

Pelaksanaan *Sustainable Development Goal 8* dalam Meningkatkan Kualiti Pekerjaan di Industri Pembinaan Negeri Sarawak

Aina Mardia Sallehuddin^{1,2*}, Farranie Erma Anak Clement¹, Roshartini Omar^{1,2}, Fazilah Ramli³

¹ Jabatan Pengurusan Pembinaan, Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Parit Raja, Batu Pahat, Johor 86400, MALAYSIA

² Center of Sustainable Infrastructure and Environmental Management (CSIEM), Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Parit Raja, Batu Pahat, Johor 86400, MALAYSIA

³ School of Business and Management, Universiti Technology of Sarawak, No.1 Jalan Universiti, Sibul, Sarawak, 96000 MALAYSIA

*Pengarang Utama: aina@uthm.edu.my

DOI: <https://doi.org/10.30880/rmtb.2026.07.01.049>

Maklumat Artikel

Diserah: 31 Mac 2026

Diterima: 31 Mei 2026

Diterbitkan: 30 Jun 2026

Kata Kunci

Matlamat Pembangunan Mampan, SDG 8, Kualiti Pekerjaan, Industri Pembinaan, Gaji Minimum

Abstrak

Kajian ini meneliti pelaksanaan *Sustainable Development Goal 8* (SDG 8) dalam industri pembinaan di Sarawak, dengan fokus kepada cabaran utama dalam meningkatkan kualiti pekerjaan serta menilai tahap pelaksanaan SDG 8 dalam sektor tersebut. SDG 8 menekankan penyediaan pekerjaan yang bermaruah, pematuhan gaji minimum, keselamatan pekerjaan, dan perlindungan sosial pekerja. Walau bagaimanapun, sektor pembinaan masih berdepan pelbagai kekangan seperti kelewatan pembayaran gaji, ketiadaan faedah perlindungan sosial, kos operasi tinggi, dan beban kerja berlebihan. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui soal selidik yang diedarkan kepada 107 responden terdiri daripada pekerja mahir dan separa mahir. Analisis deskriptif menunjukkan bahawa cabaran pelaksanaan SDG 8 berada pada tahap sederhana, dengan isu ketidakrelevanan gaji berbanding beban kerja menjadi cabaran utama. Dapatan juga menunjukkan bahawa pelaksanaan SDG 8 di Sarawak masih pada tahap sederhana, dengan penekanan terhadap latihan keselamatan dan kemahiran pekerja, ketelusan pembayaran gaji, serta penyediaan perlindungan sosial melalui caruman KWSP dan PERKESO. Walaupun terdapat kemajuan dalam pelaksanaan, usaha berterusan diperlukan untuk meningkatkan kesedaran, memperkukuh sistem pembayaran gaji, serta memastikan perlindungan pekerja secara menyeluruh. Kajian ini menekankan kepentingan pendekatan bersepadu antara kerajaan, majikan, dan pekerja bagi mempertingkatkan kualiti pekerjaan, produktiviti, dan kesejahteraan pekerja, sejajar dengan aspirasi SDG 8 dan pembangunan mampan industri pembinaan di Sarawak.

Keywords

Sustainable Development Goals, SDG 8, Job Quality, Construction Industry, Minimum Wage

Abstract

This study examines the implementation of Sustainable Development Goal 8 (SDG 8) in the construction industry in Sarawak, focusing on the key challenges in enhancing job quality and evaluating the level of SDG 8 adoption within the sector. SDG 8 emphasizes the provision of decent work, compliance with minimum wages, occupational safety, and social protection for workers. However, the construction sector faces multiple constraints, including delayed wage payments, lack of social protection benefits, high operational costs, and excessive workloads. A quantitative approach was employed through a survey distributed to 107 respondents, comprising skilled and semi-skilled construction workers. Descriptive analysis indicates that the challenges of implementing SDG 8 are at a moderate level, with wage inadequacy relative to workload identified as the most significant issue. Findings also reveal that SDG 8 implementation in Sarawak remains moderate, highlighting the importance of safety and skills training, wage transparency, and social protection contributions via EPF and SOCSO. While progress has been made, continued efforts are needed to raise awareness, strengthen wage management systems, and ensure comprehensive worker protection. The study underscores the necessity of an integrated approach involving the government, employers, and workers to improve job quality, productivity, and worker well-being, aligning with the objectives of SDG 8 and the sustainable development of the construction industry in Sarawak..

1. Pengenalan

Sustainable Development Goal (SDG) (SDG 8) merupakan salah satu daripada 17 matlamat pembangunan mampan yang diperkenalkan oleh Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (PBB). Matlamat ini memberi tumpuan kepada usaha menyediakan pekerjaan yang bermaruah serta memastikan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan mampan. Dalam konteks industri pembinaan, pelaksanaan SDG 8 menjadi semakin penting kerana sektor ini bukan sahaja menyumbang besar kepada pembangunan ekonomi negara, tetapi juga melibatkan tenaga kerja yang berdepan pelbagai risiko dan cabaran. Justeru, aspek seperti keselamatan pekerjaan, kebajikan pekerja, dan pemberian gaji yang adil perlu diberi perhatian serius bagi memastikan kesejahteraan pekerja sentiasa terjamin (International Labour Organization [ILO], 2021; United Nations, 2015).

Di Malaysia, khususnya di Sarawak, industri pembinaan berkembang pesat seiring dengan pelaksanaan pelbagai projek pembangunan infrastruktur. Namun begitu, perkembangan ini tidak semestinya mencerminkan peningkatan dari segi kualiti pekerjaan. Realitinya, sektor ini masih berhadapan dengan isu-isu asas seperti kadar kemalangan kerja yang tinggi, tahap pematuhan keselamatan yang rendah, serta kekurangan latihan kepada pekerja. Malah, statistik menunjukkan bahawa sektor pembinaan menyumbang sekitar 25% daripada jumlah kemalangan pekerjaan pada tahun 2022 (Jabatan Perangkaan Malaysia [DOSM], 2023). Keadaan ini menunjukkan bahawa masih terdapat kelemahan ketara dalam pengurusan keselamatan di tapak bina, sekaligus bercanggah dengan matlamat SDG 8 yang menekankan persekitaran kerja yang selamat.

Selain itu, kebergantungan yang tinggi terhadap pekerja asing turut menjadi satu isu yang sukar dielakkan dalam industri pembinaan. Golongan ini membentuk sebahagian besar tenaga kerja dan sering terdedah kepada pelbagai bentuk ketidakadilan seperti gaji rendah, waktu kerja yang panjang tanpa bayaran setimpal, serta ketiadaan kontrak pekerjaan yang jelas. Situasi ini bukan sahaja menjejaskan hak pekerja, malah menunjukkan bahawa prinsip pekerjaan bermaruah masih belum dicapai sepenuhnya (DOSM, 2023; Saari *et al.*, 2025). Dalam masa yang sama, kebergantungan kepada buruh asing berkos rendah juga boleh mengurangkan dorongan untuk meningkatkan penggunaan teknologi dan inovasi dalam industri pembinaan (Marhani *et al.*, 2012; Nagapan *et al.*, 2012).

Isu pematuhan gaji minimum turut menambahkan lagi cabaran dalam usaha merealisasikan SDG 8. Walaupun kerajaan telah menetapkan kadar gaji minimum sebanyak RM1,700, masih terdapat majikan yang tidak mematuhi peraturan tersebut (Jabatan Tenaga Kerja [JTK], 2025). Tambahan pula, julat gaji semasa pekerja pembinaan yang berada antara RM1,500 hingga RM2,000 dilihat kurang mencukupi untuk menampung kos sara hidup yang semakin meningkat, terutamanya di kawasan bandar (Malaysian Trades Union Congress [MTUC], 2022). Keadaan ini memberi kesan langsung kepada kesejahteraan pekerja dan menimbulkan persoalan tentang keberkesanan pelaksanaan dasar sedia ada. Secara keseluruhannya, walaupun SDG 8 telah diberi penekanan dalam dasar pembangunan negara seperti Rancangan Malaysia Ke-12, pelaksanaannya dalam industri pembinaan

di Sarawak masih menghadapi pelbagai cabaran. Terdapat jurang antara dasar yang dirancang dengan situasi sebenar di lapangan, terutamanya dalam aspek keselamatan, gaji, dan perlindungan pekerja. Oleh itu, kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti cabaran utama serta menilai tahap pelaksanaan SDG 8 dalam industri pembinaan di Sarawak.

2. Kajian Literatur

2.1 Sustainable Development Goal 8 (SDG 8) dalam Industri Pembinaan

Sustainable Development Goals (SDG) merupakan satu rangka kerja pembangunan global yang diperkenalkan oleh Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (PBB) pada tahun 2015 sebagai kesinambungan kepada Matlamat Pembangunan Milenium (MDGs). Rangka kerja ini merangkumi 17 matlamat utama yang meliputi aspek sosial, ekonomi dan alam sekitar, dengan tujuan untuk memastikan kesejahteraan manusia serta pembangunan yang mampan menjelang tahun 2030. Setiap matlamat disokong oleh sasaran dan indikator yang jelas bagi membolehkan penilaian keberkesanan pelaksanaannya di pelbagai peringkat (United Nations, 2015). Dalam hal ini, SDG berperanan sebagai panduan utama kepada negara-negara dunia dalam merangka dasar pembangunan yang lebih seimbang dan inklusif.

Salah satu matlamat yang paling berkait rapat dengan sektor pekerjaan ialah SDG 8, yang menekankan “Pekerjaan yang Layak dan Pertumbuhan Ekonomi”. Matlamat ini memberi fokus kepada penyediaan peluang pekerjaan yang produktif, selamat dan adil untuk semua golongan, di samping memastikan pertumbuhan ekonomi yang berterusan dan inklusif. Antara sasaran utama SDG 8 termasuk peningkatan produktiviti buruh, pematuan kepada gaji minimum, pengurangan kadar pengangguran, serta perlindungan hak pekerja tanpa diskriminasi (*International Labour Organization* [ILO], 2017; *United Nations Development Programme* [UNDP], 2020). Sehubungan itu, konsep kualiti pekerjaan menjadi elemen penting dalam merealisasikan matlamat ini kerana ia merangkumi aspek seperti kestabilan pekerjaan, ganjaran yang adil, keselamatan tempat kerja, peluang latihan dan pembangunan kerjaya, serta kebebasan pekerja untuk menyuarakan pandangan.

Dalam konteks Malaysia, pelaksanaan SDG 8 telah diperkukuh melalui pelbagai dasar seperti Dasar Pekerjaan Negara dan Rancangan Malaysia Ke-12. Namun begitu, pelaksanaannya dalam sektor pembinaan masih berdepan pelbagai cabaran yang ketara. Antaranya termasuk kadar kemalangan kerja yang tinggi, tahap pematuan keselamatan yang rendah, serta penggunaan pekerja asing secara meluas yang sering dikaitkan dengan isu eksploitasi buruh seperti gaji rendah, ketiadaan kontrak formal dan perlindungan sosial yang terhad (Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan [JKKP], 2023; Jabatan Perangkaan Malaysia [DOSM], 2023; *International Labour Organization* [ILO], 2019; Saari *et al.*, 2025).

Selain itu, struktur pekerjaan dalam sektor ini yang berasaskan projek turut menyumbang kepada ketidakstabilan pekerjaan dan kekurangan jaminan kerjaya jangka panjang. Walaupun terdapat inisiatif seperti Program Negara Kerja Layak Malaysia 2019–2025 oleh ILO, pelaksanaannya di peringkat industri masih belum menyeluruh dan konsisten. Keadaan ini menunjukkan bahawa masih wujud jurang antara dasar dan amalan sebenar di lapangan, sekali gus menimbulkan cabaran besar dalam mencapai objektif SDG 8, khususnya dalam memastikan pekerjaan yang benar-benar berkualiti, selamat dan bermaruah dalam industri pembinaan (Mohd Yunus *et al.*, 2022).

2.2 SDG 8 dalam Industri Pembinaan Sarawak

Pelaksanaan Matlamat Pembangunan Mampan 8 (SDG 8) yang menekankan “Pekerjaan yang Layak dan Pertumbuhan Ekonomi” berdepan pelbagai cabaran di Malaysia, khususnya dalam sektor pekerjaan tidak formal dan industri berisiko tinggi seperti pembinaan. Di Sarawak, sektor pembinaan menunjukkan pertumbuhan yang pesat dengan nilai kerja pembinaan mencecah RM14.6 bilion pada tahun 2023 (*HydrogenAPAC*, 2024). Walau bagaimanapun, pertumbuhan ini perlu diseimbangkan dengan peningkatan kualiti pekerjaan bagi memastikan kebajikan, keselamatan dan hak pekerja sentiasa terpelihara. Dalam hal ini, kerjasama yang erat antara sektor awam dan swasta adalah penting bagi mewujudkan peluang pekerjaan yang lebih inklusif dan berkualiti selaras dengan aspirasi SDG 8 (*United Nations Development Programme* [UNDP], 2020).

Selain itu, peningkatan pekerjaan tidak formal pasca pandemik COVID-19 turut memberi implikasi terhadap sektor pembinaan di Sarawak. Menurut Jabatan Perangkaan Malaysia (2021), seramai 3.5 juta individu atau 23.2% daripada tenaga kerja negara terlibat dalam sektor tidak formal. Golongan ini lazimnya tidak mempunyai perlindungan sosial yang mencukupi atau kontrak pekerjaan yang tetap, sekali gus mendedahkan mereka kepada risiko ketidakpastian pendapatan dan keselamatan pekerjaan. Oleh itu, intervensi dasar yang lebih komprehensif seperti penyediaan perlindungan sosial serta program latihan kemahiran amat diperlukan

bagi memastikan pekerja dalam sektor ini mendapat peluang pekerjaan yang lebih adil dan terjamin (*International Labour Organization* [ILO], 2022).

Di samping itu, isu kesaksamaan gender turut menjadi cabaran dalam sektor pembinaan yang sering dikategorikan sebagai pekerjaan 3D (*dirty, difficult, dangerous*). Kajian oleh Awang dan Abd Rahim (2022) mendapati bahawa pekerja wanita di tapak pembinaan berdepan pelbagai bentuk diskriminasi termasuk gangguan seksual serta kekurangan kemudahan asas yang sesuai. Di Sarawak, peningkatan penyertaan wanita dalam sektor ini menjadikan isu tersebut semakin signifikan dan memerlukan perhatian serius. Oleh itu, pelaksanaan dasar yang menyokong kesaksamaan gender, penyediaan kemudahan kerja yang kondusif serta program kesedaran di tempat kerja adalah penting bagi mewujudkan persekitaran kerja yang selamat dan inklusif.

Seterusnya, isu pengangguran belia juga kekal sebagai cabaran walaupun kadar pengangguran keseluruhan menunjukkan penurunan. Laporan oleh *Maybank Investment Bank* (2024) menunjukkan kadar pengangguran belia di Malaysia berada pada tahap 10.3% pada Disember 2024. Di Sarawak, golongan belia berdepan kesukaran mendapatkan pekerjaan yang stabil dan berkualiti akibat kekurangan kemahiran serta pengalaman kerja yang relevan dengan keperluan industri. Sehubungan itu, pelaksanaan program latihan teknikal dan vokasional yang selari dengan kehendak industri pembinaan, di samping kerjasama strategik antara kerajaan, institusi pendidikan dan sektor swasta, amat diperlukan bagi meningkatkan kebolehpasaran tenaga kerja muda (DOSM, 2023).

Secara keseluruhannya, pelaksanaan SDG 8 di Sarawak memerlukan pendekatan yang holistik dan bersepadu yang merangkumi pembaharuan dasar, pengukuhan program pembangunan kemahiran, serta penguatkuasaan undang-undang buruh yang lebih efektif. Penglibatan aktif semua pihak berkepentingan termasuk kerajaan, sektor swasta, institusi pendidikan dan masyarakat sivil adalah penting bagi memastikan matlamat ini dapat dicapai secara menyeluruh. Dengan komitmen yang berterusan, sektor pembinaan di Sarawak bukan sahaja berpotensi untuk terus berkembang dari segi ekonomi, malah mampu menyediakan peluang pekerjaan yang lebih berkualiti, selamat dan beretika kepada para pekerja selaras dengan prinsip pembangunan mampan (UN Malaysia, 2021).

2.3 Cabaran Pelaksanaan SDG 8 dalam Industri Pembinaan Sarawak

Pelaksanaan Matlamat Pembangunan Mampan 8 (SDG 8) dalam sektor pembinaan di Sarawak masih berdepan cabaran ketara, khususnya dari segi tahap kesedaran dan pemahaman dalam kalangan kontraktor. Kekurangan pendedahan terhadap konsep pekerjaan bermaruah menyebabkan prinsip SDG 8 sering dilihat sebagai keperluan dokumentasi semata-mata dan bukannya sebagai panduan operasi sebenar di tapak bina (Goh & Muda, 2023). Ramai dalam kalangan pengurus projek dan penyelia tapak masih kurang memahami kepentingan aspek seperti keselamatan pekerja, keadilan gaji, kestabilan kerja dan keseimbangan kerja-hidup. Keadaan ini berpunca daripada keterbatasan akses kepada latihan dan program kesedaran yang berkaitan, di samping kekurangan penyertaan kontraktor dalam inisiatif pembangunan mampan yang dianjurkan oleh pihak berwajib. Kajian menunjukkan bahawa kekurangan maklumat dan pendedahan ini menghalang adaptasi piawaian antarabangsa dalam pelaksanaan projek pembinaan tempatan (Goh & Muda, 2023; CIDB, 2023).

Selain itu, faktor kos operasi yang tinggi turut menjadi penghalang utama kepada pelaksanaan SDG 8 dalam industri pembinaan. Pelaksanaan elemen seperti pematuhan gaji minimum, penyediaan peralatan keselamatan berkualiti serta latihan pekerja memerlukan peruntukan kewangan tambahan yang signifikan. Dalam konteks pasca pandemik, peningkatan kos bahan binaan dan logistik telah memberi tekanan kepada kontraktor, khususnya yang beroperasi dengan margin keuntungan yang kecil (HydrogenAPAC, 2024). Akibatnya, aspek kebajikan pekerja sering dikompromi bagi mengurangkan kos operasi. Tambahan pula, struktur subkontrak yang kompleks menyebabkan tanggungjawab terhadap kebajikan pekerja sering dipindahkan kepada pihak ketiga yang kurang dipantau, sekali gus meningkatkan risiko pelanggaran hak pekerja dan ketidakpatuhan terhadap piawaian buruh (*International Labour Organization* [ILO], 2022).

Cabaran seterusnya adalah ketidaktentuan pasaran yang memberi kesan langsung kepada kestabilan pekerjaan dalam sektor pembinaan. Sifat industri yang bergantung kepada projek menyebabkan peluang pekerjaan tidak konsisten dan sukar diramal. Kelewatan dalam kelulusan projek, perubahan dasar serta isu pembayaran turut menjejaskan aliran tunai kontraktor, sekali gus mempengaruhi keupayaan mereka untuk mengekalkan tenaga kerja secara berterusan. Dalam situasi ini, pekerja sering diambil secara sementara tanpa jaminan pekerjaan jangka panjang atau perlindungan sosial yang mencukupi. Hal ini bercanggah dengan prinsip SDG 8 yang menekankan kestabilan pekerjaan dan perlindungan sosial. Kajian menunjukkan bahawa ketidakstabilan pasaran buruh dalam sektor pembinaan menjadi antara faktor utama yang menghalang penyertaan tenaga kerja tempatan secara mampan (Zainuddin & Liew, 2022; DOSM, 2023).

Di samping itu, isu ketelusan dalam sistem penggajian turut menjadi cabaran kritikal dalam pelaksanaan SDG 8. Amalan pembayaran gaji tanpa rekod rasmi seperti slip gaji masih berlaku, terutamanya dalam kalangan pekerja asing dan pekerja tidak formal. Situasi ini membuka ruang kepada pelanggaran hak pekerja termasuk pembayaran gaji di bawah kadar minimum yang ditetapkan. Walaupun kerajaan telah menetapkan kadar gaji minimum sebanyak RM1,700, ketidakpatuhan masih berlaku akibat kelemahan dalam pemantauan dan penguatkuasaan (Jabatan Tenaga Kerja, 2025). Kekurangan sistem pelaporan dan audit dalaman dalam kalangan kontraktor memburukkan lagi keadaan, menyebabkan pekerja sukar menuntut hak mereka secara sah. Laporan terkini turut menunjukkan peningkatan aduan berkaitan gaji dalam sektor pembinaan, mencerminkan kelemahan dalam tadbir urus buruh (Jabatan Tenaga Kerja Sarawak, 2023).

Secara keseluruhannya, cabaran-cabaran ini menunjukkan bahawa pelaksanaan SDG 8 dalam sektor pembinaan di Sarawak memerlukan pendekatan yang lebih menyeluruh dan bersepadu. Kekurangan kesedaran, tekanan kos, ketidaktentuan pasaran serta kelemahan dalam sistem penggajian bukan sahaja menjejaskan kesejahteraan pekerja, malah menghalang transformasi industri ke arah amalan yang lebih mampan dan beretika. Oleh itu, langkah penambahbaikan seperti peningkatan program latihan, penyediaan insentif kepada kontraktor, pengukuhan sistem pemantauan serta pendigitalan pengurusan buruh perlu diberi keutamaan. Pendekatan ini penting bagi memastikan matlamat SDG 8 dapat dicapai secara efektif, seterusnya meningkatkan kualiti pekerjaan dan daya saing industri pembinaan di Sarawak (Economic Planning Unit, 2021; ILO, 2019).

2.4 Tahap Pelaksanaan SDG 8 dalam Industri Pembinaan Sarawak

Pelaksanaan Matlamat Pembangunan Mampan 8 (SDG 8) dalam sektor pembinaan di Sarawak memerlukan penilaian yang menyeluruh terhadap elemen pekerjaan bermaruah dan pembangunan kerjaya pekerja. Dua indikator utama yang sesuai untuk menilai pelaksanaan SDG 8 adalah sistem penggajian yang telus dan mematuhi gaji minimum serta kesesuaian pekerjaan melalui latihan dan pembangunan kerjaya. Sistem penggajian yang telus, termasuk pembayaran gaji minima RM1,700 dan pemberian slip gaji rasmi yang jelas, mencerminkan keadilan ekonomi dan kesejahteraan pekerja seperti yang digariskan dalam SDG 8.5 (United Nations, 2015; Jabatan Perhubungan Perusahaan, 2024). Kekurangan pematuhan terhadap gaji minimum atau ketelusan dalam pembayaran bukan sahaja menjejaskan motivasi pekerja, tetapi juga mengurangkan kestabilan tenaga kerja serta menimbulkan risiko eksploitasi, terutamanya bagi pekerja asing. Oleh itu, indikator ini amat relevan sebagai ukuran objektif terhadap tahap pekerjaan layak dalam industri pembinaan (Zainuddin & Liew, 2022). Kadar keluar masuk pekerja tinggi akibat tiada hala tuju kerjaya (Tan & Ismail, 2022). Latihan berkala dan pelan pembangunan kerjaya boleh bantu kekalkan pekerja. Kajian juga tunjuk pekerja lebih setia bila diberi peluang naik pangkat (Goh & Muda, 2023).

Selain itu, kesesuaian pekerjaan melalui latihan dan pembangunan kerjaya menjadi aspek penting bagi memastikan pekerjaan yang produktif dan berterusan, sejajar dengan SDG 8.6. Program latihan teknikal dan modul pembangunan kerjaya seperti sistem "Career Pathway" dapat meningkatkan kemahiran pekerja, mengurangkan kadar keluar masuk tenaga kerja, dan memastikan kestabilan projek serta produktiviti. Kajian oleh Hassan dan Lee (2023) serta Goh dan Muda (2023) menunjukkan bahawa pekerja yang mendapat latihan dan peluang kenaikan pangkat lebih berkemungkinan untuk kekal dalam industri dan menyumbang secara konsisten kepada pertumbuhan ekonomi. Indikator ini membolehkan pengukuran yang holistik terhadap pencapaian SDG 8 dalam konteks pembangunan manusia dan kesesuaian pekerjaan.

Dengan menumpukan kepada kedua-dua indikator ini, pelaksanaan SDG 8 dalam sektor pembinaan dapat dinilai secara lebih berkesan dan menyeluruh. Sistem gaji yang adil dan telus memastikan pekerja mendapat perlindungan ekonomi yang sewajarnya, manakala pembangunan kerjaya dan latihan meningkatkan kesesuaian pekerjaan serta kestabilan tenaga kerja. Pendekatan ini bukan sahaja sejajar dengan prinsip pekerjaan bermaruah, tetapi juga menyokong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan mampan di Sarawak, sekaligus memperkukuh daya saing industri pembinaan dan kesejahteraan sosial para pekerja (United Nations Development Programme, 2020; Jabatan Tenaga Kerja Sarawak, 2023).

3. Metodologi Kajian

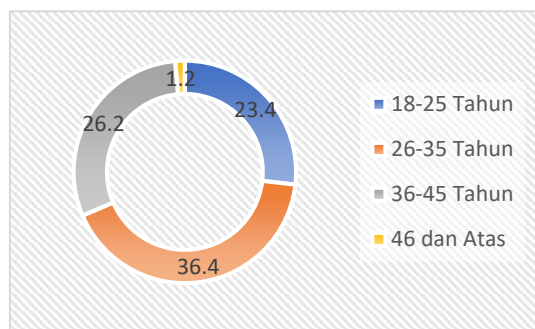
Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menilai pelaksanaan SDG 8 dalam meningkatkan kualiti pekerjaan dalam sektor pembinaan di Negeri Sarawak. Fokus kajian adalah pada kontraktor berdaftar kategori G7, melibatkan pekerja pada peringkat pengurusan dan pelaksana. Borang soal selidik digunakan dan diedarkan untuk mengumpul data mengenai cabaran dan tahap pelaksanaan SDG 8. Soal selidik ini dibina berdasarkan sorotan literatur dalam kajian yang lepas dan kajian rintis telah dijalankan sebelum proses agihan dijalankan. Soal selidik diedarkan secara talian menggunakan borang *Google Form* serta *WhatsApp* group untuk

memudahkan capaian responden yang berada di pelbagai tapak pembinaan di Sarawak. Seramai 107 jumlah responden yang terlibat dalam kajian ini dengan kadar respon 90%. Instrumen ini disusun menggunakan Skala Likert lima mata dan telah melalui semakan pakar serta ujian rintis bagi memastikan kebolehppercayaan dan kesahihannya. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif dan inferensi bagi mengenal pasti pola serta hubungan antara pemboleh ubah kajian.

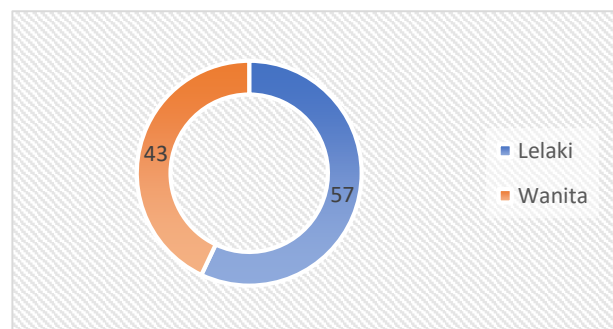
4. Analisis Dapatan Kajian

4.1 Demografi

Dalam kajian ini, seramai 107 orang pekerja industri pembinaan di Negeri Sarawak telah mengisi *Google Form* yang diedarkan. Majoriti responden berumur 26 hingga 35 tahun seramai 39 orang (36.4%), diikuti kategori 36 hingga 45 tahun (28 orang, 26.2%) dan 18 hingga 25 tahun (25 orang, 23.4%), manakala kumpulan 46 tahun ke atas adalah yang paling kecil (15 orang, 14.0%). Secara keseluruhan, hampir 60% responden berumur antara 18 hingga 35 tahun, menunjukkan dominasi golongan muda dalam kajian ini seperti dalam Rajah 1.

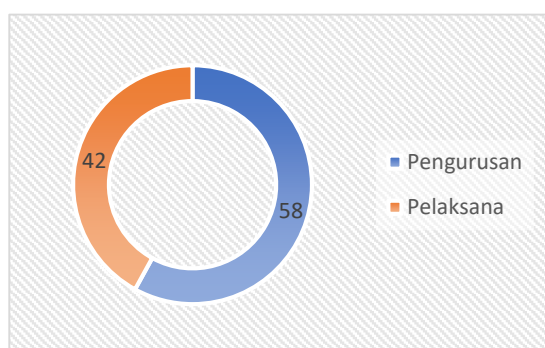


Rajah 1 Demografi - Usia

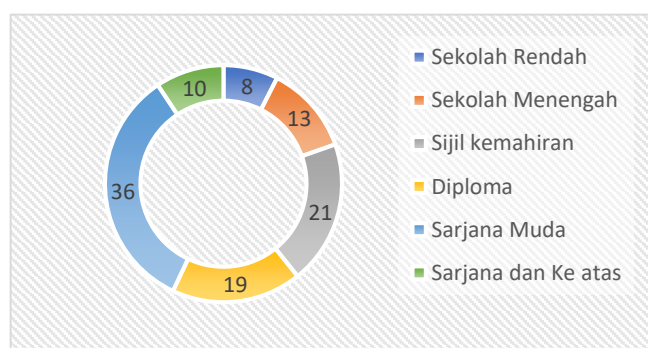


Rajah 2 Demografi - Jantina

Rajah 2 mendapati bahawa responden lelaki merupakan kumpulan majoriti dengan 61 orang (57.0%) daripada keseluruhan responden. Manakala responden wanita mencatatkan jumlah 46 orang (43.0%). Dapatan kajian menunjukan bahawa penglibatan responden lelaki adalah lebih tinggi berbanding responden wanita dalam kalangan pekerja industri pembinaan di negeri Sarawak.



Rajah 3 Demografi - Jawatan



Rajah 4 Demografi - Pendidikan

Jawatan responden menunjukkan keseimbangan antara dua peringkat dalam kajian ini seperti dalam Rajah 3. Peringkat pengurusan, termasuk pengurus projek, jurutera kanan, dan Safety Health Officer, melibatkan 67 responden (57.9%), manakala peringkat pelaksana, seperti penyelia tapak dan pekerja tapak bina, terdiri daripada 45 responden (42.1%). Secara keseluruhan, kedua-dua peringkat ini merangkumi 100% responden yang sah. Analisis tahap pendidikan seperti Rajah 4 responden menunjukkan majoriti mempunyai Ijazah Sarjana Muda seramai 36 orang (33.6%), diikuti pemegang sijil kemahiran (21 orang, 19.6%) dan diploma (19 orang, 17.8%). Responden berpendidikan sekolah menengah dan rendah masing-masing seramai 13 orang (12.1%) dan 8 orang

(7.5%), manakala mereka dengan Master dan ke atas berjumlah 10 orang (9.3%). Secara keseluruhan, lebih 90% responden mempunyai sekurang-kurangnya sijil kemahiran, menunjukkan tahap pendidikan yang agak tinggi.

4.2 Cabaran Pelaksanaan SDG 8 dalam Industri Pembinaan Sarawak

Analisis deskriptif digunakan untuk meringkaskan dan memaparkan data supaya peneliti dapat memahami corak, trend, serta tahap persepsi dan pengalaman pekerja dan kontraktor dalam industri pembinaan berkaitan SDG 8. Bagi objektif pertama, purata (mean) digunakan untuk mengenal pasti cabaran utama seperti kurang pendedahan, beban kos operasi, ketidaktentuan pasaran, dan upah tidak telus. Berdasarkan analisis deskriptif, purata skor bagi semua item yang dikaji berada dalam julat sederhana, iaitu antara 2.98 hingga 3.44. Dapatan ini menunjukkan bahawa penilaian responden terhadap cabaran, tahap pelaksanaan serta kesan pelaksanaan Sustainable Development Goal 8 (SDG 8) dalam sektor pembinaan di Sarawak adalah pada tahap sederhana seperti dalam Jadual 1.

Jadual 1 Dapatan Kajian – Cabaran Pelaksanaan SDG8

Bil	Item (Cabaran)	Min	Tahap
1	Saya didedahkan kepada konsep <i>Sustainable Development Goal 8</i>	1.76	Sederhana
2	Saya untuk menyertai latihan/sijil kemahiran pada setiap tahun.	2.02	Sederhana
3	Saya merima gaji telah ditetapkan Pihak Kerajaan dan merasa tidak setara dengan beban kerja saya	3.35	Sederhana
4	Saya menerima slip gaji secara konsisten setiap bulan	3.14	Sederhana
Jumlah Purata Min		2.57	

Cabaran paling ketara ialah ketidak relenvan dalam penerimaan gaji yang mencapai tahap minimum yang ditetapkan oleh pihak kerajaan dengan beban tugas dengan nilai min 3.35, menunjukkan bahawa isu pengupahan masih relevan dalam usaha meningkatkan kualiti pekerjaan. Kurang pendedahan terhadap konsep *Sustainable Development Goal 8* mencatatkan nilai min 1.76 menandakan bahawa pekerja dan kontraktor di Sarawak masih memerlukan pemahaman yang lebih mendalam berkaitan inisiatif pembangunan mampan. Selain itu, penerimaan slip gaji secara konsisten dengan nilai min 3.14 serta kos operasi yang tinggi untuk menyertai latihan atau sijil kemahiran dengan nilai min 2.02 memperlihatkan cabaran praktikal yang dihadapi dalam industri pembinaan.

Dari sudut cabaran pelaksanaan SDG 8, responden menunjukkan bahawa kurang pendedahan terhadap konsep SDG 8 masih menjadi antara cabaran utama dalam industri pembinaan. Selain itu, kos operasi yang tinggi turut memberi tekanan kepada organisasi dalam melaksanakan amalan pekerjaan yang berkualiti. Isu pematuhan terhadap gaji minimum serta ketidakseragaman dalam pemberian slip gaji kepada pekerja juga dikenal pasti sebagai cabaran yang wujud. Walau bagaimanapun, tahap penilaian yang sederhana menunjukkan bahawa cabaran-cabaran ini masih berada dalam keadaan terkawal dan belum mencapai tahap yang kritikal.

Secara keseluruhannya, dapatan ini membuktikan bahawa SDG 8 telah mula digunakan dalam industri pembinaan, namun begitu cabaran-cabaran tersebut berada pada tahap sederhana dan perhatian yang berterusan terhadap aspek pengupahan, latihan dan peningkatan kesedaran terhadap SDG 8 adalah penting bagi meningkatkan kualiti pekerjaan dalam industri pembinaan di Sarawak. Situasi ini menunjukkan bahawa pelaksanaan SDG 8 dalam sektor pembinaan masih memerlukan pendekatan yang lebih menyeluruh dan berfokus kepada kebajikan pekerja. Justeru, usaha penambahbaikan yang bersepadu antara kerajaan, majikan dan pekerja amat diperlukan bagi menyokong pembangunan industri pembinaan yang lebih berdaya saing dan mampan di Negeri Sarawak.

4.3 Tahap Pelaksanaan SDG 8 dalam Industri Pembinaan Sarawak

Berdasarkan Jadual 2 menunjukkan dapatan kajian mengenai tahap pelaksanaan SDG 8 dalam sektor pembinaan di Negeri Sarawak. Dapatan kajian mendapati usaha pelaksanaan SDG 8 berada pada tahap sederhana dalam usaha mengurangkan amalan buruh tidak mampan. Nilai min yang direkodkan antara 3.12 hingga 3.30 menunjukkan bahawa pelaksanaan ini selaras dengan indikator SDG 8 yang menekankan pekerjaan yang produktif, selamat dan bermaruah. Item pemberian latihan keselamatan dan kemahiran kepada pekerja

mencatatkan nilai min tertinggi iaitu 3.30 pada peringkat pertama, yang berkait rapat dengan Indikator SDG 8.8, iaitu perlindungan hak pekerja dan penyediaan persekitaran kerja yang selamat. Dapatan ini menunjukkan bahawa latihan keselamatan dilaksanakan bagi mengurangkan risiko kemalangan dalam kalangan pekerja di tapak bina.

Jadual 2 Tahap Pelaksanaan SDG 8 dalam sektor pembinaan

Bil	Item	Min	Tahap
1	Pelaksanaan SDG 8 membantu mengurangkan eksploitasi pekerja dalam organisasi.	3.12	Sederhana
2	Gaji pekerja dibayar secara telus dan didokumentasikan	3.24	Sederhana
3	Pekerja dalam organisasi diberikan latihan keselamatan dan kemahiran yang mencukupi	3.30	Sederhana
4	Organisasi menyediakan caruman PERKESO dan KWSP kepada semua pekerja	3.28	Sederhana
Jumlah Purata Min		3.28	

Item penyediaan caruman PERKESO dan KWSP merekodkan nilai min 3.28 pada peringkat kedua, selari dengan Indikator SDG 8.5 yang menekankan pekerjaan penuh, produktif dan perlindungan sosial yang mencukupi. Penyediaan caruman ini mencerminkan usaha majikan dalam menjamin keselamatan sosial dan kestabilan ekonomi pekerja pembinaan. Seterusnya, item ketelusan pembayaran gaji dan dokumentasi mencatatkan nilai min 3.24 dan berada pada peringkat ketiga, berkaitan dengan Indikator SDG 8.5.1 yang menekankan upah yang adil dan setara. Manakala item pelaksanaan SDG 8 membantu mengurangkan eksploitasi pekerja mencatatkan nilai min terendah iaitu 3.12 pada peringkat keempat, selaras dengan Indikator SDG 8.7 yang memberi tumpuan kepada penghapusan eksploitasi buruh. Dapatan ini menunjukkan bahawa walaupun pelaksanaan SDG 8 telah dilaksanakan, usaha berterusan masih diperlukan bagi mengurangkan amalan buruh tidak mampan secara menyeluruh dalam industri pembinaan di Sarawak.

Berdasarkan jadual diatas, analisis deskriptif terhadap konstruk pelaksanaan *Sustainable Development Goal 8* (SDG 8) dalam organisasi, jumlah purata min keseluruhan adalah 3.23, yang menunjukkan tahap sederhana. Dapatan ini menandakan bahawa pelaksanaan SDG 8 dalam organisasi yang dikaji masih belum mencapai tahap optimum dan memerlukan penambahbaikan berterusan bagi memastikan kualiti pekerjaan yang lebih baik dapat direalisasikan secara menyeluruh.

5. Perbincangan dan Rumusan Kajian

Dapatan kajian menunjukkan bahawa pelaksanaan SDG 8 dalam sektor pembinaan di Sarawak berada pada tahap sederhana, dengan purata min keseluruhan 3.23. Hal ini mencerminkan bahawa inisiatif pembangunan mampan seperti pekerjaan bermaruah, perlindungan sosial, dan latihan kemahiran telah mula diaplikasikan, namun masih belum mencapai tahap optimum. Cabaran utama yang dikenal pasti termasuk kurang pendedahan terhadap konsep SDG 8, kos operasi yang tinggi untuk latihan, serta isu ketidakseragaman gaji dan ketelusan pembayaran. Purata min bagi item kurang pendedahan (1.76) dan kos latihan (2.02) menekankan keperluan peningkatan kesedaran dan akses kepada program latihan, manakala isu gaji dan dokumentasi slip gaji (3.14–3.35) menunjukkan cabaran praktikal dalam pengurusan sumber manusia yang berkaitan dengan pekerjaan bermaruah.

Analisis item pelaksanaan SDG 8 menunjukkan bahawa pemberian latihan keselamatan dan kemahiran mencatatkan purata min tertinggi iaitu 3.30, selaras dengan Indikator SDG 8.8, yang menekankan perlindungan hak pekerja dan persekitaran kerja selamat. Ini menunjukkan bahawa walaupun cabaran wujud, usaha ke arah keselamatan pekerja dan pembangunan kemahiran dilaksanakan secara konsisten. Begitu juga, penyediaan caruman PERKESO dan KWSP (min 3.28) menunjukkan kesedaran majikan terhadap perlindungan sosial pekerja

(SDG 8.5), manakala ketelusan pembayaran gaji (min 3.24) menekankan pematuhan upah yang adil. Walau bagaimanapun, item pengurangan eksploitasi pekerja mencatat min terendah (3.12), menunjukkan perlunya tindakan tambahan untuk menghapuskan amalan buruh tidak mampan sepenuhnya.

Dapatan ini menegaskan bahawa pelaksanaan SDG 8 di Sarawak masih bergantung kepada komitmen majikan, kesedaran pekerja, dan sokongan kerajaan. Sektor pembinaan yang berisiko tinggi menghadapi tekanan kos, ketidakpastian pasaran, dan kebergantungan kepada pekerja asing, yang turut mempengaruhi tahap pelaksanaan SDG 8. Oleh itu, penambahbaikan berterusan diperlukan melalui strategi inklusif seperti kursus latihan yang mudah diakses, penguatkuasaan gaji minimum yang tegas, sistem gaji digital, dan insentif kepada majikan yang mematuhi amalan pekerjaan bermaruah. Pendekatan ini bukan sahaja memastikan perlindungan pekerja, malah meningkatkan produktiviti dan reputasi syarikat.

Kesimpulannya, kajian ini membuktikan bahawa sektor pembinaan di Sarawak telah mengambil langkah awal ke arah pelaksanaan SDG 8, namun cabaran praktikal dan persepsi pekerja masih mengekang tahap optimum. Pelaksanaan bersepadu antara kerajaan, majikan, dan pekerja amat penting untuk meningkatkan kesedaran, kesejahteraan, dan profesionalisme tenaga kerja. Usaha berterusan ini akan memastikan industri pembinaan bukan sahaja berkembang dari segi ekonomi, tetapi juga selaras dengan prinsip pekerjaan yang produktif, selamat, inklusif, dan bermaruah, sekaligus menyokong matlamat pembangunan mampan secara menyeluruh.

Penghargaan

Penulis merakamkan penghargaan terima kasih kepada Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan (FPTP), dan individu yang terlibat dalam kajian ini sama ada secara langsung ataupun tidak langsung.

Konflik Kepentingan

Penulis mengumumkan bahawa tidak ada konflik kepentingan yang berkaitan dengan penerbitan makalah ini.

Sumbangan Penulis

Penulis mengesahkan sumbangan kepada kertas ini seperti berikut: **konsepsi dan reka bentuk kajian:** Aina Mardia Binti Sallehuddin & Farranie Erma Anak Clement ; **pengumpulan data:** Farranie Erma Anak Clement ; **analisis dan interpretasi hasil:** Aina Mardia Binti Sallehuddin & Farranie Erma Anak Clement ; **penyediaan draf manuskrip:** Aina Mardia Binti Sallehuddin, Farranie Erma Anak Clement, Roshartini Omar, Fazilah Ramli.

Rujukan

- Abdul Hamid, A. R., Yusuf, W. N. M., & Singh, B. (2019). Review of enforcement practices and challenges in Malaysian construction safety. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25(2), 305–315.
- Abdul-Rashid, R., Basrah, N., & Azzali, S. (2017). Safety culture and performance in the Malaysian construction industry. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 261–265.
- Abdullah, A. H., Karunakaran, P., Nagapan, S., Sohu, S., & Kasvar, K. (2018). Categorization of potential project cost overrun factors in construction industry. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 140(1), 1–8.
- Abdullah, M., & Wern, C. K. (2018). Minimum wage implementation in Malaysian construction sector. *Journal of Human Resources*, 12(2), 45–60.
- Ahmad, N., & Lee, T. S. (2021). Peranan teknologi dalam meningkatkan kualiti pekerjaan di sektor pembinaan. *Jurnal Teknologi Pembinaan*, 8(1), 30–44.
- Ariffin, M. H., Zaini, M. H., & Johari, F. (2021). Empowering small contractors through technology adoption: A Malaysian perspective. *Built Environment Journal*, 18(1), 1–11.
- Awang, A. H., & Abd Rahim, N. (2022). Gender issues in the Malaysian construction industry: Challenges and opportunities. *Journal of Construction in Developing Countries*, 27(1), 45–60.
- Bamgbade, J. A., Kamaruddeen, A. M., Naw, M. N. M., & Zulkifli, N. (2022). Sustainable construction practices and decent work outcomes in the construction industry. *Journal of Construction Research*, 15(3), 210–223. <https://doi.org/10.xxxx/xxxx>
- Chai, C. S., Ismail, N., & Mohamad, M. (2020). Strategic alignment of SDGs in the construction sector: A Malaysian case study. *Sustainability*, 12(9), 3775.
- Chong, K. Y., Jamal, N., & Ting, C. (2020). Construction safety compliance in East Malaysia: A Sarawak case study. *Malaysian Journal of Civil Engineering*, 34(3), 50–63.

- CIDB Malaysia. (2023). *Taking construction to new heights with drone technology*.
- Construction Industry Development Board (CIDB). (2021). *Industry performance report 2020/2021*. CIDB Malaysia.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Department of Occupational Safety and Health (DOSH) Malaysia. (2021). *Workplace accidents: DOSH wants construction industry to use drones, remote sensing devices*. Malay Mail.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4.
- Exploring the concepts of decent work. (2024). *International Journal of Employment Studies*, 12(1), 45–60.
- Ganing, F., Bahari, F., & Abdul Rahman, N. A. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja di kalangan kakitangan hospital kerajaan.
- Geldenhuys, M., Łaba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10.
- Goh, Y. M., Askar Ali, M., & Chua, D. K. H. (2015). Safety training effectiveness and accident reduction in construction sites. *Safety Science*, 74, 229–236.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hassan, R., & Lee, C. Y. (2023). Accessibility of skills training among low-income construction workers in East Malaysia. *International Journal of Training and Development*, 27(1), 44–61.
- Hydrogen APAC. (2024). *Sarawak among top power trio fueling 60 pct of Malaysia's economic engine*.
- Hughes, R., Camden, A., & Yangchen, T. (2016). Rethinking and updating demographic questions: Guidance to improve descriptions of research samples. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 21(3), 138–151. <https://doi.org/10.24839/2164-8204.JN21.3.138>
- International Labour Organization. (2019). *Malaysia Decent Work Country Programme 2019–2025*.
- International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook: The role of sustainable enterprises*. ILO.
- Ismail, R., & Chik, Z. (2017). Occupational safety and health in Malaysian construction industry. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12(3), 730–735.
- Ismail, Z., & Hasmoni, M. F. (2024). Challenges in implementing decent work practices in Malaysia's construction sector. *Journal of Asian Labour Studies*, 9(2), 88–101.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2023). *Laporan Tahunan Tenaga Buruh 2023: Negeri Sarawak*. Putrajaya: DOSM.
- Jabatan Perhubungan Perusahaan. (2024). *Garis panduan gaji minimum 2024*. Putrajaya: Kementerian Sumber Manusia Malaysia.
- Jabatan Tenaga Kerja Sarawak. (2023a). *Laporan Tahunan Aduan Buruh 2023*. Kuching: Kementerian Sumber Manusia Malaysia.
- Jabatan Tenaga Kerja Sarawak. (2023b). *Laporan tahunan penguatkuasaan gaji minimum sektor pembinaan 2022–2023*. Kuching: Kementerian Tenaga Manusia Sarawak.
- Jabatan Tenaga Kerja Sarawak (2025). *Majikan Di Sarawak Langgar Perintah Gaji Minimum*. Kuching: Kementerian Sumber Manusia Malaysia.
- Juhari, M. L., Rasli, F. N., Ab Rahman, A. H., Yusoff, S., & Khalid, M. S. (2023). A review of occupational safety and health in the construction sector: Negative impacts of workplace accidents. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(1), 320–335.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Marhani, M. A., Adnan, H., Baharuddin, H. E., Esa, M. R., & Hassan, A. A. (2012). Dependency of foreign workers in Malaysian construction industry. *Built Environment Journal*, 9(1), 39–50.
- Permana, I., & Suroso, A. (2018). Reliability testing and interpretation of Cronbach's alpha in social science research. *Asian Journal of Research in Business and Management*, 6(4), 45–52.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Saari, M. N., Shuib, M. S., & Ajis, M. N. (2025). Foreign labor dynamics in Malaysia's construction industry: Policy impacts and economic consequences. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(2), 4308–4321.
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*.
- Wiersma, W. (1995). *Research methods in education: An introduction* (6th ed.). Allyn & Bacon.