

Faktor penyertaan dalam membudaya keselamatan dalam pengurusan pekerja di Institusi Latihan Kemahiran Belia di Malaysia

Affendy Zabkha Mohamad Zain¹, Irman Abdul Rahman¹, Syazwani Mohd Fadzil¹, Wan Muna Ruzanna Wan Mohammad²

¹Fakulti Sains dan Teknologi, Universiti Kebangsaan Malaysia

²Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Correspondence: Irman Abdul Rahman (email: irman@ukm.edu.my)

Received: 3 January 2025; Accepted: 3 March 2025; Published: 27 May 2025

Abstrak

Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (KKP) amat berkait rapat dengan budaya keselamatan dalam pengurusan organisasi. KKP menjadi isu utama yang melibatkan pekerjaan yang berisiko. Pengurusan KKP yang lemah akan memberi kesan kepada budaya keselamatan dan kebajikan pekerja. Tujuan kajian ini adalah mengenal pasti tahap faktor penyertaan dalam budaya keselamatan pengurusan pekerja di 22 buah Institusi Latihan Kemahiran Belia di seluruh negara dengan penglibatan 1,370 pekerja yang telah dipilih secara rawak sebagai responden kajian. Reka bentuk kuantitatif telah diadaptasi dengan penggunaan soal selidik sebagai instrumen utama kajian. Data dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science* versi 28.0. Analisis mendapati konstruk faktor penyertaan secara keseluruhannya memperoleh min 3.86 pada tahap sederhana dengan masing-masing sub konstruk (i) berkewajipan (min 4.21); (ii) penggubalan prosedur dan polisi (min 3.47); dan (iii) keputusan (min 3.69). Hal ini menunjukkan penggubalan prosedur dan polisi perlu dititikberatkan oleh organisasi terutamanya melibatkan pekerja dalam penggubalan arahan, prosedur dan polisi keselamatan di dalam sesebuah organisasi. Perkara ini merupakan tanggungjawab bersama antara pekerja dan organisasi bergerak seiring bagi memberi jaminan kepada tahap keselamatan dan kesihatan semua sebagai pemangkin kepada kesejahteraan organisasi. Justeru, satu Garis Panduan Institusi Latihan Kemahiran Belia perlu dipertimbangkan bagi meningkatkan budaya keselamatan yang positif agar mencapai tahap kemalangan sifar.

Kata kunci: Berkewajipan, budaya keselamatan, faktor penyertaan, Institusi Latihan Kemahiran Belia, keputusan, penggubalan prosedur dan polisi

Participation factors in cultivating a safety culture in employee management at Youth Skills Training Institutions in Malaysia

Abstract

Occupational Safety and Health (OSH) is closely related to safety culture in organizational management. OSH is a major issue involving risky jobs. Poor OSH management will have an impact on the safety culture and welfare of employees. The purpose of this study is to identify the level of participation factors in the safety culture of employee management in 22 Youth Skills Training Institutions across the country, with the involvement of 1,370 employees who

have been randomly selected as study respondents. Quantitative design has been adapted with the use of questionnaires as the main research instrument. Data was analyzed using the Statistical Package for Social Science software version 28.0. The analysis found that the participation factor construct as a whole obtained a mean of 3.86 at a medium level, with each of the sub constructs (i) being obligated (mean 4.21); (ii) formulation of procedures and policies (mean 3.47); and (iii) results (mean 3.69). This shows that the formulation of procedures and policies needs to be emphasized by the organization, especially involving employees in the formulation of instructions, procedures, and safety policies within an organization. This matter is a joint responsibility between the employees and the organization, moving in tandem to guarantee the level of safety and health of all as a catalyst for the well-being of the organization. Thus, a guideline for Youth Skills Training Institutions needs to be considered to improve a positive safety culture to achieve a zero accident level.

Keywords: Responsible, safety culture, participation factors, Youth Skills Training Institutions, decisions, drafting procedures, and policies

Pengenalan

Budaya keselamatan dalam pengurusan pekerja bagi sesebuah institusi adalah seiring dengan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (KKP). KKP merupakan isu paling utama yang melibatkan pekerjaan yang berisiko termasuk dalam industri perkilangan, pembinaan, perlombongan, kuari dan industri lain yang melibatkan penggunaan jentera, mesin, peralatan tangan dan bahan kimia. Peningkatan budaya keselamatan terhadap KKP dalam sektor pendidikan seringkali diabaikan (Perez et al., 2024). Ini termasuk di Institusi Latihan Kemahiran Belia (ILKB) yang menawarkan kursus teknologi yang melibatkan penggunaan bengkel dan makmal semasa sesi pengajaran dan pembelajaran (Ajemi, 2014; Wan Ismail, 2012). Walaupun KKP telah ditetapkan dan ditambah baik dalam beberapa tahun kebelakangan ini, hampir tiga juta pekerja telah meninggal setiap tahun disebabkan pendedahan kepada risiko yang berkaitan kerja dengan peningkatan 5% berbanding pada tahun 2015 (ILO, 2023). Kemalangan di tempat kerja juga adalah isu KKP yang paling serius di seluruh dunia, seramai 741 pekerja telah maut di Kesatuan Eropah pada tahun 2021, ini mewakili 6.3 daripada setiap 100,000 pekerja dalam sektor pembinaan (Eurostat, 2023).

Hal ini telah menyebabkan secara tidak langsung organisasi telah kehilangan pekerja yang mahir, malah jadual tugas yang ketat telah menyebabkan berlakunya kekangan kepada pekerja untuk menyertai dalam aktiviti KKP (Buniya et al., 2021). Justeru, antara punca berlaku kemalangan di tempat kerja adalah disebabkan permasalahan dan cabaran dalam membuat keputusan, pelanggaran prosedur dan garis panduan, kesilapan manusia dan kurang kesedaran (Khairuddin & Mohd Roslee, 2020). Tambahan lagi, pekerja tidak menganggap isu KKP sebagai satu kewajipan untuk dipatuhi, malah pekerja cenderung untuk melakukan perkara paling mudah dan selesa untuk melaksanakan tugas walaupun mengetahui wujudnya risiko bahaya (Byrnes et al., 2022). Di Malaysia, pelaporan statistik kemalangan pada tahun 2023 telah menunjukkan peningkatan kadar kemalangan per 1,000 pekerja ialah 2.46 dan kadar maut per 100,000 pekerja ialah 2.05 berbanding statistik kemalangan pada tahun 2022, iaitu kadar kemalangan per 1,000 pekerja ialah 2.22 dan kadar maut per 100,000 pekerja adalah 2.06 (JKKP, 2023). Manakala, jumlah kemalangan semasa bekerja ialah 38,950 orang dan jumlah pekerja yang maut semasa bekerja ialah 324 orang pada tahun 2023 berbanding jumlah kemalangan semasa bekerja ialah 34,216 orang dan jumlah pekerja yang maut semasa bekerja ialah 317 orang pada tahun 2022. Ini memperlihatkan terdapat pihak pengurusan atasan terlalu

obsesi dengan melaporkan budaya keselamatan yang positif sahaja sedangkan mendapati wujud kelemahan yang ketara terhadap keselamatan di tempat kerja (Ek et al., 2003).

Justeru itu, pihak pengurusan atasan sebagai majikan perlu melaksanakan penambaan budaya keselamatan pekerjaan bagi meningkatkan amalan dalam menguruskan KKP di tempat kerja (Mohamed Makhbul et al., 2024). Budaya keselamatan diperkenalkan melalui beberapa faktor antaranya adalah penyertaan pekerja yang diperlihatkan sebagai satu mekanisme penyelesaian yang bersistematik ke arah kemalangan sifar di tempat kerja. Walaubagaimanapun, kajian awal mendapati bahawa pada masa ini, tiada garis panduan yang memperincikan pengurusan pekerja dalam membudayakan keselamatan di ILKB di Malaysia. Malah, adalah amat wajar status semasa budaya keselamatan di ILKB perlu dikaji kerana institusi ini adalah komponen penting dalam mewujudkan tenaga kerja pakar bagi sektor pembangunan negara. Maka, pihak institusi harus melaksanakan aktiviti KKP yang melibatkan semua pihak (Chatigny, 2022). Bagi meningkatkan budaya keselamatan dalam mengurangkan kebimbangan dan tingkah laku di tempat kerja, pihak pengurusan atasan perlulah bersikap terbuka kepada perubahan dengan mendapat sokongan organisasi dan penyertaan pekerja (Perez et al., 2024). Oleh itu, semua pihak termasuk pihak pengurusan atasan dan pekerja perlu proaktif dan bertanggungjawab menguruskan keselamatan dalam setiap peringkat organisasi. Dengan peningkatan jumlah kadar kemalangan, pihak pengurusan atasan di ILKB perlu menitikberatkan penglibatan dalam membudayakan keselamatan di pelbagai peringkat institusi khususnya penyertaan pekerja ke arah kemalangan sifar. Oleh yang demikian, fokus kajian ini adalah untuk (i) mengenal pasti faktor penyertaan dalam budaya keselamatan dalam pengurusan pekerja di ILKB dan (ii) menganalisis hubungan antara faktor penyertaan dengan aspek berkewajipan, penggubalan prosedur dan polisi serta keputusan dalam budaya keselamatan pengurusan pekerja di ILKB.

Kajian literatur

Budaya keselamatan

Budaya keselamatan dianggap sebagai suatu kenyataan atau kejadian yang perlu diteliti dan diberi perhatian sewajarnya. Budaya keselamatan adalah kaedah utama dalam pengurusan keselamatan pekerja (Sherratt et al., 2025). Hal ini perlu dibudayakan daripada generasi kepada generasi seterusnya (Ahmad Khairuddin & Hanafiah, 2021). Ia merupakan satu sistem yang sangat penting untuk memahami tahap keselamatan dalam sesebuah institusi. Selain itu, Cornu et al. (2020) mendefinisikan budaya adalah suatu sifat 'rohani' yang bertentangan dengan sifat 'kesesuaian' dalam sekelompok masyarakat. Keselamatan pula ditakrifkan sebagai perlindungan kecederaan akibat dari kejadian yang tidak disengajakan seperti kemalangan dan keselamatan perlindungan dari kejadian yang disengajakan (International Maritime Organization, 2020).

Faktor budaya keselamatan

Kajian terhadap faktor budaya keselamatan yang telah dijalankan oleh pengkaji pada mana-mana organisasi adalah berbeza (Noor Arzahan et al., 2022). Oleh itu, bagi mewujudkan kemalangan sifar dalam pengurusan pekerja di ILKB adalah faktor penyertaan ke atas faktor budaya keselamatan seperti yang dibincangkan dalam Jadual 1 di bawah.

Jadual 1. Senarai faktor budaya keselamatan

Pengkaji	Faktor budaya keselamatan
Amirah et al. (2024)	Komitmen pengurusan, kepimpinan keselamatan, pematuhan keselamatan, motivasi keselamatan, penyertaan pekerja, latihan pendidikan
Kabiesz (2024)	Komitmen pengurusan, kemapanan pembangunan dan persekitaran, kerjasama dengan pemegang taruh, komunikasi dan latihan, penyertaan pekerja
Key et al. (2023)	Komitmen penyelia dan pengurusan, pembelajaran organisasi, komunikasi keselamatan serta pemilikan dan penyertaan
Mandowa et al. (2025)	Komitmen, penglibatan dan sokongan pengurusan kanan, latihan KKP, penglibatan dan penyertaan pekerja, penyediaan sumber yang mencukupi
Muafiq et al. (2021)	Komunikasi, kompetensi pekerja, penyertaan pekerja, sokongan tempat kerja
Noor Arzahan et al. (2022)	Komitmen pengurusan, penyeliaan, penyertaan dan penglibatan pihak pengurusan, polisi, sumber dan latihan keselamatan, pengurusan risiko dan komunikasi, peraturan dan prosedur keselamatan, peralatan dan ganjaran, penyertaan dan penglibatan pekerja
Rahim et al. (2023)	Komitmen pengurusan, latihan dan kompetensi, komunikasi, prestasi kerja, psikososial, persepsi pekerja, dasar, sikap dan tingkah laku, pengaruh rakan sebaya, peraturan dan prosedur keselamatan, PPE, persekitaran kerja, kekananan, jantina, laporan, pengetahuan, tekanan kerja, anugerah dan pengiktirafan, penyertaan pekerja
Tang (2025)	Kepimpinan positif, kecekapan kerja penyertaan keselamatan, tingkah laku pematuhan keselamatan

Penyertaan

Penyertaan pekerja kepada aktiviti KKP sangat dihargai, termasuk penglibatan dalam menggubal prosedur, melaporkan sebarang kemalangan dan sebagainya dalam usaha meningkatkan tahap keselamatan (Pacheco et al., 2024). Selain itu, pekerja secara sukarela ingin menyertai sebarang aktiviti keselamatan, menurut Abdullah dan Shabudin (2022) menyatakan penglibatan individu secara sukarela dalam latihan keselamatan dapat meningkatkan kesedaran dan pengetahuan dengan tindakan lebih awal apabila menghadapi situasi kecemasan. Malah, pekerja mempunyai sikap untuk menyertai dalam sebarang aktiviti keselamatan (Margheritti et al., 2023). Pemakaian PPE oleh pekerja semasa melakukan tugas dalam situasi berisiko, menurut pandangan Mohamad et al. (2022), memerlukan pihak pengurusan atasan menyediakan latihan keselamatan secara khusus seperti pemakaian PPE yang betul agar pekerja sedar akan kewajipan mematuhi. Malah, pihak pengurusan juga perlu sentiasa melakukan pemantauan dan pemeriksaan penggunaan PPE dalam kalangan pekerja (Khoo et al., 2023). Tambahan lagi, isu KKP adalah menjadi kebimbangan yang perlu diberi perhatian oleh mana-mana sektor industri (Mohamed Younos & Fathi, 2023). Di samping itu, komitmen pekerja dan prestasi institusi akan meningkat kerana pihak pengurusan atasan telah menguruskan secara berkesan dalam menangani kebimbangan isu KKP (Tan et al., 2023). Maka, amat penting pihak pengurusan atasan perlu berperanan dalam mempromosikan KKP di tempat kerja (Margheritti et al., 2023). Malah, pihak pengurusan atasan adalah tonggak

utama dalam memainkan peranan penting bagi mempengaruhi budaya keselamatan dalam pengurusan institut (Kamaruddin et al., 2024). Justeru, pihak pengurusan atasan mesti terbuka akan perubahan yang positif mengenai tingkah laku terhadap budaya keselamatan dengan melibatkan pekerja dalam menyokong aktiviti KKP di tempat kerja (Perez et al., 2024).

Agenda KKP merupakan keutamaan pihak pengurusan atasan berkewajiban dalam melaksanakan aktiviti penggubalan prosedur dan dasar (Wan Harun & Harun, 2021). Dalam hal ini, penyertaan pekerja amat menggalakkan dalam menyumbang kepada pembangunan prosedur dan garis panduan kerja yang selamat (Wan Harun & Harun, 2021). Semua pihak dalam organisasi perlu terlibat termasuk pekerja dalam aktiviti keselamatan seperti perancangan, penggubalan dasar, prosedur dan sebagainya ke arah keberkesanan KKP (Mandowa et al., 2025). Malah, penglibatan pekerja yang aktif dalam penggubalan dan kebolegunaan dasar keselamatan akan memberi petunjuk dasar tersebut mempunyai kesan yang positif (Ahmad et al., 2024). Menurut Abdul Hodi dan Hassan (2021), pihak pengurusan atasan adalah berkewajiban membuat keputusan, manakala pekerja akan mematuhi arahan yang diberikan.

Walau bagaimanapun, segala isu yang berkaitan KKP, menurut pendapat Khoo et al. (2023) perlu dikongsi dengan semua pekerja untuk mendapat maklumbalas dan keputusan yang lebih baik. Dalam pada itu, pekerja boleh melakukan perbincangan dengan pihak pengurusan atasan kerana menurut pendapat Weiss (2022), pihak pengurusan atasan mesti memikul tanggungjawab yang besar terhadap keperluan latihan keselamatan pekerja. Maka, protokol melaporkan kemalangan atau kejadian nyaris, prosedur operasi keselamatan, pelan tindakan kecemasan dan sebagainya perlu dikongsi dengan semua pekerja untuk mendapat maklumbalas dan keputusan yang lebih baik (Khoo et al., 2023). Oleh itu, menerusi cetusan pendapat dan idea yang pelbagai daripada pihak pengurusan atasan dan pekerja akan merangsangkan perbincangan yang positif, meluaskan pengetahuan dan melakukan perbincangan bersama mengenai KKP, seterusnya mewujudkan konsep saling memerlukan antara satu sama lain (Karanikas & Zerguine, 2025). Maka, setiap pihak di ILKB perlu menyertai hak-hak yang berkaitan dengan keselamatan dalam meningkatkan amalan budaya keselamatan. Oleh itu, kajian ini menumpukan kepada tiga aspek bagi faktor penyertaan iaitu berkewajiban, penggubalan prosedur dan dasar serta keputusan.

Metodologi

Kajian ini menggunakan reka bentuk kuantitatif bagi menganalisis faktor penyertaan budaya keselamatan dalam pengurusan pekerja di 22 buah ILKB di seluruh negara dengan melibatkan 1370 pekerja yang telah dipilih secara rawak sebagai responden kajian bagi mewakili pekerja di tiga bahagian utama ILKB, iaitu Bahagian Pentadbiran dan Kewangan (265 orang), Bahagian Hal Ehwal Pelajar (242 orang) serta Bahagian Pengurusan Latihan (863 orang). Data dikumpul dengan menggunakan soal selidik sebagai instrumen utama. Borang soal selidik ini dibahagikan kepada dua bahagian. Bahagian A adalah berkaitan dengan demografi responden dan bahagian B berkaitan dengan faktor penyertaan yang telah diukur melalui tiga aspek iaitu berkewajiban, penggubalan prosedur dan polisi serta keputusan. Sebanyak 13 item soal selidik telah diadaptasi dari kajian lepas (Fang et al., 2006; Fernández-Muñiz et al., 2007; Ismail, 2012; Mohamed, 2002; Wu et al., 2008) dengan nilai Alpha Cronbach 0.846, iaitu pada tahap kebolehpercayaan yang tinggi. Skala likert 5 mata digunakan dalam kajian ini kerana ia mempunyai tahap kebolehpercayaan dan ketepatan yang tinggi sehingga 85% (Abdul Ghafar, 1999). Data dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 28.0 menggunakan statistik deskriptif, iaitu peratusan, min, skor min dan sisihan piawai,

manakala statistik inferensi pula dianalisis menggunakan korelasi Pearson bagi melihat hubungan antara aspek.

Jadual 2. Skala skor min dan interpretasi

Skor	Julat min	Julat skor	Tahap interpretasi
5	Sangat setuju	4.50-5.00	Sangat tinggi
4	Setuju	3.50-4.49	Tinggi
3	Sederhana	2.50-3.49	Sederhana
2	Tidak setuju	1.50-2.49	Rendah
1	Sangat tidak setuju	1.00-1.49	Sangat rendah

Sumber: Best, 1981; Degang, 2010

Jadual 2 di atas menunjukkan skala skor min dan tahap interpretasi min oleh responden dalam kajian ini adalah berdasarkan pada skala 5 mata yang diperkenalkan oleh Best (1981) dan Degang (2010) Kajian ini menggunakan analisis Korelasi Pearson untuk menganalisis hubungan ketiga-tiga aspek dengan faktor penyertaan dengan merujuk kepada *Guilford's Rule of Thumb* (Jadual 3).

Jadual 3. Tafsiran hubungan mengikut jadual *Guilford's Rule of Thumb*

Nilai pekali korelasi (r)	Tafsiran hubungan
0.00	Tiada hubungan
< 0.20	Hubungan sangat lemah
0.20 - 0.40	Hubungan lemah
0.40 - 0.70	Hubungan sederhana
0.70 - 0.90	Hubungan tinggi
> 0.90	Hubungan sangat tinggi

Sumber: Lim, 2007; Yahaya et al., 2007

Dapatan dan analisis

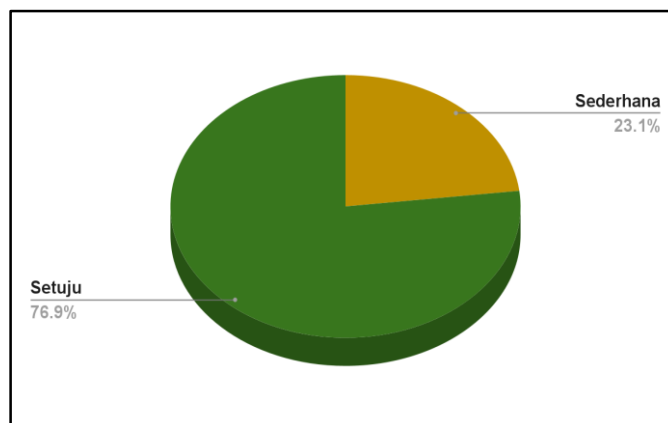
Penilaian terhadap faktor penyertaan

Berdasarkan Rajah 1 dan Jadual 4 menunjukkan analisis data yang diperoleh terhadap faktor penyertaan dalam pengurusan pekerja di ILKB yang dipengaruhi oleh aspek berkewajiban, penggubalan prosedur dan polisi serta keputusan yang mempunyai nilai min antara 3.40 hingga 4.47. Purata min keseluruhan iaitu 3.86 dengan sisihan piawai 0.919 dan tahap interpretasi adalah tinggi (merujuk Jadual 2).

Sehubungan itu, sebanyak 76.9% responden pada tahap setuju bahawa faktor penyertaan dipengaruhi oleh aspek berkewajiban, penggubalan prosedur dan dasar serta keputusan. Nilai min paling tinggi iaitu pada item “bertanggungjawab untuk melaporkan kemalangan atau situasi bahaya dalam institusi” iaitu 4.47 dengan sisihan piawai 0.584. Ini diikuti dengan item “peranan dan tanggungjawab institusi terhadap keselamatan dan kesihatan sangat jelas” dengan nilai min 4.29 dengan sisihan piawai 0.639. Manakala sebanyak 23.1% responden hanya pada tahap sederhana bahawa faktor penyertaan dipengaruhi oleh aspek berkewajiban, penggubalan prosedur dan dasar serta keputusan. Nilai min paling rendah iaitu pada item “pekerja terlibat dalam penggubalan arahan, prosedur dan dasar keselamatan dalam institusi” iaitu 3.40 dengan

sisihan piawai 0.998. Ini diikuti dengan item “pekerja terlibat secara aktif dalam membangunkan dasar keselamatan” dengan nilai min 3.45 dengan sisihan piawai 0.986.

Aspek berkewajiban menunjukkan purata min yang tertinggi iaitu 4.21 dengan tahap interpretasi min yang tinggi berbanding dengan aspek yang lain. Ianya diikuti oleh aspek keputusan iaitu purata min 3.69 dengan interpretasi tinggi. Manakala, aspek penggubalan prosedur dan polisi adalah purata min yang terendah iaitu 3.47 dengan interpretasi min sederhana.



Rajah 1. Faktor penyertaan

Jadual 4. Penilaian terhadap faktor penyertaan

Faktor penyertaan	Min	Sisihan piawai	Purata min	Skala min
Berkewajiban				
Saya berkewajiban untuk melaporkan kemalangan atau situasi bahaya	4.47	0.584	4.21	Setuju
Saya rela jika diminta menghadiri latihan keselamatan	4.28	0.615		Setuju
	3.95	0.796		Setuju
Saya gemar memakai Alat Perlindungan Diri (PPE) semasa bekerja yang berisiko rendah	4.28	0.673		Setuju
Isu keselamatan dan kesihatan amat membimbangkan saya	4.29	0.639		Setuju
Peranan dan tanggungjawab institusi terhadap keselamatan dan kesihatan sangat jelas	3.98	0.818		Setuju
Saya terima tawaran untuk menyertai Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan	3.49	0.994		Sederhana
Penggubalan prosedur dan polisi				
Terlibat dalam mewujudkan garis panduan bagi prosedur keselamatan	3.45	0.986	3.47	Sederhana
Penglibatan secara aktif dalam membangunkan polisi keselamatan	3.54	0.963		Setuju
Mengambil bahagian dalam membuat perancangan berkaitan keselamatan	3.40	0.998		Sederhana
Terlibat dalam penggubalan arahan, prosedur dan polisi keselamatan	3.79	0.874		Setuju

Keputusan				
Tidak diberi amaran, jika memberi idea dan pendapat berkaitan keselamatan	3.50	0.992	3.69	Setuju
Terlibat dalam membuat keputusan berkaitan dengan keselamatan	3.77	0.886		Setuju
Berbincang dengan pihak pengurusan atasan mengenai keperluan keselamatan				
Jumlah keseluruhan purata min dan sisihan piawai	3.86	0.919		

Hubungan antara aspek berkewajiban, penggubalan prosedur dan polisi serta keputusan dalam faktor penyertaan

Berdasarkan Jadual 5 menunjukkan keputusan analisis korelasi yang diperoleh bagi hubungan antara aspek berkewajiban, aspek penggubalan prosedur dan polisi serta aspek keputusan yang mewakili faktor penyertaan. Kesemua aspek menunjukkan hubungan linear positif dan signifikan pada tahap keyakinan aras 99% atau berpanduan kepada nilai p, di mana nilai p kurang dari aras keyakinan 1% ($p < 0.01$). Justeru itu, hubungan antara aspek penggubalan prosedur dan polisi terhadap keputusan mencatatkan nilai tertinggi iaitu $r = 0.751$. Namun, hubungan antara aspek berkewajiban terhadap keputusan mencatatkan nilai kedua tertinggi iaitu $r = 0.521$. Akhir sekali, aspek berkewajiban terhadap aspek penggubalan prosedur dan polisi mencatatkan nilai yang terendah iaitu $r = 0.431$. Ini telah membuktikan ketiga-tiga aspek, iaitu aspek berkewajiban, aspek penggubalan prosedur dan polisi serta aspek keputusan adalah sama penting dalam meningkatkan budaya keselamatan dalam pengurusan pekerja di ILKB.

Jadual 5. Hubungan antara aspek-aspek dalam faktor penyertaan

Faktor penyertaan	Ujian korelasi Pearson		
	Berkewajiban	Penggubalan prosedur dan polisi	Keputusan
Berkewajiban	1.000	$r = 0.431^{**}$	$r = 0.521^{**}$
Penggubalan prosedur dan polisi		$p = 0.000$	$p = 0.000$
Keputusan		1.000	$r = 0.751^{**}$
			$p = 0.000$
			1.000

N = 1370

******Signifikan pada aras 0.01

Perbincangan

Faktor penyertaan

Faktor penyertaan dalam ILKB merupakan faktor penting dalam membudayakan keselamatan dalam pengurusan pekerja. Malah, pekerja ILKB bertanggungjawab melaporkan situasi bahaya yang wujud dalam institut. Ini menunjukkan bahawa penyertaan pekerja dalam aktiviti KKP mesti dipertingkatkan dan diberikan perhatian sewajarnya kepada di setiap pelbagai peringkat dalam organisasi. Hal ini disokong oleh Pacheco et al. (2024) yang berpendapat segala penyertaan pekerja dalam melaporkan kemalangan di tempat kerja, perlu diberi penghargaan agar keberkesanan KKP secara langsung akan meningkat. Dalam pada itu, peranan dan

tanggungjawab oleh pihak pengurusan atasan sangat jelas terhadap KKP. Menurut Margheritti et al. (2023) berpendapat bahawa amat penting peranan yang dimainkan oleh pihak pengurusan atasan dalam mempromosi KKP di tempat kerja.

Justeru, pekerja ILKB turut menyertai dalam aktiviti membuat keputusan berkaitan KKP. Hal ini menunjukkan, pekerja diberi ruang untuk mengambil bahagian dalam menyelesaikan isu keselamatan. Malah, Khoo et al. (2023) turut bersetuju segala permasalahan yang berkaitan KKP, pihak pengurusan atasan harus melibatkan dengan semua pekerja di pelbagai peringkat bagi mendapat maklumbalas dan keputusan yang lebih berkesan.

Dalam pada itu, proses penggubalan prosedur dan polisi hanya wakil pekerja ILKB yang memegang jawatan akan bersama-sama dengan pihak pengurusan atasan dalam penentuan proses tersebut. Ini memperlihatkan kurangnya penglibatan pekerja secara keseluruhan oleh pihak pengurusan atasan dalam meningkatkan tahap KKP secara berkesan. Walhal, menurut Mandowa et al. (2025) semua pekerja perlu terlibat dalam sebarang aktiviti KKP, lantas akan memberi kesan positif yang akan mengurangkan kadar kemalangan di tempat kerja. Justeru, pekerja perlu diberi sokongan dan moral bagi menyertai sebarang aktiviti KKP di tempat kerja (Naji et al., 2021). Oleh itu, menurut pandangan Bernal et al. (2024) juga budaya keselamatan akan meningkatkan melalui penyertaan semua pihak dari peringkat pihak pengurusan atasan hingga ke peringkat pekerja. Oleh yang demikian, semua pihak, iaitu pihak pengurusan atasan, Jawatankuasa KKP serta pekerja di ILKB perlu bekerjasama dalam membudayakan keselamatan dengan menyertai apa jua aktiviti berkaitan keselamatan yang dianjurkan oleh pihak institusi.

Hubungan antara aspek

Faktor penyertaan di ILKB didapati semua hubungan aspek-aspek yang wujud telah menunjukkan hubungan linear positif pada tahap keyakinan. Aspek berkewajipan dengan aspek penggubalan prosedur dan dasar mempunyai hubungan signifikan yang paling rendah. Hal ini menunjukkan, pekerja harus diwajibkan mematuhi prosedur dan dasar yang telah digubal oleh pihak pengurusan atasan seperti pekerja perlu melaporkan sebarang jenis kemalangan dan situasi bahaya, menyertai latihan keselamatan dan memakai PPE. Justeru, hal ini disokong oleh Wan Harun dan Harun (2021) yang berpendapat bahawa penggubalan prosedur dan dasar keselamatan adalah keutamaan organisasi dalam menangani isu KKP.

Sehubungan dengan itu, aspek berkewajipan dengan aspek keputusan mempunyai hubungan yang signifikan. Keadaan ini mempamerkan pekerja bimbang terhadap isu KKP. Selain itu, peranan dan kewajipan pihak pengurusan atasan terhadap isu KKP terutama dalam membuat keputusan adalah sangat jelas. Tambahan lagi, pekerja ILKB bersedia menerima pelawaan bagi menyertai Jawatankuasa KKP. Menurut pandangan Mohamed Younos dan Fathi (2023), semua sektor industri harus memberikan perhatian yang sewajarnya terhadap isu KKP yang menjadi kebimbangan kepada semua pihak dalam organisasi termasuk pekerja. Bahkan Kamaruddin et al. (2024) turut menyatakan pihak pengurusan atasan peranan utama bagi mempengaruhi budaya keselamatan dalam pengurusan organisasi. Justeru, menurut Perez et al. (2024) juga mendapati pekerja yang terlibat dalam menyokong sebarang aktiviti KKP menunjukkan perubahan tingkah laku yang positif kesan daripada sikap yang terbuka oleh pihak pengurusan atasan terhadap budaya keselamatan.

Seterusnya, aspek penggubalan prosedur dan dasar dengan aspek berkewajipan mempunyai hubungan yang signifikan. Setiap aktiviti penggubalan prosedur dan dasar keselamatan ILKB, ianya telah disertai oleh semua pihak yang berkewajipan dalam organisasi termasuk Jawatankuasa KKP dan pekerja. Hal ini disokong oleh Wan Harun dan Harun (2021) yang menyatakan isu KKP merupakan keutamaan bagi pihak pengurusan atasan yang berkewajipan dalam menjalankan aktiviti penggubalan prosedur dan dasar keselamatan.

Manakala, aspek penggubalan prosedur dan dasar dengan aspek keputusan pula mempunyai hubungan signifikan yang paling tinggi. Pihak ILKB telah menggalakkan penyertaan secara aktif oleh pekerja di pelbagai peringkat institut bagi aktiviti menggubal arahan, prosedur, garis panduan dan dasar keselamatan. Malah, semua pekerja telah turut diberi peluang menyertai dalam membuat perancangan berkaitan keselamatan bagi menetapkan keputusan peringkat pihak pengurusan atasan. Hal ini sesuai dengan pandangan (Mandowa et al. 2025) yang menyatakan semua pekerja di pelbagai peringkat dalam organisasi harus terlibat dalam sebarang aktiviti KKP bagi meningkatkan keberkesanan tahap keselamatan.

Aspek keputusan dengan aspek berkewajiban mempunyai hubungan yang signifikan. Pihak pengurusan atasan ILKB telah melaksanakan sebarang keputusan berkaitan KKP dengan mewajibkan pekerja turut diberi ruang dalam memberi idea dan pendapat. Hal ini disokong oleh Abdul Hodi dan Hassan (2021), pihak pengurusan atasan berkewajiban membuat sesuatu keputusan dan pekerja akan melaksanakan tanggungjawab seiring dengan keputusan yang telah diputuskan. Namun, menurut kenyataan Karanikas & Zerguine (2025) melalui pendapat dan idea daripada semua pihak termasuk pekerja akan mewujudkan perdebatan yang sihat, menambahkan ilmu pengetahuan dan melakukan perbincangan mengenai KKP, maka secara langsung konsep ini akan menjurus kepada kebergantungan antara satu sama lain dalam organisasi.

Akhir sekali, bagi aspek keputusan dengan aspek penggubalan prosedur dan dasar juga mempunyai hubungan yang signifikan. Pihak pengurusan atasan ILKB telah memberikan ruang kepada pekerja bersama-sama dalam membuat keputusan berkaitan dengan KKP terutama penggubalan prosedur dan dasar. Malah, pekerja turut dilibatkan dalam perbincangan dengan pihak pengurusan atasan mengenai keperluan keselamatan. Hal ini sesuai dengan pandangan Wan Harun dan Harun (2021), isu KKP adalah keutamaan kepada pihak pengurusan atasan bagi menggubal prosedur dan dasar keselamatan. Tambahan lagi, menurut pendapat Weiss (2022) bahawa pihak pengurusan atasan turut mempamerkan peranannya iaitu bersedia berbincang dengan pekerja dalam menyediakan latihan keselamatan berdasarkan keperluan pekerjaan.

Ini dapat dirumuskan bahawa, terdapat hubungan yang signifikan antara penyertaan pekerja dengan mengurangkan kadar kemalangan bagi mewujudkan budaya keselamatan di pelbagai peringkat dalam organisasi (Naji et al., 2022). Oleh itu, menurut Ahmad et al. (2024) keberkesanan KKP adalah bergantung kepada penyertaan pekerja yang aktif dalam sebarang aktiviti KKP dengan mempraktikkan dasar keselamatan yang digubal. Malah Amirah et al., (2024) turut berpandangan bahawa pihak pengurusan atasan perlu mengutamakan sikap dan budaya keselamatan dalam KKP dengan menyelaras garis panduan bagi memastikan persekitaran tempat kerja adalah selamat. Oleh yang demikian, aspek berkewajiban, penggubalan prosedur dan polisi serta keputusan mempunyai hubungan antara satu sama lain dalam mempengaruhi faktor penyertaan.

Kesimpulan

Kesimpulannya, faktor penyertaan merupakan faktor terpenting dalam membudayakan keselamatan kepada pekerja dalam sesebuah organisasi dengan mendedahkan dan pendedahan yang melibatkan aspek berkewajiban, aspek penggubalan prosedur dan polisi serta aspek keputusan terutamanya di ILKB seluruh Malaysia. Penyertaan daripada semua pemegang taruh merupakan satu pendekatan paling berkesan dalam meningkatkan keselamatan di dalam sebuah organisasi. Oleh itu, pihak pengurusan atasan perlu mengurus serta mengawal selia pekerja melalui Jawatankuasa KKP di ILKB agar lebih proaktif dalam menggalakkan penyertaan pekerja dari pelbagai peringkat agar sama-sama menangani isu keselamatan dan kesihatan

pekerjaan. Ini secara tidak langsung akan menyumbang kepada peningkatan pembudayaan keselamatan di tempat kerja. Justeru, satu garis panduan keselamatan dan kesihatan pekerja dan organisasi perlu dizahirkan dengan lebih efisien kepada semua Institusi Latihan Kemahiran Awam dan Swasta ke arah menggalakkan kemalangan sifar dan persekitaran kerja yang lebih selamat.

Rujukan

- Abdul Ghafar, M. N. (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Abdul Hodi, N., & Hassan, Z. (2021). Peranan penyederhana jarak kuasa terhadap hubungan kepercayaan organisasi dan perilaku mendiamkan diri dan bersuara pekerja. *Jurnal Pengurusan*, 62, 131-144.
- Abdullah, N., & Shabudin, A. (2022). Mengkaji keberkesanan taklimat keselamatan dan kesihatan dan latihan pengungsian bangunan terhadap tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan di kalangan penghuni blok V5 dan V6 Kolej Kediaman Pelajar PSAS. *Jurnal Kejuruteraan, Teknologi dan Sains Sosial*, 8(1), 66-78.
- Ahmad, S., Md Yunos, J., Zulkifly, S. S., Mohd Yaakob, M. Z., Mohamad Zain, A. Z., & Hasan, N. H., (2024). Management roles in promoting safety awareness among teaching staff in TVET Institutions. *Journal of Technical Education and Training* 16(2), 89-102.
- Ahmad Khairuddin, M. H., & Hanafiah, M. G. (2021). Perubahan budaya masyarakat Orang Asli Suku Temiar di Kampung Bukit Cermin, Kuala Kangsar, Perak. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 17(2), 298-312.
- Ajemi, M. Y. (2014). *Hubungan antara amalan pengurusan keselamatan dan kesedaran keselamatan di kalangan kakitangan Pusat Pengajian Kejuruteraan, Universiti Malaysia Perlis* [Master's dissertation, Universiti Utara Malaysia].
- Amirah, N. A., Nik Him, N. F., Rashid, A., Rasheed, R., Zaliha, T. N., & Afthanorhan. A. (2024). Fostering a safety culture in manufacturing through safety behavior: A structural equation modelling approach. *Journal of Safety and Sustainability*, 1, 108-116.
- Bernal, I. B., Garcia C. Q., & Lara, M. M. (2024). Safety culture, safety performance and financial performance. A longitudinal study. *Safety Science*, 172, 106409.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*, 5th edition. Prentice Hall.
- Buniya, M. K., Othman, I., Sunindijo, R. Y., Kineber, A. F., Mussi, E., & Ahmad, H. (2021). Barriers to safety program implementation in the construction industry. *Ain Shams Engineering Journal*, 12(1), 65-72.
- Byrnes, K. P., Rhoades, D. L., Williams, M. J, Arnaud, A. U., & Schneider, A. H. (2022). The effect of a safety crisis on safety culture and safety climate: The resilience of a flight training organization during COVID-19. *Transport Policy*, 117, 181-191.
- Chatigny, C. (2022). Occupational health and safety in initial vocational training: Reflection on the issues of prescription and integration in teaching and learning activities. *Safety Science*, 147, 105580.
- Degang, M. (2010). *Motivation toward English language learning of the second year undergraduate Thai students majoring in Business English at an English-medium university* [Master's dissertation, Srinakharinwirot University].
- Ek, A., Arvidsson, M., Akselsson, R., Johansson, C. R., & Josefsson, B. (2003). Safety Culture in Air Traffic Management: Air Traffic Control. The 5th USA/Europe ATM 2003 R&D Seminar.
- Eurostat (Official EU Statistics). (2023). Annual detailed enterprise statistics for construction (NACE Rev. 2 F) (data code: sbs_sc_con_r2)

- Fang, D., Chen, Y., & Wong, L. (2006). Safety climate in construction industry: A case study in Hong Kong. *Journal of Construction Engineering Management*, 132, 573-584.
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J.M., & Vázquez-Ordás, C.J. (2007). Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions. *Journal of Safety Research*, 38(6), 627-641.
- ILO. (2023). Occupational Safety and Health: Nearly 3 million people die of work-related accidents and diseases. ILO News, Geneva. <https://www.ilo.org/resource/news/nearly-3-million-people-die-work-related-accidents-and-diseases>
- International Maritime Organization. (2020). *International Convention for the Safety of Life at Sea*. International Maritime Organization.
- Ismail, F., Ahmad, N., Janipha, N. A. I., & Ismail, R. (2012). Assessing the behavioural factors' of safety culture for the Malaysian construction companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 36, 573-582.
- JKKP. (2023). Laporan Tahunan 2023. Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. <https://www.dosh.gov.my/index.php/laporan-tahunan-jkkp>.
- Kabiesz, P. (2024). Safety culture in SMEs of the food industry: A case study and best practices. *Sustainability*, 16, 11185.
- Kamaruddin, Z., Isa, Z., & Jamaan@Sharman, S. H. (2024). Faktor yang mempengaruhi pengurusan risiko keselamatan di makmal: Suatu kajian kepustakaan sistematik. *Sains Malaysiana*, 53(8), 1787-1810.
- Karanikas, N., & Zerguine, H. (2025). Redefining health, risk, and safety for occupational settings: A mixed-methods study. *Safety Science*, 181, 106698.
- Key, K. N., Hu, P. T., Choi, I., & Schroeder, D. J. (2023). Safety culture assessment and continuous improvement in Aviation: A literature review. Federal Aviation Administration, Aviation Safety Office of Aerospace Medicine Washington, DC.
- Khairuddin, M. Z. F., & Mohd Roslee, N. A. (2020). The relationship between safety behaviour and safety climate among firemen. *Journal of Occupational Safety and Health*, 17(1), 29-38.
- Khoo, N. K., Ng, K. T., Ong, E. T., & Pang, Y. J. (2023). Design and development research on the module to manage noise exposure: A case exemplar anchored on the OSHEMT Framework. *Journal of Occupational Safety and Health*, 20(2), 61-75.
- Lim, C. H. (2007). *Penyelidikan Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. McGraw-Hill Education.
- Mandowa, J., Matsa, M., & Jerie, S. (2025). Factors enhancing implementation of occupational safety and health management systems in manufacturing industry of Mutare, Zimbabwe. *Frontiers in Public Health*, 13, 1450567.
- Margheritti, S., Negrini, A., & Silva, S. A. (2023). There is hope in safety promotion! how can resources and demands impact workers' safety participation?. *Safety* 9(79).
- Mohamad, N. S., Mohamed, N., Mohd Sam, S., Ahmad, N., & Mad Kaidi, H. (2022). Chemical health risk assessment of cleaning activities in an office building. *Journal of Occupational Safety and Health*, 19(1), 15-26.
- Mohamed, S. (2002). Safety climate in construction site environments. *Journal of Construction Engineering Management*, 128, 375-384.
- Mohamed Makhbul, Z. K., Kaliannan, M., & Ibrahim, N. H. (2024). Nilai kerja sebagai pengantara dalam hubungan antara budaya keselamatan dan sikap keselamatan. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space* 20(4), 211-224.
- Mohamed Younos, M. M., & Fathi, M. S. (2023). Impact of occupational safety and health on performance improvement in water service projects. *Journal of Occupational Safety and Health*, 20(1), 1-12.
- Muafiq, R., Putra, I. N. D. P., & Rumintang, A. (2021). Pengaruh Budaya Keselamatan dan

- Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 7(1), 27-39.
- Naji, G. M. A., Isha, A. S. N., Mohyaldinn, M. E., Leka, S., Saleem, M. S., Rahman, S. M. N. B. S. A., & Alzoraiki, M. (2021). Impact of safety culture on safety performance; mediating role of psychosocial hazard: An integrated modelling approach. *International Journal Environment Research Public Health*, 18, 8568.
- Noor Arzahan, I. S., Ismail, Z., & Yasin, S. M. (2022). Safety culture, safety climate, and safety performance in healthcare facilities: A systematic review. *Safety Science*, 147, 105624.
- Pacheco, S. J. C., Hanco, D. J. C., Cavero, L. R. M., & González, A. R. (2024). Written safe work procedures and their impact on a culture of prevention. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 11(3), 77-83.
- Perez, W. D. D., Prasetyo, Y. T., Cahigas, M. M. L., Nadlifatin, R., & Gumasing, M. J. J. (2024). Determining the factors affecting implementation of health and safety app towards improvement of safety culture: A study in school of engineering building. *Acta Psychologica*, 250, 104527.
- Rahim, H., Che Dom, N., Dapari, R., & Precha, N. (2023). A mapping review on safety culture in Malaysian industries: a research report from 2007 to 2022. *Journal of Sustainability Science and Management*, 18(12), 136-150.
- Sherratt, F., Szabo, E., & Hallowell, M. R. (2025). Seeking a scientific and pragmatic approach to safety culture in the North American construction industry. *Safety Science*, 181, 106658.
- Tan, Z. C., Tan, C. E., & Choong, Y. O. (2023). Occupational Safety & Health Management and Corporate Sustainability: The Mediating Role of Affective Commitment. *Safety and Health at Work*, 14, 415-424.
- Tang, Z. (2025). Safety Culture in The Construction Industry: A Proposed Enhanced Safety Management Program. *Journal of Business and Management Studies*, 7(1), 98-125.
- Wan Harun, W.N., & Harun, R. (2021). Evaluation of Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) performance and awareness among the employees in the Faculty of Engineering, Universiti Putra Malaysia. *Journal of Occupational Safety and Health*, 18(1), 1-10.
- Wan Ismail, W.S. (2012). Kesedaran Keselamatan Dalam Kalangan Pelajar Kolej Kemahiran Tinggi Mara Di Lembah Kelang. [Master's dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia].
- Weiss, M.J. (2022). Occupational Safety and Health Act of 1970. In: Salem Press. https://www.salempress.com/Media/SalemPress/samples/american_business_pgs.pdf [12 September 2023].
- Wu, T.-C., Chen, C.-H., & Li, C.-C. (2008). A correlation among safety leadership, safety climate and safety performance. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 21(3), 307-318.
- Yahaya, A., Hashim, S., Ramli, J., Boon, Y., & Hamdan, A. R. (2007). *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan: Teori, Analisis & Interpretasi Data*. Edisi ke-2. PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.