

Tahap Kesedaran Staf INSTUN Terhadap Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di Tempat Kerja

Level of Awareness of INSTUN Staff on Occupational Safety and Health At Work.

Yusmila Ishak

Bahagian Penyelidikan dan Pembangunan, Institut Tanah dan Ukur Negara (INSTUN),
Kementerian Tenaga dan Sumber Asli, Behrang, 35950 Tanjong Malim, Perak Darul Ridzuan

e-mel: yusmila@instun.gov.my

Abstrak

Keselamatan adalah satu isu penting yang amat signifikan dengan kehidupan seharian. Ia perlu difahami oleh semua orang terutama sekali yang melibatkan kerja-kerja yang berisiko. Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (OSHA) adalah satu akta yang digubal bagi memupuk sikap prihatin terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan dengan mengadakan organisasi dan langkah-langkah yang berkesan dengan sesuatu pekerjaan. Justeru itu, kajian yang dijalankan ini adalah bertujuan untuk mengenal pasti tahap kesedaran dalam kalangan staf terhadap aspek keselamatan di tempat kerja, menentukan faktor dominan yang mempengaruhi tahap kesedaran staf terhadap keselamatan dan kesihatan serta memberikan cadangan untuk pihak pengurusan bagi meningkatkan kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan. Responden bagi kajian ini terdiri daripada sebilangan staf INSTUN. Kajian ini telah menggunakan kaedah soal selidik bagi mendapatkan data. Data yang diperolehi dianalisis secara deskriptif menggunakan kekerapan dan min untuk menjawab objektif kajian. Hasil kajian menunjukkan bahawa staf INSTUN mempunyai tahap kesedaran yang tinggi terhadap keselamatan dan kesihatan apabila mencatatkan min skor keseluruhan yang tinggi. Penilaian terhadap faktor-faktor dominan yang mempengaruhi tahap kesedaran staf INSTUN dalam aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan pula menunjukkan bahawa faktor latihan dan faktor komitmen dan sikap adalah merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi tahap kesedaran responden terhadap keselamatan dan kesihatan. Akhirnya, kajian ini mendapati bahawa bagi meningkatkan lagi tahap kesedaran staf, terhadap keselamatan dan kesihatan, maka seharusnya pihak pentadbiran INSTUN memperbanyakkan program latihan, menambah kempen-kempen kesedaran, mengadakan program-program keselamatan dan kesihatan secara berterusan.

Kata kunci: kesedaran, keselamatan dan kesihatan pekerjaan, OSHA

Abstract

Safety is an important issue that is very significant with our daily lives. It needs to be understood by everyone especially those involved in risky work. The Occupational Safety and Health Act (OSHA) is an act enacted to foster an attitude of concern for occupational safety and health by establishing effective organization and measures with an occupation. Therefore, this study aims to identify the level of awareness among staff on aspects of safety in the workplace, determine the dominant factors that affect the level of awareness of staff, on safety and health and provide recommendations for management to increase awareness on safety and health. The respondents for this study are from INSTUN. This study has used a questionnaire method to obtain data. The data obtained were analyzed descriptively using frequency and mean to answer the objectives of the study. The results showed that INSTUN staff had a high level of awareness of safety and health when recording a high mean overall score. The evaluation of the dominant factors that influence the level of awareness of INSTUN staff in terms of occupational safety and health shows that training factors and commitment and attitude factors are the most dominant factors in influencing the level of awareness of respondents on safety and health. Finally, this study found that in order to further increase the level of staff awareness on safety and health, the INSTUN administration should increase training programs, increase awareness campaigns and conduct safety and health programs on an ongoing basis.

Keywords: Awareness, occupational safety and health, OSHA

PENGENALAN

Institut Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (NIOSH) (2011) mendefinisikan keselamatan sebagai tidak berbahaya atau tiada risiko. Dalam konteks tempat kerja, ia mentakrifkan keselamatan sebagai suatu persekitaran pekerjaan yang bebas dari segala bahaya kemalangan dan ancaman kesihatan bukan sahaja kepada orang yang bekerja tetapi juga kepada orang awam yang mungkin terjejas kerana aktiviti kerja yang dijalankan. Perbelanjaan organisasi yang berpunca daripada pembiayaan tuntutan pampasan yang disebabkan oleh bencana pekerjaan juga dapat dikurangkan.

Peruntukan kewangan tersebut boleh diagihkan untuk kepentingan kebajikan sosial pekerja melalui peningkatan pembayaran bonus dan penyediaan pelbagai insentif kepada pekerja. Namun begitu implikasi yang paling besar daripada penggubalan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP) 1994 ini ialah ia membolehkan pekerja didedahkan dengan pengetahuan mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan merupakan aspek penting terutamanya yang melibatkan kerja-kerja berisiko tinggi sama ada di sektor pembinaan, perkilangan dan industri yang melibatkan penggunaan peralatan elektrik, bahan kimia dan mesin. Ini tidak terkecuali di institusi-institusi pengajian tinggi terutamanya yang menawarkan kursus kejuruteraan dan teknologi yang banyak menggunakan makmal dan bengkel dalam pengajaran dan pembelajaran dan juga institut latihan contohnya seperti di INSTUN.

Pernyataan Masalah

Sebagai sebuah institut latihan yang berasaskan teknologi, INSTUN menyediakan kursus- kursus seperti, ISMS (*Information Security Management System*), Pengukuran Pemetaan Utiliti, Pemprosesan data UAS, Pengukuran Hidrografi, sistem koordinat, GNSS (*Global Navigation Satellite System*), LIDAR (*Light Detection and Ranging*), Pengurusan Tanah, Pembangunan Tanah, Pengurusan Tanah Pusaka dan lain-lain. Oleh itu, staf sudah tentu sentiasa terdedah kepada risiko kemalangan di tempat kerja. Lantaran itu, kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti sejauh mana staf sedar tentang perkara tersebut. Kajian ini mengenal pasti tahap kesedaran mereka ke atas aspek keselamatan di tempat kerja sahaja.

Keselamatan dan kesihatan pekerjaan merupakan salah satu aktiviti pengurusan sumber manusia yang penting dan berperanan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja daripada kemalangan semasa menjalankan kerja (Ab. Aziz Intan, 2002). Sehubungan dengan itu, antara persoalan kajian ini ialah seperti berikut: -

- i. Apakah tahap kesedaran staf terhadap aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan?
- ii. Apakah faktor-faktor yang dominan terhadap tahap kesedaran staf dalam aspek keselamatan dan kesihatan di tempat kerja?
- iii. Apakah langkah-langkah yang perlu diambil bagi meningkatkan kesedaran staf terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan?

Matlamat dan Objektif Kajian

Matlamat kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap kesedaran staf terhadap aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan, di mana ianya dapat menjadi panduan kepada pihak pentadbir INSTUN dalam merangka program-program keselamatan pekerjaan kepada staf pada masa hadapan. Bagi mencapai matlamat kajian, digariskan beberapa objektif penting bagi kajian ini iaitu:

- i. Menenal pasti tahap kesedaran staf terhadap aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan.
- ii. Menentukan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi tahap kesedaran staf dalam aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan.
- iii. Mencadangkan langkah-langkah yang perlu diambil bagi meningkatkan kesedaran staf terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Skop Kajian

Kajian ini adalah merupakan kajian terhadap staf yang bertugas atau berada di INSTUN. Responden yang dianggarkan terlibat dalam kajian ini adalah daripada staf yang terlibat secara langsung dalam mengendalikan atau menjalankan aktiviti di INSTUN. Kajian hanya menjurus kepada aspek keselamatan pekerjaan sahaja.

Latar Belakang Tempat Kajian

Kajian ini adalah merupakan satu kajian kes terhadap staf yang bertugas atau berada di INSTUN. Pemilihan ini dibuat atas rasional bahawa setiap program terbabit secara umumnya mempunyai penglibatan yang berisiko dan boleh menyebabkan kemalangan kepada staf dan juga mungkin para pelawat jika tidak dikendalikan dengan cara yang selamat.

Batasan Kajian

Kajian ini hanya menggambarkan tahap kesedaran staf terhadap aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan di organisasi yang dikaji sahaja iaitu INSTUN. Oleh itu, hasil dapatan daripada kajian ini tidak boleh digeneralisasikan terhadap jabatan yang lain kerana terdapat perbezaan dari objektif jabatan tersebut selain perbezaan budaya, sikap dan persekitaran yang mampu untuk mempengaruhi tahap kesedaran staf sesebuah jabatan terhadap keselamatan pekerja. Selain itu, dalam kajian ini kesahihan dan ketepatan kajian hanya berdasarkan kepada jawapan yang diberikan oleh responden melalui borang soal selidik yang diedarkan. Oleh itu, kebolehpercayaan dapatan kajian ini adalah amat bergantung kepada kejujuran dan keikhlasan responden dalam menjawab setiap persoalan yang dikemukakan. Kajian yang dijalankan juga mungkin benar pada masa kajian dijalankan dan mungkin tidak benar pada masa-masa lain.

Definisi Konseptual dan Operasional

Kesedaran Keselamatan

Menurut Yasin (2015), kesedaran ditakrifkan sebagai semua unsur-unsur mental dalam keadaan sedar dan peka pada sesuatu masa. Sementara Kamus Dewan (2015) mentakrifkan kesedaran sebagai perihal keadaan sedar atau siuman atau ingatan. Manakala Azizah (2013) menulis bahawa kesedaran keselamatan adalah keinsafan yang timbul dalam diri seseorang bagi mengelakkan daripada berlakunya kemalangan. Kesedaran terhadap keselamatan juga bermaksud tidak lalai dan selalu berwaspada atau berdisiplin semasa melakukan kerja. Justeru itu, dalam konteks kajian ini kesedaran keselamatan adalah dirujuk sebagai pengetahuan dan sikap staf terhadap kepentingan keselamatan pekerjaan semasa berada di dalam mana-mana bahagian di INSTUN.

Keselamatan

NIOSH telah mendefinisikan keselamatan sebagai tidak merbahaya atau tiada risiko. Justeru itu, dalam konteks kajian ini keselamatan ditakrifkan sebagai satu persekitaran kerja yang selamat dan bebas daripada sebarang risiko untuk berlakunya kemalangan yang menyebabkan kecederaan mental dan fizikal.

Tempat Kerja

Tempat kerja menurut Azman (2016), adalah satu lokasi atau tempat menjalankan aktiviti pekerjaan samada secara berseorangan atau berkumpulan. Dalam konteks kajian ini tempat kerja adalah di dalam INSTUN di mana staf yang sedang bertugas atau lokasi mereka berada, di mana pada keadaan tersebut terdapatnya peralatan elektrik, jentera, kelengkapan pejabat, kelengkapan alatan untuk bekerja, kelengkapan alatan latihan atau sebahagianya yang berisiko boleh mengakibatkan kemalangan dan seterusnya boleh mengakibatkan kecederaan kepada mana-mana individu yang terlibat.

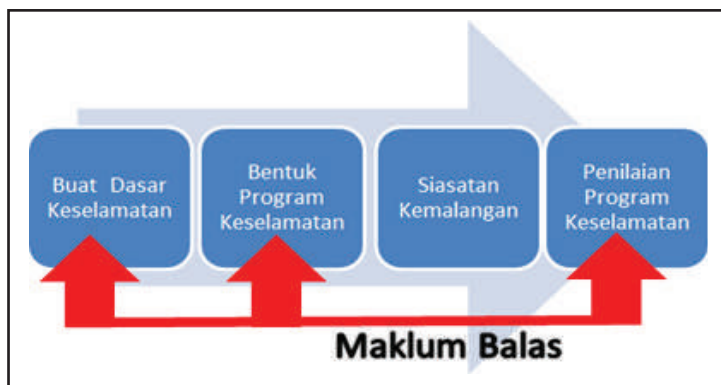
KAJIAN LITERATUR

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (AKKP 1994) yang lancarkan pada 24hb Februari 1994 menggariskan panduan asas bagi menguruskan isu keselamatan dan kesihatan pekerja pekerjaan. Tujuannya ialah untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja terhadap risiko keselamatan dan kesihatan.

Proses Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan

Menurut Mondy dan Noe (1993), dalam membincangkan proses pengurusan keselamatan dan kesihatan adalah berpandukan Model Proses Pengurusan Keselamatan (Rajah 1).



Rajah 1: Model Pengurusan Keselamatan. Sumber: Mondy & Noe (1993)

Aspek Pengurusan Keselamatan

Menurut kajian yang dilakukan oleh Syed M. Ahmad et al. dalam Lim Poh Hung (2002) ke atas pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di Hong Kong, tahap keselamatan boleh diukur dengan melihat kepada polisi keselamatan, jawatankuasa keselamatan, pegawai keselamatan, latihan dan promosi keselamatan, penyiasatan keselamatan, penyiasatan kemalangan, prosedur kecemasan dan peralatan perlindungan diri. Berdasarkan perbincangan literatur dan kajian-kajian lepas, disimpulkan bahawa aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah merupakan indikator terpenting yang menjamin keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

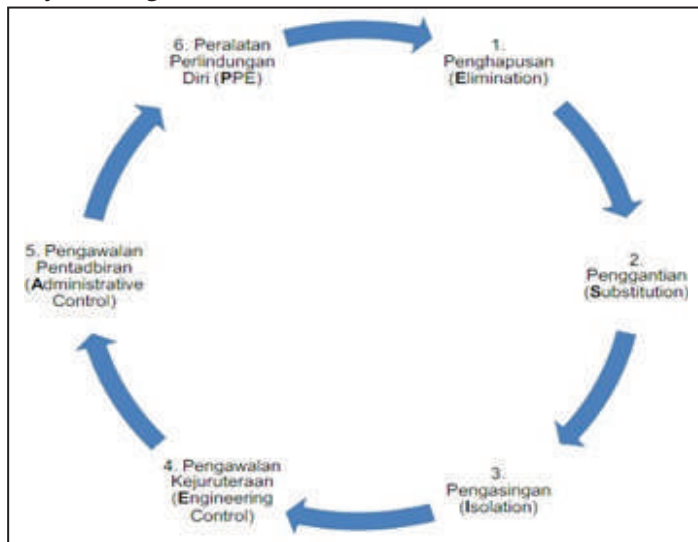
Kemalangan

Kemalangan adalah sesuatu yang tidak dapat ditentukan bila dan di mana ia akan berlaku, tetapi risiko yang terpaksa ditanggung dan dihadapi oleh individu atau organisasi dapat dijangkakan. Oleh itu kemalangan adalah sesuatu yang sememangnya sukar untuk dihapuskan, namun begitu ia masih boleh dikurangkan. Menurut Samsudin (2012), walaupun kemalangan adalah di luar jangkaan dan tidak dapat dihapuskan secara keseluruhan, akan tetapi masih lagi boleh diminimumkan. Menurutnya lagi, akta telah meletakkan tanggungjawab kepada dua-dua pihak, iaitu majikan dan juga pekerja bagi mengambil tindakan yang berkesan dalam meminimumkan kadar kemalangan dan mengurangkan risiko kejadiannya. Kenyataan tersebut telah disokong oleh Ismail (2006), iaitu kemalangan tidak dijangka tetapi masih boleh dicegah dan mengurangkan risiko kejadiannya dengan melaksanakan penilaian setiap aktiviti kerja bagi mengenal pasti dan menganalisis bencana, menilai risiko serta melaksanakan langkah kawalan.

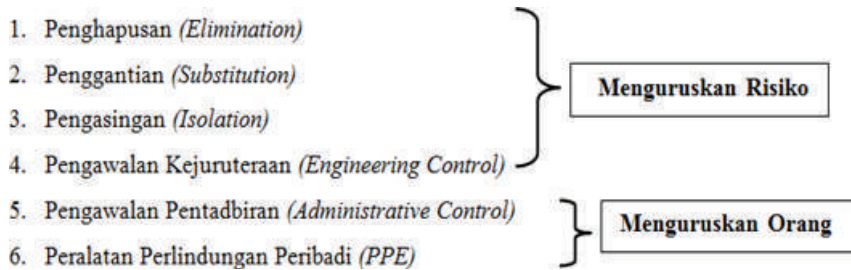
Manakala menurut Maimunah (1992), bagi memastikan persekitaran kerja, peralatan dan juga para pekerja sentiasa dalam keadaan selamat. Aktiviti pemeriksaan secara berkala dan tetap hendaklah dilakukan di tempat kerja. Menurutnya lagi, dengan aktiviti pemeriksaan tersebut juga dapat menanamkan sikap sentiasa berhati-hati serta pengamalan keselamatan (*safety practice*) dalam kalangan pekerja dapat dipertingkatkan. Secara tidak langsung, kesedaran terhadap keselamatan akan meningkat dan dapat mengurangkan kadar kemalangan. Menurutnya juga dari aspek kesihatan para pekerja, pelbagai program kesihatan haruslah dilaksanakan di dalam organisasi seperti program latihan, sukan dan kecergasan, ceramah-ceramah kesihatan dan mengenai pemakanan (*nutrien*) dan mungkin juga mengadakan pengurusan tekanan (*stress management*).

Hierarki Kawalan Risiko

Hierarki kawalan risiko (Rajah 2) adalah satu set susunan kaedah dalam menangani risiko terhadap setiap bahaya yang wujud dalam mengendalikan bahan kimia. Empat langkah pertama adalah merupakan kaedah yang melibatkan pengurusan risiko. Manakala dua kaedah terakhir merupakan langkah dalam menguruskan individu atau orang yang terlibat. Langkah terbaik dalam menangani risiko adalah dengan kaedah penghapusan iaitu menghapuskan terus sumber utama risiko atau punca utama jika mungkin.



Rajah 2: Hierarki Kawalan Risiko



Menurut Seksyen 15, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (OSHA) 1994, adalah tugas setiap majikan dan setiap orang yang bekerja sendiri untuk memastikan, sejauh mana yang dapat dipraktikkan atau dilaksanakan untuk melindungi keselamatan, kesihatan dan kebajikan para pekerjanya yang mana bahaya yang dikenal pasti mestilah dihapuskan jika mungkin atau dikawal dengan secukupnya. Terdapat enam fasa atau kaedah kawalan risiko yang ada iaitu;

Penghapusan

Ini adalah langkah kawalan yang paling berkesan untuk melindungi pekerja dalam mengendalikan kerja-kerja berbahaya, proses, alat, jentera, bahan atau amalan berbahaya yang dihapuskan sepenuhnya dari tempat kerja (Goetsch, 2015). Contohnya, penghapusan amalan kerja berbahaya dengan menggunakan peralatan dalam pengendalian bahan kimia daripada dikendalikan oleh pekerja atau untuk kerja-kerja mengangkat, memindahkan bahan atau alatan yang berada pada kedudukan tinggi atau rendah serta membawa secara manual.

Pergantian

Sekiranya penghapusan tidak praktikal, tahap kedua iaitu dengan menggantikan satu bahan kimia atau mengganti proses dalam mengendalikan bahan atau aktiviti kerja, menggantikan alatan yang berbahaya. Matlamat penggantian adalah untuk menggantikan bahan atau amalan pengendalian yang sedia ada dengan yang kurang berbahaya. Sebagai contoh, menggantikan pelarut organik (sebagai bahan pencuci) berbahaya dengan bahan yang berasaskan air bagi penyelesaian dalam mengendalikan bahan pencuci.

Isolasi

Kaedah ini melibatkan pemisahan atau pengasingan dalam mengendalikan bahan kimia atau aktiviti kerja yang berbahaya atau mengandungi risiko bahaya kepada pekerja serta mana-mana individu yang berdekatan. Contohnya, menyediakan satu bilik khas bagi mengendalikan bahan kimia, yang mana bilik tersebut mungkin berada atau diletakkan jauh dari tempat kerja umum, yang lengkap dengan sistem pengudaraan.

Kawalan Kejuruteraan

Kawalan kejuruteraan akan dilaksanakan sekiranya bahaya tidak dapat dihapuskan, digantikan, atau diasingkan. Kawalan kejuruteraan melibatkan pengubahsuaian alatan, peralatan dan jentera untuk meminimumkan risiko sedia ada (Alli, 2008). Sebagai contoh pengudaraan ekzos setempat (*LEV-Local Exhaust Ventilation*) yang membantu untuk menghapuskan pencemaran udara atau membantu dalam mengurangkan kandungan bahan kimia yang terbebas setelah mengendalikan bahan dalam sesuatu tempat kerja dengan kaedah sedutan.

Kawalan Pentadbiran

Sekiranya kawalan kejuruteraan gagal mengawal risiko dengan secukupnya, kawalan pentadbiran akan diperkenalkan untuk meminimumkan bahaya yang wujud dalam mengendalikan bahan kimia atau apa-apa aktiviti kerja yang berbahaya kepada tahap yang boleh diterima. Ia kurang berkesan berbanding kawalan kejuruteraan yang mana bahaya masih wujud di tempat kerja (Alli, 2008). Contohnya, mengehadkan waktu kerja untuk mengurangkan masa pendedahan, pusingan kerja kakitangan iaitu giliran kerja, penjadualan waktu kerja yang berbahaya iaitu pemberian cuti rehat, pemantauan tetap dan prosedur kerja yang selamat disampaikan kepada pekerja dari semasa ke semasa.

Peralatan Perlindungan Peribadi (PPE)

Peralatan perlindungan peribadi (PPE) adalah pilihan terakhir jika semua langkah kawalan lain tidak dapat mengurangkan sumber bahaya dan apabila perlindungan tambahan diperlukan. Peralatan pelindung peribadi mesti dipakai dengan betul pada bila-bila masa bekerja dengan bahaya bahan kimia atau aktiviti kerja yang tertentu. Adalah satu keperluan bahawa PPE mesti digunakan bersama-sama dengan semua langkah kawalan lain (Alli, 2008). Contohnya, kasut keselamatan, pelindung muka, cermin mata keselamatan dan peralatan perlindungan pernafasan.

Peranan Sistem Pengurusan Keselamatan dalam Organisasi

Beatriz Fernandez-Muniz et al. (2007) telah membuat kajian dan mendapati bahawa sistem pengurusan keselamatan menunjukkan signifikan iaitu secara positifnya mempengaruhi penglibatan pekerja dan seterusnya mempengaruhi prestasi keselamatan. Kedua-dua hipotesis yang dibentuk dalam kajian ini dapat diterima, di mana satu tahap pembangunan yang tinggi bagi sistem pengurusan keselamatan secara positif mempengaruhi penglibatan pekerja. Penyertaan mereka dalam aktiviti-aktiviti keselamatan dan tahap pembangunan bagi sistem pengurusan keselamatan dalam organisasi secara positif mempengaruhi prestasi keselamatan organisasi tersebut. Berdasarkan kepada kajian yang telah dilakukan oleh mereka, dengan penemuan-penemuan yang telah diperoleh, ini menunjukkan bahawa sesebuah organisasi akan memiliki budaya keselamatan dan kesihatan bila mana sesebuah organisasi tersebut telah mengguna pakai satu sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan yang sempurna dan lengkap. Ini dapat dibuktikan sekiranya organisasi tersebut:

- i. Satu dasar berkenaan keselamatan dan kesihatan telah ditakrifkan dalam organisasi dengan mencerminkan prinsip dan juga nilai keselamatan dan kesihatan;
- ii. Organisasi bersedia dan menentukan pemberian atau pengagihan insentif kepada pekerja yang terlibat dengan aktiviti-aktiviti keselamatan dan kesihatan;
- iii. Melaksanakan latihan dan menyediakan pelan latihan berterusan kepada para pekerja, agar semua pekerja dapat menjalankan aktiviti kerja mereka dengan cara dan keadaan yang paling selamat serta sihat;
- iv. Penyediaan segala maklumat yang paling mudah yang berkaitan dengan pendedahan para pekerja terhadap risiko dan kaedah-kaedah atau cara yang bersesuaian pencegahan;

- v. Perancangan pencegahan dan juga perancangan kecemasan yang bersesuaian dan efektif dibangunkan bagi dilaksanakan untuk mengelakkan kemalangan daripada berlaku (perancangan pencegahan) dan berkeupayaan atau berkemampuan dalam tindakan segera sekiranya sebarang kecemasan berlaku (perancangan kecemasan).
- a. Berdasarkan hasil kajian dan pendapat para penyelidik menunjukkan bahawa satu sistem pengurusan keselamatan yang sempurna amat penting bagi sesebuah organisasi bukan sahaja mempengaruhi penglibatan para pekerja dalam aktiviti keselamatan. Pada masa yang sama juga membantu meningkatkan prestasi keselamatan organisasi tersebut. Selain itu, kecekapan satu sistem pengurusan keselamatan bergantung pada keupayaannya untuk menggalakkan penglibatan tenaga kerja dan pengambilan keputusan dalam hal ini. Ini menunjukkan organisasi adalah dengan fleksibel dalam pengurusan risikonya.

Sikap dan Tingkah Laku Keselamatan Individu

Satu kajian berkenaan dengan sikap dan tingkah laku keselamatan individu telah dijalankan oleh Jane Mullen (2004), yang menyatakan bahawa terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi tingkah laku keselamatan individu di tempat kerja. Tujuan kajian ini adalah bagi mengenal pasti sama ada terdapat organisasi dan faktor-faktor sosial lain yang mendahului kemalangan sebenar atau kecederaan dan pengaruh kepada tingkah laku keselamatan. Objektif keseluruhan kajian adalah bagi mengenal pasti dan mendapat satu pemahaman atau kesimpulan bagi faktor yang menjelaskan mengapa pekerja-pekerja dengan tingkah laku yang tidak selamat yang berpotensi membimbangnya sehingga kepada berlakunya kemalangan di tempat kerja.

Hasil kajian ini terbukti bahawa terdapat banyak faktor organisasi secara signifikan menjejaskan tingkah laku keselamatan individu. Faktor-faktor ini termasuk beban tanggungjawab yang terlalu berat, persepsi bagi prestasi lebih daripada persepsi keselamatan, pengaruh sosialisasi, sikap keselamatan dan kepekaan terhadap risiko. Selain itu, kajian ini juga mendapati bahawa masih kekal dengan pemboleh ubah-pemboleh ubah organisasi dan sosial lain yang dapat menjelaskan mengapa individu-individu atau para pekerja secara sedar sanggup menceburi dalam tingkah laku yang tidak selamat. Perbincangan bagi kajian sebelumnya menyatakan individu-individu dengan persepsi risiko yang lebih tinggi adalah lebih berkemungkinan mengamalkan amalan kerja selamat. Namun berdasarkan kajian ini menunjukkan bukannya semua kes adalah sedemikian.

Individu-individu menyatakan walaupun mengetahui risiko yang dikaitkan dengan kerja mereka yang sebenarnya adalah tinggi, mereka masih gagal untuk mengamalkan amalan kerja selamat yang telah dilaksanakan oleh organisasi- organisasi tersebut. Sehubungan dengan itu, kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan budaya keselamatan dan kepimpinan mencadangkan bahawa organisasi-organisasi yang mempunyai budaya keselamatan yang negatif dan sikap negatif terhadap keselamatan sentiasa dikaitkan dengan kadar kecederaan yang lebih tinggi. Di samping itu, dalam beberapa kes juga wujud faktor-faktor lain yang mempengaruhi budaya atau hubungan persepsi risiko dan kecederaan. Faktor-faktor ini termasuk sosialisasi pekerja di tempat kerja, memelihara imej peribadi, ketakutan ke atas akibat negatif. Penemuan-penemuan dalam kajian ini mencadangkan organisasi-organisasi mesti mempertimbangkan faktor mengikut konteks tambahan yang mempengaruhi keputusan pekerja untuk menceburi tingkah laku yang tidak selamat, sehingga wujudnya peluang berlakunya kemalangan dan kecederaan kepada para pekerja. Pengenalpastian faktor-faktor mengikut konteks sebegini mempunyai implikasinya iaitu bagaimana keselamatan dikendalikan dalam tempat kerja.

Keberkesanan Program Latihan Keselamatan

Sinclair et. al (2003) telah membuat kajian berkenaan dengan keberkesanan program latihan keselamatan. Menurut kajian, mereka telah menyatakan bahawa latihan keselamatan akan meningkatkan pengetahuan dan mengurangkan kecederaan di tempat kerja. Laporan ini menggambarkan satu kajian keberkesanan latihan keselamatan antara pekerja-pekerja perkhidmatan makanan dan penyelia-penyelia mereka. Kajian ini dijalankan dengan kerjasama persatuan perdagangan, tiga pihak syarikat perkhidmatan makanan yang besar dan NIOSH. Kajian ini mendapati bahawa terdapat hubung kait antara latihan asas dan latihan tahap tinggi yang berkaitan dengan pengetahuan antara pelatih. Untuk setiap syarikat atau organisasi, kumpulan pekerja iaitu mereka telah didedahkan dengan program latihan oleh persatuan perdagangan jelas menunjukkan pencapaian yang lebih tinggi dalam ujian pengetahuan daripada kumpulan dalam program latihan tradisional. Tiga faktor paling ketara yang mungkin menyumbang kepada perbezaan ini adalah bahan-bahan latihan baru, sesi-sesi latihan pengurus, dan sesi-sesi latihan pekerja.

Kajian ini juga mendapati bahawa mereka yang memegang jawatan kerja yang kurang berbahaya, sebagai contoh seorang pengurus adalah mungkin lebih banyak kelebihan dalam mendapatkan pengetahuan yang lebih tinggi tentang keselamatan daripada mereka yang banyak terlibat atau terlibat secara langsung dalam pekerjaan berbahaya. Salah satu sebabnya ialah pengurus adalah lebih mudah dalam mendapatkan maklumat keselamatan dan kesihatan dalam kerja, sama ada daripada majikan mereka dan daripada sumber-sumber lain seperti

agensi kerajaan. Sepatutnya pendedahan latihan yang secukupnya adalah satu keperluan kepada mana-mana individu yang lebih berisiko kepada bahaya terutamanya para pekerja yang terlibat secara langsung kepada bahaya semasa mengendalikan tugas mereka. Berdasarkan kepada kajian ini juga, dapat dilihat bahawa para pekerja yang berisiko tidak mempunyai cukup sumber dalam menambah pengetahuan berkenaan dengan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Keadaan ini membimbangkan terutama bagi usaha pencegahan kecederaan, dan mereka yang sentiasa terdedah dengan risiko bahaya nampaknya kurang pengetahuan tentang pencegahan.

Komitmen dan Sikap Pekerja

Mengikut 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. Sehubungan dengan itu, Dover Products telah wujud sebagai salah sebuah tempat kerja yang bebas daripada kemalangan atau kesakitan pekerjaan yang direkodkan dalam jangka masa lima tahun terakhir operasi. Kesinambungan dari faktor yang mempengaruhi aspek keselamatan dan kesihatan pekerja, terdapat hubungan dalam kajian Mahathevan (1984), iaitu telah mengenal pasti tiga elemen bagi mencapai tahap keselamatan dan kesihatan yang ideal di tempat kerja iaitu;

- i. Kesedaran terhadap kepentingan keselamatan di tempat kerja.
- ii. Tanggungjawab (peraturan, moral dan etika) dan mengenal pasti masalah berhubung keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.
- iii. Membuat penilaian dan mengambil tindakan yang praktikal bagi menyelesaikan masalah tersebut.

McIntosh dan Gurdon (1986) menyatakan faktor dalaman yang mempengaruhi kesan program keselamatan dan kesihatan di tempat kerja adalah kepekaan pekerja, hierarki kedudukan pegawai-pegawai yang terlibat dengan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja dan lokus pemilikan sesebuah organisasi. Setiap pekerja sememangnya mahukan tempat kerja yang selamat, tanpa sebarang ancaman bahaya kesihatan mahu pun bahaya fizikal yang lain.

Walau bagaimanapun, tidak semua pekerja mempunyai sikap, tanggungjawab dan kesanggupan yang sama terhadap usaha memastikan keselamatan dan kesihatan mereka di tempat kerja terjamin. AKKP 1994 juga memperuntukkan tanggungjawab pekerja untuk sama-sama dengan majikan menangani kecederaan (Setapah, 1995). Namun begitu berdasarkan kepada kajian-kajian ini juga, sebilangan atau sesetengah para pekerja yang sememangnya memahami keadaan tugas mereka adalah berisiko terhadap bahaya, tetapi masih lagi meletakkan tanggungjawab terhadap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja adalah tanggungjawab majikan semata-mata. Matlamat untuk bekerja dengan selamat di tempat kerja selamat adalah tidak dapat dicapai sekiranya persepsi ini masih lagi tidak dapat diubah.

METODOLOGI

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini melibatkan instrumen pengumpulan data melalui soal selidik yang diedarkan kepada staf sahaja. Persepsi adalah dilihat dari aspek pengetahuan, kefahaman, pendapat, penerimaan dan kesedaran responden terhadap aspek kajian. Soal selidik ini hanya diedarkan sekali sahaja kepada responden dan ini bermakna tiadanya kumpulan kawalan dalam kajian. Kajian ini merupakan satu kajian tinjauan persepsi terhadap staf berhubung kesedaran mereka terhadap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

Pensampelan

Sampel bagi kajian ini adalah terdiri daripada staf. Responden bagi kajian ini terdiri daripada 30 orang dan dipilih melalui kaedah pensampelan rawak jenis sampel bertujuan (*purposive sampling*) iaitu penyelidikan dengan sengaja memilih sampel dengan tujuan mendapatkan jumlah sampel yang mewakili populasi.

Kaedah Pengumpulan Data

Kaedah pengumpulan data bagi kajian ini ditentukan berdasarkan kepada jenis data yang diperlukan oleh penyelidik. Secara umumnya dalam kajian ini data adalah diperoleh berdasarkan sumber data primer.

DAPATAN KAJIAN

Dapatan kajian adalah hasil analisis data yang diperolehi daripada soal selidik kajian kesedaran staf terhadap keselamatan pekerjaan. Kaedah analisis deskriptif yang digunakan ialah kekerapan dan min bagi menjelaskan hasil dapatan kajian yang diperolehi terdapat dua bahagian di dalam kaji selidik yang telah dijalankan, oleh yang demikian dapatan kajian akan dijelaskan kedua-duanya iaitu bahagian A, iaitu maklumat am responden dan bahagian B adalah faktor yang menentukan tahap kesedaran staf terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Data yang telah dikumpul akan dianalisis dengan menggunakan Deskriptif Statistik. Seperti yang ditunjukkan di dalam Jadual 1, data min akan ditentukan atau di tafsir berdasarkan kepada penaksiran skor min oleh Mohd Najib (2003) Jadual 2.

Jadual 1: Skala Likert yang digunakan di dalam kaji selidik yang dijalankan

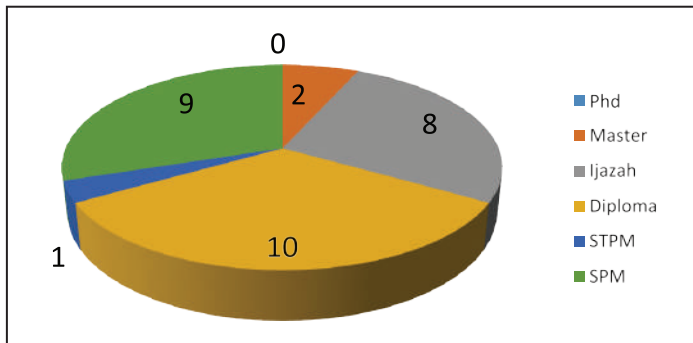
1	2	3	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)

Jadual 2: Penaksiran skor Min

Skor Min	Penaksiran
1.00 – 1.50	Sangat rendah
1.51 – 2.50	Rendah
2.51 – 3.50	Sederhana
3.51 – 4.50	Tinggi
4.51 – 5.00	Sangat Tinggi

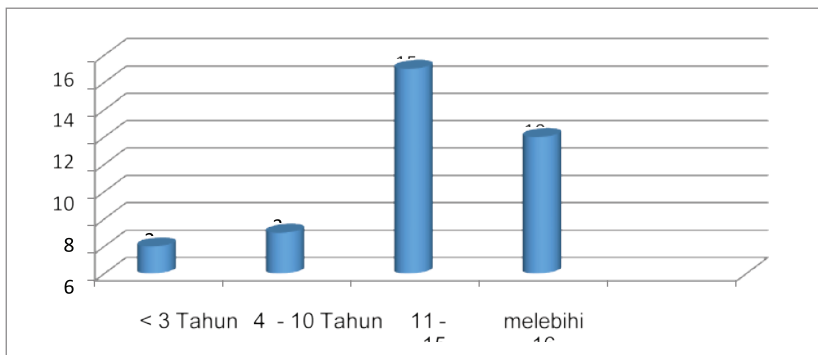
Maklumat Am Responden Yang Terlibat Dengan Kaji Selidik

Berdasarkan kepada data yang telah diperoleh melalui kaji selidik, tahap pendidikan responden yang terlibat adalah daripada tahap Master sehingga SPM (Rajah 3). 33.33% daripada data yang terkumpul, adalah menunjukkan responden yang bertaraf pendidikan Diploma. Kemudian 30.00% adalah pemegang SPM dan 26.67% adalah terdiri daripada responden yang memegang Ijazah yang merupakan penyandang jawatan pegawai. Ini menunjukkan kaji selidik ini telah melibatkan semua peringkat atau tahap jawatan.



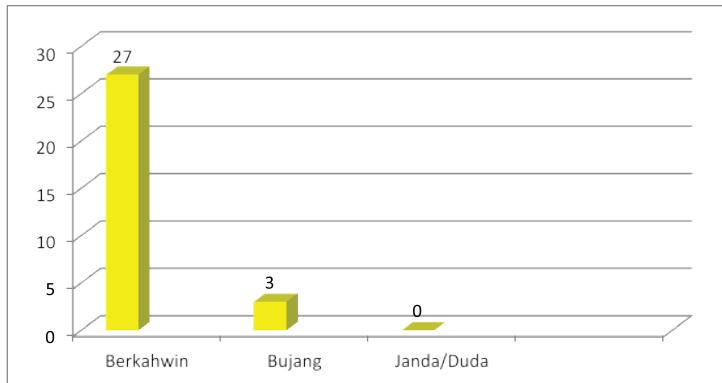
Rajah 3: Tahap pendidikan responden

Tempoh perkhidmatan responden yang paling ramai terlibat dengan kaji selidik yang telah dijalankan adalah terdiri daripada responden yang telah berkhidmat 11 hingga 15 tahun dan juga melebihi 16 tahun perkhidmatan (Rajah 4). Ini membawa maksud kebanyakan responden yang dipilih secara rawak adalah terdiri daripada staf yang telah lama berkhidmat atau mereka adalah merupakan staf senior.



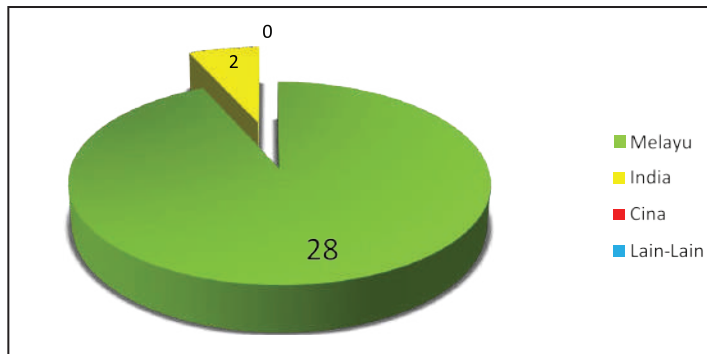
Rajah 4: Tempoh perkhidmatan responden

Taraf perkahwinan bagi responden untuk kaji selidik yang telah dijalankan, membawa kepada 27 responden adalah terdiri daripada yang telah berkahwin dan 3 responden yang masih bujang (Rajah 5). Setelah data dikumpulkan, didapati bahawa jantina responden yang dipilih secara rawak dalam menjalankan kaji selidik adalah sama ramai yang membawa kepada jumlah 15 orang untuk responden lelaki dan 15 orang untuk responden perempuan. Iaitu masing-masing dengan jumlah 50% dari jumlah keseluruhan responden.



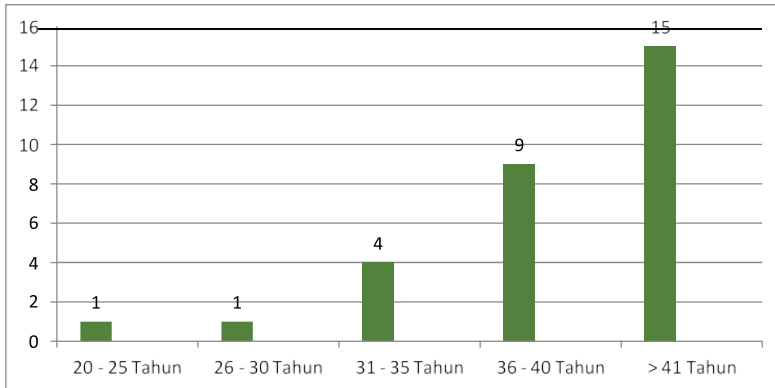
Rajah 5: Menunjukkan taraf perkahwinan responden yang terlibat dengan kaji selidik

Dalam kaji selidik yang telah dijalankan, daripada 30 responden yang dipilih secara rawak, seramai 28 orang adalah terdiri dari responden berbangsa Melayu iaitu 93.33% dan 2 orang adalah daripada bangsa India dengan membawa kepada 6.67% (Rajah 6).



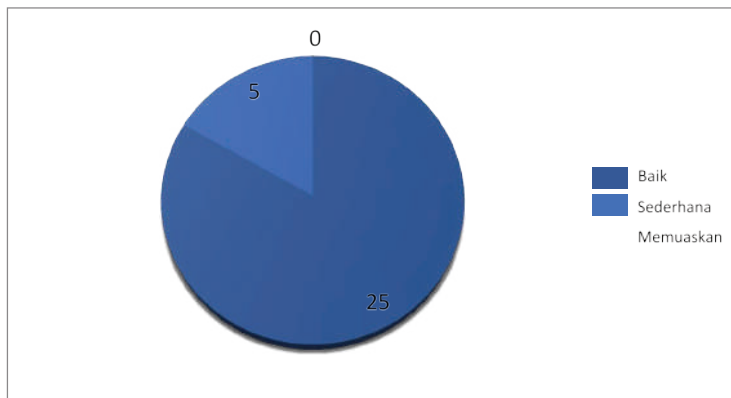
Rajah 6: Bangsa responden

Tahap umur responden yang terlibat dengan kaji selidik membawa kepada 93.33% adalah terdiri daripada responden yang berumur 31 tahun dan ke atas. Ini boleh dikatakan, dengan tahap umur begini responden adalah terdiri daripada staf yang berpengalaman. Jika dilihat kepada tempoh perkhidmatan, responden sekurang-kurangnya telah berkhidmat 4 tahun dan ke atas (Rajah 7).



Rajah 7: Tahap umur responden

Tahap kesihatan responden yang terlibat dengan kaji selidik, sebanyak 25 orang responden iaitu 83.33% adalah baik manakala seramai 5 orang iaitu 16.67% tahap kesihatan adalah sederhana, berkemungkinan mengalami masalah kesihatan yang tidak serius dan terkawal (Rajah 8).



Rajah 8: Tahap kesihatan responden

Faktor-Faktor Yang Menentukan Tahap Kesedaran Staf, Terhadap Keselamatan dan Kesihatan

Polisi Keselamatan

Jadual 3 menunjukkan taburan kekerapan dan peratus persepsi responden terhadap polisi keselamatan. Kajian ini mendapati bahawa kesedaran responden terhadap polisi keselamatan adalah tinggi dan ia ditunjukkan melalui skor min keseluruhan iaitu 3.88.

Jadual 3: Taburan kekerapan persepsi responden terhadap polisi keselamatan

Bil.	Item Soalan	STS	TS	S	SS	MIN
1.	Saya tahu bahawa setiap organisasi perlu ada polisi keselamatan pekerjaan.	0	0	4	26	3.87
2.	Dasar keselamatan perlu dimaklumkan kepada semua staf sama ada secara lisan mahupun secara notis.	0	0	4	26	3.83
3.	Dasar Keselamatan dan juga polisi keselamatan perlu jelas dan dapat di fahami oleh semua staf.	0	0	1	29	3.97
4.	Polisi keselamatan perlu dipamerkan di tempat yang bersesuaian, mudah dilihat seperti papan kenyataan di setiap bahagian dalam jabatan.	0	0	3	27	3.90
5.	Polisi keselamatan sentiasa dikemas kini secara berkala oleh individu yang berkenaan.	0	0	5	25	3.83
Min Keseluruhan						3.88

Prosedur

Jadual 4 menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap prosedur keselamatan. Jadual tersebut jelas menunjukkan bahawa tahap kesedaran responden terhadap prosedur keselamatan adalah tinggi. Ini kerana min skor keseluruhan yang diperoleh daripada item-item soalan bagi faktor ini adalah 3.68.

Jadual 4: Taburan kekerapan persepsi responden terhadap prosedur keselamatan

Bil.	Item Soalan	STS	TS	S	S	MIN
1.	Saya tahu bahawa ada peraturan keselamatan ditempat kerja saya.	0	0	12	18	3.60
2.	Saya mematuhi semua peraturan keselamatan yang telah ditetapkan.	0	0	14	16	3.53
3.	Peraturan-peraturan keselamatan yang telah dibentuk dapat difahami dengan mudah oleh semua staf.	0	2	11	17	3.60
4.	Mematuhi arahan dan prosedur yang diberikan sebelum memulakan kerja adalah penting dan perlu untuk keselamatan semasa menjalankan tugas dalam pekerjaan.	0	0	5	25	3.83
5.	Menggunakan alatan yang sesuai dengan kerjamerupakan satu prosedur yang perlu dipatuhi bagi mengelakkan sebarang kemalangan dari berlaku.	0	0	6	24	3.80
6.	Semua kemalangan yang berlaku di tempat kerja perlu dilaporkan.	0	0	4	26	3.73
Min Keseluruhan						3.68

Peralatan

Sementara itu Jadual 5 menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan kesedaran responden terhadap faktor peralatan. Di dapati bahawa tahap kesedaran responden bagi faktor ini adalah tinggi iaitu dengan mencatatkan skor min 3.70.

Jadual 5: Taburan kekerapan persepsi responden terhadap faktor peralatan

Bil.	Item Soalan	STS	TS	S	SS	MIN
1.	Setiap bahan atau kelengkapan perlu di label dengan jelas dan betul.	0	0	5	25	3.83
2.	Kelengkapan, peralatan atau mesin perlu diperiksa oleh orang yang bertanggungjawab dan jugaberkelayakan.	0	0	4	26	3.87
3.	Terdapatnya peralatan pertolongan cemas di tempat atau kawasan kerja saya dan juga diselenggarakan secara berkala oleh individu yang berkenaan.	1	4	9	16	3.33
4.	Terdapatnya alat pemadam api di tempat atau kawasankerja saya dan sentiasa diselenggarakan oleh individu yang berkenaan.	0	0	8	22	3.73
5.	Alat pemadam api yang disediakan adalah lengkap bersama-sama dengan panduan penggunaannya.	0	0	4	26	3.73
Min Keseluruhan						3.70

Persekitaran

Jadual 6 menunjukkan taburan kekerapan responden terhadap faktor persekitaran. Hasil analisis menunjukkan bahawa responden mempunyai tahap persepsi yang sederhana terhadap faktor persekitaran apabila mencatatkan min skor keseluruhan 3.33. Terdapatnya responden yang sangat tidak selesa dengan sistem pengudaraan dan juga pencahayaan di kawasan kerja mereka.

Jadual 6: Taburan kekerapan persepsi responden terhadap faktor persekitaran

Bil.	Item Soalan	STS	TS	S	SS	MIN
1.	Terdapat laluan keluar (Exit) yang disediakan di tempat atau kawasan kerja saya yang dilabelkandengan jelas.	0	0	5	25	3.83
2.	Sisa sampingan atau buangan dikumpulkan di tempat yang sesuai atau yang telah disediakan.	0	7	5	18	3.43
3.	Persekitaran tempat kerja saya adalah selamat.	0	6	11	13	3.20
4.	Saya sentiasa memastikan lorong laluan tidak disekat atau terhalang oleh sebarang halangan.	0	0	11	19	3.50
5.	Sistem pengudaraan dan pencahayaan di kawasan kerjasaya adalah selesa.	6	2	7	15	2.77
6.	Kerja-kerja yang dilakukan oleh pembekal atau kontraktor sentiasa dipantau atau dikawal selia oleh individu yang berkenaan.	0	7	9	14	3.23
Min Keseluruhan						3.33

Latihan Keselamatan

Jadual 7 menunjukkan taburan kekerapan responden terhadap latihan keselamatan. Hasil analisis menunjukkan bahawa responden mempunyai tahap persepsi yang sederhana terhadap faktor latihan keselamatan apabila mencatatkan min skor keseluruhan 3.11. Ini dapat dilihat kepada item soalan yang dikaji, terdapatnya responden yang tidak bersetuju terhadap penyediaan latihan dan juga kehadiran terhadap latihan.

Jadual 7: Taburan kekerapan persepsi responden terhadap latihan keselamatan

Bil.	Item soalan	STS	TS	S	SS	MIN
1.	Saya pernah menghadiri latihan berkenaan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.	0	6	14	10	3.13
2.	Latihan keselamatan yang telah diberikan kepada saya adalah mencukupi dalam melaksanakan tugas harian saya.	0	8	9	13	3.10
3.	Semua peringkat staf adalah terlibat secara menyeluruh di dalam latihan keselamatan yang diadakan.	0	7	12	11	3.03
4.	Latihan telah diberikan kepada juruaudit dalaman keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja saya.	0	6	11	13	3.23
5.	Latihan berkenaan keselamatan dan kesihatan telah diberikanoleh tenaga pengajar yang terlatih dan mempunyai kelayakan.	0	5	14	11	3.07
Min Keseluruhan						3.11

PERBINCANGAN

Bagi melengkapkan kajian ini, perbincangan dapatan kajian memfokuskan kepada ketiga- tiga objektif kajian. Ini bagi mengetahui sejauh mana ketiga-tiga objektif tersebut telah berjaya dicapai secara keseluruhannya.

Tahap Kesedaran staf Terhadap Aspek Keselamatan Dan Kesihatan

Analisis-analisis yang telah dijalankan jelas menunjukkan bahawa staf mempunyai tahap kesedaran yang tinggi terhadap keselamatan dan kesihatan. Ini telah dapat dibuktikan dengan keseluruhan responden bersetuju bahawa keselamatan pekerjaan mestilah diutamakan.

Faktor-faktor Dominan Yang Mempengaruhi Tahap Kesedaran Staf Dalam Aspek Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan

Hasil analisis menunjukkan bahawa faktor yang paling dominan yang mempengaruhi tahap kesedaran staf terhadap keselamatan dan kesihatan adalah faktor latihan dan faktor komitmen dan sikap yang mana kesemua item dipersetujui oleh semua responden. Oleh yang demikian seharusnya pihak pengurusan INSTUN merencanakan pelbagai program peningkatan kesedaran staf, faktor-faktor yang lain agar tahap kesedaran secara keseluruhannya dapat dipertingkatkan lagi.

Cadangan Kepada Organisasi

Berikut disenaraikan beberapa cadangan yang boleh dipertimbangkan oleh pihak pengurusan INSTUN:

- i. Memperbanyakkan program latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.
- ii. Memperbanyakkan kempen-kempen kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan.
- iii. Memperbanyakkan lagi poster-poster yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Cadangan Untuk Kajian Akan Datang

Berikut adalah beberapa cadangan yang dikemukakan kepada pengkaji-pengkaji akan datang yang ingin menjalankan kajian seumpama ini.

- i. Menggunakan kaedah analisis yang pelbagai bagi melihat perbezaan tahap kesedaran yang lebih sahih dan tepat.
- ii. Menjalankan kajian yang sama tetapi dengan menggunakan kaedah pengumpulan data yang lain seperti kaedah temu bual dan pemerhatian.
- iii. Memperbanyakkan item soalan pengujian di dalam soal selidik.
- iv. Menjalankan kajian perbandingan bagi melihat tahap kesedaran staf terhadap keselamatan dengan institusi yang lain.

KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, kajian ini menunjukkan bahawa tahap kesedaran staf terhadap keselamatan dan kesihatan adalah tinggi. Rumusan ini dibuat berdasarkan hasil dapatan penilaian tahap kesedaran staf terhadap keselamatan dan kesihatan. Ini dapat dilihat dengan jelas apabila min skor keseluruhan faktor yang dikaji menunjukkan tahap kesedaran yang tinggi iaitu pada aras skor 3.54 (3.51 – 4.50 adalah nilai skor min dengan tahap penaksiran adalah tinggi). Manakala penilaian faktor dominan yang mempengaruhi tahap kesedaran staf terhadap keselamatan dan kesihatan pula menunjukkan bahawa faktor kesedaran terhadap polisi keselamatan dan kesihatan pekerjaan paling dominan apabila 100% daripada responden mempunyai tahap kesedaran yang tinggi terhadap faktor ini. Namun begitu semua responden mempunyai tahap kesedaran sederhana bagi faktor latihan dan faktor persekitaran berdasarkan kepada jumlah keseluruhan min skor masing-masing. Berdasarkan kepada soal selidik, segelintir responden tidak mendapat latihan yang secukupnya dan penyediaan latihan yang kurang sempurna. Manakala faktor persekitaran, segelintir pula responden yang tidak mendapat keselesaan, tiadanya pengawasan terhadap pembekal atau vendor pada seksyen tertentu, sistem pembuangan yang kurang sempurna dan persekitaran kerja responden yang difikirkan kurang selamat.

RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusof dan Intan Osman (2002). *Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu dan Pelaksanaan. (Edisi Pertama)*. Petaling Jaya: Prentice Hall.
- Abd. Aziz Yusof (2000). *Pengurusan dan Gelagat Organisasi di abad Ke 21*. London: Prentice Hall, 2000.
- Abd. Latiff Ahmad (2000). *Teks Ucapan Di Majlis Penyampaian Sijil EMS 14001 dan OSHMS 18001*. Mersing: Kementerian Sumber Manusia
- Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514)*
- Alli, B., O. (2008). *Fundamentals Principles of Occupational Health and Safety*, (2nd ed.), ILO publications, Geneva, pg 3.
- Anton, T.J. (1989). *Occupational Safety and Health Management*. New York, Mc Graw-Hill.
- Azizah Johari (2013). *Kajian Kebolehan Guru Seni Perusahaan Menjalankan Segala Bentuk Keselamatan Semasa Amali*. (Tesis Sarjana Muda). Universiti Teknologi Malaysia.
- Dessler, D. (1997). *Human Resources Management*. (Edisi Kelima). New Jersey: Prentice Hall International.
- Fong Chan Onn. (2000). *Teks Ucapan Pelancaran Kempen Bulan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan*. Kuala Lumpur: Kementerian Sumber Manusia
- Goetsh, D. L. (2008). *Occupational Safety and Health for Technologist Engineers and Managers*. (6th edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ismail Bahari. (2002). *Pengaturan sendiri di dalam pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan*. Mc GrawHill Education. Kuala Lumpur.
- Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja. (2000). *Usah Abai Keselamatan*. Malaysia: Kementerian Sumber Manusia Lee Lam Thye. Berita Harian. 11hb Oktober 1999.
- Kamus Dewan. (2015). *Kamus Dewan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Laman Web DOSH. (2021). Diperoleh daripada <https://www.dosh.gov.my>
- Laman Web NIOSH. (2021). Diperoleh daripada <http://www.niosh.com.my>

Malaysia Ministry of Human Resource. (2014). *Malaysia Health and Safety Report 2014*.

Mahathevan, R. (1984). *Occupational Health and Industrial Safety: Proposal for legislative reform. safety at work in Malaysia: an anthology of current research*. Institute of Advance Studies, Seminar Proceedings PRO No 6, University of Malaya, Kuala Lumpur. (1991)

Mohamad Najib (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. (Edisi Pertama). Universiti Teknologi Malaysia: Johor

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

Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1993). *Human Resources Management*. (Edisi Kelima). Boston: Allyn and Bacon

Mullen, J., Kelloway, E.K., Teed, M., (2017). Employer safety obligations, transformational leadership and their interactive effects on employee safety performance. *Saf. Sci.* 91, 405–412.

Satapah Ahmad. (1995). *Pentingnya Keselamatan di Tempat Kerja*. Koleksi Ceramah Fakulti Sains, Universiti Teknologi Malaysia.

Payne, R. (1988). *Individual differences in the study of occupational stress*. Dalam Cooper, C.L. and Payne, R., Eds., *Causes, Coping, and Consequences of Stress at Work* Chapter 7, John Wiley and Sons, Chichester.

Yasin Yusoff. (2015). Keselamatan dan kepentingan kepada organisasi. *Empowering Research and innovation towards transformation edisi 3/2015 POLISAS: Pahang*