidak berterusan ini. Justeru itu, hal inilah yang menyebabkan hampir 24.4% responden tidak suka melibatkan diri dalam aktiviti-aktiviti yang dianjurkan oleh JKKKP. Menurut Flynn (1994) JKKKP

yang menggunakan cara yang kreatif dalam memupuk kesedaran keselamatan telah menjadikan program-program keselamatan lebih menarik dan menyeronokkan serta telah dapat menarik penyertaan ramai daripada kalangan pekerja dalam setiap aktiviti yang dianjurkan. Antara program yang boleh dianjurkan adalah seperti kempen gaya hidup sihat dan selamat, kempen kemalangan sifar dan pertandingan-pertandingan yang berobjektif untuk memupuk kesedaran keselamatan dan kesihatan di kalangan pekerja.

5.3.5 Melaksanakan program pengurusan insentif

Seterusnya bagi meningkatkan kesedaran staf terhadap keselamatan dan kesihatan adalah dicadangkan juga kepada organisasi berkenaan untuk **melaksanakan program pengurusan insentif** terhadap keselamatan. Ini kerana menurut Ab. Aziz dan Intan (2002) pengurusan insentif adalah merupakan satu program yang dapat memotivasikan pekerja di organisasi. Antara program pengurusan insentif yang boleh dilaksanakan adalah seperti memberi insentif kepada jabatan atau unit yang berjaya mengurangkan kadar kemalangan ditempat kerja sama ada dalam bentuk anugerah atau pengiktirafan yang bersesuaian.

5.3.6 Pendedahan kemalangan yang telah berlaku secara visual

Kesedaran staf terhadap keselamatan dan kesihatan juga dapat dipertingkatkan melalui pendedahan visual. Justeru itu, adalah dicadangkan agar organisasi berkenaan untuk mendedahkan kepada stafnya visual-visual tentang kemalangan di tempat kerja yang telah berlaku agar ia dapat dijadikan sebagai peringatan dan juga panduan kepada pekerja-pekerja yang lain. Menurut Ab. Aziz dan Intan (2002) pekerja akan lebih mengingati objek visual berbanding dengan hanya mendengar tanpa melihat kepada sesuatu objek. Memandangkan keupayaan manusia begitu terhad, maka bagi

organisasi yang hendak menyampaikan mesej, adalah lebih berkesan jika bantuan visual digunakan.

5.3.7 Melaksanakan pemeriksaan mengejut

Menjalankan pemeriksaan secara teratur dan mengejut ke tadika-tadika bagi memastikan semua prosedur yang ditetapkan diikuti. Ini kerana melalui kaedah ini ia akan meningkatkan tahap kewaspadaan pekerja terhadap keselamatan dan melalui pemeriksaan yang mengejut ini juga akan dapat menyebabkan pekerja sentiasa prihatin terhadap keselamatan kerana mereka merasakan diri sentiasa diperhatikan. Kaedah ini secara tidak langsung akan dapat mengurangkan kemungkaran pekerja terhadap keselamatan dan kesihatan. Mohd Yusof (2000) melalui kajiannya mendapati bahawa mendapati bahawa pihak pengurusan yang tidak menjalankan pemeriksaan ke kawasan tempat kerja, tidak mengadakan latihan keselamatan dengan kerap, persekitaran kerja yang tidak teratur telah menyebabkan berlakunya kemalangan yang tidak diingini.

Rujukan

- Abd. Aziz Yusof (2000).” Pengurusan dan Gelagat Organisasi di abad Ke 21.” London: Prentice Hall, 2000.
- Ab. Aziz Yusof dan Intan Osman (2002). “Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu Dan Pelaksanaan.” Edisi Pertama, Petaling Jaya : Prentice Hall.
- Abu Bakar Che Man. (1996). Legislation in Malaysia. Perspective of Occupational Safety and Health. Bangi. NIOSH
- Ahmad Fauzi Hasan, (1998). *Roles and Responsibilities Under The Occupational Safety and Health Act 1994*, National Occupational Safety And Health Conference, PWTC, Kuala Lumpur.
- Ahmad Nazri Hj Abdul Azid, Juhary Hj Ali, and Roselina Ahmad Saufi. (1999). *Factors Influencing the implementation of occupational safety and health in the electronics and electrical industry*, Academy of Management Conference Prosiding, Kuala Terengganu
- Ahmad Nor Salleh, (1998). *Working Towards a Safe & Health Work Culture*, National Occupational Safety And Health Conference, PWTC, Kuala Lumpur.
- Anton, T.J. (1989). “Occupational Safety and Health Management.” New York : Mc Graw-Hill.
- Annuar Ithnin. (2009). Tahap Pengetahuan Keselamatan dan Kesihatan di Kalangan Pekerja di Makmal Perubatan di Lembah Kelang. *Journal of Community Health* 2009. Vol 15.
- Armstrong, P.T (1980). “Fundamentals Of Construction Safety.” London : Hutchinson & Co. Ltd.
- Bibbings, R. (2001). “Learning From Safety Failure.” Birmingham : Royal Society for The Prevention of Accidents.
- Catherie Robertson .2003. *Safety, Nutrition, and Health in Early Education 2nd Edition*. Clifton Park, NY: Delmar/Thomson Learning.
- Davies, V.J., Tomasini, K. (1996). “ Construction Safety Handbook.” London: Thomas Telford Ltd.
- Dessler, D. (1997). “Human Resources Management.” New Jersey: Prentice Hall International
- Durrishah Darus, Hadmidah Ab Rahman, Hapriza Bt Ashari, Fadilah Bte Zaini, Rossilah Binti Jamil dan Syaharizatul Noorizan Binti Muktar. (2004). Kajian Kesedaran Staf UTM Terhadap Keselamatan dan Kesihatan Di Tempat kerja.

- Fadzli Shah Abd Aziz, shuhymee Ahmad, Chandrakantan a/l Subramaniam & Zulkiflee Daud (2002). "Kesedaran Pekerja-pekerja Ladang Getah dalam Aspek Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan: Satu Tinjauan." Kertas Kerja Seminar Kebangsaan Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia. Johor : FPPSM, UTM :
- Fong Chan Onn (2000). "Teks Ucapan Pelancaran Kempen Bulan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan" Kuala Lumpur: Kementerian Sumber Manusia
- Flynn, G. (1994). "Company Strive for Yawn-Free Safety Awareness." Personal Journal, Jun, Vol 73 Issues 7. Goetsch, D.L (1999). "Occupational Safety and Helath for Technologies, Engineers and Managers." New Jersey : Prentice Hall.
- Goldsmith, D. (1987). "Safety Management In Construction and Industry." New Jersey : Mc Graw Hill.
- Harian Metro. (2012). Tersedak Susu Punca Kematian 2 Bayi Belum Dapat Di Tolak. Asses Internet pada 31 Julai 2012. www.sinarharian.com.my/nasional.
- Harper, R.S and Koehn, E. (1998). "Managing Industrial Contruction Safety In Southeast Texas." Journal of Contruction engineering and Management, ASCE Nov/Dec 1998, 452-457.
- Hinze, J.W. (1997). "Contruction Safety." Columbus, Ohio : Prentice Hall
- Ivancevich, J.M. (2001). "Human Resources Management." Boston : Irwin.
- Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (2000). Malaysia: Kementerian Sumber Manusia
- Kamus Dewan (1993). Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka
- Krieger, G. R & Montsgomary, J. F, (1998.) *Accident Prevention Manual For Bussiness And Industry, Engineering and Technology*, National Safety Council, Illinios, USA.
- Krejcie, Robert N., Morgan, daryle W., (1970). "Determining Sample Size for Research Activities", Educational and Psychological Measurement.
- Landy, J.C (1987). "Psychology : The science of People." Englewood Cliff : Prentice Hall Inc
- Lee Lam Thye (1999). "Usah Abai Keselamatan." Berita Harian. 11hb Oktober 1999.
- Lim Poh Hung (2002). "Kajian Terhadap Tahap Keselamatan Tapak Bina Di Daerah Johor Bahru." Projek Sarjana Pengurusan Teknologi : Universiti Teknologi Malaysia. Tidak Diterbitkan
- Maccollum, D.V. (1995). "Contruction Safety Planning." United States of America:

Van Nostrand Reinhold.

- Mohd Hanip Aspar. (2004). Tahap Pengamalan Keselamatan dan Kesihatan Dalam Industri Kecil dan Sederhana: Tesis UTM.
- Mondy, R.W., dan Noe, R.M. (1993). "Human Resources Management." Edisi Ke-5, Boston: Allyn and Bacon
- Mohd Yazam Sharif (2001). "Asas Pengurusan Sumber Manusia." Edisi Pertama. Utusan Publications : Kuala Lumpur
- Mohd Yusof Amadan (2000). "Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja." Berita Harian. 24 Januari 2000.
- Mohd Zolkufli dan Mohd Faiz Ahmad. (2012). Tahap Kesedaran Staf UTM Terhadap Keselamatan Pekerjaan Di Makmal dan Bengkel Kejuruteraan. *Journal of Educational Management* : Vol 6 June 2012, pages 36-51/ISSN:2231-7341.
- National Safety Council (1991). " Safety Awareness." United States Of America: Brochure.
- National Institute of Occupational Safety dan Health (2000). "Comprehensive Safety Recommendations." United Kingdom: NIOSH
- Nedun Che Lian. (1999). *Occupational Safety Management and Health Awareness Research In Tatsumori (M) Sdn Bhd : A Case Study*. Faculty of Business Management, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nester R.M. ***Adolescent occupational safety and health in the technical enviroment: The relationship of organizational climate, safety awareness-concern-interest and the characteristic of the innovation to the intention to adopt a safety curriculum*** . Disertasi kedoktoran University of Cincinnati, 1999
- Nicholas, C. dan Wangel, A. (1995). " Safety At Work In Malaysia An Anthology of Current Research." Kuala Lumpur : Institute of Advanced Studies.
- Nur'aqilah Mohamad Riza. (2010). Pematuhan Terhadap Akta OSHA 1994 : Kajian Kes Di Sesebuah Institusi Pengajian Tinggi Swasta (Perspesi Pekerja). Tesis UUM
- Pierce, F.D. (1998). " Does Organizational Streamlining Hurt Safety and Health ?." Profesional Safety.
- Pybus, R, (1996). *Safety Management : Strategy and Practice*, Butterworth – Heinemann, U.K.
- Ramlan Zainal Abidin (1997). "Latihan Dalam Bidang Keselamatan dan Kesan Terhadap Kesedaran Keselamatan Di Tempat Kerja : Satu Kajian Di Kilang X (M) Sdn. Bhd." Projek Sarjana Pengurusan Teknologi : Universiti Teknologi Malaysia. Tidak Diterbitkan

Sekaran, U (2000). *Research Methods For Business*. Third edition. New York : John Wiley & Sons. Ins.

Wan Rosmini Hasan. (2000). Tahap Kesedaran Pekerjaan Berhubung dengan Keselamatan dan Kesihatan Di Tempat Kerja: Suatu Kajian Kes di Hume Cemboard Berhad, Primaboard Division. *Tesis UUM*.

LAMPIRAN

10 Jun 2012

KEPADA YANG BERKENAAN

Tuan,

PERMOHONAN MENJALANKAN KAJIAN (MENGEDAR BORANG SOAL SELIDIK)

Dengan ini disahkan bahawa MAZLIAH BINTI ABDUL RAHMAN adalah pelajar semester 4 dan sedang mengikut Program Sarjana Pengurusan Sumber Manusia dari Universiti Utara Malaysia. Beliau diperlukan menjalankan kajian dan menyiapkan projek Tahun Akhir untuk memenuhi syarat bergraduat bagi program di atas.

2. Maklumat lanjut tentang pelajar dan tajuk kajian adalah seperti berikut:

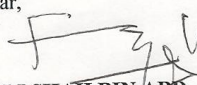
Nama : **Mazliah Binti Abdul Rahman**
No. Matrik : **809136**
Tajuk Tesis : **"Tahap Kesedaran Guru-Guru Tadika Terhadap Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Di Tempat Kerja : Kajian Kes Di Negeri Melaka"**
Penyelia : **Dr.Fadzli Shah Bin Abd. Aziz**
Perhubungan : **019-4565858(h/p), 04-9285271**
Email : **f.shah@uum-edu.my**

3. Sehubungan itu, sukacita kiranya pihak tuan dapat memberikan kerjasama kepada pelajar tersebut bagi membolehkan beliau mendapatkan maklumat yang diperlukan. Pihak UUM menjamin bahawa segala maklumat yang diperolehi akan hanya digunakan untuk tujuan akademik semata-mata dan akan dijamin akan kerahsiaannya.

Sekian, di atas segala pertolongan dan kerjasama yang diberikan oleh pihak tuan, kami dahului ucapan terima kasih.

Sekian.

Yang benar,


DR. FAZLI SHAH BIN ABD. AZIZ
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan
Kolej Perniagaan, UUM

DR. FAZLI SHAH ABD AZIZ
Senior Lecturer
Management Studies (HRM)
College of Business
Universiti Utara Malaysia

TAHAP KESEDARAN GURU-GURU TADIKA TERHADAP KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN DI TEMPAT KERJA : KAJIAN KES DI NEGERI MELAKA.

Tuan /Puan,

Saya, **Mazliah Binti Abdul Rahman (809136)**, adalah penuntut sarjana semester akhir dari Universiti Utara Malaysia di mana saya sedang mengikut pengajian diperingkat sarjana dalam bidang Pengurusan Sumber Manusia di Universiti Utara Malaysia. Sebagai sebahagian daripada keperluan program sarjana, saya perlu mengemukakan kertas projek (Tesis) untuk melengkapkan program ini. Tajuk tesis saya adalah "**Tahap Kesedaran Guru-Guru Tadika Terhadap Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Di Tempat Kerja : Kajian Kes Di Negeri Melaka**". Saya membuat penyelidikan untuk mengetahui tahap kesedaran di kalangan guru-guru tadika tentang keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

Saya amat menghargai sekiranya anda dapat meluangkan masa untuk melengkapkan soalselidik yang dilampirkan bersama. Ia hanya akan mengambil kira-kira 20 minit atau kurang daripada masa anda. Soalselidik ini sepenuhnya dalam bahasa Malaysia. Jika anda tidak pasti tentang soalan-soalan tertentu, sila cuba berikan jawapan yang menggambarkan perasaan terbaik anda. Sila jawab semua soalan kerana setiap kenyataan itu adalah penting untuk kajian ini. **Saya ingin memberi jaminan kepada semua bahawa maklumbalas anda adalah sulit dan rahsia.** Tambahan pula, tiada sebarang individu yang akan dikenal pasti dalam keputusan mana-mana laporan. Apabila anda telah lengkapkan soalselidik, sila kembalikan kepada wakil saya atau pun kepada saya.

Adalah diharapkan anda suka menjawab soalselidik dan terlebih dahulu, saya ingin mengucapkan terima kasih dengan seikhlas-ikhlasnya bagi bantuan, sokongan dan kerjasama anda dalam kajian ini. Jika anda mempunyai sebarang kemusykilan atau ingin mengetahui maklumat lebih lanjut berhubung dengan kajian ini, sila hantarkan ke emel saya di **maz_tani@yahoo.com** atau hubungi saya di **019-6894460/012-9735960**

Terima Kasih

Yang benar

MAZLIAH BINTI ABDUL RAHMAN
Sarjana Pengurusan Sumber Manusia
Universiti Utara Malaysia
H/P: 019-6894460
Emel: maz_tani@yahoo.com

DR. FADZLI SHAH ABD. AZIZ
College of Business
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok, Kedah
Emel: f.shah@uum.edu.my

**TAHAP KESEDARAN GURU-GURU TADIKA TERHADAP KESELAMATAN DAN KESIHATAN
PEKERJAAN DI TEMPAT KERJA : KAJIAN KES DI NEGERI MELAKA**

BAHAGIAN I: Latar Belakang Responden

Arahan Kepada Responden

Sila tandakan (/) pada petak yang berkenaan

1. Jantina	☐	Lelaki	☐	Perempuan
2. Umur	☐	20 - 30 tahun	☐	41-50 tahun
	☐	31 – 40 tahun	☐	50 tahun ke atas
3. Tahap pendidikan	☐	PMR	☐	Sarjana Muda
	☐	SPM/STPM	☐	Lain-lain
	☐	Diploma		
4. Jawatan	☐	Tenaga pengajar	☐	Lain-lain
	☐	Pembantu tadika		
5. Kategori tadika	☐	Tabika KEMAS	☐	Tadika JAIM
	☐	Tadika Perpaduan	☐	Tadika swasta

BAHAGIAN II

Arahan Kepada Responden

Sila tandakan (/) pada petak yang berkenaan iaitu:

- 5 Sangat setuju
- 4 Setuju
- 3 Kurang Setuju
- 2 Tidak Setuju
- 1 Sangat Tidak Setuju

(a) Dasar /Polisi Keselamatan dan Kesihatan

1 2 3 4 5

1. Saya tahu setiap organisasi perlu ada dasar/polisi Keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

--	--	--	--	--

2. Dasar keselamatan dan kesihatan perlu dimaklumkan kepada semua staf.

--	--	--	--	--

3. Dasar keselamatan dan kesihatan perlulah jelas.

--	--	--	--	--

4. Dasar /polisi keselamatan dan kesihatan perlu ditampal di tempat-tempat yang mudah dilihat.

--	--	--	--	--

(b) Prosedur/Peraturan Keselamatan dan Kesihatan

1 2 3 4 5

1. Saya tahu bahawa ada peraturan keselamatan dan kesihatan di tadika.

--	--	--	--	--

2. Saya mematuhi semua peraturan keselamatan dan kesihatan yang ditetapkan.

--	--	--	--	--

3. Peraturan-peraturan keselamatan dan kesihatan dapat difahami dengan mudah.

--	--	--	--	--

4. Mematuhi arahan yang diberikan sebelum memulakan kerja adalah penting untuk keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

--	--	--	--	--

5. Kegagalan saya mematuhi peraturan keselamatan dan kesihatan boleh mengakibatkan kecederaan kepada saya dan rakan sekerja.

--	--	--	--	--

(c) Peralatan

1 2 3 4 5

1. Saya menggunakan alat perlindungan diri semasa bertugas.

--	--	--	--	--

2. Bahan atau perkakasan perlu dilabelkan dengan jelas.

--	--	--	--	--

3. Bahan yang mudah terbakar disimpan di tempat yang jauh dari sumber api.

--	--	--	--	--

4. Perkakasan perlu diperiksa oleh orang yang bertanggungjawab.

--	--	--	--	--

5. Terdapat peralatan pertolongan cemas di tempat kerja saya.

--	--	--	--	--

6. Saya dapati alat pemadam api yang disediakan mencukupi.

--	--	--	--	--

7. Alat pemadam api terletak di tempat yang mudah dilihat.

--	--	--	--	--

8. Saya tahu menggunakan alat pemadam api.

--	--	--	--	--

(d) Latihan keselamatan

1 2 3 4 5

1. Program latihan keselamatan penting.

--	--	--	--	--

2. Saya perlu mengikuti program latihan keselamatan secara berterusan.

--	--	--	--	--

3. Program latihan keselamatan perlu didedahkan kepada semua staf.

--	--	--	--	--

4. Saya sedar bahawa latihan pertolongan cemas adalah penting.

--	--	--	--	--

(e) Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan (JKK)

1 2 3 4 5

1. Saya sedar tentang kewujudan JKK di peringkat jabatan.

--	--	--	--	--

2. Saya sedar tentang kewujudan JKK di tadika.

--	--	--	--	--

3. JKK kerap mengadakan program latihan keselamatan dan kesihatan.

--	--	--	--	--

4. Ceramah keselamatan yang dianjurkan oleh JKK
Menyedarkan saya tentang kepentingan menjaga
keselamatan dan kesihatan di mana juga saya berada.

--	--	--	--	--

5. JKK sentiasa memeriksa peralatan keselamatan dan kesihatan
yang disediakan oleh jabatan.

--	--	--	--	--

6. Saya suka melibatkan diri dalam aktiviti yang dianjurkan oleh JKK.

--	--	--	--	--

7. Jabatan saya mempunyai seorang pegawai keselamatan dan
kesihatan khusus yang bertugas sepenuh masa di tadika.

--	--	--	--	--

8. JKK menyiasat setiap kemalangan nyaris dan kemalangan
yang berlaku.

--	--	--	--	--

9. JKK menjalankan tugasnya dengan sempurna.

--	--	--	--	--

(f) Persekitaran

1 2 3 4 5

1. Terdapat laluan keluar (exit) disediakan di tadika.

--	--	--	--	--

2. Sisa sampingan /buangan dimusnahkan di tempat yang sesuai.

--	--	--	--	--

3. Persekitaran tadika saya selamat.

--	--	--	--	--

4. Saya sentiasa memastikan lorong laluan tidak disekat/dihalang oleh sebarang halangan.

--	--	--	--	--

5. Barangan/peralatan disusun dengan kemas dan selamat.

--	--	--	--	--

6. Bahan/peralatan disimpan di tempat yang sesuai dan selamat dengan dilabel dan diasingkan mengikut kategori bahan bahaya dan tidak bahaya.

--	--	--	--	--

7. Garisan keselamatan perlu dibuat pada perkakasan yang berbahaya.

--	--	--	--	--

8. Saya sentiasa memastikan lantai bersih dari minyak, habuk, air dan bahan-bahan tidak selamat.

--	--	--	--	--

9. Sistem peredaran udara di tadika adalah baik.

--	--	--	--	--

BAHAGIAN III

Arahan Kepada Responden

Sila tandakan (/) pada petak yang berkenaan iaitu:

- 5 Sangat setuju
- 4 Setuju
- 3 Kurang Setuju
- 2 Tidak Setuju
- 1 Sangat Tidak Setuju

(a) Pengetahuan Pekerja Terhadap Kewajipan Majikan dan Pekerja.

	1	2	3	4	5
1. Majikan saya mengambil berat tentang keselamatan dan kesihatan serta kebajikan pekerja-pekerjanya.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Pernyataan bertulis mengenai keselamatan dan kesihatan sering dinyatakan oleh penyelia/pegawai.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Peraturan-peraturan mengenai keselamatan dan kesihatan sering dikuatkuasakan oleh penyelia/pegawai.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Saya sering diberikan oleh majikan panduan dan arahan bagi mengelakkan berlakunya kemalangan semasa bekerja.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Saya selalu tidak memberikan perhatian kepada aspek keselamatan dan kesihatan diri semasa melakukan kerja.	☐	☐	☐	☐	☐

6. Saya cuai dalam mematuhi sebarang arahan, peraturan-peraturan serta langkah-langkah keselamatan dan kesihatan yang telah ditentukan oleh pihak majikan.

--	--	--	--	--

7. Saya selalu tidak memakai atau menggunakan peralatan perlindungan peribadi dan kelengkapan lain yang disediakan oleh pihak majikan.

--	--	--	--	--

8. Saya sering kali menyalahgunakan alat-alat kelengkapan yang disediakan bagi tujuan keselamatan dan kesihatan semasa bekerja.

--	--	--	--	--

9. Saya selalu tidak memberikan perhatian kepada aspek keselamatan dan kesihatan terhadap orang lain semasa melakukan kerja.

--	--	--	--	--

10. Saya dilindungi oleh Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994.

--	--	--	--	--

(b) Sikap Pekerja Terhadap Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Di Tempat Kerja

1 2 3 4 5

1. Saya tidak mempunyai masa untuk melibatkan diri dalam meningkatkan pengetahuan terhadap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

--	--	--	--	--

2. Saya tidak faham mengapakah kesedaran mengenai keselamatan dan kesihatan semasa bekerja adalah penting.

--	--	--	--	--

3. Saya minat untuk mengikuti latihan mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

--	--	--	--	--

4. Saya tidak yakin program meningkat kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kalangan guru-guru tadika adalah penting.

--	--	--	--	--

5. Saya berminat untuk meningkatkan pengetahuan mengenai amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

--	--	--	--	--

6. Saya gemar memperolehi maklumat-maklumat mengenai Keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

--	--	--	--	--