

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TAHAP KESEDARAN
KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN DALAM KALANGAN
PEKERJA-PEKERJA DI ACM SDN.BHD. BUKIT KAYU HITAM**

NURUL ASMAD BINTI CHE HARUN

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

2015



**Pusat Pengajian Pengurusan
Perniagaan**

SCHOOL OF BUSINESS MANAGEMENT

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN
(Certification of Research Paper)

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

NURUL ASMAD BINTI CHE HARUN (812325)

Calon untuk Ijazah Sarjana

(Candidate for the degree of)

MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

telah mengemukakan kertas penyelidikan yang bertajuk
(has presented his/her research paper of the following title)

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TAHAP KESEDARAN KESELAMATAN DAN KESIHATAN
PEKERJAAN DALAM KALANGAN PEKERJA-PEKERJA DI ACM SDN. BHD. BUKIT KAYU HITAM**

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

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

*(that the research paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered
by the research paper).*

Nama Penyelia
(Name of Supervisor)

DR. MOHD FAIZAL MOHD ISA

Tandatangan
(Signature)

Tarikh
(Date)

5 OGOS 2015

SENARAI KANDUNGAN

PENGAKUAN

Saya mengakui yang mana isi kandungan projek ini tidak pernah di hantar bagi mana-mana program ijazah atau pasca siswazah dan kelayakan.

Saya mengesahkan yang semua sokongan dan bantuan diterima dalam menyediakan kertas projek ini dan semua sumber abstrak sudah diketahui dari mula kertas projek dibuat



Nurul Asmad Binti Che Harun
812325
Othman Yeop Abdullah
Graduate School Of Business
Universiti Utara Malaysia
06010 Sintok
Kedah Darul Aman

KEBENARAN UNTUK KEGUNAAN

Dalam membentangkan kertas penyelidikan ini, bagi memenuhi sebahagian syarat untuk Ijazah Sarjana Pengurusan Sumber Manusia Universiti Utara Malaysia (UUM), saya bersetuju bahawa Perpustakaan Universiti boleh secara bebas membenarkan sesiapa sahaja untuk memeriksa. Saya juga bersetuju bahawa penyelia saya atau, jika ketiadaan beliau, Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate of Business, diberi kebenaran untuk membuat salinan kertas penyelidikan ini dalam sebarang bentuk, sama ada secara keseluruhannya atau sebahagian, bagi tujuan kesarjanaan. Adalah dimaklumkan bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau kegunaan kertas penyelidikan ini sama ada sepenuhnya atau sebahagian daripadanya bagi tujuan keuntungan kewangan, tidak dibenarkan kecuali setelah mendapat kebenaran secara bertulis. Juga dimaklumkan bahawa pengiktirafan harus diberi kepada saya dan Universiti Utara Malaysia dalam sebarang kegunaan sarjana terhadap sebarang petikan daripada kertas penyelidikan saya.

Sebarang permohonan untuk salinan atau mengguna mana-mana bahan dalam kertas penyelidikan ini, sama ada sepenuhnya atau sebahagiannya, hendaklah dialamatkan kepada :

Dekan
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok
Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam kalangan pekerja-pekerja di ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah. Terdapat tiga pemboleh ubah tidak bersandar iaitu komitmen pekerja, latihan keselamatan dan penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKKP). Sebanyak 240 set borang soal selidik telah diedarkan kepada pekerja-pekerja ACM Sdn Bhd yang bertugas di sektor pembuatan dan pengeluaran dan sebanyak 234 borang soal selidik yang telah dikembalikan dan dianalisis. Data analisis dengan menggunakan “*Statistical Package for Social Science*” (SPSS) Versi 21.0. Dapatan kajian menunjukkan bahawa ketiga-tiga faktor seperti komitmen pekerja, latihan keselamatan dan penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKKP) mempunyai hubungan signifikan yang positif terhadap tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Manakala analisis regresi pula menunjukkan ketiga-ketiga faktor tersebut memberikan kesan yang signifikan kepada tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kalangan pekerja-pekerja ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah.

Kata Kunci : Tahap Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, Komitmen Pekerja, Latihan Keselamatan dan Penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKKP).

ABSTRAK

This study aims to examine the factors that influence the level of awareness of safety and health among employees ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah. There are three independent variable namely employee commitment, safety training and Involvement of the Occupational Safety and Health Committe (JKKKP). A total of 235 sets of questionnaires were distributed to the employees of ACM Sdn Bhd and 234 questionnaires were returned and analyzed. Data were analyzed using the “Statistical Package for Social Science” (SPSS) version 21.0. The findings show these three factors as employee commitment, safety training and Involvement of the Occupational Safety and Health Committe (JKKKP) has a positive significant relationship to the level of awareness of safety and health . While the regression analysis showed that all three of these factors significantly affects the level of awareness of safety and health among employees in ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah.



Keywords: The Awareness Level of Safety and Health, Employee Commitment, Safety Training and Involvement of The Occupational Safety and Health .

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pemurah dan Maha Mengasihani

Alhamdulillah syukur ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan keizinanNYA, maka kertas projek ini dapat disempurnakan dengan jayanya mengikut jadual seperti yang ditetapkan bagi memenuhi syarat pengijazahan Sarjana Pengurusan Sumber Manusia, Universiti Utara Malaysia.

Sekalung penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga ditujukan khas kepada Dr. Mohd Faizal bin Mohd Isa yang telah sudi menjadi penyelia bagi kertas projek ini. Dengan penuh kesabaran dan komitmen yang tinggi, beliau tidak jemu-jemu memberi teguran, dorongan dan motivasi serta tunjuk ajar yang berterusan dari mula sehinggalah selesai kajian ini dijalankan. Hanya Allah yang dapat membalas jasa beliau. Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih kepada ayahanda yang terhebat (Che Harun bin Arifin), bonda tercinta (Zaliyana binti Zakaria) yang telah banyak memberi dorongan dan teguran membina serta doa yang diberkati sepanjang menyiapkan kajian ini dan terima kasih sekali lagi atas kasih sayang yang berpanjangan dan pengorbanan yang tidak terhingga kepada anakanda selama ini. Untuk suami tercinta (Mohd Nasarulddin Bin Yunus) terima kasih atas segala sokongan, bantuan dan kata-kata semangat yang diberikan selama ini. Tidak dilupakan juga buat semua ahli keluarga, adik beradik, kakak ipar yang banyak memberikan dorongan serta doa yang berpanjangan selama ini. Jasa dan Pengorbanan kalian tidak akan dilupakan buat selamanya.

Penghargaan dan ucapan terima kasih juga ditujukan kepada En Afrul Nizam Bin Osman selaku wakil Pengurus Atasan Sumber Manusia di ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah yang telah banyak membantu dalam memberi maklumat. Akhir sekali, semoga laporan kajian ini menjadi panduan dan rujukan berguna untuk generasi akan datang, Ameen.

SENARAI KANDUNGAN

TAJUK	MUKASURAT
PENGAKUAN TESIS	i
KEBENARAN UNTUK KEGUNAAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
PENGHARGAAN	v
SENARAI KANDUNGAN	vi -ix
SENARAI JADUAL	x -xi
SENARAI RAJAH	xii
SENARAI SINGKATAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Kajian	1
1.2 Pernyataan Masalah	5
1.3 Persoalan Kajian	14
1.4 Objektif Kajian	15
1.5 Kepentingan Kajian	16
1.6 Skop Kajian	17
1.7 Bab Organisasi	18
BAB 2 ULASAN LITERATUR	
2.1 Pengenalan	20
2.2 Definisi Keselamatan Pekerjaan	20
2.3 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994	21
2.4 Hubungan Aktiviti Berkaitan Keselamatan dan Kesihatan Dengan Pencapaian Kerja	22
2.5 Faktor Kemalangan	23

2.6	Kaedah Penyiasatan Punca Kemalangan	25
2.7	Strategi Bagi Menangani Isu Berkaitan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja.	26
2.8	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerja	29
	2.8.1 Faktor Komitmen Pekerja Terhadap Tahap Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerja	31
	2.8.2 Faktor Latihan Keselamatan Terhadap Tahap Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerja	33
	2.8.3 Faktor Penglibatan Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) Terhadap Budaya Keselamatan.	36
2.9	Hipotesis Kajian	38
2.10	Kesimpulan	39

BAB 3

METADOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	40
3.2	Kerangka Kajian	40
3.3	Reka Bentuk Kajian	41
3.4	Lokasi Kajian	43
3.5	Definisi Operasional	44
	3.5.1 Kesedaran	44
	3.5.2 Keselamatan	45
	3.5.3 Kesihatan	46
	3.5.4 Penglibatan Pekerja	46
	3.5.5 Peranan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP)	47
	3.5.6 Latihan Keselamatan	47
3.6	Kriteria Pengukuran Pemboleh Ubah	47
	3.6.1 Reka Bentuk Soal Selidik	47
3.7	Prosedur Pengumpulan Data Kajian	49
3.8	Populasi dan persampelan Kajian	51

3.8.1	Populasi	51
3.8.2	Sampel	51
3.9	Kajian Rintis	52
3.10	Ujian Kebolehpercayaan	52
3.11	Teknik Analisis Data	53
3.11.1	Analisis Korelasi Pearson	54
3.11.2	Analisis Regresi	55
3.12	Kesimpulan	56

BAB 4 HASIL DAN PERBINCANGAN

4.1	Pengenalan	57
4.2	Maklum Balas Responden	57
4.3	Analisis Kebolehpercayaan	58
4.4	Semakan Data	59
4.4.1	Missing Data	60
4.5	Analisis Korelasi Pearson	60
4.6	Analisis Regresi	61
4.7	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	64

BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pengenalan	65
5.2	Ringkasan Kajian	65
5.3	Perbincangan Berdasarkan Objektif Kajian	66
5.3.1	Hubungan Antara Komitmen Pekerja dengan kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam kalangan pekerja	67
5.3.2	Hubungan Antara Latihan Keselamatan dengan kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam kalangan pekerja	67
5.3.3	Hubungan Antara Penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP)	

	dengan kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam kalangan pekerja.	68
5.4	Batasan Kajian	70
5.5	Implikasi Kajian	71
5.6	Cadangan Untuk Kajian Akan Datang	72
5.7	Kesimpulan	73
RUJUKAN		76
LAMPIRAN		



UUM
Universiti Utara Malaysia

SENARAI JADUAL

1	Jadual 1.1: Kemalangan Industri Yang Dilaporkan Mengikut Sebab Kemalangan 2012 (Interim)	9
2	Jadual 1.2: Kemalangan Industri Yang Dilaporkan Mengikut Lokasi Kecelakaan 2012	10
3	Jadual 1.3: Statistik Kemalangan Pekerjaan Mengikut Sektor Sehingga Disember 2012	10
4	Jadual 1.4: Bil.Kemalangan Industri Yang Dilaporkan Kepada Jabatan Tenaga Kerja dan Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO), Mengikut Jenis Kemalangan	11
5	Jadual 1.5: Pampasan Yang Dibayar Akibat Kemalangan Industri, (2008 -2012)	12
6	Jadual 3.2: Taburan Item Bagi Soal Selidik Kajian Kesedaran Pekerja Terhadap Aspek Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Di Tempat Kerja	43
7	Jadual 3.3: Skala Likert Lima Mata	48
8	Jadual 3.4: Pekali Saiz Cronbach's Alpha (Peraturan Umum)	52
9	Jadual 3.5: Keputusan Ujian Kebolehpercayaan	53
10	Jadual 3.6: Darjah Kekuatan Hubungan Mengikut Nilai "r"	54
11	Jadual 3.7: Darjah Kekuatan Hubungan Mengikut Nilai "r"	55

12	Jadual 4.1: Jumlah Maklum Balas Responden	57
13	Jadual 4.2: Cronbach's Alpha	58
14	Jadual 4.3: Peraturan praktikal yang dicadangkan oleh George and Mallery (2003)	59
15	Jadual 4.4: Analisis Korelasi Pearson	60
16	Jadual 4.5: Garis Panduan Guilford	61
17	Jadual 4.6: Analisis Regresi Komitmen, Latihan Keselamatan Dan Penglibatan JKKP	62
18	Jadual 4.7: Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	64



UUM
Universiti Utara Malaysia

SENARAI RAJAH

1	Rajah 3.1: Kerangka Kajian	41
---	----------------------------	----



SENARAI SINGKATAN

AKKP:	Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan
JKKP:	Jabatan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan
JKKKP:	Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
NIOSH:	Institut Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
PERKESO:	Pertubuhan Keselamatan Sosial
ACM:	Aerospace Composite Manufacture
SPSS:	Statistical Package for Social Science



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kajian

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (AKKP 1994) yang digubal bagi menyediakan rangka perundangan untuk memupuk, merangsang dan menggalakkan mutu keselamatan dan kesihatan yang tinggi semasa bekerja. Akta ini dibentuk untuk memberi garis panduan kepada majikan dan pekerja-pekerja mengenai tanggungjawab mereka mewujudkan satu situasi kerja yang selamat dan sihat.

Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan ialah bidang ilmu untuk melindungi kesihatan, keselamatan dan kebajikan pekerja. Organisasi turut berasa bimbang apabila memikirkan mengenai kemalangan dan kecederaan yang berlaku di tempat kerja . Sejumlah 1.2 juta pekerja berpotensi terdedah persekitaran tempat kerja yang tidak selamat dan juga tidak sihat menyebabkan kemalangan maut (Berita Harian, 28 April 2012). Majikan telah mencuba pelbagai cara bagi memastikan keadaan para pekerja berada dalam keadaan yang sentiasa selamat dan sihat sewaktu dalam perjalanan ke tempat kerja dan juga semasa bekerja. Keselamatan persekitaran tempat kerja amat penting dalam sesebuah syarikat. Ini kerana ianya adalah tanggungjawab majikan di bawah Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 Malaysia untuk mengambil berat tentang keselamatan dan kesihatan para pekerja ketika bekerja di dalam sesebuah syarikat. Akta ini dikawal selia oleh Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dari Kementerian Sumber Manusia.

Peranan keselamatan dan kesihatan pekerjaan bermula sejak 120 tahun lalu iaitu pada pengakhiran abad yang ke-19. Tugas keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang pertama pada tahun 1878 , di mana William Givan telah dilantik sebagai Pemeriksa Jentera. Tugasnya adalah untuk memeriksa keselamatan dandang stim yang mereka gunakan di lombong bijih timah. Bermulanya dengan keselamatan dandang stim tersebut dan kemudiannya keselamatan jentera dan pada akhirnya merangkumi aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan bagi dan iainya merupakan permulaan kepada dimensi keselamatan dan kesihatan pekerjaan mula dititikberatkan. Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514) telah diluluskan di Parlimen pada tahun 1993 dan telah diwartakan pada bulan Februari 1994. Perundangan ini digubal kerana memandangkan Akta Kilang dan Jentera 1967 hanya meliputi keselamatan dan kesihatan pekerjaan di sektor perkilangan, perlombongan, pengkuarian dan pembinaan yang mana dari aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan di sektor industri-industri lain tidak terlibat. Pekerja-pekerja yang terlibat di bawah Akta Kilang dan Jentera 1967 hanyalah 24% sahaja daripada jumlah tenaga kerja, manakala Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 merangkumi sejumlah 90% daripada tenaga kerja dan Akta ini mengecualikan pekerjaan atas kapal dan angkatan tentera.

Kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja merupakan isu penting yang berkait rapat dengan keselamatan dan kesihatan masyarakat serta persekitaran. Risiko di tempat kerja perlu dikurangkan agar kemalangan dapat diminimalkan. Peruntukan utama Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 menghendaki setiap majikan samada sektor swasta, awam dan pihak berkuasa berkanun melindungi setakat yang boleh dipraktikkan dalam kalangan orang-orang yang bekerja untuk mereka. AKKP 1994 menyediakan rangka perundangan untuk memupuk, merangsang dan menggalakkan mutu keselamatan dan kesihatan yang tinggi semasa bekerja. Pembentukan akta ini bertujuan untuk memberi garis panduan yang lengkap kepada penyelia dan para pekerja mengenai tanggungjawab mereka

bagi mewujudkan persekitaran kerja yang selesa dan selamat. Majikan seharusnya tidak memandang remeh terhadap kesedaran keselamatan dan kesihatan, tetapi perlu mengutamakan aspek kesedaran keselamatan dan kesihatan kerana sekiranya penyeliaan itu lengkap maka sekaligus dapat mengurangkan kadar kemalangan di tempat kerja. Maka, majikan disarankan agar aktif melibatkan diri bagi memastikan keadaan organisasi selamat dan kemalangan sifar dalam kalangan pekerja.

Sekiranya kemalangan di tempat kerja, kesannya terhadap pihak majikan dan para pekerja akan menjejaskan prestasi. Pekerja tidak akan mampu membuat kerja sekiranya hilang upaya. Bagi pihak majikan pula akan memberi kesan kepada berlaku peningkatan untuk pembayaran premium insuran kesihatan, untuk menggantikan pekerja lain, membayar ganti rugi kepada pekerja dan ini pastinya memberi kesan kepada majikan kerana tidak mementingkan aspek keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Anonymous (1990) menerangkan bahawa komitmen pekerja, peranan pengurusan atasan, penglibatan para pekerja, memberi latihan kepada pekerja dan juga penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan merupakan kunci utama bagi pembangunan kesedaran keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Purvis (1997) dengan menambah lagi bahawa bagi memastikan keselamatan dan kesihatan berjaya dilaksanakan di organisasi, ia sangat memerlukan komitmen dari semua lapisan pekerja dan perasaan berpuas hati tidak seharusnya dibenarkan ada di dalam organisasi tersebut. Taubitz (1992); Swartz (1992) turut mengeluarkan pernyataan bahawa dalam pembangunan tahap kesedaran pekerja, antara perkara utama yang perlu dititikberatkan ialah komitmen yang berterusan dari pihak pengurusan atasan berkaitan program keselamatan yang dianjurkan. Justeru, majikan seharusnya perlu menitikberatkan dalam penyediaan bertulis mengenai dasar keselamatan dan kesihatan pekerjaan, dasar bagi organisasi dan termasuk perkiraan, langkah-langkah keselamatan serta kesihatan di tempat kerja. Organisasi

yang mempunyai 40 orang pekerja dalam sesebuah organisasi atau lebih, majikan perlulah menubuhkan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. Majikan bertanggungjawab dalam memberikan arahan dan menyediakan maklumat yang lengkap kepada pekerja-pekerja bagi memastikan keselamatan dan kesihatan mereka di tempat kerja terjamin. Penyeliaan penyelenggaraan perlu dilakukan di tempat kerja bagi memastikan keadaan sistem di tempat kerja yang sihat dan selamat sepanjang masa. Kemudahan kebajikan seperti tempat makan khas untuk pekerja, bilik rehat untuk pekerja perlulah diambil kira dan disediakan oleh majikan di tempat kerja dan juga menyediakan kemudahan kecemasan dan disamping itu juga perlu adanya pengawasan perubatan bagi memastikan pekerja-pekerja yang tertumpu kepada hazard dapat diawasi di tempat kerja. Dari masa ke semasa, majikan bertanggungjawab untuk memberi latihan dalam induksi dan perkhidmatan bagi meningkatkan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja mengenai bahaya di tempat kerja. Majikan juga perlu bertindak dalam menyiasat dan melaporkan setiap kemalangan yang berlaku dan juga penyakit pekerjaan kepada pihak yang bertanggungjawab dan majikan juga perlu menyediakan rekod keselamatan dan kesihatan pekerja mereka bagi memudahkan urusan semua pihak. Membekalkan dan menyediakan Pakaian Perlindungan Peribadi (PPE) dan juga kelengkapan lain yang sesuai dan berkesan juga antara tugas yang perlu di tekankan dalam diri seorang majikan.

1.2 Pernyataan Masalah

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerja 1994 bertujuan dalam memupuk serta menggalakkan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang berkesan untuk pekerja-pekerja dalam sesebuah organisasi. Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerja 1994 ini mengandungi lima belas bahagian di mana akta ini merangkumi peruntukan undang-undang keselamatan dan kesihatan pekerjaan 1994 . Di dalam Akta ini turut mendefinisikan kewajipan-kewajipan majikan, pengilang, para pekerja, pengimport dan juga pembekal. Perhatian serius perlu diberikan walaupun pada mata kasar kewajipan-kewajipan tersebut hanya berbentuk am.

Terdapat tiga prinsip yang dijadikan asas utama dalam penggubalan Akta tersebut iaitu “*self-regulation*” atau pengaturan sendiri merupakan prinsip yang pertama. Pihak majikan juga perlu mencipta dan membangunkan sistem pengurusan yang baik dan sistematik serta kemas dan juga teratur bertujuan dalam menangani perkara-perkara yang ada kaitan dengan aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Perundingan atau “*consultation*” merupakan prinsip kedua, pihak majikan, dan juga pekerja-pekerja perlu berbincang dan berunding bagi menyelesaikan masalah yang timbul berkaitan dengan aspek keselamatan, aspek kesihatan di tempat kerja. Kerjasama merupakan prinsip yang ketiga di mana majikan dan pekerja-pekerja perlu saling bekerjasama dan berganding bahu untuk memelihara serta menjaga bagi menjaga dan sekaligus meningkatkan mutu keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kawasan kerja tersebut. Apabila tiada sikap bekerjasama antara majikan dan pekerja-pekerja, maka tidak akan ada satu pun program atau ceramah mengenai keselamatan dan kesihatan yang akan dapat dilaksanakan.

Penggubalan peruntukan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 menggunakan asas yang pertama iaitu “*pengaturan sendiri*” di mana bertanggungjawab memastikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah terletak kepada pihak yang mewujudkan risiko di tempat kerja iaitu pihak majikan dan juga pihak yang bekerja dengan risiko tersebut iaitu pihak pekerja. Isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja boleh diatasi secara berkesan dengan melibatkan pihak majikan dan pekerja dalam proses pembangunan dan pelaksanaan program yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dengan penglibatan pekerja secara langsung atau tidak langsung melalui penubuhan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan yang diwakili oleh pihak majikan dan pihak pekerja.

Majlis Negara bagi keselamatan dan kesihatan pekerjaan (MNKKP) di bawah Kementerian Sumber Manusia merupakan sebuah badan tertinggi yang bertanggungjawab menentukan halatuju dan Dasar Negara berhubung dengan kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di Malaysia. Ianya ditubuhkan pada tahun 1995 mengikut Seksyen 8, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514). MNKKP ditubuhkan adalah merupakan usaha berterusan pihak kerajaan bagi memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja di tempat kerja adalah terjamin di samping dapat membincangkan, mengkaji dan menyiasat melalui proses “*tripartisme*” dan seterusnya mengemukakan syor-syor kepada Menteri mengenai perkara-perkara yang selaras dengan tujuan-tujuan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan bagi memperbaiki tahap Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di semua sektor industri. MNKKP telah melancarkan banyak aktiviti termasuk kempen keselamatan dan kesihatan pekerjaan di ruangan kerja, menjalankan aktiviti promosi melalui media elektronik seperti televisyen, radio dan media massa yang lain, dan melakukan lawatan ke tempat kerja. Disamping itu juga, Majlis turut menjayakan Anugerah Keselamatan

dan Kesihatan Pekerjaan setiap tahun khususnya untuk majikan yang mencapai nilai prestasi tinggi dalam aspek pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja mereka.

Merujuk Timbalan Menteri Sumber Manusia iaitu Datuk Ismail Abdul Muttalib memaklumkan bahawa kes kemalangan sebanyak 49,883 telah dilaporkan sepanjang tempoh dari tahun 2012 hingga Mac 2013 dengan peningkatan kemalangan maut yang disebabkan aspek keselamatan yang masih tidak berkesan dan juga tiada asas penilaian risiko yang dilakukan secara menyeluruh, pekerja yang tidak menerima latihan secara cukup serta sambil lewa dalam urusan keselamatan juga adalah penyebab terjadinya kemalangan tersebut. Terdapat beberapa sektor yang terlibat kemalangan yang berlaku di tempat kerja seperti sektor pengilangan, pembuatan dan pembinaan, perlombongan, perhutanan, pengangkutan dan perkhidmatan orang awam (Utusan Online, Julai 2013). Isu kemalangan di tempat kerja seringkali terjadi dan hangat diperkatakan di seluruh pelosok tempat dan ianya tidak boleh dipandang ringan kerana fenomena sebegini harus dibendung dari awal agar kadar kemalangan dapat diminimalkan. Jika ianya berterusan akan memberi kesan kepada ekonomi negara kita dan juga memberi kesan dari aspek ekonomi, sosial dan moral.

Menurut Seksyen 15, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 majikan bertanggungjawab dalam menjamin Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan para pekerja yang selalu terdedah kepada aktiviti kerja yang sedang dijalankan. Sebarang rujukan boleh dibuat dalam peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Peraturan yang dibuat bertujuan supaya majikan dapat melaporkan sekiranya berlaku kemalangan. Majikan membawa maksud majikan secara langsung atau majikan yang utama iaitu majikan secara langsung adalah bertanggungjawab untuk segala kerja secara langsung dan majikan yang utama mempunyai kuasa kawalan ke atas kerja-kerja yang dilakukan. Sekiranya berlaku kemalangan yang

berpunca daripada urusan kerja yang dilakukan ianya perlu dilaporkan terus oleh pihak majikan.

Insiden atau kemalangan adalah sesuatu kejadian yang bukan dirancang dan selalunya berpunca daripada kecuaiian sekaligus akan memudaratkan kepada diri pekerja, peralatan yang digunakan atau persekitaran di tempat kerja. Ianya merupakan keadaan yang tidak dapat dijangka dan akan berlaku dimana-mana sahaja pada bila-bila masa. Kejadian kemalangan mungkin sukar untuk dihapus, namun boleh diminimalkan. Akta meletakkan tanggungjawab kepada kedua-dua pihak; majikan dan pekerja di mana mereka perlu mengambil tindakan berkesan bagi mengurangkan risiko kejadiannya. Risiko kemalangan yang dimaksudkan oleh Akta merangkumi kemalangan yang disedari dan juga yang tidak disedari. Bagi mencapai matlamat untuk mencegah dan mengurangkan risiko kemalangan, penilaian perlu dibuat terhadap setiap aktiviti kerja bagi mengenalpasti dan menganalisa hazard, menilai risiko serta melaksanakan langkah kawalan. Sebagai contoh, salah satu aktiviti dalam pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan untuk tujuan di atas ialah program meningkatkan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan mengenai kepentingan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja yang mereka jalankan (Ismail Bahari, 2006).

Kriteria utama bagi kesedaran keselamatan diri ini jika dielakkan dan diketepikan maka peningkatan kemalangan dan kecederaan akan berlaku. Kesedaran juga secara langsung dapat mengurangkan pembiayaan disebabkan oleh bencana pekerjaan dan juga tuntutan perbelanjaan. Dengan lebih peruntukan kewangan akan dapat digunakan bagi pembiayaan bonus serta insentif tambahan kepada pekerja sebagai kebajikan sosial. Penggubalan AKKP 1994 ini mewajibkan semua pekerja agar diberi ilmu dan maklumat tambahan mengenai Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan melalui program latihan khusus (Lee Lam Thye, 1999).

Jadual 1.1

Kemalangan Industri Yang Dilaporkan Mengikut Sebab Kemalangan 2012 (Interim)

Sebab	Jumlah Kemalangan
Orang Terjatuh	15,382
Terhempap oleh benda yang jatuh	4,487
Tersepit di dalam atau diantara benda-benda	23,023
Pergerakan yang berat	4,278
Terdedah kepada atau tersentuh suhu yang panas	433
Terdedah kepada atau tersentuh kerana elektrik	51
Terdedah kepada atau tersentuh bahan-bahan merbahaya	149
Lain-lain kemalangan yang tidak dikelaskan di mana- mana	8,806
Jumlah	61,552

Sumber: Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO), Kementerian Sumber Manusia.

Jadual 1.2

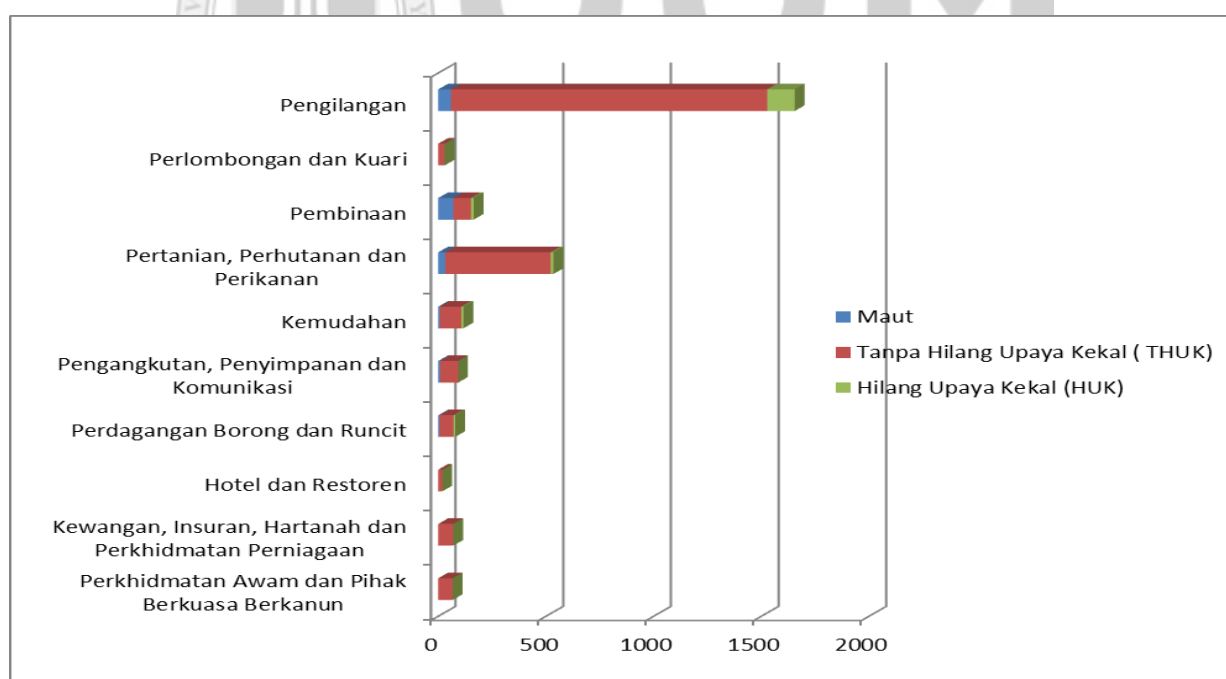
Kemalangan Industri yang Dilaporkan Mengikut Lokasi Kecederaan 2012 (Interim)

Lokasi Kecederaan	Jumlah Kemalangan
Kepala	5,465
Leher	280
Anggota Khas	3,931
Lokasi Berganda	23,696
Anggota Bawah	15,241
Kecederaan Am	9,498
Kecederaan Yang Tidak Dapat Dipastikan	2,571
Jumlah	61,552

Sumber: Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO), Kementerian Sumber Manusia.

Jadual 1.3

Statistik Kemalangan Pekerjaan Mengikut Sektor Sehingga Disember 2012



Jadual 1.4

Bil. Kemalangan Industri Yang Dilaporkan Kepada Jabatan Tenaga Kerja dan Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Mengikut Jenis Kemalangan, 2008-2012.

Tahun	Jumlah	Semasa Perjalanan	Maut	Hilang Upaya
2008	56,095	18,129	1301	25,592
2009	61,511	21,369	1687	15,922
2010	57,656	22,040	1194	15,048
2011	59,897	24,040	1254	16,019
2012	61,552	35,296	983	16,825

Sumber: Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak, Pertubuhan Kebajikan Sosial (PERKESO), Kementerian Sumber Manusia dan Jabatan Perangkaan Malaysia.

Peningkatan kemalangan dalam bidang industri berada pada tahap yang merbahaya kerana berlakunya peningkatan dari setahun ke setahun. Di negara kita iaitu Malaysia jelas menunjukkan angka yang membimbangkan dalam kemalangan (2008-2012). Merujuk kepada laporan dan analisis tahunan Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) seperti dalam jadual 1.5 bagi tahun 2008, sebanyak 56,095 kali insiden yang berlaku dengan angka kematian sebanyak 1301 orang . Namun begitu, bagi tahun 2009 sebanyak 61,511 insiden dan 1687 orang melibatkan kematian. Tahun 2010 pula, jumlah kematian seramai 1,194 orang daripada 57,656 kes kemalangan . Bagi tahun 2011, peningkatan kemalangan sebanyak 59,897 orang dengan kadar kematian seramai 1254 orang. Manakala pada tahun 2012, angka kemalangan terus meningkat sebanyak 61,552 orang tetapi angka kematian menurun sedikit iaitu 983 orang (Laporan Tahunan PERKESO,2008-2012).

Jadual 1.5

Pampasan Yang Dibayar Akibat Kemalangan Industri, 2008- 2012

Tahun	Amaun Pampasan Yang Dibayar
2008	1,187.12
2009	1,354.41
2010*	1,678.16
2011*	1,710.77
2012*	2,000.00

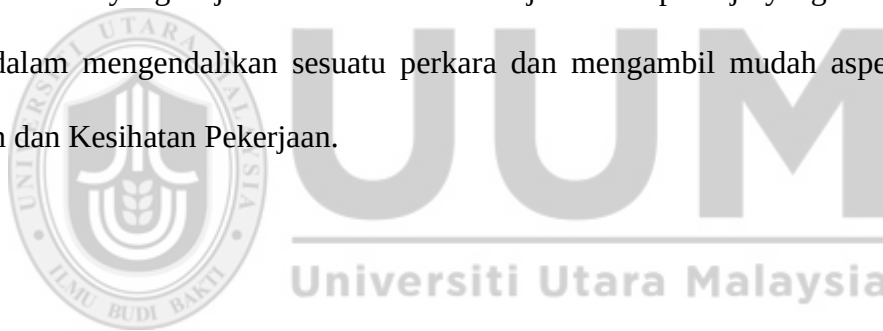
Sumber: Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, Sabah, Sarawak dan Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO), Kementerian Sumber Manusia.

*Angka 2010,2011,2012 adalah angka yang dilaporkan oleh Pertubuhan Keselamatan Sosial, tidak termasuk JTK Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak

Merujuk kepada data diatas, Malaysia dianggarkan menanggung kehilangan dan kerugian dalam aspek tenaga kerja yang sangat banyak kerana nilai pampasan yang dibayar semakin meningkat dari setahun ke setahun iaitu bermula pada tahun 2008 dengan hanya nilai pampasan sebanyak 1,187.12 sahaja meningkat sehingga ke 2,000.00 pada tahun 2012 (JTK Semenanjung Malaysia, Sabah, Sarawak dan PERKESO). Ini jelas sekali menunjukkan bahawa berlakunya peningkatan kemalangan di dalam sesebuah industri. Jika keadaan ini berterusan, PERKESO tidak akan ada sumber dana yang mencukupi untuk setiap pembayaran bagi pampasan

Isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan ianya tidak sahaja berlaku dalam industri kecil malahan turut terjadi dimana-mana industri besar dan sederhana yang khususnya terlibat secara langsung dalam pengendalian alatan elektronik, sinar radiasi, debu dan habuk, mesin dan jentera serta bahan-bahan kimia semasa menjalankan operasi seperti yang terjadi di kilang Aerospace Composites Malaysia Sdn Bhd (ACM), Bukit Kayu Hitam, Kedah yang mana

suasana kerja yang sentiasa di kelilingi bahaya atau hazard. ACM Sdn Bhd merupakan sebuah industri/kilang pemprosesan/pengeluar komposit pesawat utama beroperasi di Bukit Kayu Hitam, Kedah yang mana persekitaran tempat kerja berisiko dan keadaan di tempat kerja yang mempunyai potensi untuk berlakunya kemalangan di tempat kerja sekiranya tidak mengikut peraturan yang ditetapkan sekaligus dapat menyebabkan berlakunya kecederaan dan juga kemalangan kepada para pekerja. Operasi kilang ACM di Bukit Kayu Hitam ini bermula pada tahun 1998 dan operasi utama mereka ialah menghasilkan produk komposit kepada syarikat pembuat kapal terbang yang merupakan milik Boeing Company di Seattle Amerika Syarikat. Menerusi maklumat yang diterima, kemalangan seperti tangan tersepit, kaki tersepit di dalam mesin, terjatuh dan terkena bahan kimia sentiasa terjadi di kilang tersebut dan kebanyakan insiden yang terjadi akibat kecuai majikan dan pekerja yang berkemungkinan besar cuai dalam mengendalikan sesuatu perkara dan mengambil mudah aspek Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan.



Berikutan dengan timbulnya pelbagai masalah berkaitan dengan aspek Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di tempat kerja seperti tidak memakai alat PPE yang disarankan oleh pihak organisasi dan dengan terdedahnya kepada kawasan kerja yang mempunyai risiko kemalangan yang tinggi, maka pengkaji merasakan adalah perlu untuk menilai tahap Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan pekerja terbabit sama ada mereka benar-benar peka atau prihatin dengan isu tersebut.

Berdasarkan situasi yang dihadapi oleh pekerja di industri perkilangan di Malaysia, tahap kesedaran pekerja terhadap isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang disediakan oleh pihak ACM sdn bhd tidak boleh sesekali untuk dipandang ringan oleh majikan. Oleh sebab

itu, dengan kajian ini akan dapat mengenalpasti tentang sejauhmana kesedaran mereka mengenai aspek-aspek keselamatan pekerjaan di tempat kerja. Dalam kajian ini, pengkaji tidak mengambil kira aspek jantina, tahap jawatan dan tahap pendidikan sebaliknya mengenalpasti sejauhmana mereka memahami komitmen dan sikap di tempat kerja, aspek latihan dan penglibatan pekerja dalam Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan pekerjaan.

Oleh yang demikian, aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan mestilah diutamakan di persekitaran tempat kerja. Pihak pengurusan bertanggungjawab mengubah sikap pekerja dengan memberi keutamaan terhadap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Selaras dengan hasrat kerajaan, pihak majikan perlulah mengambil bahagian dalam aspek keselamatan dan kesihatan bagi mengurangkan jumlah kemalangan yang berlaku di tempat kerja. Maka dengan ini akan tercapai hasrat serta matlamat kerajaan dalam merealisasikan hasratnya untuk mengurangkan jumlah kemalangan yang berlaku di tempat kerja dan seterusnya dapat menaikkan nama Malaysia di serata dunia. Secara tidak langsung, tahap kesedaran yang tinggi dalam urusan kerja yang selamat dan sihat mampu memberi daya saing yang mapan di era globalisasi ini.

1.3 Persoalan Kajian

Persoalan-persoalan yang ingin dikaji dalam kajian ini ialah:

1.3.1 Adakah komitmen pekerja mempunyai hubungan dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kalangan pekerja-pekerja ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah?

1.3.2 Adakah mempunyai hubungan latihan keselamatan dengan pemboleh ubah bersandar iaitu tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam kalangan pekerja-pekerja di ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah?

1.3.2 Adakah terdapat hubungan antara Penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan (JKKP) dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kalangan pekerja-pekerja ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah?

1.4 Objektif Kajian

Bagi mencapai matlamat kajian, beberapa objektif penting bagi kajian ini adalah seperti berikut:

1.4.1 Mengenalpasti hubungan antara komitmen pekerja dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

1.4.2 Memperlihatkan hubungan antara latihan keselamatan dengan tahap keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

1.4.3 Mengenalpasti hubungan antara penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan.



1.5 Kepentingan Kajian

Tujuan utama kajian ini adalah untuk membuat penyelidikan mengenai tahap keselamatan, tahap kesihatan dan tahap kesedaran pekerja mengenai aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Penyelidikan ini sekaligus akan dapat memberi kefahaman yang lebih mendalam tentang keprihatinan pekerja terhadap beberapa aspek keselamatan di tempat kerja. Dengan terhasilnya keputusan daripada kajian ini nanti, diharapkan ianya dapat menyumbang kepada peningkatan kefahaman semua pihak dalam mengatur usaha bagi meningkatkan aspek keselamatan di tempat kerja.

Keprihatinan pihak pengurusan terhadap keselamatan dan kesihatan pekerja boleh mengurangkan jurang perbezaan di antara pihak pengurusan dengan anggota kerja bawahan. Anggota kerja akan merasakan diri mereka diberi perhatian dan penghargaan yang secara tidak langsung mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih bermotivasi dan bertanggungjawab terhadap kerja masing-masing, termasuklah menjaga keselamatan diri masing-masing. Dari aspek lain pula, dapatan kajian ini boleh digunakan untuk menilai tentang sejauh mana latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang didedahkan kepada pekerja oleh pihak majikan serta penglibatan mereka dalam aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan dapat membantu menyedarkan mereka tentang adanya bahaya di tempat kerja itu dimana-mana sahaja. Kemungkinan anggota kerja hanya menganggap latihan serta penglibatan mereka di dalam mana-mana program keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja hanyalah sebagai rutin yang perlu dipatuhi dan diikuti semasa mereka bekerja walhal perlu dipraktikkan pada setiap masa semasa berada di dalam organisasi tersebut.

Kajian ini juga secara tidak langsung menyokong *Teori Motivasi-Hygiene* yang dipelopori oleh *Frederick Herzberg* pada tahun 1957. Konsep penting di dalam teori dua faktor di atas ialah individu melihat kepada kepuasan kerja dikaitkan dengan faktor intrinsik (*faktor motivasi*) seperti peluang kenaikan pangkat, peluang pembangunan diri, pengiktirafan, tanggungjawab dan pencapaian. Ketidakpuasan kerja pula dikaitkan dengan faktor ekstrinsik (*faktor hygiene*) seperti kualiti penyeliaan, polisi syarikat, persekitaran kerja, perhubungan dengan pihak lain dan keselamatan kerja (Owens, 1987 and Furnham, 1992). Justeru itu, komitmen, latihan dan penglibatan pekerja dalam Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di lihat mempunyai kaitan dengan teori tersebut.

1.6 Skop Kajian

Kajian ini adalah untuk menyiasat faktor-faktor yang mempengaruhi tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kalangan pekerja-pekerja industri perkilangan bertempat di ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah. Kilang ini merupakan kilang pemprosesan/pengeluar komposit pesawat utama yang banyak terlibat dengan persekitaran hazad atau bahaya terutamanya berkaitan elektronik, debu dan habuk, mesin dan peralatan-peralatan yang berisiko tinggi. Seramai 234 responden yang terlibat terdiri daripada majikan dan juga pekerja di bahagian pembuatan, pemprosesan dan pengeluaran. Walaupun penyelidikan berlandaskan AKKP 1994 namun penyelidikan ini difokuskan kepada aspek kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan sahaja.

Selain itu, kajian ini merupakan kajian kes dalam satu organisasi sahaja. Maka penemuan kajian ini mempunyai limitasi dari segi membuat generalisasi terhadap organisasi lain. Tambahan pula, responden kajian terdiri daripada kakitangan organisasi dengan tanggapan subjek menjawab soal selidik dengan jujur dan tanpa bias.

1.7 Bab Organisasi

Penyelidikan ini merangkumi 5 bab. Bab 1 merangkumi pengenalan, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian, skop kajian, dan organisasi kajian ini. Bab 2 akan meninjau secara terperinci literatur berkaitan dengan konsep kesedaran, keselamatan, dan kesihatan pekerjaan berlandaskan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994. Selain itu, sorotan tentang proses pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dari segi pengukuran tahap keselamatan, dasar keselamatan, latihan keselamatan, penyiasatan kemalangan, serta faktor-faktor kemalangan. Bab ini akan di akhiri dengan sorotan dengan kajian-kajian lepas dalam bidang keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

Manakala, Bab 3 pula menerangkan laporan penyelidikan yang terdiri daripada reka bentuk dan prosedur, pemilihan responden, jenis sampel dan saiz, pembangunan soal selidik untuk penyelidikan, proses kaji selidik, dan data koleksi prosedur. Bab 3 ini berakhir dengan penerangan ringkas mengenai strategi dan prosedur yang telah digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan daripada proses penyelidikan.

Bab 4 pula merangkumi pembentangan dapatan analisis kajian dan membincangkan keputusan ujian statistik yang diperoleh serta rumusannya mengenai analisis korelasi dan analisis regresi.

Akhir sekali, Bab 5 pula akan menerangkan mengenai keputusan yang diringkaskan dalam bilangan jadual untuk memudahkan membuat tafsiran keseluruhan penyelidikan tersebut. Selain itu, Bab 5 merupakan bab yang terakhir bagi membincangkan tafsiran bagi penemuan dalam kajian penyelidikan. Penemuan ini dibandingkan dengan pengkaji yang telah membuat kajian sebelum ini di Bab 2. Seterusnya, bab ini juga mengemukakan cadangan untuk kajian susulan serta kesimpulan kajian.

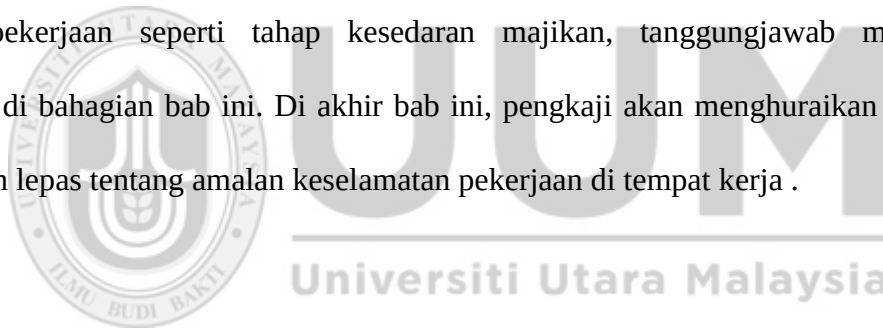


BAB 2

ULASAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan dan menerangkan pelbagai aspek tentang perkembangan isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan bermula daripada sejarah dan perkembangan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP 1994) samada di luar negara mahupun di Malaysia serta konsep keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Selain itu juga, konsep beserta definisi beberapa terma dan perkataan yang seringkali dikaitkan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan seperti tahap kesedaran majikan, tanggungjawab majikan akan diterangkan di bahagian bab ini. Di akhir bab ini, pengkaji akan menghuraikan serba sedikit kajian-kajian lepas tentang amalan keselamatan pekerjaan di tempat kerja .



2.2 Definisi keselamatan Pekerjaan

Merujuk kepada definisi oleh Institut Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (NIOSH) berkaitan keselamatan merupakan sesuatu yang kurang merbahaya dan tidak berisiko. Bagi konteks di tempat kerja, keselamatan merupakan persekitaran di tempat kerja yang bebas dari bahaya terhadap mereka yang bekerja dan juga orang sekeliling. Merujuk kepada NIOSH (2000) iaitu keselamatan juga membawa makna sesuatu yang dapat menyebabkan berlakunya kecederaan fizikal perlu dielakkan. Di samping itu juga, keselamatan merangkumi tindakan bagi melindungi kecederaan kepada pekerja yang berkaitan dengan keselamatan (Mondy dan Noe, 1993).

2.3 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994

Pada 24hb Februari 1994 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (AKKP 1994) mula berkuatkuasa dan suatu garis panduan asas berkaitan pengurusan mengenai keselamatan dan kesihatan pekerja. Akta ini secara menyeluruhnya bertujuan untuk melindungi setiap pekerja dan ianya merupakan keperluan fisiologi dan juga psikologi dalam persekitaran pekerjaan.

Mewujudkan peruntukan-peruntukan khusus yang perlu dipatuhi dan dilaksanakan merupakan matlamat yang ingin dicapai di dalam akta tersebut. Merujuk Mohd Yazam Sharif (2001) menjelaskan bahawa peruntukan di dalam akta tersebut bertujuan memupuk serta meningkatkan kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam kelompok pekerja serta majikan sekaligus dapat merangka peraturan untuk mereka mempromosikan, mendorong serta meningkatkan piawaian yang tinggi untuk tujuan kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Berkenaan tugas dan tanggungjawab Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 telah memperuntukkan kewajipan am majikan, pengilang, pekerja sendiri, pereka bentuk, pengimport dan pembekal. Di samping itu, terdapat juga peruntukan perlantikan pegawai-pegawai keselamatan, penubuhan Jawatankuasa Keselamatan, pembentukan polisi dan penyusunan langkah-langkah untuk keselamatan bagi melindungi keselamatan dan kesihatan pekerja, penguatkuasaan serta libiliti kesalahan yang tertakluk di bawah akta tersebut.

Dalam masa yang sama, menurut Ab. Aziz dan Intan (2002) bahawa aktiviti keselamatan dan kesihatan pekerjaan bagi sesebuah organisasi mempunyai empat rasional atau kepentingan yang utama iaitu :

- a) Mendapatkan maklumat prestasi pekerja bagi melihat sejauh mana ia selari dengan prosedur yang dikehendaki.
- b) Meminimumkan potensi kemalangan serta mengurangkan risiko kemalangan akibat pekerjaan.
- c) Mendapatkan maklumat serta memberikan insentif kepada mana-mana individu yang menjalankan kerja secara selamat dan juga efektif.

2.4 Hubungan Aktiviti Berkaitan Keselamatan dan Kesihatan Dengan Pencapaian Kerja

Aktiviti keselamatan dan kesihatan pekerjaan berkait rapat dengan pencapaian pekerja kerana aspek ini saling melengkapi. Keberkesanan bagi aktiviti Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan berkait rapat dengan peranan dalam pencapaian kerja (Dessler, 1997).

(Goetsch, Ab. Aziz dan Intan, 2002) menjelaskan lima perkara yang berkaitan dengan pencapaian setiap pekerja serta pelaksanaan program kesihatan dan keselamatan iaitu :

- a) Penyediaan tempat kerja yang selamat serta boleh menarik minat pekerja.
- b) Pekerja yang berprestasi tinggi berasa selamat dan juga terjamin semasa menjalankan tugas dalam organisasi.
- c) Penumpuan yang lebih baik oleh pekerja dalam melakukan kerja serta menghasilkan kualiti kerja yang lebih baik.
- d) Penyediaan teknologi terkini di dalam organisasi.

- e) Pencegahan kemalangan diutamakan berikutan kenaikan kos bagi rawatan untuk perubatan serta pampasan setiap pekerja.

Sumber utama dan aspek tanggungjawab perlu di perincikan dalam memastikan pekerja akan berperanan dalam menjalankan kerja mereka, ianya dilakukan selepas selesai proses-proses penepatan matlamat yang jelas, objektif yang jelas dan prosedur serta aktiviti yang sesuai. Kerangka undang-undang seperti yang diperuntukkan dalam AKKP 1994 digunakan dalam promosi dan galakan piawai yang tinggi terhadap aspek kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Matlamatnya adalah untuk menimbulkan kesedaran berkaitan betapa pentingnya keselamatan dan kesihatan melalui pengaturan sendiri.

2.5 Faktor Kemalangan

Merujuk kepada Ab. Aziz dan Intan (2002), di dalam kajiannya mempunyai faktor yang membawa kepada berlakunya sesuatu insiden di tempat kerja seperti komitmen dan perangai pekerja, keadaan persekitaran tempat kerja dan majikan itu sendiri. Pertamanya ialah komitmen dan sikap pekerja yang negatif seperti sikap cuai, sikap acuh tak acuh, bergaduh, perasaan mudah jemu dan sikap yang suka sambil lewa dan tidak peka kepada risiko berlakunya kemalangan. Faktor kedua ialah keadaan pekerjaan iaitu kurangnya penyelenggaraan mesin dengan baik dan tidak diselenggara secara berkala, keadaan persekitaran yang tidak kondusif, kurangnya pencahayaan, kebisingan yang melampau, keadaan yang terdedah kepada asap dan juga debu serta peralatan yang tidak disusun dengan kemas di tempat kerja

Faktor ketiga ialah keadaan tempat kerja yang tidak diselenggara dengan baik merupakan penyumbang yang besar kepada berlakunya kemalangan di tempat kerja seperti keadaan mesin yang tidak diselenggara dengan baik, reka bentuk keadaan tempat kerja yang berbahaya, kurangnya peralatan perlindungan, persekitaran kerja yang tidak selamat seperti lantai yang licin, debu dan habuk berterbangan akibat pengcahayaan dan pengudaraan yang tidak mencukupi, tahap kebisingan yang tinggi, penyusunan alatan kerja yang tidak teratur dan tidak sempurna serta penggunaan bahan berbahaya seperti bahan kimia dan gas di tempat kerja.

Faktor keempat merupakan faktor terbesar yang menyumbang kepada berlakunya kemalangan di tempat kerja iaitu kegagalan pihak majikan yang tidak melakukan proses penyeliaan dengan baik dan bersikap tidak endah terhadap kepenatan dan keletihan pekerja, latihan yang tidak mencukupi diberikan kepada pekerja dalam aspek pengendalian peralatan dan mesin, peraturan yang tidak ketat, tidak ambil serius terhadap aduan pekerja dan mengambil mudah terhadap aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Umumnya, di dalam akta mewajibkan latihan diberikan kepada pekerja namun keperluan ini tidak dilaksanakan oleh pihak majikan dan masih ramai golongan pekerja khususnya golongan bawahan yang tidak mendapat latihan secukupnya dimana kesilapan yang sama sentiasa berulang-ulang kali berlaku. Dalam satu kajian yang dijalankan di sekitar Lembah Klang dan Pulau Pinang satu tinjauan mengenai tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan di tempat kerja masing-masing dan hasil kajian berdasarkan maklum balas daripada 100 orang responden dan mendapati bahawa 85% menyatakan bahawa kebanyakan berlakunya kemalangan adalah akibat daripada kegagalan pihak pengurusan dan proses penyeliaan. Selain memberi maklumat yang betul, majikan seharusnya melakukan tugas penyeliaan terhadap pekerja mereka pada setiap masa. Hal ini kerana, penyeliaan yang efektif sekaligus dapat mengurangkan kadar kemalangan di tempat kerja kerana majikan akan mengetahui tahap pelaksanaan kerja yang selamat. Arahan kerja

yang tidak selamat boleh dikemaskini dan dipertingkatkan lagi kerana sekiranya arahan kerja selamat tidak dipatuhi, tindakan sewajarnya boleh diambil terhadap pekerja yang mengundang kepada bahaya (Mohd Yusof, 2000). Ini jelas sekali menunjukkan bahawa pentingnya tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan di dalam diri seseorang majikan bagi memastikan keadaan persekitaran tempat kerja yang selamat dan dapat mengurangkan kadar kemalangan di tempat kerja.

2.6 Kaedah Penyiasatan Punca Kemalangan

Sekiranya berlaku kemalangan dan juga apa sahaja kecederaan yang melibatkan kematian perlu disoal siasat (Anton, 1989). Kemalangan nyaris juga boleh menyebabkan kematian dan berlakunya kecederaan perlu di titikberatkan dan disiasat segera. Penyiasatan kemalangan bertujuan untuk mencari kebenaran dan biasanya akan dijalankan oleh pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan termasuklah wakil keselamatan dan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. Mereka akan menumpukan kepada enam soalan utama iaitu berkaitan tentang siapa, apa, bila, bagaimana dan mengapa ini berlaku. Menurut Anton (1989) berkaitan sumber yang diperolehi hasil penyiasatan itu sekaligus dapat membantu mereka untuk mengesan tentang punca kemalangan itu berlaku, keadaan punca berlakunya dan susulan tindakan untuk membetulkan keadaan dan cadangan seterusnya untuk menghalang daripada ianya berlaku lagi. Menurut Bibbings (2001) kaedah penyiasatan kemalangan akan dapat membantu meningkatkan kaedah sistem berkaitan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam sesebuah organisasi itu nanti. Penyiasatan kemalangan perlu direkodkan dalam bentuk laporan bagi melihat keberkesanan kaedah tersebut sekaligus dapat kita pelajari daripada kesilapan yang telah berlaku supaya ianya tidak akan berulang.

Merujuk peruntukan Seksyen 32(1), AKKP 1994 seseorang majikan hendaklah memberitahu pejabat keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang terdekat mengenai apa-apa kemalangan, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan yang telah terjadi atau mungkin terjadi pekerjaan. Satu tatacara telah dibangunkan yang mana mungkin boleh membantu organisasi untuk mengambil tindakan ke atas setiap kemalangan yang berlaku. Selain itu, menurut Dessler (1997), organisasi juga perlu memastikan tindakan-tindakan yang perlu diambil seperti bertindak pantas dan secara positif ke atas setiap kemalangan yang berlaku, mengumpul maklumat yang berkaitan dengan kejadian yang berlaku, setiap kali kemalangan berlaku, perlulah dianalisis secara terperinci, seterusnya mengambil langkah untuk tindakan penyelesaian, penilaian semula penemuan dan kemukakan cadangan serta menilai keberkesanan tindakan.



UUM
Universiti Utara Malaysia

2.7 Strategi Bagi Menangani Isu Berkaitan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja.

Organisasi hendaklah bertanggungjawab terhadap aspek keselamatan dan kesihatan pekerja (Ab.Aziz dan Intan, 2002). Tindakan- tindakan yang boleh dan patut diambil oleh majikan adalah seperti dibawah :

a) Menggalakkan Penglibatan Pekerja

Terdapat “ *rule of management*” yang dikemukakan oleh Goetsh (1999) iaitu “*if you want to make a commitment, involve them from the start*”. Merujuk kepada pernyataan ini, ianya boleh diaplikasikan oleh organisasi dalam melaksanakan program keselamatan dan kesihatan. Goetsh (1999) percaya bahawa melibatkan pekerja dalam

program ini adalah satu strategi yang paling efektif untuk mendapatkan komitmen pekerja yang akan menjadikan program ini sebagai program milikan bersama nanti.

b) Latihan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja

Latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah satu cara yang berkesan dalam membantu mempromosikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Pengurus boleh memberi latihan kepada pekerja baru dalam program orientasi dan biasanya latihan ini bermatlamatkan untuk mewujudkan kesedaran yang mendalam mengenai aspek kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja. Pelan latihan yang dianggap berjaya mesti mempunyai elemen-elemen seperti latihan mesti diberi kepada semua peringkat dari pengurus sehingga ke pekerja bawahan. Latihan juga mesti diberi kepada pekerja baru dalam semua tahap serta mengenalpasti risiko yang wujud dalam kerja dan membekalkan pengetahuan kepada pekerja mengenai risiko yang bakal dihadapi. Seterusnya, mengawasi program dan memastikan objektif yang telah ditetapkan itu tercapai dengan jayanya. Elemen yang terakhir iaitu, merekodkan dan membuat catatan terhadap semua kejadian-kejadian yang tidak diingini yang telah berlaku.

c) Kesedaran dari segi aspek visual

Sebagaimana yang kita tahu bahawa, 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 bagi memudahkan sesuatu proses atau urusan.

d) Pengurusan Insentif

Menurut Ab.Aziz dan Intan (2002) pengurusan insentif adalah merupakan satu program yang dapat memotivasikan pekerja di organisasi. Sebelum melaksanakan strategi ini organisasi perlu memberi perhatian kepada lima aspek perancangan iaitu mengenalpasti objektif program yang diperkenalkan selain membangunkan kriteria yang spesifik. Menjadikan ganjaran supaya mematuhi dan pelaksanaannya lebih bermakna, iaitu majikan mesti mengambil kira penglibatan pekerja di organisasi. Seterusnya, mengenalpasti bentuk ganjaran yang pekerja kehendaki dan apakah insentif yang dapat memotivasikan pekerja. Dalam hal ini, organisasi boleh melibatkan wakil pekerja dalam perancangan, pelaksanaan dan penilaian program terhadap program keselamatan dan kesihatan pekerja. Aspek yang terakhir iaitu menyampaikan mesej kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dengan terang dan jelas.

e) Pertandingan Pekerja

Menurut Ab. Aziz dan Intan (2002) antara salah satu kaedah untuk mempromosikan kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja boleh dilakukan melalui pertandingan. Pertandingan boleh berdasarkan syif, pasukan atau melalui jabatan. Antara tujuan pertandingan adalah untuk mengurangkan kekerapan kemalangan dan membangkitkan kesedaran untuk mengelakkan daripada berlakunya kemalangan. Melalui pertandingan ini juga boleh meningkatkan keberkesanan komunikasi dan menambahkan semangat berpasukan. Namun, menerusi pertandingan ini terdapat kelemahan dimana pasukan mungkin tidak membuat laporan kemalangan yang berlaku kepada pihak atasan kerana hendak memastikan kumpulan mereka mengalami dan mendapat jumlah kemalangan yang paling sedikit.

2.8 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerja

Penyelidikan berkaitan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja terhadap isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan sebenarnya masih banyak yang tidak dilaksanakan. Oleh sebab itu, dalam bahagian ini pengkaji akan menjelaskan secara mendalam berkaitan kajian yang membolehkan kita melihat gambaran secara jelas berkaitan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja sekaligus dapat dijadikan panduan untuk membantu pengkaji dalam menjalankan kajian.

Menurut Jones (1997), aspek kesedaran keselamatan merupakan antara perkara yang perlu diberikan perhatian dan panduan bagi mempertingkatkan pengurusan keselamatan telah ditentukan bagi meningkatkan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja, antara yang boleh digunakan adalah melalui peningkatan pengurusan, peralatan dan kelengkapan serta penglibatan pekerja-pekerja. Abu Bakar (1996) pula berpendapat bahawa pekerja yang bertanggungjawab terhadap aspek keselamatan dalam melakukan kerja merupakan salah satu daripada aset terkuat bagi sesebuah organisasi. Peranan pekerja pula untuk menuruti segala yang diperkenalkan oleh majikan mereka seperti mengikuti arahan, menuruti peraturan dan juga sedar berkaitan langkah keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Sementara itu, Ahmad Nor (1998) berpendapat manusia akan melakukan perkara secara tidak selamat kerana beberapa alasan antaranya ialah prosedur kerja yang diberikan tidak cukup selamat dan ketinggalan zaman dan walaupun prosedur mencukupi, manusia masih tidak cukup diberi latihan untuk mengikuti prosedur yang selamat. Ini jelas menunjukkan bahawa

untuk menjayakan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja yang selamat, kedua-dua pihak iaitu pihak pengurusan dan pihak pekerja perlu diberi latihan dan kursus yang mencukupi, malah yang lebih penting ialah timbulnya kesedaran akan kepentingan keselamatan dalam diri masing-masing. Ini perlu dipertingkatkan lagi dan perlu diamalkan kerana latihan dan kursus adalah keperluan kepada pembaharuan atau tambahan kepada yang lama kerana pengurusan keselamatan selalu berubah mengikut masa dan situasi. Kenyataan ini juga turut dipersetujui dan disokong oleh Mohd Yusof (2000), hasil tinjauannya telah mendapati sebanyak 85% responden menyatakan pihak pengurusan tidak memandang serius mengenai aspek kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan program latihan keselamatan dan kesihatan. Tambahan pula, program latihan hanya diadakan apabila ada keperluan sahaja dan bukannya secara berkala dan berterusan. Pengurusan atasan juga kurang menjalankan pemeriksaan di kawasan tempat kerja, kurangnya latihan keselamatan, keadaan persekitaran kerja yang tidak sistematik merupakan penyebab berlakunya kemalangan yang tidak dijangka. Beliau membuat kesimpulan berkaitan pengurusan atasan seharusnya perlu aktif dalam penglibatan membangunkan kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja bagi mengurangkan kadar kemalangan (Mohd Yusof, 2000).

2.8.1 Faktor Komitmen Pekerja Terhadap Tahap Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerja

Mahathevan (1984) dalam kajiannya yang dijalankan bagi mengenal pasti kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kalangan pekerja-pekerja menyatakan terdapat tiga elemen yang telah dikenal pasti bagi mencapai tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan yang ideal di tempat kerja iaitu kesedaran terhadap kepentingan keselamatan di tempat kerja, tanggungjawab (peraturan, moral dan etika) dan mengenal pasti masalah berhubung keselamatan dan kesihatan di tempat kerja; dan membuat penilaian dan mengambil tindakan yang pratikal bagi menyelesaikan masalah tersebut. Selain itu, Nedun (1999) dalam kajiannya di Tatsumoi (M) Sdn Bhd mendapati kumpulan majikan adalah orang yang dipertanggungjawabkan untuk menjaga keselamatan orang bawahannya. Oleh itu, majikan harus memberi tunjuk ajar kepada semua pekerja bawahan mereka tentang bagaimana mematuhi aspek keselamatan dan kesihatan dalam prosedur kerja harian mereka. Kajian ini juga mendapati bahawa pekerja bawahan tiada komitmen terhadap peraturan atau pengetahuan keselamatan seperti yang diwajibkan oleh undang-undang.

Sementara itu, Payne (1988) komitmen pekerja adalah merupakan salah satu daripada kunci yang membawa kepada kejayaan program keselamatan di Dover Products, sebuah kilang pengeluar dawai *tungsten* dan *molybdenum* terbesar dan utama pada ketika itu. Pekerja bukan sahaja diberikan tanggungjawab malah mempunyai kuasa untuk bertindak dalam usaha untuk bersama-sama menjaga keselamatan dan kesihatan di tempat kerja yang bebas daripada kemalangan di Ohio. Hanya empat sahaja kemalangan pekerjaan yang direkodkan dalam jangkamasa lima tahun terakhir operasi tersebut.

Umumnya setiap pekerja sememangnya mempunyai dan inginkan tempat kerja yang selamat tanpa ditimpa sebarang ancaman bahaya dan kecederaan. Walau bagaimanapun, dalam usaha untuk memastikan keselamatan pekerja di tempat kerja terjamin, tidak semua pekerja mempunyai sikap, tanggungjawab dan kesanggupan yang sama. Oleh itu, AKKP 1994 telah memperuntukkan tanggungjawab pekerja dan majikan untuk sama-sama menangani kecederaan. Menurut seksyen 24(1) AKKP 1994, tanggungjawab pekerja adalah seperti memberi perhatian yang munasabah bagi keselamatan dan kesihatan dirinya dan diri orang lain yang mungkin terjejas oleh tindakan atau peninggalannya semasa bekerja, bekerjasama dengan majikan atau orang lain dalam menjalankan dan memunaikan kewajipan atau kehendak yang telah ditetapkan oleh akta dan peraturan-peraturan yang dibuat di bawahnya, memakai atau menggunakan apa-apa kelengkapan atau pakaian yang diadakan oleh majikan setiap masa bagi maksud mencegah apa-apa risiko kepada keselamatan dan kesihatan dan mematuhi apa-apa arahan atau langkah keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang diperkenalkan oleh majikan atau orang lain melalui akta atau peraturan-peraturan yang dibuat di bawahnya. (Satapah Ahmad, 1995).

Selain itu, menurut Dzulkifli Abdul Razak (2000) menyeru dan berharap semua pihak yang terlibat dapat membantu meningkatkan mutu dan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja. Hal ini kerana, walaupun majikan telah menjalankan pelbagai program latihan dan kesedaran keselamatan dan kesihatan, tetapi masih ada masalah yang timbul berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja. Ini kerana, kerjasama dari semua pihak untuk mengelakkan kemalangan dan kecederaan di tempat kerja adalah sangat dituntut. Adalah menjadi

tanggungjawab pekerja untuk sentiasa berhati-hati semasa menjalankan tugas mereka dan mengikut peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh majikan.

2.8.2 Faktor Latihan Keselamatan Terhadap Tahap Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerja

Menurut Seksyen 15 (2)(c), AKKP 1994 bahawa peruntukan seperti pengadaan maklumat, memberikan arahan, menjalankan latihan dan penyeliaan perlu sentiasa dipraktikkan di tempat kerja. Davies dan Tomasin (1996) menerangkan bahawa akta ini berkaitan tanggungjawab umum majikan seperti menyediakan latihan kepada pekerja untuk mendedahkan pengetahuan tentang kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja. Sementara itu, menurut Maccollum (1995), pekerja juga perlu memainkan peranan dengan mengambil bahagian dalam latihan keselamatan.

Hal ini adalah kerana keberkesanan dalam latihan keselamatan sekaligus dapat meningkatkan aspek pengurusan keselamatan dan kesihatan (Davies & Tomasin, 1996). Vredenburgh (2002) menjelaskan bahawa latihan direka dan diprogramkan untuk menekankan amalan kerja yang selamat. Selain itu, program latihan pekerja yang dianjurkan oleh organisasi akan meningkatkan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Oleh hal demikian, latihan sentiasa menjadi keutamaan yang tinggi dan keberksanan latihan keselamatan telah terbukti untuk meningkatkan pengetahuan dan kesedaran pekerja dalam mewujudkan kerja yang selamat sepanjang masa (Mohd Saidin Misnan & Abdul Hakim, 2007).

Menurut Annuar (2009) berpendapat bahawa aspek kesedaran keselamatan dan kesihatan adalah sesuatu yang perlu dilaksanakan dengan betul iaitu melalui latihan. Oleh itu, adalah menjadi salah satu tanggungjawab umum bagi majikan untuk menyediakan latihan untuk para pekerja kerana ianya merupakan keperluan dalam mendedahkan pekerja-pekerja berkenaan berkaitan ilmu pengetahuan berkaitan aspek kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam kalangan para pekerjanya. Hal ini jelas sekali apabila, Maccollum (1995) menyokong dengan menyatakan bahawa para pekerja seharusnya aktif dalam latihan di tempat kerja. Antara latihan dan program tersebut adalah yang berkaitan dengan cara untuk melindungi diri daripada bahaya dan mengurangkan risiko serta langkah yang perlu diambil semasa melakukan kerja, keadaan persekitaran kerja yang kondusif, kaedah melaporkan sekiranya berlaku kemalangan, prosedur dan peraturan kecemasan juga perlu dijelaskan.

Menurut Goldsmith (1987) dan Hinze (1997) pula menyatakan, jika sesuatu urusan kerja itu dapat dijalankan dengan berkualiti dan ianya akan dapat mewujudkan kesedaran keselamatan bagi 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. Seperti yang telah dibincangkan terdahulu di dalam faktor yang menyumbangkan kemalangan, aspek latihan kesedaran 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 sedia ada. 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. Untuk memastikan sesuatu program latihan itu berjaya, perlulah mempunyai elemen-elemen berikut; tiada staf yang boleh memulakan tugasannya sehinggalah staf tersebut diberikan latihan untuk menjalankan tugas tersebut, latihan adalah wajib untuk semua peringkat staf iaitu daripada pihak pengurusan sehingga ke pekerja bawahan, latihan hendaklah meliputi pengenalan *hazard*, penilaian risiko dan kawalan risiko dalam setiap aktiviti yang akan dilaksanakan, latihan perlu diselenggarakan supaya setiap program yang dirancang dan dilaksanakan mencapai objektif yang ditetapkan dan setiap staf yang diberikan latihan perlu dinilai untuk mengetahui tahap kefahaman dan penerimaan latihan yang diberikan hendaklah direkodkan untuk tujuan rujukan pada masa hadapan.



Nedun (1999) memberi beberapa cadangan yang antara lainnya menekankan program pendidikan serta latihan, kaunseling dan corak aturan kerja yang bersesuaian dengan prinsip keselamatan kerja. Beliau turut mengesyorkan supaya pekerja mengubah tanggapan mereka terhadap aspek kesedaran keselamatan dan memupuk minat dalam aktiviti-aktiviti yang berteraskan keselamatan pekerjaan. Berdasarkan kajian yang dilakukan terhadap empat buah kilang papan di Kuala Terengganu, hasil temu bual menunjukkan bahawa lebih 30% daripada anggota kerja kehilangan pendengaran tanpa disedari. Antara implikasi yang diperolehi daripada kajian ini adalah penekanan terhadap latihan bagi menimbulkan kesedaran mengenai keselamatan dan kesihatan di tempat kerja (Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia, 1991).

2.8.3 Faktor Penglibatan Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) Terhadap Budaya Keselamatan.

Menurut Walters (1998), komitmen pekerja dalam JKKP dan program-program berkaitan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (KKP), didapati dapat memberi kesan yang positif kepada usaha dalam mengurangkan kadar kemalangan dan berlakunya penyakit pekerjaan. Reilly (1995), menyatakan bahawa organisasi yang menubuhkan JKKP bersama majikan dan pekerja secara khusus untuk kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan, akan mengalami pengurangan kadar kemalangan pekerjaan yang ketara. Kesan pengurangan kadar kemalangan yang tinggi adalah dalam organisasi yang mempunyai perwakilan pekerja yang dinamik yang dilantik oleh kesatuan sekerja.

Menyedari kepentingan peranan JKKP, Seksyen 30 (1) AKKP 1994 menetapkan bahawa penubuhan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di tempat kerja perlulah ditubuhkan oleh pihak majikan sekiranya terdapat 40 orang pekerja atau lebih bertujuan untuk menjaga keselamatan dan Kesihatan setiap pekerja yang dibentuk mempunyai beberapa fungsi, tanggungjawab dan juga tugas. Fungsi utama jawatankuasa itu adalah mengkaji semula langkah-langkah bagi memastikan keselamatan dan kesihatan setiap individu di tempat kerja, menyiasat perkara yang dirujuk dan jika tidak berjaya siasatan perlu dilakukan oleh pihak atasan organisasi.

AKKP 1994 menyatakan bahawa Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan akan berfungsi dengan lebih baik jika penubuhan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan mematuhi enam elemen peraturan Keselamatan dan Kesihatan (Jawatankuasa Kesihatan Keselamatan) 1996, yang mana membuat pelantikan pengerusi dan setiausaha jawatankuasa. Bagi jawatan pengerusi adalah lebih baik diisi oleh seorang pegawai kanan

yang terlibat dalam organisasi. Objektif utama ialah untuk memberikan komitmen oleh pihak majikan dalam menyelesaikan masalah-masalah keselamatan pihak pekerja, mesyuarat tetap, keahlian Subkontraktor dan wakil pekerja, menyiasat kemalangan serta bekerjasama dari Syarikat Pengurusan.

Berdasarkan tanggungjawab serta tugas jawatankuasa yang disenaraikan dapatlah dirumuskan bahawa peranan utama Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan adalah untuk meningkatkan amalan budaya keselamatan di kalangan majikan dan pekerja di tempat kerja. Organisasi hendaklah menentukan bilangan wakil-wakil pengurusan dan pekerja yang mencukupi untuk memudahkan proses rundingan.

Menurut Pierce (1998) menjelaskan didalam sesebuah organisasi, majikan hendaklah mengutamakan aspek keselamatan dan jawatankuasa keselamatan yang merangkumi para pekerja dan wajib majikan diperlukan dalam usaha memperbaiki, menyedarkan para pekerja berkaitan program aktiviti keselamatan. Penglibatan jawatankuasa ini didominasi oleh pekerja dan mereka juga perlu terlibat dalam program seperti memeriksa kawasan, merancang aktiviti untuk latihan pekerja, cara berkomunikasi dan memimpin kumpulan kerja keselamatan.

Akhir sekali, Fadzli *et al.* (2002) menyatakan melalui kajian dilaksanakan untuk mengenalpasti berkaitan kesedaran pekerja terhadap Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dalam kalangan para pekerja di ladang getah mendapati berada pada tahap yang memuaskan. Tinjauan beliau juga mendapati bahawa tahap ketidakpatuhan pekerja-pekerja terhadap arahan, peraturan dan langkah-langkah keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah rendah.

Justeru itu, antara cadangan-cadangan lain bagi program peningkatan kesedaran yang beliau telah cadangkan adalah menganjur dan memberi ceramah serta promosi berkaitan dengan kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan, memberi nasihat dalam bentuk kaunseling kepada pekerja-pekerja, dan menyediakan maklumat-maklumat yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

2.9 Hipotesis Kajian

Merujuk kepada tujuan dan soalan-soalan kajian, pengkaji mengambil keputusan untuk menetapkan 3 hipotesis yang ingin diuji seperti di bawah

Hipotesis 1

Tahap kesedaran terhadap aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen di tempat kerja.

Hipotesis 2

Tahap kesedaran terhadap aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan latihan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

Hipotesis 3

Tahap Kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan penglibatan anggota kerja dalam Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan

2.10 Kesimpulan

Berdasarkan dapatan-dapatan dan sumber yang diperolehi oleh para pengkaji yang lepas di dalam topik ini dapatlah disimpulkan bahawa adalah perlu untuk mengkaji masalah berhubung dengan tahap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja di dalam konteks kesedaran pekerja. Semua tahap pekerjaan telah dikenal pasti untuk melihat sejauh mana komitmen mereka di dalam sesebuah organisasi mempengaruhi kesedaran mereka terhadap isu tersebut selain daripada faktor latihan dan pembabitan mereka di dalam aktiviti yang melibatkan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Bab seterusnya akan mengupas dengan lebih mendalam lagi mengenai kaedah dan prosedur yang digunakan oleh pengkaji untuk mengumpul data dan menjalankan analisis terhadap data yang diperolehi.



BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan

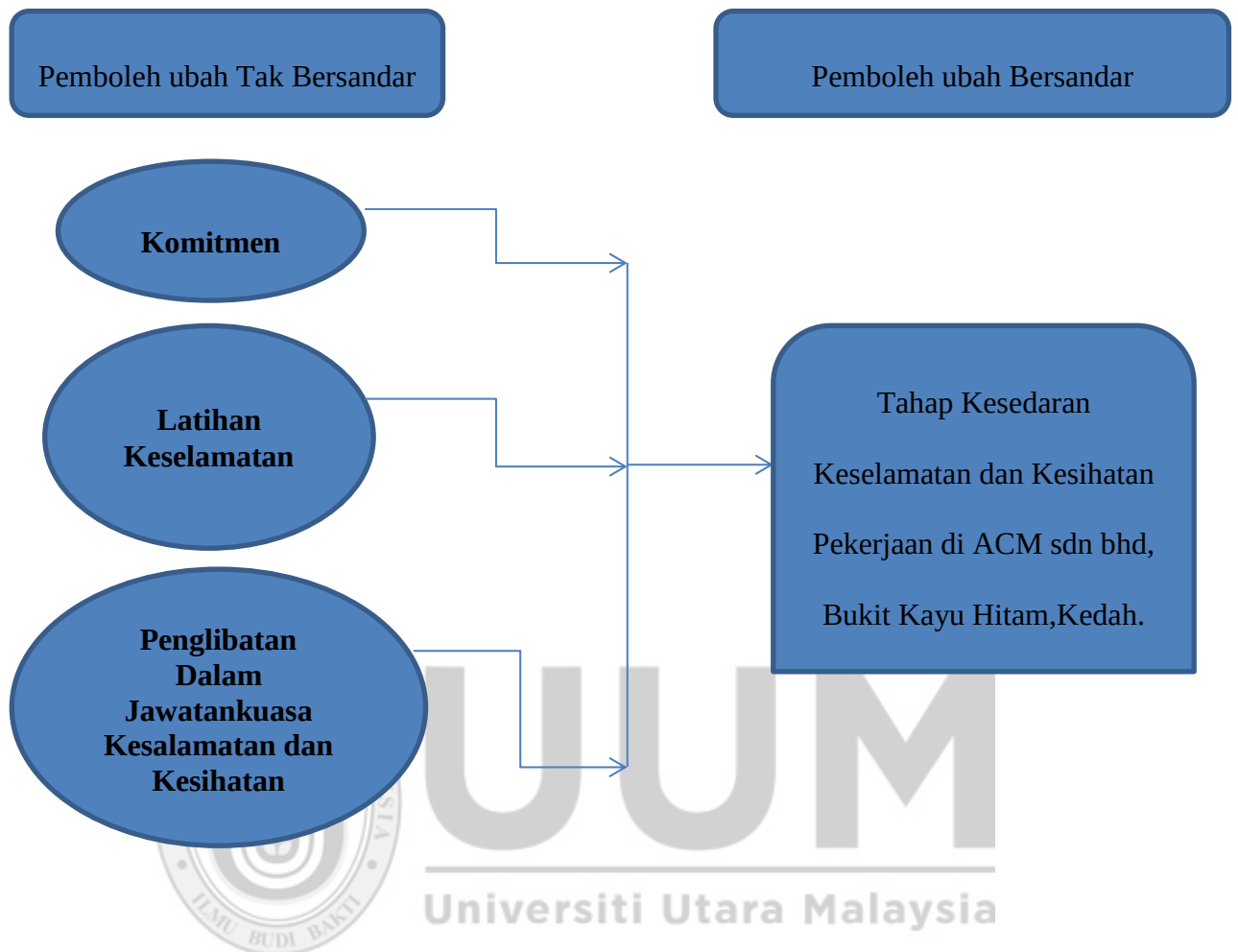
Bab ini akan membincangkan kaedah-kaedah dengan lebih terperinci tentang penyelidikan yang akan dijalankan. Menerusi bab ini juga penjelasan meliputi kerangka kajian, hipotesis-hipotesis, rekabentuk kajian, definisi-definisi yang digunapakai, kaedah pengukuran pembolehubah, kaedah pengumpulan data, persampelan serta analisis data-data yang diperolehi.



3.2 Kerangka Kajian

Kerangka kajian dibentuk berdasarkan ulasan karya dan persoalan kajian lepas yang telah dijelaskan dalam bab 2 sebelum ini. Bagi kerangka kajian ini, pemboleh ubah tidak bersandar merujuk kepada faktor-faktor yang mempengaruhi tahap kesedaran pekerja terhadap aspek Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja di ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah adalah seperti komitmen, latihan keselamatan dan penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) . Manakala pemboleh ubah bersandar adalah tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah. Bentuk kerangka kajian ini boleh di lihat pada Rajah 3.1 :

Rajah 3.1 : Kerangka Kajian



3.3 Reka Bentuk Kajian

Sabitha (2005) menjelaskan bahawa reka bentuk kajian merupakan pelan tindakan yang memperlihatkan secara terperinci bagaimana sesuatu kajian itu dijalankan. Ianya berfungsi sebagai panduan membantu pengkaji untuk proses memungut data, menganalisis dan membuat pentafsiran hasil daripada penyelidikan yang dijalankan. Reka bentuk kajian dapat membantu pengkaji membuat kesimpulan terhadap pemboleh ubah yang dikaji berdasarkan fakta-fakta tertentu. Bagi kajian ini, pengkaji telah menggunakan pendekatan kuantitatif bagi melihat pengaruh dan perkaitan antara pemboleh ubah bersandar (tahap kesedaran

keselamatan dan kesihatan pekerjaan) dengan pemboleh ubah tidak bersandar (komitmen pekerja, latihan keselamatan, dan penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan).

Kajian ini merupakan satu kajian tinjauan persepsi pekerja di ACM Sdn Bhd berhubung aspek kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan terhadap mereka di tempat kerja. Penyelidikan ini termasuk proses pengumpulan data yang menggunakan borang soal selidik dan diedarkan untuk eksekutif, juruteknik, pemeriksa kualiti dan operator dari ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah. Menerusi kaedah kuantitatif, pengkaji akan menyerahkan borang soal selidik kepada responden kajian untuk diisi. Jawapan yang diberikan oleh responden akan dimasukkan ke dalam pangkalan data untuk dianalisis. Tujuan pengkaji adalah untuk melihat aspek tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja di ACM Sdn Bhd dan 240 soalan borang selidik bagi pihak industri tersebut.

Borang soalan ini terdapat dua bahagian berkaitan latar belakang responden dan juga bertujuan untuk melihat persepsi responden terhadap komitmen dan sikap semasa bertugas, latihan keselamatan dan penglibatan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Ringkasan keterangan mengenai soalan-soalan dalam borang soal selidik disenaraikan dalam Jadual 3.2 di bawah.

Jadual 3.2 : Taburan Item Bagi Soal Selidik Kajian Kesedaran Pekerja Terhadap Aspek Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di Tempat Kerja.

Jadual 3.2

Bahagian	Aspek Penilaian	Bil.Item	Nombor
		Soalan	Soalan
1	Latar Belakang Responden	6	1-6
2	Pengurusan Keselamatan	7	7-13
	Dasar/Polisi Keselamatan	4	14-17
	Prosedur/Peraturan Keselamatan	5	18-22
	Komitmen	12	23-34
	Latihan	5	35- 39
	Penglibatan JKKP	5	40-44



UUM
Universiti Utara Malaysia

3.4 Lokasi Kajian

Kajian dijalankan di satu organisasi sahaja iaitu di ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah. Ianya dipilih sebagai lokasi kajian kerana merupakan industri pengeluar produk komposit sayap kapal terbang, Boeing Company yang berpangkalan di Seattle, Amerika Syarikat yang sering terlibat secara langsung dalam pengendalian jentera, bahan kimia, debu dan alatan tajam. Oleh itu, pekerja ACM Sdn Bhd terutama bahagian pembuatan dan pengeluaran yang terdedah bahaya dan risiko terjadinya kemalangan di kawasan tempat kerja seperti tangan tersepit, terputus tangan, kaki tersepit di dalam mesin, jatuh dan terkena bahan kimia.

3.5 Definisi Operasional

Pada bahagian ini akan menerangkan konsep dan definisi bagi perkataan-perkataan yang dikaitkan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

3.5.1 Kesedaran (Awareness)

Definisi kesedaran oleh Stratton (1998) iaitu, “*A subjective state of being alert or concius: cognisant of information received the immediate environment*”. Berbeza pula dengan Drever (1952) berpendapat bahawa kesedaran merupakan “*mere experience of an object or idea; sometimes equivalent to consciousness*”.

Merujuk *Dictionary of Behavioral Science* (Wolfman ed, 1973), kesedaran dapat didefinisikan “*being conscious of something; the state of perceiving and taking account of some event, occasion, experience, or object*”.

Ahli Psikologi Gestalt telah mengambil pendekatan isomorfisme untuk mengaitkan pengalaman psikologi dan proses-proses di dalam fikiran. Isomotisme, sebagaimana yang digunakan oleh ahli psikologi Gestalt ialah perkaitan yang berlaku di antara aktiviti fikiran dan kesedaran (Sharifah, 1987). Justeru, dapat disimpulkan bahawa kesedaran membawa maksud sebagai pengalaman, perlakuan serta perubahan oleh individu melalui pihak luar dan distukturkan kembali. Oleh hal demikian, kesedaran dalam diri seseorang ianya meliputi keseluruhan pemikiran mereka.

3.5.2 Keselamatan

Kecederaan atau kesakitan berlaku akibat terjadinya kemalangan. Menurut Moris & Willcocks (1996:32), kemalangan didefinisikan sebagai apa-apa keadaan yang tidak diingini berlaku yang membawa kepada kesakitan atau kecederaan, kemusnahan terhadap harta benda, barangan atau persekitaran, tumbuhan, kehilangan hasil atau peningkatan liabiliti. Justeru itu, Moris & Willcocks menekankan bahawa kemalangan adalah suatu peristiwa yang tidak dirancang yang membawa kepada sesuatu bahaya, kecederaan atau kemusnahan.

Menurut Hommadi (1985) hampir setiap kemalangan yang berlaku mempunyai sebab yang tertentu dan ianya jarang berlaku dengan sendiri. Walaubagaimanapun ianya berlaku, setiap kemalangan akan menyebabkan kehilangan sejumlah besar sama ada nyawa mahupun wang ringgit. Sebagai contoh di Amerika Syarikat, adalah dianggarkan sebanyak tiga Juta Dolar yang terpaksa dibelanjakan setiap tahun bagi menampung rawatan untuk anggota kerja yang tidak berupaya akibat daripada kemalangan di tempat kerja.

Merujuk kepada Akta Kilang dan Jentera 1967, kemalangan industri di definisikan sebagai menyebabkan kehilangan nyawa kepada mana-mana individu, dan menyebabkan kecederaan kepada tubuh badan individu yang menghalang beliau daripada datang bekerja secara normal selama lebih daripada empat hari.

3.5.3 Kesihatan

Kesihatan di definisikan sebagai ketidakselesaan; suatu keadaan dimana badan seseorang menerima serangan yang teruk mengakibatkan beliau tidak sihat, lemah serta mengubah prestasi dan fungsi vital badan (Hommedi, 1985).

WHO mendefinisikan kesihatan sebagai bukan sahaja tertakluk bebas daripada sebarang penyakit, malah ia merangkumi kesempurnaan dalam ketiga-ketiga dimensi sama ada daripada aspek ekonomi, sosial, fizikal dan mental.

Kesemua dimensi yang dinyatakan adalah saling berkait rapat diantara satu sama lain. Seseorang individu yang mempunyai kesihatan fizikal membawa maksud semua organ, sistem dalam badan dan deria berfungsi dengan normal mengikut umur. Berbeza pula dengan kesihatan mental yang membawa maksud individu yang mempunyai emosi yang stabil, boleh beradaptasi dengan persekitaran sosial serta boleh membuat pertimbangan yang waras.

Hommedi (1985) juga mencadangkan supaya dimasukkan dimensi yang keempat iaitu kesihatan spiritual. Ianya adalah penggabungan di antara fisiologi dan psikologi serta berkait rapat dengan roh dan tidak boleh di lihat dengan mata kasar.

3.5.4 Penglibatan Pekerja

Penglibatan pekerja berkait dengan peluang yang diberikan kepada pekerja oleh pihak pengurusan merangkumi perkongsian pendapat dan juga berkaitan keputusan mengenai isu keselamatan dan juga penyertaan pekerja- pekerja dalam Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Doke, 1997).

3.5.5 Peranan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP)

Menurut Doke (1997), Jawatankuasa Keselamatan yang diwakili oleh pihak majikan dan golongan pekerja dapat menyumbang kepada amalan budaya keselamatan. Selain itu, menurut Peraturan 2, (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996, menyenaraikan peranan JKKP antaranya adalah seperti merangka pelbagai program dan langkah-langkah keselamatan dan kesihatan serta menyelidik kejadian seperti kemalangan secara tiba-tiba di tempat kerja, kemalangan nyaris yang berlaku atau keracunan makanan di tempat kerja

3.5.6 Latihan Keselamatan

Menurut Durrishah et al, (2004) latihan keselamatan merujuk kepada program latihan yang disediakan kepada pekerja merangkumi kaedah perlindungan daripada bahaya kemalangan, langkah berwaspada semasa menjalankan tugas, cara menggunakan peralatan dengan selamat, suasana kerja yang selamat, melaporkan kemalangan dan prosedur kemalangan.

3.6 Kriteria Pengukuran Pemboleh ubah

3.6.1 Reka Bentuk Soal Selidik

Dalam kajian ini alat kajian yang digunakan untuk mengumpulkan maklumat adalah melalui borang soal selidik. Satu set borang soal selidik diberikan kepada responden kajian untuk mendapatkan maklumat yang diperlukan untuk menjawab setiap persoalan di dalam penyelidikan ini. Borang soal selidik yang diedarkan menggunakan Bahasa Melayu. Sebanyak 35 item soalan yang terdapat di dalam borang soal selidik dan dibahagikan kepada 5 bahagian

iaitu Bahagian A,B, C dan D. Di dalam setiap bahagian soal selidik mempunyai arahan dan garis panduan yang tersendiri bagi memudahkan responden menjawab soalan. Untuk bahagian A , format jawapan yang perlu dijawab oleh responden dalam kajian ini adalah menggunakan skala nominal. Bagi bahagian B, C dan D, format jawapan yang perlu dijawab oleh responden adalah menggunakan skala Likert lima mata seperti Jadual 3.3. Skala Likert lima mata digunakan kerana ia menyediakan tahap yang lebih terperinci dan tidak meletakkan beban kognitif yang tidak wajar keatas responden (Cedoline, 1982). Selain itu, skala likert lima mata wujud dengan optimum bagi tujuan pemprosesan maklumat dan kebolehpercayaan skala (Rao, 1970).

Jadual 3.3 : Skala Likert Lima Mata

Mata	Kenyataan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Tidak Pasti
4	Setuju
5	Sangat Setuju

3.7 Prosedur Pengumpulan Data Kajian

Dalam usaha untuk mendapatkan kerjasama dari pihak organisasi, pada 18 Mei 2015 pengkaji telah menghantar surat kebenaran pengumpulan data yang disediakan oleh pihak pentadbiran *Othman Yeop Ahmad Graduate School Of Business ,Universiti Utara Malaysia* (OYAGSB, UUM) kepada pihak Pengurus Sumber Manusia di ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah. Pada 21 Mei 2015 surat kelulusan untuk melaksanakan kajian rintis dan kajian sebenar daripada pihak Pengurus Sumber Manusia ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah telah diterima. Selepas menerima surat kelulusan itu, beberapa statistik tentang populasi bilangan pekerja di ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah telah dikumpulkan oleh pengkaji. Maklumat statistik ini bertujuan untuk mendapatkan saiz sampel dalam kalangan pekerja di organisasi tersebut.



Sekembali dari industri tersebut, pengkaji merekabentuk soalan kaji selidik berkaitan kajian yang dijalankan. Pada 24 Mei 2015, pengkaji kembali ke ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah untuk membuat kajian rintis dan contoh soalan kaji selidik diberikan kepada Pengurus Sumber Manusia untuk dibaca dan disemak terlebih dahulu. Setibanya di ACM Sdn Bhd, Pengurus Atasan Sumber Manusia, En Afrul Nizam Bin Osman membawa saya untuk membuat lawatan ke setiap bahagian pemprosesan dan pembuatan sayap kapal terbang sehingga proses yang terakhir. Pengkaji bersyukur kerana bukan mudah untuk melihat proses tersebut secara terperinci. Setelah itu, Pengurus Sumber Manusia menyemak dan membetulkan beberapa soalan yang diperlukan untuk ditambah dan digugurkan beberapa soalan bertepatan dengan kajian yang ingin dibuat. Selepas pembetulan, pengkaji mengubahsuai soalan seperti yang dimaklumkan. Setelah itu, pada 25 Mei 2015 pengkaji

meneruskan kajian rintis di ACM Sdn Bhd Bukit Kayu Hitam, Kedah. Pengkaji telah mengedarkan 30 borang soal selidik yang telah diedarkan secara rawak kepada pekerja-pekerja ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah untuk menguji kesahihan dan kebolehpercayaan soal selidik tersebut. Semua borang soal selidik telah berjaya dikembalikan dan kajian rintis yang dilakukan. Selepas pengkaji yakin bahawa soal selidik kajian ini mampu untuk mengukur item diuji dan dapat mengutip data yang diperlukan untuk menjawab persoalan kajian melalui analisis kebolehpercayaan dimana semua Alpha Cronbach yang dikira 0.80 dan keatas, barulah kajian sebenar dijalankan selepas pengkaji berpuas hati dengan keputusan kajian rintis yang dilakukan. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan pengedaran borang soal selidik dengan serahan tangan sendiri oleh pengkaji terhadap responden. Responden diminta untuk menjawab soalan-soalan yang ada di dalam borang soal selidik di hadapan pengkaji dan menyerahkan semula selesai menjawab. Pengkaji memilih kaedah sebegini bagi memudahkan borang soal selidik di kumpulkan semula dalam jumlah yang tepat. Kaedah ini digunakan kerana pengkaji mempunyai masa yang terhad untuk menyempurnakan kertas kajian ini. Pengkaji turut menghadihkan sebatang pen kepada responden sebagai tanda penghargaan atas kesudian mereka menjawab soal selidik yang diberikan. Selain tu surat iringan yang menyatakan tujuan penyelidikan, jaminan kerahsiaan maklumat peribadi responden dan ucapan terima kasih kepada mereka yang memberikan kerjasama dan arahan bertulis secara ringkas dilampirkan di setiap soalan soal selidik. Kemudian, data telah dianalisis menggunakan perisian SPSS untuk mendapatkan kebolehercayaan dan kesahihan serta hasil dapatan.

3.8 Populasi dan Persampelan Kajian

3.8.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan manusia yang terdapat dalam sesuatu kumpulan yang dapat menarik minat dapat pengkaji untuk menguji dan mengkaji. Selain itu, populasi adalah sekumpulan sasaran yang hendak dikaji dalam kajian. Populasi kajian ini adalah di kalangan pekerja-pekerja di ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah iaitu seramai 613 orang yang terdiri daripada eksekutif, juruteknik, pemeriksa kualiti, dan operator.

3.8.2 Sampel

Menurut Sekaran (2003) bagi menjimatkan kos perbelanjaan, masa dan tenaga sekiranya melibatkan populasi yang lebih besar maka persampelan perlu digunakan. 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. Penentuan saiz sampel adalah merujuk kepada jadual dalam "*Krejcie dan Morgan (1970)*" dalam Sekaran (2003). Oleh hal yang demikian, populasi dalam ACM Sdn Bhd seramai 613 orang dan sampel perlu digunakan sebanyak 234 set soal selidik. Menurut Sincich (1995) berpandangan untuk menentukan jumlah bilangan sampel bagi sesebuah populasi, tidak ada kaedah tertentu yang ditetapkan secara mutlak.

3.9 Kajian Rintis

Dalam kajian rintis ini, pengkaji telah memilih 30 orang pekerja ACM Sdn Bhd Bukit Kayu Hitam, Kedah secara rawak untuk menjawab soalan bagi kajian rintis tersebut. Kajian Rintis adalah permulaan percubaan sebelum item-item daripada ujian sebenar dilaksanakan pada sampel sebenar. Tujuan kajian rintis dibuat adalah untuk mendapatkan ketelusan data daripada ujian percubaan melalui kumpulan kecil individu. Tujuan lain adalah untuk menilai ketekalan item daripada aspek ; aras item, kefahaman item, objektif item, kebolegunaan item dan arahan item itu sendiri (Miller, 2007).

3.10 Ujian Keholehpercayaan

Menurut Hair (2003), tahap penerimaan kebolehpercayaan sesuatu instrumen kajian menunjukkan responden telah menjawab soalan atau pernyataan dalam keadaan konsisten. Beliau telah memberi garis panduan mengenai nilai *Cronbach Alpha* yang menerangkan kekuatan hubungan seperti di dalam Jadual 3.4 dibawah:

Jadual 3.4

Pekali Saiz Cronbach's Alpha (Peraturan Umum)

ALPHA COEFFICIENT RANGE	KEKUATAN HUBUNGAN
<0.6	Lemah
0.6<0.7	Sederhana
0.7<0.8	Baik
0.8<0.9	Sangat Baik
0.9	Terbaik

Terdapat tiga pembolehubah yang digunakan dalam kajian ini iaitu komitmen; latihan keselamatan , dan penglibatan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan di ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah. Hasil ujian *Cronbach Alpha* yang dijalankan ke atas 30 responden adalah seperti di dalam Jadual 3.5 di bawah:

Jadual 3.5

Keputusan Ujian Kebolehpercayaan

BIL	PEMBOLEHUBAH	CRONBACH ALPHA KAJIAN SEBENAR (N=30)
1	Komitmen	0.947
2	Latihan Keselamatan Dan Kesihatan	0.923
3	Penglibatan JKKKP	0.888

3.11 Teknik Analisis Data

Data-data yang dikumpul akan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (spss) Version 21*. Seterusnya data-data akan dianalisis menggunakan ujian-ujian statistik tertentu berdasarkan kepada jenis hipotesis dan jenis skala yang digunapakai. Antara analisis yang terlibat dalam kajian ini adalah Korelasi Pearson dan Regresi yang mengkaji perhubungan antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah tidak bersandar.

3.11.1 Analisis Korelasi Pearson

Analisis Korelasi Pearson adalah penting untuk mengetahui arahan dan signifikan hubungan di antara pemboleh ubah tidak bersandar dengan pemboleh ubah bersandar. Menurut Meyers, Gamst dan Gurthie (2006), Sekaran (2003), dan Zikmund (2003), hubungan positif yang sempurna antara pemboleh ubah adalah apabila nilai koefisien $+1.0$ atau nilai 0 menunjukkan sebarang hubungan, dan hubungan negatif yang sempurna apabila nilai koefisien -1.0 . Pada umumnya kekuatan hubungan apabila nilai r berada di antara -1.0 hingga $+1.0$. Menurut Davis (1997) telah mengemukakan darjah hubungan nilai r mengikut interpretasi kekuatan hubungan seperti di dalam Jadual 3.6.

Jadual 3.6

Darjah Kekuatan Hubungan Mengikut Nilai “ r ”

Nilai R	Hubungan
Lebih .70	Hubungan yang sangat kuat
.50 hingga .60	Hubungan yang kuat
.30 hingga .49	Hubungan yang sederhana
.10 hingga .29	Hubungan yang lemah
.01 hingga .09	Hubungan yang sangat lemah

Sumber: Davis (1997)

Zikmund (2003), nilai hubungan korelasi adalah nilai statistik yang mempunyai hubungan antara sekurang-kurangnya dua pemboleh ubah.

Jadual 3.7
Darjah Kekuatan Hubungan Mengikut Nilai "r"

Julat, r	Hubungan
+1	Hubungan liner positif yang sempurna
-1	Hubungan liner negatif yang sempurna
$+0.50 < r < +1.00$	Hubungan liner positif yang sangat kuat
$-1.00 < r < -0.50$	Hubungan liner negatif yang sangat kuat
$0 < r < +0.50$	Hubungan liner positif yang lemah
$-0.50 < r < 0$	Hubungan liner negatif yang lemah

3.11.2 Analisis Regresi

Analisis Regresi linear digunakan untuk mengenal pasti faktor yang dominan diantara semua pemboleh ubah tidak bersandar yang mempengaruhi pemboleh ubah bersandar. Nilai r^2 adalah untuk menganggarkan peratusan terhadap faktor yang menyumbang kepada pemboleh ubah tidak bersandar. Kaedah regresi ini digunakan untuk mengenalpasti pemberat terhadap kesemua faktor yang terlibat. Manakala nilai beta (β) yang ditunjukkan adalah bertujuan untuk mengenal pasti faktor yang paling utama yang mempengaruhi pemboleh ubah tidak bersandar. Nilai beta ini juga adalah untuk menganggarkan perubahan nilai terhadap sisihan piawai (*standard deviations*) bagi dua pemboleh ubah bersandar yang dihasilkan.

3.12 Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahawa bab ini telah menghuraikan tentang kaedah dan cara untuk menjalankan kajian yang dibuat bagi mencapai objektif kajian. Selain itu juga bab ini telah menerangkan secara menyeluruh tentang instrumen kajian yang digunakan bagi membolehkan jawapan sebenar diperolehi berhubung tahap kesedaran sebenar pekerja di ACM sdn bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah terhadap tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Bab yang seterusnya akan memperincikan dan menghuraikan dengan lebih lanjut berhubung hasil yang diperolehi daripada analisis statistik yang dijalankan ke atas setiap pembolehubah yang dikenalpasti.



BAB 4

HASIL DAN PERBINCANGAN

4.1 Pengenalan

Secara amnya bab ini menghuraikan dapatan daripada analisis kajian yang telah dibuat bagi mencapai objektif dan menjawab hipotesis kajian terhadap kesedaran responden dalam aspek tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Pengkaji telah menggunakan perisian Pakej *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 21.0 bagi tujuan menganalisis data dan mendapatkan hasil daripada kajian ini.

4.2 Maklum Balas Responden

Untuk tujuan pengumpulan data, sebanyak 240 borang soal selidik telah diedarkan kepada responden. Tempoh masa sehari digunakan untuk mengumpul semula borang soal selidik yang telah diedarkan menerusi wakil yang dilantik. Daripada 240 borang soal selidik yang diedarkan, hanya 234 set borang soal selidik sahaja yang dikembalikan dan boleh digunakan. Peratus maklum balas yang diperoleh dan boleh digunakan adalah sebanyak 97.5%.

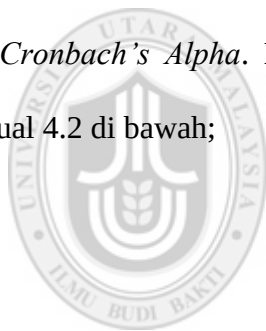
Jadual 4.1 : Jumlah Maklum Balas Responden

perkara	Jumlah	Peratus (%)
Soal selidik yang diedarkan	240	100
Soal selidik yang dikembalikan	234	97.5
Soal selidik yang boleh digunakan	234	97.5

4.3 Analisis Kebolehpercayaan

Kesinambungan daripada kajian rintis, ujian kebolehpercayaan kali kedua telah dijalankan untuk melihat sekiranya terdapat perbezaan hasil dapatan keseluruhan kajian dengan kajian rintis. Selain itu analisis ini berperanan menguji soalan-soalan di dalam kaji selidik ini dari aspek konsistensi dan kestabilannya serta memberi petunjuk sekiranya soalan-soalan tersebut adalah bagus disetkan dalam setiap idea yang telah dicadangkan. *Reliability* (kebolehpercayaan) telah didefinisikan sebagai mata nilai terhadap konsistensi antara ukuran perkarangan pembolehubah (Hair, Black, Babin and Anderson, 2010).

Di dalam kajian ini, ujian kebolehpercayaan telah dijalankan menggunakan kaedah konsistensi *Cronbach's Alpha*. Dapatan daripada ujian ini adalah seperti yang dinyatakan didalam Jadual 4.2 di bawah;



Jadual 4.2
Cronbach's Alpha

Item	Nikai Kebolehpercayaan	Bilangan item	Kebolehpercayaan keseluruhan
Kesedaran	.789	5	.942
Komitmen	.903	11	
Latihan	.866	5	
JKKP	.906	5	

Berdasarkan jadual di atas, kesemua item mempunyai nilai skor *Cronbach's Alpha* lebih daripada .70. Menurut Hair et al. (2006), nilai skor melebihi .70 adalah boleh diterima dan memberi petunjuk perkaitan dalam kebolehpercayaan. Susunan nilai skor kebolehpercayaan yang paling tinggi kepada paling dalam kajian ini adalah; Penglibatan JKKKP (.906), Komitmen pekerja (.903), Latihan keselamatan (.866).

Berpandukan kepada Hair et al. (2010), nilai Cronbach Alpha yang melebihi .70 adalah dipertimbangkan diterima bagi kebolehpercayaannya. Manakala peraturan praktikal yang dicadangkan oleh George and Mallery (2003) adalah seperti Jadual 4.3 di bawah:

Jadual 4.3
Peraturan praktikal yang dicadangkan oleh George and Mallery (2003)

Cronbach's alpha	Petunjuk Cronbach's Alpha
>.9	Cemerlang
>.8	Baik
>.7	Diterima
>.6	Dipersoalkan
>.5	Lemah
<.5	Tidak diterima

Maka berdasarkan semua petunjuk yang ada, kesemua 30 soalan (tidak termasuk satu soalan lemah kebolehpercayaan dilepaskan), adalah dipertimbangan diterima dan dipercayai untuk digabungkan bersama di dalam setiap dimensi konsep masing-masing.

4.4 Semakan Data

Semakan data merupakan satu proses bagi memastikan data yang diperolehi adalah bersih dan bersedia untuk dianalisis sebelum membolehkan penyelidik membuat analisis statistik yang berikutnya. Perkara yang amat penting adalah memastikan data yang ditunjukkan adalah boleh dipercayai dan sah untuk teori kajian.

4.4.1 Missing Data

Analisis deskriptif menunjukkan bahawa tiada *missing data* yang ditemui. Oleh itu, kesemua 234 responden digunakan dalam analisis data selanjutnya.

4.5 Analisis Korelasi Pearson

Satu pekali korelasi Pearson telah dijana secara statistik untuk mengkaji hubungan diantara kesemua pembolehubah di dalam kajian ini. Ujian korelasi ini telah dijalankan untuk melihat arus hubungan dalam kalangan pemboleh ubah serta kekuatan hubungan tersebut diantara dua pembolehubah. Dapatan daripada ujian ini telah diringkaskan seperti di dalam Jadual 4.4 dibawah:



Jadual 4.4
Analisis Korelasi Pearson

	Komitmen	Latihan	Penglibatan	Kesedaran
Komitmen	1			
Latihan	.728**	1		
Penglibatan	.446**	.455**	1	
Kesedaran	.764**	.598**	.474**	1
**, Korelasi adalah signifikan pada level 0.01 (2-tailed).				

Berdasarkan jadual di atas, dapatan kajian menunjukkan bahawa semua pembolehubah mempunyai hubungan yang positif terhadap satu sama lain. Nilai skor r yang positif memberi maksud sekiranya berlaku peningkatan nilai dalam pemboleh ubah pertama, maka peningkatan dalam nilai pemboleh ubah kedua akan turut berlaku. Sebarang perubahan dalam

nilai pemboleh ubah pertama akan mendorong perubahan yang sama dalam nilai pemboleh ubah kedua.

Hubungan yang paling kuat dikalangan pembolehubah tidak bersandar terhadap kesedaran keselamatan dan kesihatan ditempat kerja adalah komitmen pada skor $r = 0.764$, diikuti pembolehubah latihan keselamatan pada skor $r = 0.598$ dan pembolehubah penglibatan JKKKP pada skor $r = 0.474$. Kekuatan hubungan pada nilai skor r boleh merujuk kepada Garis Panduan Guilford seperti Jadual 4.5 dibawah;

Jadual 4.5
Garis Panduan Guilford

r	Garis Panduan Guilford
$>.9$	Hubungan yang sangat tinggi
$.7 - .9$	Hubungan yang tinggi
$.4 - .7$	Hubungan sederhana
$.2 - .4$	Hubungan yang lemah
$<.2$	Hubungan yang sangat lemah

Semakin nilai skor r menghampiri 1, bermaksud bahawa hubungan pembolehubah-pembolehubah berkaitan adalah semakin kuat.

4.6 Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan bagi mengkaji kekuatan hubungan antara pemboleh ubah tidak bersandar iaitu komitmen pekerja, latihan keselamatan dan Penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan dengan pemboleh ubah bersandar iaitu tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja. Kekuatan hubungan tersebut akan menentukan jenis

faktor-faktor keselamatan yang manakah lebih memberikan kesan signifikan terhadap tahap kesedaran pekerja. Keputusan analisa regresi adalah seperti Jadual 4.6 di bawah.

Jadual 4.6
Analisis Regresi Komitmen, Latihan keselamatan dan Penglibatan JKKP.

Pemboleh Ubah Tidak Bersandar	Beta	t	Sig.
Komitmen	0.63	33.77	0.00 **
Latihan	0.23	12.52	0.00 **
Penglibatan	0.29	20.13	0.00 **
** P < 0.05 $r^2 = 96.5\%$ Nilai F = 405.06 Sig F = 0.00			

Keputusan regresi menunjukkan bahawa kesemua pemboleh ubah tidak bersandar iaitu komitmen pekerja, latihan keselamatan dan penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerja dapat menghuraikan sebanyak 96.5 % varian ke atas tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan selebihnya iaitu 3.5% dihuraikan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam skop kajian ini.

Hasil keputusan kajian juga menunjukkan bahawa ketiga-tiga dimensi tahap kesedaran pekerja mempunyai pengkali beta yang positif iaitu komitmen pekerja ($\beta = .63$), latihan keselamatan ($\beta = .23$) dan penglibatan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan ($\beta = .29$). Antara ketiga-tiga dimensi tersebut, dimensi komitmen pekerja mempunyai pengaruh

yang paling tertinggi dengan nilai pekali beta sebanyak 0.63 ke atas tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Keputusan kajian ini juga menunjukkan bahawa secara bersama kesemua dimensi dalam persamaan regresi mempunyai hubungan atau mempengaruhi tahap kesedaran pekerja ($F = 405.06, p < .05$) . Dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa ketiga-tiga faktor tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan iaitu komitmen pekerja [$t(1) = 33.71, p < .05$], latihan keselamatan [$t(1) = 12.52, p < .05$] dan penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerja [$t(1) = 20.13, p < .05$] mempunyai sumbangan positif dan signifikan ke atas tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Oleh yang demikian, ketiga-tiga hipotesis iaitu H1, H2 dan H3 yang menguji hubungan dan pengaruh diantara komitmen pekerja, latihan pekerja dan penglibatan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerja adalah diterima.

4.7 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Ringkasan hasil pengujian hipotesis diterangkan melalui jadual di bawah :

Jadual 4.7 : Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Deskripsi Hipotesis		Keputusan
H1	Tahap kesedaran terhadap aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen di tempat kerja	Diterima
H2	Tahap kesedaran terhadap aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan latihan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja	Diterima
H3	Kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan penglibatan anggota kerja dalam jawatankuasa keselamatan dan kesihatan	Diterima

Secara kesimpulannya, dapatan analisis regresi menjelaskan bahawa ketiga-tiga hipotesis yang telah diuji adalah diterima iaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen pekerja, latihan keselamatan dan penglibatan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja.

BAB 5

PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pengenalan

Bab ini menerangkan tentang dapatan kajian secara ringkas tentang penemuan kajian, perbincangan kajian, batasan yang dihadapi oleh penyelidik semasa menjalankan kajian serta cadangan- cadangan untuk kajian pada masa akan datang. Seterusnya, bab ini juga memberi hujah yang relevan tentang kesan kajian serta kesimpulan.

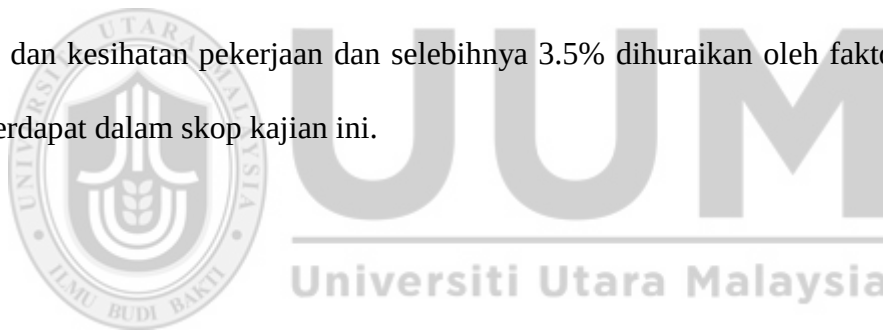
5.2 Ringkasan Kajian

Isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan ia bukannya sekadar berlaku di dalam industri-industri komersial sahaja, malah ia juga terjadi di ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah yang merupakan syarikat pengeluar utama komposit sayap kapal terbang terbesar di Malaysia yang sering terlibat secara langsung dalam penyelenggaraan, pemasangan, pengubahsuaian dan penyambungan alatan. Oleh yang demikian, pekerja ACM Sdn Bhd terutama di bahagian pembuatan dan pengeluaran sentiasa terdedah kepada bahaya dan kemalangan berisiko di tempat kerja seperti kemalangan tersepit tangan, terputus tangan atau terkena bahan kimia.

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti hubungan di antara pemboleh ubah tidak bersandar iaitu komitmen pekerja , latihan keselamatan dan penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKKP) di kalangan pekerja-pekerja ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah. Kajian ini menggunakan kaedah kutipan data secara kuantitatif

iaitu dengan mengedarkan set borang soal selidik ke atas 240 orang pekerja-pekerja ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah.

Ujian Korelasi Pearson telah menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif di antara faktor komitmen pekerja, latihan keselamatan, penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKKP) terhadap tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Seterusnya analisa regresi pula menunjukkan bahawa faktor komitmen pekerja, latihan keselamatan, dan penglibatan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerja memberikan pengaruh secara signifikan ke atas tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan dapat menghuraikan sebanyak 96.5% varian ke atas tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan selebihnya 3.5% dihuraikan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam skop kajian ini.



5.3 Perbincangan Berdasarkan Objektif Kajian

Berikut adalah perbincangan lanjut bagi tiga faktor yang mempengaruhi tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam kajian ini. Perbincangan juga berkisar kepada keputusan analisa regresi dan kajian-kajian literatur yang boleh menyokong keputusan analisa yang berkaitan.

5.3.1 Hubungan Antara Komitmen Pekerja dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam kalangan pekerja.

Berdasarkan analisa statistik menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang kuat di antara komitmen pekerja dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Ini jelas sekali bahawa komitmen pekerja adalah amat penting kepada pekerja untuk meningkatkan kemahiran dan mengingatkan mereka supaya sentiasa memastikan tahap kesedaran itu diutamakan. Ini adalah selari dengan kajian yang dibuat oleh Mohamed (2002) dan Kuye dan Sulaimon (2001) bahawa komitmen pekerja mempunyai hubungan dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja kerana komitmen pekerja yang lebih tinggi dalam hal-hal keselamatan akan mewujudkan tahap kesedaran pekerja yang lebih positif di tempat kerja. Ini kerana komitmen pekerja akan memastikan mereka selalu mematuhi KKP.



UUM
Universiti Utara Malaysia

5.3.2 Hubungan Antara Latihan Keselamatan dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam kalangan pekerja.

Faktor latihan keselamatan yang mempunyai hubungan positif dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Latihan keselamatan adalah amat penting kepada pekerja untuk meningkatkan kemahiran dan mengingatkan kepada mereka dalam rutin pekerjaan mereka. Hasil kajian ini bertepatan dengan kajian yang dibuat oleh Coover (194); Cox, 2004, Zohar (1980) dan Lee (1998) yang mengesahkan bahawa pendedahan kepada program-program yang berorientasikan keselamatan telah menjadikan pekerja lebih cenderung untuk bertindak secara selamat kerana mereka lebih berkemahiran dalam

memahami situasi kecemasan dan membuat penilaian risiko bahaya. Selain itu juga, dapatan ini turut disokong oleh Mullen (2004) dan Vredenburg (2002) turut berpendapat perlu memberikan program latihan yang sesuai kepada para pekerja supaya mereka mendapat maklumat dan input yang positif sekaligus dapat membawa mereka ke suatu tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja yang kondusif dan selamat mengikut prosedur yang telah ditetapkan. Selain daripada itu juga, latihan keselamatan juga amat penting kerana ia boleh meramalkan situasi yang boleh mengundang kepada kemalangan dan secara tidak langsung menjadikan pekerja mudah untuk bertindak dengan lebih berhati-hati bagi mengelakkan kemalangan di tempat kerja. Maka, ianya jelas terbukti bahawa latihan keselamatan mampu bertindak sebagai elemen utama di dalam usaha untuk menyedarkan para pekerja di ACM Sdn Bhd untuk meningkatkan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja pada setiap masa di tempat kerja. Namun pihak pengurusan masih perlu mengatur strategi baharu bagi menjadikan latihan sebagai instrumen yang lebih berkesan dalam usaha memberi kesedaran keselamatan dan kesihatan kepada kakitangan dari masa ke semasa.

5.3.3 Hubungan Antara Penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKKP) dengan kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam kalangan pekerja.

Faktor penglibatan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKKP) juga mempunyai hubungan yang positif dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja. Ianya selari dengan kenyataan daripada Reilly (1995), berpendapat bahawa organisasi yang menubuhkan JKKKP bersama di antara majikan dan perwakilan pekerja secara khusus untuk keselamatan dan kesihatan pekerjaan, akan mengalami pengurangan yang ketara dalam kadar kemalangan pekerjaan. Ini menunjukkan peranan JKKKP amat penting

dalam organisasi untuk meningkatkan kesedaran pekerja terhadap pentingnya tahap kesedaran pekerja di pertingkatkan dan dipraktikkan di tempat kerja. Walaupun faktor penglibatan JKKKP mempunyai hubungan dengan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja, tetapi hubungannya sedikit lemah kerana program keselamatan yang dianjurkan oleh JKKP mungkin kurang menarik dan tidak lagi sesuai bagi meningkatkan tahap kesedaran pekerja. Program keselamatan yang biasa di jalankan oleh JKKP adalah seperti ceramah, seminar atau bengkel keselamatan mungkin tidak lagi menarik perhatian terutama kepada golongan pekerja yang telah lama berkhidmat . Menggunakan kaedah yang sama mungkin menyebabkan para peserta berasa tidak seronok dan bosan serta tidak menunjukkan minat. Kaedah kreatif yang digunakan oleh pihak organisasi dalam menanam semangat dan sikap mengenai tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja akan menjadikan setiap program keselamatan yang dianjurkan oleh JKKP akan menjadi lebih menarik, hebat dan akan mendatangkan kepuasan kepada para pekerja serta sekaligus dapat menarik minat mereka untuk turut menyertai aktiviti yang dianjurkan (Flynn, 1994). Merujuk kepada seksyen 30 (1) AKKP 1994 membuat ketetapan setiap majikan perlulah menubuhkan JKKP di tempat kerja. Peranan utama Jawatankuasa Keselamatan adalah memberi dan memupuk kesedaran keselamatan dan kesihatan kepada para pekerja berkaitan mengenai pentingnya dalam mempraktikkannya di tempat kerja.

5.4 Batasan Kajian

Para pengkaji menyedari bahawa terdapat beberapa batasan yang dihadapi semasa menjalankan dan menyiapkan kajian ini. Pertama, masa yang diberikan untuk menyiapkan kajian ini adalah terhad untuk beberapa bulan sahaja. Oleh itu, pengumpulan data, analisis data dan mencari sumber bahan bacaan untuk ulasan karya bagi menyokong kenyataan dalam kajian ini agak terhad kepada perspektif yang tertentu sahaja. Selain itu, masa juga banyak digunakan dalam proses mengedar dan mengumpulkan kembali soal selidik daripada responden. Kedua, dalam menjalankan proses menyiapkan kajian ini juga banyak melibatkan kos kewangan yang tinggi kerana pengkaji berulang alik dari Kelantan ke Sintok setiap minggu dan kos untuk percetakan borang soal selidik dan bahan kajian.

Ketiga, pengkaji menghadkan jangkamasa kajian ini selama tiga bulan sahaja lantaran tempoh had masa yang telah ditetapkan. Pengkaji juga menghadkan jumlah responden seramai 234 orang sahaja dan kesahihan dapat dilihat melalui borang soal selidik yang telah diedarkan kepada para pekerja. Oleh hal demikian, hasil dapatan kajian dan kebolehpercayaan bergantung kepada kejujuran para pekerja serta keikhlasan mereka dalam menjawab soalan yang diberikan. Penyelidikan yang dilakukan ini hanya sahih pada masa kajian ini di dibuat dan kemungkinan tidak sahih pada masa lain.

Keempat, secara keseluruhannya walaupun kajian terhadap tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja ini merupakan satu kajian yang telah diterokai oleh ramai pengkaji sebelum ini, namun kebanyakan kajian tersebut dilakukan oleh pengkaji di negara barat dan kajian seumpamanya di peringkat Asia terutamanya di Malaysia adalah masih kurang jumlahnya dan kajian hanya memfokuskan kepada aspek keselamatan sahaja.

5.5 Implikasi Kajian

Berdasarkan amalan pengurusan keselamatan yang dikaji, Industri ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, kedah telah mengenal pasti bahawa aspek komitmen pekerja merupakan amalan pengurusan yang paling berkesan dalam meningkatkan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di kalangan pekerja-pekerja. Selain itu faktor penglibatan JKKP dan latihan keselamatan juga turut mempengaruhi tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja di ACM Sdn Bhd. Komitmen pekerja berkaitan dengan prosedur kerja yang mesti diikuti termasuklah mengetahui tugas yang dibuat itu memerlukan peralatan dan pakaian khas terutamanya untuk keselamatan semasa pengendalian operasi/senggaraan. Komitmen yang berterusan akan mendidik pekerja-pekerja untuk terus komited membuat kerja dengan betul dan mengurangkan kemalangan di tempat kerja.

Latihan keselamatan berkaitan kaedah perlindungan bahaya kemalangan elektrik, cara penggunaan alat perlindungan diri yang betul dan cara mencegah dan memadam kebakaran merupakan latihan yang paling sesuai bagi membentuk kemahiran dan melaksanakan tugas secara betul dan selamat. Latihan yang kerap dan berterusan dari masa ke semasa perlu diadakan kepada semua pekerja agar tahap kesedaran pekerja dapat dipertingkatkan dan pada masa yang sama dapat menguasai ilmu operasi sepenuhnya.

Selain implikasi kepada pihak industri ACM Sdn Bhd, penyelidikan ini dapat membekalkan maklumat kepada Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) bertujuan dalam membina pembentukan strategi serta menjayakan program berdasarkan keselamatan pekerjaan. Pihak JKKP memperluaskan pelbagai program yang lebih kreatif dan

menyeronokkan seperti pertandingan kempen kemalangan sifar antara bahagian/jabatan, penyampaian ceramah keselamatan tidak bergantung kepada penceramah dalaman dan memberikan insentif dan ganjaran kepada jabatan/bahagian yang dapat mengurangkan kadar kemalangan di tempat kerja. Selain itu, kajian ini juga boleh memberikan input kepada agensi berkaitan seperti Majlis Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan terutama bagi tujuan penambahbaikan akta yang tersedia ada. Oleh itu, kajian ini memberikan sumbangan dalam mengenalpasti keberkesanan amalan pengurusan keselamatan di ACM Sdn Bhd. Secara tidak langsung, penelitian terhadap jenis amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan yang dilaksanakan telah dapat mengenal pasti kelemahan-kelemahan yang boleh membantutkan usaha meningkatkan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam kalangan pekerja-pekerja di ACM Sdn Bhd. Oleh itu, pihak pengurusan perlu memantapkan lagi pelbagai bentuk program keselamatan dan kesihatan yang melibatkan semua pekerja agar dapat meninggalkan kesan paling maksimum dalam usaha mendapat pengetahuan dan meningkatkan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

5.6 Cadangan Untuk Kajian Akan Datang

Berikut adalah beberapa cadangan kepada pengkaji yang ingin menjalankan kajian pada masa depan. Pertama, kajian seumpama ini sepatutnya boleh diperluaskan lagi jika mempunyai situasi yang hampir sama dari segi risiko kemalangan di tempat kerja dan memberikan darjah ketekalan yang lebih tinggi terhadap tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja yang dilaksanakan di organisasi tersebut.

Kedua, untuk kajian pada masa akan datang juga, pengkaji boleh mempertimbangkan faktor-faktor dalam yang akan menjadi penyumbang utama kepada peningkatan tahap kesedaran

keselamatan dan kesihatan pekerja seperti persekitaran tempat kerja atau motivasi pekerja. Ketiga, dicadangkan agar mempelbagaikan instrumen untuk kajian pada masa akan datang. Dalam kajian ini, data telah diperoleh daripada borang soal selidik dan maklum balas yang diberikan adalah berdasarkan kejujuran responden semasa menjawab soal selidik tersebut. Oleh itu, untuk kajian akan datang boleh menggunakan kaedah kualitatif seperti teknik temu bual kepada responden yang terlibat kerana ia boleh memberikan maksud yang sebenar terhadap persoalan yang diajukan dan jawapan yang diberikan lebih tepat.

Akhir sekali, kerana kajian ini hanya tertumpu kepada aspek kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan, jadi untuk kajian akan datang, pengkaji boleh memperluaskan skop kajian dengan menyentuh aspek kesihatan dengan lebih mendalam di dalam organisasi, contohnya seperti mengetahui sejauh mana kesan aktiviti pekerjaan ke atas tahap kesihatan pekerja dan mengetahui sejauh mana kesan pendedahan kepada pelbagai bahan kimia, asap, debu, kebisingan, keadaan ergonomik dan sebagainya ke atas tahap kesihatan pekerjaanya. Selain itu, kedua-dua aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan sebenarnya berkaitan antara satu sama lain, contohnya jika pekerja tidak sihat akan memberi kesan terhadap keselamatan pekerjaan yang dilakukan.

5.7 Kesimpulan

Untuk mencapai perubahan ke arah tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja, komitmen pekerja yang padu daripada semua pihak khususnya majikan dan pekerja amat diperlukan dalam sesebuah organisasi. Sebarang aktiviti pekerjaan yang dilakukan dalam sesebuah organisasi perlulah mengamalkan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang selamat. Bagi memastikan tahap kesedaran keselamatan dan

kesihatan pekerjaan boleh dimasyarakatkan, pelbagai pendekatan perlu diubahsuai dan dipraktikkan dalam kalangan pekerja ACM Sdn Bhd terutama di bahagian Pemprosesan, Pembuatan dan Pengeluaran seperti menerusi latihan keselamatan, penglibatan JKKP dan komitmen pekerja yang menjadi sokongan kepada pembentukan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerja dalam industri tersebut. Setiap organisasi perlu mempraktikkan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan menjadikannya sebagai suatu kepercayaan, pegangan, peraturan, sikap dan amalan dalam pekerjaan seharian.

Selain itu, objektif utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti hubungan dan pengaruh di antara pemboleh ubah tidak bersandar iaitu komitmen pekerja, latihan keselamatan dan penglibatan JKKP terhadap pemboleh ubah bersandar iaitu tahap kesedaran pekerja di kalangan pekerja-pekerja ACM Sdn Bhd terutama di bahagian pemprosesan, pembuatan dan pengeluaran. Hasil dapatan kajian yang lepas menunjukkan nilai alpha bagi pekali kebolehpercayaan bagi setiap pemboleh ubah tidak bersandar iaitu adalah melebihi 0.70 dan ini jelas sekali bahawa setiap item yang dibangunkan oleh Mohamed (2002) dan Durrishah *et al*, (2004) adalah relevan untuk dijalankan di ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah.

Analisa korelasi pula menunjukkan bahawa ketiga-tiga pemboleh ubah tidak bersandar iaitu komitmen pekerja, latihan keselamatan, dan penglibatan JKKP mempunyai hubungan yang positif dengan pemboleh ubah bersandar iaitu tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Manakala analisa regresi juga menunjukkan bahawa ketiga-ketiga faktor dalam pemboleh ubah tidak bersandar tersebut mempunyai pengaruh terhadap tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Ini bermakna ketiga-ketiga petunjuk ini merupakan dimensi yang mampu memberi kesan yang signifikan di dalam usaha untuk meningkatkan

tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan di ACM Sdn Bhd, Bukit Kayu Hitam, Kedah.

Kesimpulannya, setelah beberapa ujian dan analisis statistik dijalankan, kedua-dua objektif kajian yang disasarkan telah berjaya dicapai dengan keputusan yang baik serta perjalanan kajian ini juga berjalan dengan baik dan berpotensi untuk dikembangkan.



RUJUKAN

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514).

Ab. Aziz Yusof dan Intan Osman (2002). Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu dan Pelaksanaan. Edisi Pertama, Petaling Jaya : Prentice Hall.

Ahmad Nor Salleh. (1998). *Working Towards a Safe & Health Work Culture, National Occupational Safety And Health Conference*. 7-10 July 1998. PWTC, Kuala Lumpur.

Annuar Ithnin. (2009). Tahap Pengetahuan Keselamatan dan Kesihatan di Kalangan Pekerja di Makmal Perubatan di Lembah Kelang. *Journal of Community Health 2009*. Vol 15.

Anonymous (1990) *Developing a Safety Culture: A CBI Report, Health and Safety Information Bulletin*, July, 3. No. 175, pp. 5-7.

Anton,T.J. (1989). *Occupational Safety and Health Management*. New York : Mc Graw- Hill.

Bibbings, R. (2011). *Learning From Safety Failure*. Birmingham ; Royal Society for the Prevention of Accidents.

Cedoline, A.J. (1982). *Job Burnout in Public Education: Symptoms, Causes and Survival Skills*. New York: Teachers College Press.

Dessler, D. (1997). *Human Resources Management*. Edisi Ke-5, New Jersey: Prentice Hall International.

Davies, V. J. & Tomasin, K. 1996. *Construction Safety Handbook*. London: Thomas Telford Publishing, Thomas Telford Services Ltd.

Doke, L (1997) Training and Precision are Brewing a Powerful Safety Culture. *Journal of Safety Management*. May 1997, pp. 10-13.

Durrishah Darus, Hadmidah Ab Rahman, Hapriza Ashari, Fadilah Zaini, Rossilah Jamil & Syaharizatul Noorizan Muktar. (2004). *Kajian Kesedaran staf UTM Terhadap Keselamatan Dan Kesihatan Di Tempat Kerja*. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor.

Fadzli Shah. (2008). *Safety Culture and Commitment To Safety in the Malaysian Railway System*, Unpublished Doctorate Thesis, University of Nottingham, UK.

Fong Chan Onn. (2000). *Teks Ucapan Pelancaran Kempen Bulan Keselematan dan Kesihatan Pekerjaan*. Kuala Lumpur: Kementerian Sumber Manusia.

Goetsch, D.L (1999). *Occupational Safety and Health for Technologies, Engineers and Managers*. New Jersey : Prentice Hall.

Goldsmith, D. (1987). "*Safety Management In Constuction and Industry*." New Jersey : Mc Graw Hill.

Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey ; Prentice-Hall International.

Harper, R.S and Koehn, E. (1998). "*Managing Industrial Contruction Safety In Southeast Texas*." *Journal of Contruction Engineering and Management*, SCE Nov/Dec 1998, 452-457.

Hommadi A.H. (1985). *Industrial and Occupational Safety Health and Hygiene*. New Delhi : Indian bibliographies Bureau.

Ismail Bahari. 2006. *Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan*. Edisi Kedua. Malaysia: McGraw- Hill (Malaysia) Sdn Bhd.

Jones, C.L. (1997). Tower of Strength. *Journal of Mining Technology*. Vol. 79 (907) : pp. 73-80.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational dan Psychological Measurement*. 30: 607 – 610

Malaysia : Statistik Perburuhan dan Sumber Manusia. (2014). Kuala Lumpur: Kementerian Sumber Manusia.

Maccollum, D.V. (1995). “*Construction Safety Planning.*” United States of America: Van Nostrand Reinhold.

Mohamed, S., (2002). Safety Climate in Construction Site Environments. *Journal of Construction Engineering And Management.*375-382.

Mohd Saidin Misnan & Abdul Hakim . (2007). *Pembangunan Budaya Keselamatan dalam Industri Pembinaan.* *The Malaysia Surveyor* , 20-33.

Mohd Yusof Amadan (2000). *Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja.* Berita Harian. 24 Januari 2000.

Mohd Yazam Sharif (2001). *Asas Pengurusan Sumber Manusia.* Edisi Pertama. Utusan Publications: Kuala Lumpur.

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.

Owens, G.R. (1987). *Organizational Behaviour in Education.* Third Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Payne, M. (1998). Do Employees Know Best? *Safety and Health*, 137(2), p.15

Pertubuhan Keselamatan Sosial (2012). *Kemalangan Perusahaan Dari Tahun 2008 Hingga 2012.* Dicapai pada 20 Jun 2014 daripada <http://www.perkeso.gov.my>.

Pierce, F.D. (1998). “ *Does Organizational Streamlining Hurt Safety and Health ?.*”
Profesional Safety.

Purvis, N. (1997) Safety: An Engineering Issue, *Journal of Professional Engineering*, pp. 10
No 3, pp.34.

Rao, G. G. (1970). Pathology tests: Is the Time For Demand Management Ripe At Last?
Journal of Clinical Pathology, 56(4), 243-248.

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 : Master tesis tidak diterbitkan, Universiti Teknologi Malaysia.

Reilly, B. a. (1995). *Union Safety Committees and Workplace Injuries. British Journal of
Industrial Relation* , 33, 275-288.

Sabitha, M. (2005) *Kaedah Penyelidikan Sains Sosial*. Petaling Jaya: Prentice Hall.

Satapah Ahmad. (1995). *Pentingnya Keselamatan dan Tempat kerja. Koleksi Ceramah
Fakulti Sains*. Skudai: Universiti Teknologi Mara.

Sekaran, U. (2006). *Research Methods for Business: a Skill Building Approach* (4th ed.). New
Delhi: Ofsett Press.

Swartz, G. (1992) How Does Midas Muffler Injuries?. *Journal of Safety and Health*, May
1992, 145(5), pp. 29-31.

Taubitz, M. (1992) GM Slam The Brakes on Injuries. *Journal of Safety and Health*, July
1992, 146(1), pp. 31-32.

Vredenburg, A. G. (2002). Organizational Safety: Which Management Practices Are Most
Effective In Reducing Employee Injury Rates?. *Journal of Safety Research* 33: 259-276.

Walters, P. (1998). Employee Representation And Health And Safety. *Employee Relation* , 20, 180-195.

Zikmund. W.G.(2003). *Business Research Methods*. 7th Edition : South-Western : Ohio.

