



MODUL PENDIDIKAN MORAL POLIS DIRAJA MALAYSIA

**JABATAN INTEGRITI DAN PEMATUHAN STANDARD
POLIS DIRAJA MALAYSIA
BUKIT AMAN**

KANDUNGAN MODUL MORAL

BAHAGIAN A : PENGHAYATAN NILAI		
BIL.	BAB	MUKA SURAT
1	Nilai- Nilai Moral	4
2.	Budaya Kerja Cemerlang	31
3.	Tonggak 12	39
4.	Lapan Kualiti Polis	58
5.	Kemahiran Kendiri Polis	64
6.	Semangat Setiakawan	68
7.	Integriti	77

BAHAGIAN B : PENGAMALAN ETIKA		
BIL.	BAB	MUKA SURAT
1.	Etika	93
2.	Kod Etika PDRM	99
3.	Organisasi Polis Diraja Malaysia	103
4.	Perlembagaan Malaysia	126
5.	Rukun Negara	137
6.	Kepimpinan	145
7.	Amalan Ekosistem Kondusif Sektor Awam (EKSA)	153

BAHAGIAN C : KESEDARAN ORGANISASI		
BIL.	BAB	MUKA SURAT
1.	Tadbir Urus Yang Baik	162
2.	Pengurusan Konflik Dalam Organisasi	172
3.	Pemikiran Kritis vs Pemikiran Kreatif	179
4.	Silang Budaya	191
5.	Penjanaan Kewangan Berhemah	200
	MAKLUMAT PANEL PENULIS	209

KANDUNGAN

BAHAGIAN A: PENGHAYATAN NILAI

BAB	TAJUK
1	Nilai- Nilai Moral
2.	Budaya Kerja Cemerlang
3.	Tonggak 12
4.	Lapan Kualiti Polis
5.	Kemahiran Kendiri Polis
6.	Semangat Setiakawan
7.	Integriti

BAB 1

NILAI- NILAI MORAL

Bidang 1 Nilai Berkaitan Dengan Perkembangan Diri

1.1 Kepercayaan kepada Tuhan

Definisi

Keyakinan wujudnya Tuhan sebagai pencipta alam dan memtahui segala suruhan Nya berlandaskan pegangan agama masing-masing selaras dengan prinsip Rukun Negara.

Konsep

Setiap kaum di Malaysia tidak terikat pada satu agama sahaja malah mereka bebas mengamalkan kepercayaan atau anutan agama masing-masing. Agama memainkan peranan yang penting dalam kehidupan manusia kerana kepercayaan kepada agama/ Tuhan boleh menjadi sebagai batu asas dalam pembentukan moral individu. Bangsa dan negara juga diwujudkan atas kepercayaan yang kukuh kepada Tuhan. Melalui kepercayaan beragama inilah akan menjadikan bangsa dan negara ini sebagai satu bangsa dan negara yang berdaulat.

Ciri-Ciri

- Mematuhi ajaran tuhan
- Bersyukur
- Mengamalkan ajaran agama
- Menuruti tuntutan agama
- Mempunyai pegangan agama yang kukuh
- Bertindak mengikut ajaran agama
- Tidak melanggar ajaran agama

1.2 Amanah

Definisi

Sikap bertanggungjawab yang boleh menimbulkan kepercayaan dan keyakinan orang lain.

Konsep

Merujuk kepada individu yang boleh dipercayai, tidak mengambil kesempatan dengan kedudukan diperoleh untuk kepentingan peribadi serta menjalankan tanggungjawab yang diamanahkan dengan sebaik mungkin, jujur dan tidak mungkir janji. Amanah dan integriti juga merupakan dua (2) perkataan yang saling beriringan dan memerlukan kerana dengan amanah, lahirlah kepercayaan atau integriti. Nilai amanah harus dipelihara dan dijaga agar sampai yang berhak memilikinya

Ciri-Ciri

- Mengamalkan sikap yang boleh dipercayai oleh orang lain dalam menjalankan tanggungjawab diberi
- Bersifat jujur
- Tidak pecah amanah
- Tidak berasuah
- Tidak menyeleweng
- Tidak menyalahgunakan kuasa

1.3 Harga Diri

Definisi

Keupayaan dan keyakinan diri agar mampu memulia dan menjaga maruah diri dalam kehidupan.

Konsep

Harga diri merujuk kepada penilaian subjektif seseorang berkaitan dirinya sebagai positif atau negatif. Individu yang mempunyai harga diri jenis positif maka individu tersebut akan menjaga imej diri dan keluarga yang sihat, Namun, sekiranya individu tidak mempunyai harga diri dan jenis negatif atau tidak menjaga harga diri maka

berkemungkinan besar maruah dirinya akan tercemar sehingga menjejaskan nama baik diri dan keluarga. Oleh itu, pengamalan nilai harga diri adalah penting bagi membawa kesejahteraan hidup kepada individu.

Ciri-Ciri

- Menjaga nama baik/ imej diri
- Menjaga nama baik/ imej keluarga
- Mengharumkan nama diri/ keluarga/ masyarakat/ negara
- Menjaga reputasi

1.4 Bertanggungjawab

Definisi

Kesanggupan diri seseorang untuk memikul dan melaksanakan tugas serta kewajipan dengan sempurna.

Konsep

Setiap individu harus bertanggungjawab dan melaksanakan semua tugas agar kita boleh hidup sempurna. Dalam konteks sebagai seorang subordinat, haruslah memainkan peranan sebagai kumpulan pelaksana melaksanakan kerja/ tugas yang diberikan oleh pegawai dengan (*passion*) semangat, lengkap dan yang terbaik serta selesaikan kerja/ tugas pada masa yang ditetapkan.

Ciri-Ciri

- Menjalankan kerja/ tugas yang diberi dengan baik
- Menjalankan kerja/ tugas dengan lengkap
- Memainkan peranan sebagai anak/ bapa/ isteri/ pekerja dengan baik
- Menjaga kebajikan orang lain
- Kerja/ tugas yang diberi diurus dengan baik

1.5 Hemah Tinggi

Definisi

Beradab sopan dan berbudi pekerti mulia dalam pergaulan seharian.

Konsep

Individu yang bersifat hemah tinggi akan menyebabkan seseorang itu disenangi oleh orang lain. Individu tersebut akan dipandang mulia kerana mempunyai pertuturan dan tingkah laku yang bersopan santun dan lembut. Contohnya, meminta maaf ketika melakukan kesilapan dalam memotong perbualan orang lain.

Ciri-Ciri

- Berbudi bahasa
- Bersikap sopan santun
- Berperibadi mulia
- Berakhlak baik
- Menjaga imej diri agar tidak dipandang serong

1.6 Toleransi

Definisi

Kesanggupan bertolak ansur, sabar dan mengawal diri bagi mengelakkan berlakunya pertelingkahan dan perselisihan faham demi kesejahteraan hidup.

Konsep

Bererti sikap saling menghormati dan menghargai antara individu dalam suatu masyarakat. Sikap toleransi dapat menghindari terjadinya diskriminasi, tidak berdamai dan berperang walaupun terdapat banyak golongan yang berbeza dalam suatu kelompok masyarakat. Sebagai contoh, Malaysia berjaya membangun dengan pesat hasil sikap toleransi pelbagai kaum, berlainan bangsa, agama dan budaya. Toleransi adalah kunci keharmonian negara.

Ciri-Ciri

- Mengawal perasaan/ emosi
- Bersikap sabar dan tenang
- Berkompromi
- Bersikap liberal
- Tidak bertindak terburu-buru

1.7 Berdikari

Definisi

Kebolehan dan kesanggupan melakukan sesuatu tanpa bergantung kepada orang lain.

Konsep

Petikan daripada *Confucius*, seorang falsafah cina mengatakan bahawa jika anda memberi seorang yang lapar dengan ikan, dia hanya akan kenyang pada hari itu. Ajarlah dia cara menangkap ikan dan dia akan kenyang sepanjang hidupnya. Dengan perkataan lain, berdikari adalah tangga kejayaan. Antara contoh amalan nilai berdikari oleh rakyat Malaysia seperti “Beli Barangan Buatan Malaysia” dan “Melancong dalam negara”.

Ciri-Ciri

- Tidak mengharapkan bantuan orang lain
- Melakukan tugas/ perkara dengan sendiri
- Inisiatif/ usaha sendiri

1.8 Kerajinan

Definisi

Usaha yang berterusan penuh dengan semangat ketekunan, kecekalan, kegigihan, dedikasi dan berdaya maju dalam melakukan sesuatu perkara.

Konsep

Masyarakat yang rajin disanjung tinggi dan kerajinan ialah kunci kejayaan bagi setiap insan di dunia ini. Dalam konteks organisasi, warga kerja haruslah memupuk kerajinan dengan persediaan diri terlebih awal untuk memastikan proses kerja berlangsung dengan lancar tanpa gangguan. Selian itu, melaksanakan tugas/ kerja dengan bersungguh-sungguh tanpa mengenal penat dan jemu malah harus fokus dan menggunakan segala kemahiran dan keupayaan yang dimiliki untuk menyelesaikan sebarang tugas/ kerja. Warga kerja juga jangan terlalu berkira kerja apabila melakukan sesuatu pekerjaan. Jangan merungut tentang orang lain yang mencuri tulang. Berdirilah atas prinsip dan keyakinan bahawa sesiapa yang rajin melakukan pekerjaan maka dialah yang akan memperolehi kemahiran diri tentang profesionalisme dan bidang pekerjaannya.

Ciri-Ciri

- Tidak mudah putus asa
- Tidak malas
- Sentiasa berusaha bersungguh-sungguh dalam melakukan kerja untuk mencapai kejayaan
- Berupaya menghadapi cabaran dan rintangan dengan semangat yang kuat

1.9 Kasih Sayang

Definisi

Kepekaan dan perasaan cinta yang mendalam serta berkekalan yang lahir daripada hati yang ikhlas.

Konsep

Budaya penyayang merupakan pegangan hidup bagi setiap insan yang mulia. Oleh itu, pertama, insan haruslah memberikan kasih sayang kepada diri sendiri dan kepada Tuhan terlebih dahulu. Beri kasih sayang kepada Tuhan maka Nya akan sayang dan hormati dirinya sendiri, dengan tidak menjebakkan dirinya kepada perkara yang membuatkan individu dibebani dosa. Seterusnya memberikan kasih

sayang kepada orang lain seperti ahli keluarga, sahabat, jiran dan masyarakat. Contohnya prihatin dan mengambil berat serta melibatkan diri dalam menangani pelbagai masalah dalam masyarakat adalah perlu diamalkan oleh setiap insan kerana sikap prihatin menjamin kesejahteraan masyarakat.

Ciri-Ciri

- Bersikap menyayangi
- Berperasaan sayang yang mendalam di hati
- Berperasaan sayang yang kekal abadi
- Ambil berat/ prihatin

1.10 Keadilan

Definisi

Tindakan dan keputusan yang saksama serta tidak berat sebelah.

Konsep

Keadilan yang diasaskan atas kedaulatan undang-undang ialah di mana setiap rakyat sama tarafnya di sisi undang-undang negara. Kebebasan asasi terjamin bagi semua warganegara Malaysia dan undang-undang negara berasaskan kepada perlembagaan. Dengan erti kata lain, tiada pilih kasih sayang terhadap pihak tertentu dan tindakan yang sama terhadap semua pihak tanpa mengira/ dipengaruhi oleh pangkat, kedudukan, keturunan, bangsa dan agama.

Ciri-Ciri

- Tidak pilih kasih
- Mengambil tindakan yang sama terhadap kedua-dua pihak tanpa mengira pangkat dan keturunan
- Membuat keputusan yang tidak menyebelahi satu pihak sahaja

1.11 Rasional

Definisi

Boleh berfikir berdasarkan alasan dan bukti yang nyata dan dapat mengambil tindakan berasaskan pertimbangan yang wajar.

Konsep

Pemikiran rasional penting dalam menjalani kehidupan harian kerana individu berupaya membina keyakinan diri untuk berhujah, membuat pertimbangan berdasarkan alasan dan bukti serta berani memberi pandangan dan kritikan yang membina untuk kebaikan semua. Selain itu, individu dapat membuat pertimbangan yang wajar bagi membuat keputusan dan menyelesaikan masalah.

Ciri-Ciri

- Boleh membezakan baik dan buruk
- Memikirkan kesan/ akibat/ implikasi
- Boleh berfikir dengan matang
- Boleh membuat pertimbangan yang baik
- Berfikir sebelum bertindak

1.12 Kesederhanaan

Definisi

Bersikap tidak keterlaluan dalam membuat pertimbangan dan tindakan sama ada dalam pemikiran, pertuturan atau perlakuan tanpa mengabaikan kepentingan diri dan orang lain.

Konsep

Individu yang mengamalkan sikap kesederhanaan perlu menjamin keseimbangan equilibrium dalam diri dan tugas. Keseimbangan dalam membuat keputusan dengan mengambil kira fakta-fakta yang terdapat dalam alam sekitar juga merupakan salah satu sifat kesederhanaan. Sikap kesederhanaan juga memberi penekanan kepada pemikiran dan kelakuan serta hubungan masyarakat. Antaranya, tidak mengabaikan

kebajikan/ perasaan diri dan orang lain, tidak bercakap keterlaluan, tidak bertindak di luar batasan dan sebagainya.

Ciri-Ciri

- Bersikap tidak melampau
- Berjimat cermat
- Mengambil kira keperluan diri dan orang lain
- Mengambil tindakan yang tidak keterlaluan
- Tidak menyusahkan orang lain

Bidang 2 Nilai Berkaitan Dengan Kekeluargaan

2.1 Kasih Sayang terhadap Keluarga

Definisi

Perasaan cinta, kasih dan sayang yang mendalam dan berkekalan terhadap keluarga.

Konsep

Manusia dilahirkan dan dibesarkan dalam keluarga. Maka, keluarga merupakan sebuah institusi sosial yang asas dan mempunyai pengaruh yang besar dalam mewujudkan dan membentuk seseorang individu menjadi satu masyarakat penyayang. Sehubungan itu, tunjukkan kasih sayang dan wujudkan interaksi yang sihat serta prihatin terhadap ahli keluarga adalah amat penting. Contohnya tanggungjawab menjaga ibu bapa dan anggota keluarga yang tua, uzur dan yang memerlukan ialah satu amanah.

Ciri-Ciri

- Sangat/ amat menyayangi anggota keluarga
- Sayangi anggota keluarga dengan kekal abadi
- Berperasaan amat menyayangi.
- Mencitai anggota keluarga

- Menjaga perasaan/ hati ahli keluarga
- Tidak bergaduh atau mengkhianati ahli keluarga
- Menghargai setiap anggota keluarga

2.2 Hormat dan Taat kepada Anggota Keluarga

Definisi

Memuliakan setiap anggota keluarga dengan berinteraksi dan memberi layanan secara bersopan untuk mewujudkan keluarga yang harmoni.

Konsep

Ibu bapa merupakan insan terpenting dalam hidup setiap manusia. Jasanya dan pengorbanannya tidak ternilai harganya. Oleh itu, individu yang berperanan sebagai anak dikehendaki mengamalkan nilai hormat dan taat kepada anggota keluarga untuk membalas jasa mereka. Lebih-lebih lagi, saling menghormati di kalangan anggota keluarga boleh membentuk peribadi keluarga. Salah satu cara ialah betegur sapa dan berucap selamat serta ucapan terima kasih dan memohon maaf.

Ciri-Ciri

- Sanjungi setiap anggota keluarga
- Memberi layanan yang baik terhadap anggota keluarga
- Mempunyai hubungan yang mulia/ baik dengan anggota keluarga
- Menggunakan panggilan hormat
- Mendengar nasihat/ kata anggota keluarga
- Menghormati perasaan/ minat/ pendapat dan perlakuan anggota keluarga

2.3 Mengekalkan Tradisi Kekeluargaan

Definisi

Menerima, menghormati dan mengamalkan sesuatu kebiasaan, adat dan kepercayaan yang diwarisi secara turun-temurun dalam keluarga.

Konsep

Mengekalkan tradisi keluarga merupakan tanggungjawab setiap ahli keluarga. Sekiranya tradisi/ adat/ pantang larang kekeluargaan tidak diamalkan maka tradisi/ adat/ pantang larang tersebut akan lenyap. Hubungan anggota keluarga juga menjadi renggang dan keluarga menjadi porak peranda. Contohnya Masyarakat Melayu meraikan Hari Raya Puasa dan Masyarakat Cina, meraikan perayaan 'Tung Zhi' serta Masyarakat India meraikan perayaan Deepavali. Pengekalan tradisi kekeluargaan juga merupakan tanggungjawab bersama kerajaan, agensi dan bukan kerajaan kerana tradisi kekeluargaan adalah khazanah budaya bangsa kita.

Ciri-Ciri

- Menerima/ meneruskan warisan/ amalan yang diwarisi keluarga
- Menghormati/ tidak memperkecilkan adat resam keluarga yang diwarisi turun-temurun
- Mengekalkan/ mengamalkan adat resam dan pantang larang nenek moyang
- Meraikan/ menyambut perayaan
- Menghargai tradisi keluarga

2.4 Tanggungjawab terhadap Keluarga

Definisi

Kewajipan yang harus dilaksanakan oleh setiap individu terhadap keluarga untuk melahirkan keluarga bahagia, meningkatkan imej dan menjaga maruah keluarga.

Konsep

Tanggungjawab merupakan peranan utama yang harus dilakukan oleh setiap individu terhadap keluarganya untuk memastikan keluarga bahagia, keluarga sejahtera tercapai. Sehubungan itu, setiap ahli keluarga dikehendaki mengetahui dan memainkan peranan masing-masing dengan jujur dan ikhlas serta melaksanakan tugas dan tanggungjawab terhadap keluarga. Selain itu, keharmonian sesebuah keluarga dapat mencerminkan keperibadian anggotanya. Maka, secara tidak langsung ia dapat melihatkan keperibadian mulia seseorang individu.

Ciri-Ciri

- Peranan terhadap keluarga yang harus dilaksanakan oleh setiap anggota keluarga
- Tidak mencemarkan nama baik keluarga
- Tidak menimbulkan kebimbangan keluarga
- Mewujudkan keluarga sejahtera
- Mengambil berat terhadap keluarga

Bidang 3 Nilai Berkaitan Dengan Alam Sekitar

3.1 Menyayangi dan Menghargai Alam Sekitar

Definisi

Kesedaran tentang perlunya memelihara dan memulihara alam sekeliling untuk mengekalkan keseimbangan ekosistem.

Konsep

Alam sekitar adalah anugerah Tuhan yang bernilai kepada kesejahteraan kehidupan. Persekitaran yang bersih membolehkan manusia menyedut udara yang segar dan nyaman serta orang ramai boleh melakukan aktiviti luar atau beriadah tanpa gangguan yang menimbulkan perasaan rimas dan tidak selesa. Tumbuh-tumbuhan pula membebaskan oksigen ke udara dan membolehkan badan manusia mendapat bekalan oksigen yang secukupnya dan udara dalam persekitaran yang bersih boleh meningkatkan tahap kesihatan manusia. Sehubungan itu, pemuliharaan dan pemeliharaan muka bumi perlu dijalankan oleh semua lapisan masyarakat untuk kebaikan sejagat.

Ciri-Ciri

- Sedar kepentingan menjaga alam sekitar
- Tidak mengugat/ mengancam kepentingan ekosistem
- Tidak memusnahkan/ merosakkan flora dan fauna
- Habitat haiwan dan tumbuhan tidak musnah/ pupus

- Menjaga kebersihan/ kehijauan/ kelestarian alam sekitar
- Tidak melakukan pembakaran terbuka

3.2 Keharmonian antara Manusia dan Alam Sekitar

Definisi

Keadaan saling memerlukan hubungan yang harmonis antara manusia dengan alam sekeliling supaya kualiti kehidupan manusia dan alam sekeliling terpelihara.

Konsep

Keharmonian antara manusia dengan alam sekitar perlu untuk mengelakkan berlakunya pencemaran, menjejaskan kualiti kehidupan manusia, merosakkan sistem alam sekitar, penularan wabak penyakit dan menjejaskan sistem akuatik. Oleh itu, manusia dikehendaki menyokong usaha-usaha seperti meneroka hutan secara terkawal dan melaksanakan pembangunan yang terancang untuk mengurus alam secara bijaksana agar bencana alam tidak berlaku.

Ciri-Ciri

- Menjaga hubungan yang baik/ sejahtera antara manusia dengan alam
- Menjaga kualiti kehidupan antara manusia dan alam
- Kekalkan flora dan fauna

3.3 Kemapanan Alam Sekitar

Definisi

Pengekalan keseimbangan alam sekeliling sebagai tanggungjawab bersama untuk kesejahteraan hidup.

Konsep

Manusia harus menyayangi dan menghargai alam sekitar untuk mengekalkan keseimbangan alam sekeliling. Selain itu, manusia harus mengamalkan nilai kemapanan terhadap alam sekitar sebagai tanggungjawab bersama untuk

mengekalikan kesejahteraan hidup. Maka, setiap lapisan masyarakat haruslah mengetahui dan memahami kepentingan alam sekitar serta menerima dan mematuhi peraturan dan undang-undang berkaitan dengan kamapanaan alam sekitar seperti Akta Kualiti Alam Sekitar bagi menjamin keseimbangan alam.

Ciri-Ciri

- Memikul tugas bersama bagi mengekalikan keseimbangan alam sekitar
- Menjaga alam sekitar muafakat
- Bekerjasama bagi menjaga alam sekitar
- Memainkan peranan secara bersemangat bepasukan bagi memelihara alam sekitar
- Memelihara hutan simpanan
- Memastikan ekosistem terpelihara
- Menghargai dan bersyukur dengan nikmat kurniaan Tuhan

3.4 Peka terhadap Isu-Isu Alam Sekitar

Definisi

Prihatin terhadap persoalan yang berkaitan dengan alam sekeliling dan berusaha menyelesaikannya.

Konsep

Masa depan manusia dan alam sekitar bergantung pada gaya hidup masa kini. Tindakan manusia yang terancang bagi menggunakan sumber semula jadi seperti sumber tenaga, sumber air dan sumber hutan dengan penuh tanggungjawab maka manusia dapat mengekalikan sumber semula jadi. Namun, sekiranya tindakan manusia yang rakus membangunkan kawasan-kawasan tertentu untuk mengaut keuntungan maka ia akan membawa kepada kemusnahan alam sekitar. Justeru, manusia perlu prihatin dan peka terhadap alam sekeliling dan berganding bahu menyelesaikan isu alam sekitar.

Ciri-Ciri

- Mengambil berat isu/ masalah alam sekitar
- Berganding bahu menyelesaikan masalah alam sekitar
- Sedar masalah yang berlaku
- Berusaha menangani masalah yang berlaku

Bidang 4 Nilai Berkaitan Dengan Patriotisme

4.1 Cinta akan Negara

Definisi

Perasaan sayang dan bangga kepada negara serta meletakkan kepentingan negara melebihi kepentingan diri.

Konsep

Cinta akan negara dalam konteks ulang tahun kemerdekaan dan kebebasan negara daripada tekanan penjajahan seperti yang telah warganegara Malaysia lakukan dalam perayaan menyambut secara besar-besaran pada setiap 31 Ogos. Cintakan negara itu bukanlah hanya satu semangat dan azam baharu yang hanya dirasakan pada tarikh tersebut malah kecintaan ini haruslah dihidupkan dan direalisasikan dengan pembangunan jiwa raga dan hati nurani serta fizikal dan pemikiran yang seterusnya. Anak Malaysia juga haruslah berbangga dengan kepelbagaian agama dan budaya, tradisi dan adat resam serta berbagai bahasa yang dimiliki oleh rakyat Malaysia.

Ciri-Ciri

- Menyayangi/ kagum/ berpatriotik terhadap negara
- Mengutamakan kepentingan negara
- Menyokong usaha/ program negara
- Cinta yang tidak berbelah bahagi terhadap negara
- Mendukung prinsip Rukun Negara
- Menghormati lagu negaraku/ kebangsaan

4.2 Taat Setia pada Raja dan Negara

Definisi

Kepatuhan dan kesetiaan yang berkekalan kepada Raja dan Negara.

Konsep

Kesetiaan kepada raja dan negara terangkum dalam prinsip rukun negara yang kedua. Prinsip ini amat penting diamalkan bagi melahirkan rakyat yang taat setia kepada pemerintah dan negara. Setiap warganegara haruslah menumpukan sepenuh taat setia, jujur dan ikhlas kepada raja dan negara kerana raja melambangkan perpaduan negara. Selainitu, setiap warganegara haruslah mencurahkan bakti dengan taat setia demi kedaulatan negara dan mengelakkan diri daripada terlibat dengan anasir-anasir subversif yang akan mengancam keselamatan negara.

Ciri-Ciri

- Mengutamakan raja dan negara
- Menurut/ menjunjung perintah raja dan negara
- Patuh kepada raja dan negara
- Menghormati pemimpin/ bendera negara
- Tidak membocorkan rahsia negara/ kerajaan

4.3 Sanggup Berkorban untuk Negara

Definisi

Kerelaan melakukan atau menyerahkan sesuatu termasuk nyawa sebagai tanda kebaktian untuk negara.

Konsep

Semangat patriotisme dalam kalangan rakyat Malaysia perlu dipupuk sejak di bangku sekolah untuk mempraktikkan sebagai wakil negara di peringkat antarabangsa kelak dalam pelbagai bidang. Penglibatan diri atau meneroka aktiviti

baru yang mencabar seperti ekspedisi ke Gunung Everest, ekspedisi ke Kutub Utara dan Selatan, Pelayaran mengelilingi dunia dan sebagainya untuk mengharumkan nama negara di persada dunia. Kesanggupan rakyat Malaysia berkhidmat dan bertindak sebagai duta kecil mewakili negara dan bersedia mengutamakan kepentingan negara berbanding komitmen sendiri juga merupakan sebagai tanda kebaktian untuk negara.

Ciri-Ciri

- Sanggup/ sudi menggadai nyawa untuk negara
- Mencurahkan bakti kepada negara
- Bersedia berkhidmat/ memberi sumbangan kepada negara
- Mempertahankan kedaulatan negara

Bidang 5 Nilai Berkaitan Dengan Hak Asasi Manusia

5.1 Melindungi Hak Kanak-Kanak

Definisi

Membela, memberi naungan dan memelihara hak kanak-kanak bagi menjamin kehidupan mereka yang sempurna.

Konsep

Kanak-kanak adalah seorang yang di bawah umur 18 tahun seperti yang termaktub dalam Akta Kanak-Kanak 2001. Kanak-kanak merupakan modal insan penting kepada negara maka perlulah penyediaan persekitaran yang selamat dan kondusif kepada kanak-kanak. Justeru, perlindungan terhadap kanak-kanak daripada penderaan, pengabaian, keganasan dan eksploitasi perlu diberi keutamaan. Kanak-kanak berhak disayangi dan dilindungi dan ini adalah peranan pelbagai pihak dan tanggungjawab semua pihak dalam memberi perlindungan terhadap kanak-kanak. Di Malaysia, Dasar Perlindungan Kanak-Kanak dan Akta Kanak-Kanak 2001 telah menekankan prinsip perlindungan kepada kanak-kanak demi kepentingan kebaikan mereka.

Ciri-Ciri

- Menegakkan hak kanak-kanak
- Menjaga hak/ kebajikan/ keselamatan kanak-kanak
- Memastikan keperluan kanak-kanak dipelihara
- Memberi kasih sayang
- Melindungi kanak-kanak daripada dieksplotasi
- Tidak mendera kanak-kanak

5.2 Menghormati Hak Wanita

Definisi

Melindungi dan mengiktiraf wanita sebagai individu yang boleh memberi sumbangan dalam pembangunan keluarga, masyarakat dan negara.

Konsep

Dari aspek pemikiran tradisional, nilai budaya dan agama telah disalahgunakan untuk menyekat hak wanita seperti wanita tidak dibenarkan menuntut pelajaran, tidak dibenarkan bekerja, tidak dibenarkan bersosial dan sebagainya. Namun, kini hak wanita semakin terjaga, semua lapisan masyarakat melindungi dan mengiktiraf wanita sebagai individu yang boleh memberi sumbangan dalam pembangunan keluarga, masyarakat dan negara. Dasar Wanita Negara juga telah diwujudkan untuk melindungi hak wanita dari segi peluang pekerjaan dan pendidikan. Semakin hari semakin ramai wanita melibatkan diri dalam pelbagai bidang seperti politik, ekonomi, sosial dan sains & teknologi. Selain itu, Akta Antipemerdagangan dan Antipenyeludupan Migran (ATIPSOM) 2017 diwujudkan untuk melindungi wanita daripada dieksplotasi. Justeru, hak dan sumbangan wanita semakin dikenali, menentu dan kukuh. Kita haruslah mengetahui bahawa wanita berjasa negara makmur.

Ciri-Ciri

- Menjaga hak wanita
- Menghargai sumbangan wanita

- Mengakui keupayaan dan kebolehan serta potensi wanita
- Persamaan taraf jantina (*Gender equality*)
- Tidak mendiskriminasi/ prejudis/ keganasan/ eksploitasi wanita
- Tidak memandang rendah/ menghina wanita

5.3 Melindungi Hak Pekerja

Definisi

Menghormati, menghargai dan mengiktiraf perkhidmatan, jasa dan sumbangan golongan pekerja dalam pembangunan negara.

Konsep

Pekerja merupakan nadi negara, tanpa sumbangan jasa dan titik peluh pekerja maka banyak kerja atau pembanguna negara akan terbengkalai. Selain itu, majikan haruslah menerima dan mematuhi undang-undang yang melindungi hak pekerja di negara ini agar menjamin kesejahteraan pekerja. Akta Buruh, Mahkamah Buruh dan Akta Kerja 1955 adalah undang-undang yang melindungi hak pekerja daripada ditindas. Majikan juga perlu mempelajari kemahiran asas seperti penerimaan, berkomunikasi dan toleransi dalam dunia korporat seiring menjaga keharmonian dan kesejahteraan antara majikan dan pekerja.

Ciri-Ciri

- Memelihara/ menjaga hak pekerja
- Menjamin keselamatan pekerja
- Menjaga kebajikan golongan pekerja
- Menghargai/ berterima kasih atas pengorbanan pekerja
- Tidak eksploitasi pekerja

5.4 Menghormati Hak Golongan Kurang Upaya

Definisi

Memberi layanan yang bersopan kepada golongan kurang berupaya supaya tidak

berasa tersisih dan mengiktiraf mereka sebagai insan ciptaan Tuhan.

Konsep

Di Malaysia, hak-hak golongan Orang Kurang Upaya (OKU) dimartabatkan dalam peruntukan Akta Orang Kurang Upaya 2008 (Akta 685) yang mentarifikan OKU sebagai individu yang mempunyai kekurangan jangka panjang fizikal, mental, intelektual atau deria yang apabila berinteraksi dengan pelbagai halangan, boleh menyekat penyertaan penuh dan berkesan mereka dalam masyarakat. Walau bagaimanapun, golongan tersebut sebenarnya adalah sebahagian daripada masyarakat. Oleh itu, mereka turut mempunyai kesaksamaan hak dan peluang untuk menjalani kehidupan seperti anggota masyarakat yang lain. Masyarakat juga haruslah menerima bahawa kecacatan bukan penghalang produktiviti dan perlulah mengiktiraf golongan OKU juga dapat mengambil peranan dan menyumbang dalam pelbagai bidang demi pembangunan negara seperti politik, ekonomi dan sosial.

Ciri-Ciri

- Menjaga hak golongan kurang berupaya
- Memberi layanan yang baik kepada golongan kurang berupaya
- Menghargai keupayaan golongan kurang berupaya
- Menerima golongan kurang berupaya seperti insan biasa
- Tidak memandang serong/ rendah terhadap golongan kurang berupaya
- Tidak mengkritik/ menghina golongan OKU

5.5 Melindungi Hak Pengguna

Definisi

Membela dan memelihara hak individu untuk menjadi pengguna yang berilmu, mendapat perkhidmatan serta barangan yang berkualiti dan tidak mudah dieksploitasi.

Konsep

15 Mac ialah Hari Hak-Hak Pengguna Sedunia. Ia merupakan tarikh tahunan sebagai perayaan dan perpaduan dalam pergerakan pengguna antarabangsa. YAB Dato' Seri Dr. Mahathir Mohamed, Perdana Menteri Malaysia pernah memberi satu takrifan yang tepat pada 'pengguna' iaitu semua rakyat Malaysia tanpa mengira kedudukan dalam masyarakat adalah pengguna. Setiap insan adalah pengguna yang memerlukan barangan, perkhidmatan, atau kurniaan alam semula jadi. Atas asas itu, pengguna adalah asas segala kegiatan ekonomi. Justeru, masyarakat Malaysia perlu mengambil tahu dan menyedari akan hak-hak pengguna, dan seterusnya berusaha untuk mendapatkan hak-hak mereka. Agensi kerajaan dan badan-badan bukan kerajaan pula seperti Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna (KPDNHEP) – Akta Pengguna, Persatuan Pengguna dan agensi-agensi antarabangsa haruslah memainkan peranan dalam melindungi dan menjamin hak pengguna agar hak pengguna terbela, aliran ekonomi berkembang dan masyarakat makmur tercapai.

Ciri-Ciri

- Menegakkan hak pengguna
- Menjaga kebajikan pengguna
- Memastikan pengguna tidak ditindas oleh pengeluar
- Melaporkan kes-kes tertindas

Bidang 6 Nilai Berkaitan Dengan Demokrasi

6.1 Mematuhi Peraturan dan Undang-Undang

Definisi

Menerima dan mematuhi peraturan dan undang-undang yang telah ditentukan tanpa mengira sesiapa dan di mana seseorang itu berada.

Konsep

Semua pihak dalam negara tidak kira rakyat atau pemerintah perlu menerima dan wajib mematuhi undang-undang sama ada undang-undang dalam negara atau

undang-undang antarabangsa. Setiap satu perbuatan rakyat perlu mengikut undang-undang dan peraturan. Jika tidak mengikut peraturan atau ketidakpatuhan undang-undang akan menyebabkan huru-hara dalam negara mahupun dunia. Undang-undang antarabangsa juga perlu rakyat patuhi bersama, antaranya Akta mencegah penyeludupan, Undang-Undang Laut Antarabangsa, Undang-Undang Siber, Mahkamah Antarabangsa dan sebagainya. Rakyat harus beringat bahawa orang yang bertamadun haruslah iktiraf peraturan dan undang-undang. Mematuhi undang-undang negara menjamin keamanan negara malah mematuhi undang-undang antarabangsa menjamin kesejahteraan masyarakat global.

Ciri-Ciri

- Akur dengan peraturan dan undang-undang
- Mengikut syarat/ peraturan
- Tidak melanggar peraturan dan undang-undang
- Tidak melakukan perlakuan yang salah di sisi undang-undang

6.2 Kebebasan Bersuara

Definisi

Kebebasan berucap dan mengeluarkan fikiran dengan batasan tertentu bagi menjaga keselamatan dan ketenteraman.

Konsep

Di Malaysia, hak kebebasan bersuara adalah hak yang dijamin oleh Perlembagaan Persekutuan dan diamalkan dalam sistem demokrasi. Setiap warganegara berhak kepada kebebasan bercakap dan bersuara namun hak bersuara di Malaysia bukanlah suatu hak mutlak tetapi terbatas kepada peruntukan undang-undang negara. Pada zaman moden ini, media massa seperti internet sebagai pilihan utama rakyat untuk menyuarakan pendapat dan mengutarakan pandangan serta memberi komen kepada pemerintah dan khlayak ramai kerana medium tersebut adalah paling senang dan murah serta mudah dicapai. Walaupun, Media massa adalah sebagai alat perhubungan dan saluran komunikasi namun pengarang dan pengguna

haruslah menggunakan saluran media massa dengan bertanggungjawab dan berhemah serta tidak mengeluarkan kenyataan provokatif yang boleh merosakkan keharmonian negara demi kebaikan bersama. Pepatah kata “Terlajak perahu boleh diundur”.

Ciri-Ciri

- Bebas mengeluarkan kata-kata dengan batasan
- Bebas memberi idea dengan batasan/ syarat
- Mengemukakan pendapat dengan batasan/ syarat
- Bebas bercakap/ berhujah dengan syarat
- Tidak menyentuh isu sensitif
- Tidak mencetuskan isu propaganda/ isu perkauman

6.3 Kebebasan Beragama

Definisi

Kebebasan setiap individu untuk menganuti dan mengamalkan agamanya seperti yang diperuntukkan dalam Perlembagaan Malaysia.

Konsep

Malaysia adalah sebuah negara yang unik kerana mempunyai penduduk yang menganuti pelbagai agama seperti Islam, Buddha, Kristian, Hindu, Konfusian, Taois, Animis, Sikh dan Bahai. Agama Islam adalah agama rasmi persekutuan, walau bagaimanapun, setiap individu berhak menganuti dan mengamalkan agamanya. Setiap warganegara Malaysia tidak kira penganut agama dan adat apa sekalipun sewajarnya menjadikan agama dan adat masing-masing sebagai asas membina keharmonian dan perpaduan, bukannya menggunakannya sebagai alat mencipta permusuhan. Justeru, semua kepercayaan agama di negara ini harus menolak sebarang bentuk ekstremisme agama, sebaliknya mengamalkan fahaman kesederhanaan dan menghormati amalan keagamaan setiap individu.

Ciri-Ciri

- Bebas memilih agama yang dianuti
- Bebas mempraktikkan agama yang dianuti
- Bebas melibatkan diri dalam aktiviti keagamaan yang dianuti
- Tiada larangan/ sekatan/ batasan untuk beragama

6.4 Penglibatan Diri dalam Pembangunan Negara

Definisi

Kebebasan untuk melibatkan diri dalam pelbagai aktiviti pembangunan negara dengan mematuhi peraturan, undang-undang dan Perlembagaan Malaysia.

Konsep

Penglibatan diri dalam aktiviti badan sukarela boleh mendapatkan banyak faedah dan ia juga boleh membantu dalam pembangunan negara. Antaranya meningkatkan kesedaran tentang kepentingan aktiviti sosial; meningkatkan pengetahuan dan kemahiran; memupuk kerjasama dan perpaduan; berkhidmat untuk masyarakat dan negara; dan membangkitkan sikap prihatin dan membentuk masyarakat penyayang.

Ciri-Ciri

- Melibatkan diri/ menyertai program pembangunan negara
- Menyokong program/ aktiviti pembangunan negara
- Melakukan aktiviti/ kerja kebajikan sukarelawan

6.5 Sikap Keterbukaan

Definisi

Bersedia memberi dan menerima pandangan, pembaharuan dan kritikan selaras dengan kebenaran fakta dan norma masyarakat Malaysia.

Konsep

Sikap terbuka amat dituntut dalam kehidupan berbanding dengan sikap tertutup yang akan membawa jiwa taksub, sukar menerima pandangan orang lain dan menyebabkan perbezaan pendapat yang terjadi dan sukar dileraikan. Oleh itu, sikap keterbukaan adalah penting dititiberatkan dalam pembentukan masyarakat kerana ia akan menjana kehidupan yang lebih baik dari semasa ke semasa dan membentuk masyarakat yang harmoni. Dalam sikap keterbukaan, haruslah menegakkan kebenaran dan tidak bersikap berkepentingan. Ini kerana benang yang basah sudah tentu susah untuk ditegakkan dan kewarasan dalam penerimaan akan hilang.

Ciri-Ciri

- Berlapang dada dalam menerima kritikan/ pandangan/ idea
- Menerima pendapat dengan hati yang terbuka
- Mengemukakan idea/ cadangan/ pendapat yang bernas
- Mengakui kesilapan dan memperbaiki kesilapan
- Tidak terselindung dalam menyatakan pendirian

Bidang 7 Nilai Berkaitan Dengan Keamanan Dan Keharmonian

7.1 Hidup Bersama Secara Aman

Definisi

Hidup berbaik-baik antara satu sama lain dengan mengutamakan kedamaian dan keharmonian hidup tanpa mengira agama, bangsa dan budaya.

Konsep

Malaysia terdiri daripada pelbagai kaum dan budaya maka masyarakat Malaysia haruslah hidup bermaufakat dan bersatu padu antara satu kaum dengan kaum yang lain untuk mencapai keamanan negara. Selain itu, manusia bukan sahaja haruslah hidup berbaik-baik antara kaum dalam negara sahaja malah haruslah hidup berbaik-baik antara negara untuk mencapai persefahaman sejagat bagi menjamin kesejahteraan masyarakat global. Antara pertubuhan-pertubuhan antarabangsa yang meningkatkan persefahaman bersama ialah Komanwel, Pertubuhan Negara-

Negara Islam, Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu dan Pertubuhan Antarabangsa lain.

Ciri-Ciri

- Hidup secara aman damai/ harmoni antara satu sama lain
- Mementingkan kesejahteraan dan kedamaian hidup
- Tiada pertelingkahan/ perbalahan/ konflik/ pergaduhan/ peperangan
- Tidak bertelagah dengan negara lain
- Bersatu padu/ hidup bermaufakat
- Memastikan keamanan sejagat

7.2 Saling Membantu dan Bekerjasama

Definisi

Usaha yang baik dan membina yang dilakukan bersama pada peringkat individu, komuniti atau negara untuk mencapai sesuatu matlamat.

Konsep

Malaysia merupakan sebuah negara yang aktif dan selalu mengalu-alukan sebarang usaha untuk bekerjasama antara negara. Malaysia juga tidak suka terlibat atau melihat isu konfrontasi dan konflik yang berlaku antara negara. Ini kerana, isu konfrontasi dan konflik antara negara kemungkinan akan mencetuskan peperangan dan akhirnya rakyat ataupun manusia yang akan menjadi mangsa. Oleh itu, Malaysia menyokong kerjasama antara negara dalam pelbagai bidang seperti ekonomi dan sosial bagi mengeratkan hubungan dan menjamin kesejahteraan sejagat.

Ciri-Ciri

- Tolong-menolong antara satu sama lain
- Bermuafakat
- Berganding bahu
- Menggembleng tenaga

- Bersama-sama menyelesaikan masalah

7.3 Saling Menghormati antara Negara

Definisi

Menghargai dan memuliakan hubungan antara negara untuk menjamin kesejahteraan sejagat.

Konsep

Malaysia mengamalkan dasar berkecuali kerana ingin menjalinkan hubungan baik dengan semua negara tanpa mengira ideologi dan tidak mahu bercampur tangan dalam urusan negara lain. Malaysia juga menyuarakan konsep ZOPFAN (*Zone of Peace, Freedom and Neutrality*) dalam deklarasi Kuala Lumpur pada 27 November 1971, dan mendapat sokongan daripada negara-negara ASEAN bagi mewujudkan sikap saling menghormati antara negara dengan cara setiap negara di rantau Asia Tenggara bebas menentukan nasib sendiri tanpa campur tangan kuasa luar, dan tidak melibatkan diri dalam pertikaian antara kuasa-kuasa luar serta menjaga hubungan baik dengan negara luar.

Ciri-Ciri

- Menjalinkan hubungan yang baik antara negara
- Mempunyai hubungan diplomatik yang baik antara negara
- Mementingkan hubungan diplomatik antara negara
- Mengekalkan/ mengeratkan hubungan baik/ persahabatan antara negara

BAB 2

BUDAYA KERJA CEMERLANG

1. Pendahuluan

Budaya Kerja Cemerlang adalah suatu usaha yang menitikberatkan norma-norma yang baik ke arah tingkah laku dan pelaksanaan kerja yang berkesan pada setiap peringkat perkhidmatan sama ada dilakukan secara formal atau tidak, tanpa mengambil kira sama ada dilakukan secara formal atau tidak, tanpa mengambil kira sama ada dilakukan bagi mencapai sesuatu matlamat ataupun dalam melaksanakan rutin perkhidmatan seharian. Budaya Kerja Cemerlang telah dilancarkan oleh Y.A.B Tun Dr. Mahathir Mohamed pada 27 November 1989.

Menurut Mustafa Daud, Budaya Kerja Cemerlang bermaksud tatacara dan etika kerja di kalangan kakitangan pengurusan atasan dan pekerja bawahan. Tatacara yang baik itu antaranya ialah :

- a) Rajin;
- b) Gigih;
- c) Dayacipta;
- d) Kreativiti;
- e) Inovatif;
- f) Semangat kerjasama;
- g) Kerja berpasukan;
- h) Integriti;
- i) Berdisiplin; dan
- j) Bersikap untuk berusaha meningkatkan prestasi

Mohd Tap bin Salleh mendefinisikan Budaya Kerja Cemerlang sebagai budaya kerja murni dan berkualiti yang menjadi amalan kerja bersama, diperkukuhkan dengan sistem, proses, prosedur, peraturan yang jelas dan mudah dilaksanakan. Budaya kerja bermula dari peringkat pengurusan

atasan, disambut baik oleh pengurusan pertengahan dan dihayati serta dilaksanakan oleh pekerja.

2. Motivasi Staf Ke Arah Budaya Kerja Cemerlang

- 2.1 Kecemerlangan pekerja dipengaruhi oleh sikap ambil berat pihak atasan terhadap kebajikan mereka.
- 2.2 Motivasi dan semangat kerja disuburkan melalui persekitaran kerja dan sosial yang kondusif.
- 2.3 Ditentukan oleh faktor kritikal kerja iaitu motivasi – dengan melihat, sejauhmana seseorang pekerja itu merasa gembira dengan segala tindakan yang telah dilakukan serata persekitaran kerjanya.

3. Ukuran Budaya Kerja Cemerlang

Budaya Kerja Cemerlang tidak dapat lari dari mengatakan aspek:

- 3.1 Kualiti;
- 3.2 Keberkesanan; dan
- 3.3 Kecekapan.

4. Faktor-faktor Kritikal Budaya Kerja Cemerlang

Faktor-faktor Kritikal	Tindakan Pihak Pengurusan
Tenaga Manusia	a. Melatih kakitangan dalam bidang-bidang yang berkaitan dengan kerja. b. Memujud dan menyebarkan nilai-nilai positif. c. Memotivasikan kakitangan supaya menghasilkan kerja yang cemerlang.

	d. Menggalakan penglibatan kakitangan dalam penentuan matlamat organisasi dan proses penyelesaian masalah produktiviti. e. Mewujudkan komunikasi yang berkesan dalam jabatan/ pejabat. f. Menetapkan standard prestasi untuk kakitangan. g. Menempatkan kakitangan mengikut kebolehan dan kemahiran.
Sistem dan Prosedur	a. Mengkaji semula sistem dan prosedur kerja untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang menyekat produktiviti. b. Mempermudahkan sistem dan prosedur kerja yang sedia ada. c. Memansuhkan peruntukan undang-undang atau peraturan yang tidak sesuai dengan matlamat jabatan/ pejabat.
Struktur Organisasi	a. Membuat penyelarasan fungsi bahagian-bahagian dan unit dalam organisasi jabatan/ pejabat. b. Mewujudkan struktur organisasi yang flaksibel dan dinamik. c. Menentukan corak perjawatan di bahagian-bahagian atau unit dalam organisasi adalah berpadanan dengan tanggungjawab yang diberikan. d. Mendefinisikan dengan jelas bidang kuasa bahagian-bahagian dan unit dalam jabatan/ pejabat.
Gaya Pengurusan	a. Mewujudkan wawasan dan objektif/ pejabat. b. Merancang dan menerapkan matlamat prestasi jabatan/ pejabat dan kemudiannya mengukur pencapaian sebenar. c. Mewujudkan budaya kerja yang menekankan produktiviti.

Persekitaran Kerja	a. Mewujudkan susun atur jabatan/ pejabat yang sesuai dengan operasi kerja. b. Melengkapi pejabat dengan kemudahan asas. c. Menjaga kebersihan dan perhiasan di tempat kerja. d. Menyediakan kemudahan-kemudahan untuk kakitangan.
Teknologi	a. Mengkaji proses-proses kerja yang dijalankan sekarang untuk mengenalpasti aspek-aspek yang sesuai untuk diautomasi atau dimekanisasikan.
Bahan-bahan	a. Menjalankan pemeriksaan kualiti pada peringkat awal ke atas bahan-bahan input yang diperolehi daripada pembekal. b. Memberi pendidikan kualiti kepada pembekal.
Kelengkapan Modal	a. Menyelenggara kelengkapan modal mengikut jadual. b. Menentukan kelengkapan modal berada persekitaran operasi yang baik. c. Merancang penggunaan kelengkapan supaya semuanya dapat digunakan dengan optimum.

5. Proses Awal Budaya Kerja Cemerlang

Proses awal untuk melahirkan suatu budaya kerja adalah dengan membentuk sikap pekerja terhadap kerja (work attitude). Sikap ini antara lain ditentukan dengan dipengaruhi oleh tiga(3) faktor. Faktor tersebut adalah seperti berikut:

5.1 Penglibatan kerja

Sejauhmana seseorang pekerja itu memainkan **peranannya** dalam organisasi, apakah bentuk jawatan, kedudukannya dalam hirarki dan pangkat yang disandang.

5.1.1 Pekerja berjawatan yang lebih tinggi mengutamakan kepuasan kerja daripada mereka yang berjawatan rendah.

5.1.2 Mereka yang lebih bercita-cita dalam mencapai matlamat organisasi, bekerja dengan lebih sifat sukarela dan lebih merasa kecewa sekiranya terdapat kegagalan dalam kerja.

5.2 Kepuasan kerja

Sejauhmana seseorang pekerja itu **merasa gembira** dengan kerjaya yang dilakukannya.

5.2.1 Apabila pekerja merasa seronok terhadap kerja yang diberikan kepadanya dan berpuas hati juga dengan hasil yang diperolehi secara tidak langsung akan dapat mewujudkan sifat yakin diri dalam dirinya.

5.3 Komitmen kerja

Sejauhmana seseorang pekerja itu **melaksanakan tugasannya** dengan bersungguh-sungguh dan berdedikasi atau bekerja seolah-olah organisasi itu miliknya sendiri.

Ketiga-tiga faktor ini boleh mempengaruhi sikap apabila dengan ketiga-tiga bentuk sikap tersebut mampu mempertingkatkan kualiti, produktiviti, dan kesetiaan pekerja terhadap organisasinya. Apabila dibudayakan, ia akan melahirkan suatu budaya juga bergantung kepada faktor-faktor lain seperti:

- a) Ganjaran dan imbuhan;
- b) Sistem latihan;
- c) Sistem kenaikan pangkat;
- d) Suasana persekitaran;

- e) Kemudahan pekerja; dan
- f) Sokongan rakan sejawat dan lain-lain.

6. Pra Syarat Budaya Kerja Cemerlang

6.1 Mewujudkan 'mind set' yang berorientasikan kecemerlangan.

6.1.1 Supaya kakitangan lebih komited kepada pencapaian matlamat dan mempunyai kesedaran yang tinggi terhadap dasar kualiti organisasi.

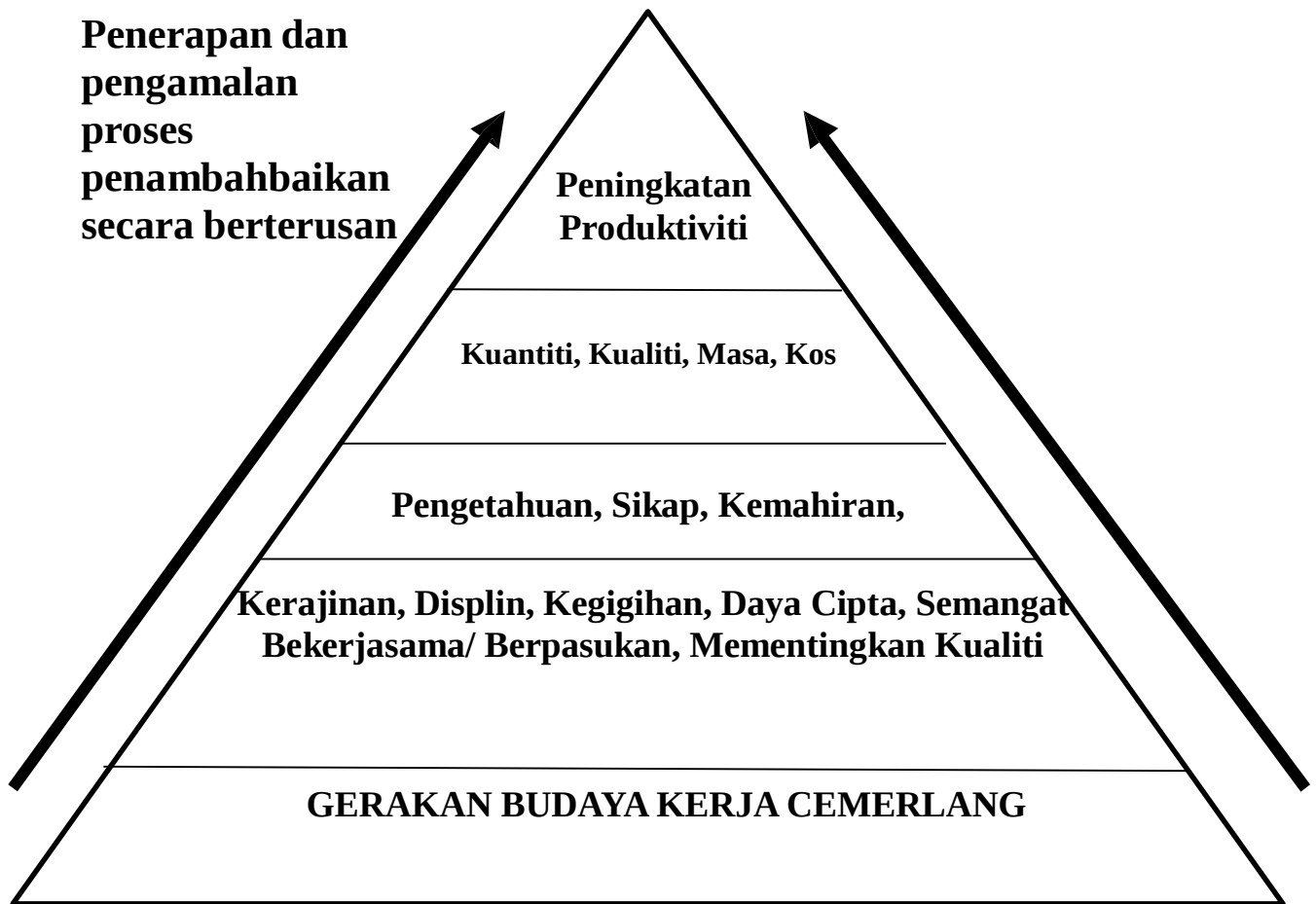
6.1.2 Agar kakitangan bersedia untuk berubah dan menyesuaikan keadaan dalam menghadapi perubahan di sekitarnya melalui anjakan paradigma demi mencapan kecemerlangan.

6.2 Penerimaan hakikat bahawa usaha mewujudkan kecemerlangan dalam organisasi bukan pelaksanaan yang mudah dan boleh diperolehi dalam sekelip mata.

6.2.1 Usaha untuk mencapai kecemerlangan adalah suatu usaha yang berterusan tanpa ada had masa yang ditetapkan.

6.2.2 Pihak pengurusan perlu peka tentang ruang-ruang yang boleh diperbaiki dari masa ke masa bagi menampung kelemahan-kelemahan yang sedia ada.

7. Gerakan Budaya Cemerlang



8. Nilai-nilai Teras Budaya Kerja Cemerlang

- 8.1 Benar;
- 8.2 Amanah;
- 8.3 Bijaksana;
- 8.4 Telus;
- 8.5 Bersyukur;
- 8.6 Adil;
- 8.7 Bertanggungjawab;
- 8.8 Berdedikasi;
- 8.9 Berdisiplin;
- 8.10 Berkerjasama;

- 8.11 Bersih;
- 8.12 Berbudi mulia;
- 8.13 Ikhlas;
- 8.14 Tekun;
- 8.15 Sederhana; dan
- 8.16 Sabar.

9. Faedah Budaya Kerja Cemerlang

- 9.1 Menyemai sikap positif pengurus/ pekerja;
- 9.2 Membina komitmen berpanjangan;
- 9.3 Mengamalkan penambahbaikan berterusan;
- 9.4 Melahirkan pekerja berwawasan; dan
- 9.5 Menghasilkan produktiviti yang optimum.

Rumusan

Budaya Kerja Cemerlang bukanlah suatu warisan turun-temurun, ia bergantung kepada komitmen kerja setiap penjawat awam pada setiap peringkat perkhidmatan. Komitmen pula tidak akan lahir secara kekal jika pengurus organisasi tidak mengusahakan pelbagai bentuk motivasi staf, latihan, persekitaran yang kondusif termasuklah perkhidmatan kaunseling daripada semasa ke semasa. Sehubungan itu, adalah penting untuk mengenal pasti ukuran penilaian bagi budaya kerja cemerlang dan beriltizam serta memperkukuhkan kerjasama yang kental untuk mencapainya secara holistik.

Rujukan

Jurnal Pengajian Melayu, Jilid 19, 2008. Budaya Kerja Cemerlang Menurut Perspektif Islam: Amalan Perkhidmatan Awam Malaysia (Excellent Work Culture From Islamic Perspective: Malaysian Public Services Practice). Sharifah Hayaati al-Qudsy.

https://www.academia.edu/24227905/BUDAYA_CEMERLANG

BAB 3

TONGGAK DUA BELAS

(THE TWELVE PILLARS)

Pengenalan

Tonggak 12 ini berdasarkan kepada ucapan perasmian Seminar Nilai dan Etika oleh Y. Bhg. Tan Sri Dato' Seri Ahmad Sarji bin Abdul Hamid, Ketua Setiausaha Negara (KSN) pada 2 Mac 1992. Y. Bhg. Ketua Setiausaha Negara telah menghuraikan dengan panjang lebar tentang konsep nilai, norma dan etika. Antaranya ialah "Saya suka mengambil kesempatan ini untuk memberi penjelasan serba ringkas mengenai konsep nilai, norma, dan etika dalam kehidupan manusia. Nilai-nilai budaya sesuatu masyarakat merangkumi teras sistem simbolnya. Yang meninggalkan kesan yang berterusan kepadanya adalah sistem-sistem nilai ekonomi, politik, seni, sains dan lain-lain lagi meliputi semua cabang sistem budaya sesuatu masyarakat. Nilai-nilai keagamaan tidak hanya memberi kesan terhadap nilai-nilai budaya tetapi menjadi akar umbi kepada nilai-nilai budaya itu sendiri. Norma pada dasarnya adalah bersifat sosial. Norma berfungsi untuk mengawal proses proses sosial dan perhubungan kemasyarakatan akan tetapi tidak melampaui prinsip-prinsip berkaitan dengan organisasi, sosial atau, lembaga kemasyarakatan. Oleh kerana itu, nilai secara relatifnya merupakan satu rangka keutamaan dalam membuat pilihan yang kekal yang membentuk dan mempengaruhi perilaku semulajadi individu. Nilai seseorang akan memperlihatkan kecenderungannya dalam melakukan sesuatu, sementara norma memperlihatkan ketentuan dan tanggungjawab - tanggungjawab sosial. Nilai dibentuk pada dasarnya oleh tradisi keagamaan, sedangkan norma pula dibentuk pada dasarnya oleh keperluan-keperluan dalam kegiatan hidup berkelompok. Antara 12 peringatan yang mungkin dapat membantu melestarikan nilai-nilai murni adalah seperti berikut:

1. Menghargai Masa
2. Ketekunan Membawa Kejayaan

3. Keseronokan Bekerja
4. Kemulian Kesederhanaan
5. Ketinggian Peribadi
6. Kekuatan Sifat Baik Hati
7. Pengaruh Teladan
8. Kewajipan Menjalankan Tugas
9. Kebijaksanaan Berhemat
10. Keutamaan Kesabaran
11. Peningkatan Bakat
12. Nikmat Mencipta

1. Menghargai Masa

(The Value of Time)

Orang yang menghargai masa menganggap masa itu emas. Berlaluinya masa tanpa sebarang perbuatan atau sumbangan yang berfaedah bererti suatu kerugian, kerana masa yang telah berlalu tidak akan kembali. Pada hari ini, dengan adanya teknologi canggih maka perhubungan menjadi semakin rapat dan banyak keputusan perlu dilaksanakan dalam masa yang singkat. Tidak bertindak segera atau melengahkan keputusan akan menyebabkan hilangnya peluang keemasan. Setiap orang diberi masa yang sama banyak. Terpulanglah kepada setiap individu bagaimana dia merancangkan masanya.

Contoh: Amalan Positif

1. Penggunaan masa secara maksimum memerlukan disiplin diri yang ketat. Caranya ialah dengan menggunakan catalan penggunaan masa (*time log*) setiap hari.
2. Para pegawai dan kakitangan pejabat digalakkan merancang hal-hal peribadi mereka. Sekiranya mereka ingin keluar untuk urusan peribadi yang penting serta tidak menggunakan masa yang terlalu lama, kebenaran hendaklah dipinta terlebih dahulu.

3. Seseorang pegawai hendaklah tidak melengahkan kerja yang di-arahkan, sekiranya kerja-kerja tersebut dapat disiapkan dalam masa sejam, beliau tidak seharusnya mengambil masa sehingga dua hari.

Contoh: Amalan Negatif

1. Ahli-ahli mesyuarat terpaksa membuang masa untuk menunggu mesyuarat bermula disebabkan kelewatan ahli-ahli penting hadir pada mesyuarat itu.
2. Salah satu sebab kesesakan di kaunter ialah kerana petugas di kaunter tersebut diberi tugas yang melibatkan kerja-kerja menulis yang banyak dan pengisian serta penelitian borang tertentu. Ini membazirkan masa para pelanggan.

Ringkasan Nota:

Amalan Positif	Amalan Negatif
Menepati Masa	Tidak Merancang Pekerjaan
Menyengerakan Tugas	Membuat Kerja Peribadi Di Pejabat
Mempunyai Perancangan Waktu	Tidak Peka Kepada Pembaziran Masa
Bijak Menguruskan Masa Yang Diberi	Tidak Menyenggarakan Tugas
Menumpukan Masa kepada Kerja Produktif	Tidak Merancangkan Pekerjaan
Menetapkan Target Date	Melayan Tetamu Yang Tidak Berkenaan
Menyelesaikan Tugas Dalam Masa Yang Ditetapkan	Tinggalkan Pejabat Untuk Urusan Peribadi

2. Ketekunan Membawa Kejayaan

(The Success of Perseverance)

Ketekunan bererti memberi tumpuan kepada sesuatu kerja hingga selesai dengan sempurnanya dan membawa kejayaan seta kecemerlangan kepada agensi dan individu. Bila kita sebut ketekunan yang tergambar dalam ingatan kita ialah semut

iaitu merupakan serangga yang kerdil akan tetapi tidak pernah kenal erti lelah apabila melakukan sesuatu seperti membina sarang ataupun membawa makanan untuk kumpulannya. Biasanya sang semut akan memikul benda-benda yang berpuluhan lebih berat daripada dirinya. Walau bagaimanapun dengan kegigihan, kesabaran, kekuatan hatinya tidak akan padam sehingga selesai kerja atau matlamatnya tercapai. Sepertimana di gambarkan dalam peribahasa: “ sikit-sikit lama-lama jadi bukit”.

Contoh: Amalan Positif

1. Keazaman dan kegigihan akan menjadikan kerja yang sukar berjaya dilaksanakan dengan mendatangkan hasil yang memuaskan.
2. Tabah serta sanggup menghadapi segala rintangan dan cabaran adalah strategi untuk mencapai kecemerlangan yang tinggi.
3. Seseorang pegawai baru yang diberi tanggungjawab hendaklah sentiasa bersedia untuk bertugas dalam apa jua keadaan pun.

Contoh: Amalan Negatif

1. Membuat kerja sembarangan atau erti kata lain “asal ada” adalah contoh pegawai dan kakitangan yang kurang berdisiplin.
2. Tabiat suka bertangguh boleh diatasi dengan penyeliaan yang lebih rapi dan kerap.
3. Pegawai dan kakitangan yang terlalu sensitif, apabila dimarah atau ditegur kerana membuat kesilapan tidak dapat melaksanakan tugas dengan sempurna kerana tertekan.

Ringkasan Nota:

Amalan Positif	Amalan Negatif
Bercita-cita tinggi	Mudah tersinggung
Sanggup berkorban	Mudah putus asa
Gigih	Tidak bercita-cita tinggi

Tekun	Disuruh buat baru buat
Berdisiplin	Kurang berdisiplin
Sabar	Tidak bersemangat
Rajin	Tiada inisiatif

3. Keseronokan Bekerja (*The Pleasure of 'Working'*)

Kerja bukanlah sesuatu yang ringan, malah bagi kebanyakan manusia bekerja itu merupakan perlakuan yang tiada penghujungnya. Namun begitu jika kita mengambil pendirian yang optimistik kita boleh menjadikan kerja itu sesuatu yang mendatangkan keseronokan. Seperti contoh: bekerja hendaklah dijadikan suatu ibadah kerana ibadah itu membawa ganjaran dan kerja itu hendaklah dijadikan sebagai cabaran yang memerlukan bukan sahaja daya usaha malahan sumbangan dari sudut pemikiran dan kreativiti. Ia merupakan sumbang yang hendaklah dikaitkan dengan kebajikan untuk masyarakat dan negara. Dengan sendirinya kita akan merasa puas kerana sumbangan kecil itu juga berjaya membangunkan negara. Selain itu juga, kerja itu kita anggap domain kita atau pengkhususan kita maka dengan sendirinya kita menjadi pakar yang diiktiraf.

Contoh: Amalan Positif

1. Keseronokan bekerja lahir daripada sikap positif terhadap tugas dan sesuatu tugas itu dihasilkan daripada inisiatif sendiri.
2. Konsep kerja sebagai ibadat akan menimbulkan dedikasi, ketekunan, amanah, bertanggungjawab dan ikhlas.
3. Untuk menjadikan seseorang pekerja itu seronok, diberitahu bahawa kerjanya itu renting dan membantu organisasi itu bahawa kerja yang bermutu akan diberi pengiktirafan dan bahawa sebarang kekurangan dari segi kemahiran akan dibaiki dengan latihan dari semasa ke semasa.

Contoh: Amalan Negatif

1. Seseorang yang menganggap kerja sebagai beban tidak akan bersemangat untuk melaksanakan kerja-kerjanya. Ini akan menimbulkan rasa jemu dan bosan.
2. Tabiat hanya menunggu arahan adalah contoh kurang disiplin dan tidak bertanggungjawab.
3. Pegawai dan kakitangan yang tidak suka membantu biasanya akan dipinggirkan oleh rakan-rakannya.

Ringkasan Nota:

Amalan Positif	Amalan Negatif
Menggap kerja sebagai ibadat	Tidak diberi masa yang cukup
Mempunyai Inisiatif sendiri	Tidak diberi tanggungjawab yang mencabar
Menghasilkan sesuatu yang berfaedah	Tidak dipercayai dan selalu dicurigai
Sedia memberi kerjasama	Hanya menunggu arahan sahaja.

4. Kemulian Kesederhanaan (*The Dignity of Simplicity*)

Kesederhanaan adalah sikap yang menolak keterlaluan, sama ada keterlaluan dalam menetapkan sesuatu peraturan, perbelanjaan dan sebagainya. Kesederhanaan menimbulkan keadaan yang bersih, kemas, selesa dan harmoni. Sesuatu yang keterlaluan seperti contoh: hiasan yang berlebihan tidak menyenangkan mata memandang.

Contoh: Amalan Positif

1. Dari segi peribadi, orang yang sederhana tidak meninggikan diri, boleh ditegur, sedia menerima kritikan, sedia menerima cadangan yang membina, merendah diri, jujur dan bijaksana.

2. Amalan sedia menerima cadangan walau dari siapa pun tanpa mengira pangkat dan kedudukan.
3. Komunikasi secara lisan ataupun tulisan hendaklah senang difahami, tidak menggunakan perkataan yang pelik dan tidak biasa digunakan. Bahasanya mestilah mudah difahami.

Contoh: Amalan Negatif

1. Ketua yang senang diampu adalah contoh peribadi yang rendah dan kurang disiplin dalam kepemimpinan kerana tidak tegas dalam memimpin.
2. Merosakkan harta benda kerajaan atau mendedahkannya sehingga mengakibatkan kerosakan ialah amalan yang tidak baik.
3. Memperbesar-besarkan perkara kecil ialah penipuan dan menunjukkan sifat yang tidak jujur, lebih-lebih lagi jika kesalahan kecil diperbesarkan supaya orang yang bersalah itu akan dikenakan denda atau hukuman yang lebih berat.

Ringkasan Nota:

Amalan Positif	Amalan Negatif
Tidak tamakkan pangkat dan kedudukan	Menonjol-nonjolkan diri
Tidak membazir dalam perbelanjaan pejabat	Berlakuan mengada-ngada
Merendah diri	Berlebih-lebihan mengampu ketua
Mesra dalam pergaulan	Memperagakan kemewahan dan kedudukan
Tidak memperagakan kemewahan	Sombong dan meninggi diri
Sedia menerima cadangan dan nasihat	Membesarkan perkara kecil

5. Ketinggian Peribadi **(The Worth Of Character)**

Peribadi seseorang ialah “ the total personality” meliputi watak, sikap, perilaku dan gaya dia membawa diri dalam organisasinya dan di dalam masyarakat umum. Pengalaman hidup biasanya membina watak. Namun watak sahaja tidak cukup untuk membentuk satu peribadi yang baik. Sikap yang positif dan terbuka membantuseseorang meningkatkan peribadinya ke tahap yang lebih tinggi. Perilaku atau pekerti yang penuh adab dan sopan santun turut mewarnakan peribadi. Selain itu gaya yang segar, kemas dan bersih menambahkan lagi hiasan luaran peribadi. Dari sifat dalaman pula seseorang itu perlu tenang, bersikap belas kasihan tetapi tegas, beramah mesra, kuat disiplin diri dan pemaaf terhadap kesalahan orang lain. Ketinggian peribadinya akan dilihat sebagai contoh seseorang yang berjiwa besar dan berakhlak tinggi.

Contoh: Amalan Positif

1. Seseorang yang beriman dan bertakwa dapat dilihat daripada air mukanya yang jernih, bersih, manis dan menyenangkan. Dia cenderung ke arah kebaikan dan menggalakkannya serta peka kepada kejahatan dan mencegahnya.
2. Ketua yang adil selalu mengiktiraf kebaikan dan kelebihan orang lain dengan memberi peluang untuk meningkatkan kerjayanya.
3. Seseorang pegawai yang bertimbang rasa dan sentiasa sensitif terhadap kebajikan orang di bawah jagaannya akan melakukan, sesuatu tanpa disuruh, asal sahaja beliau sedar bahawa sesuatu itu perlu diambil tindakan.

Contoh: Amalan Negatif

1. Pegawai yang perengus atau pemaarah melemparkan fail kerana kerja-kerja yang diarah tidak memuaskan hatinya.
2. Menggunakan kedudukan, kuasa dan kemudahan untuk memuaskan keperluan peribadi.

3. Seseorang yang bersopan santun dan memahami adab bila berhadapan dengan orang yang lebih tua atau berpangkat lebih tinggi daripadanya, dia akan faham peranan dan kedudukannya dengan tidak segan silu untuk menunjukkan perasaan hormat melalui tingkah laku yang sesuai.

Ringkasan Nota:

Amalan Positif	Amalan Negatif
Tertib dan baik budi bicara	Mengumpat dan memfitnah rakan sejawat
Berilmu dan berpengetahuan luas	Tamak mengejar pangkat dan kedudukan
Berlumba-lumba membuat kebajikan	Menghina dan merendahkan usaha orang lain
Bersopan-santun dan sederhana dalam kelakuan	Hasad dengki
Bekerjasama dan saling hormat-menghormati	Berpura-pura dalam tindakan
Bertanggungjawab -Bersih dari sifat dengki	Pemarah dan tidak sabar

6. Kekuatan Sifat Baik Hati

(The Power of Kindness)

Kita merasa senang dan selesa dengan orang yang baik hati. Kita tidak merasa gentar, takut atau resah apabila bersama-sama dengan dia. Segala sifat yang disukai manusia dihayati oleh orang yang baik hati, seperti sopan santun, pemaaf, pemurah, bertimbang rasa, beramah mesra, berkasih sayang, bersimpati dan suka menolong. sifat-sifat baik itu sifat semulajadi manusia iaitu sifat Fitrah. Oleh kerana manusia telah menurut hawa nafsu, dan bisikan syaitan maka sifat-sifat yang buruk telah menepikan sifat-sifat yang semulajadi dan perangai manusia menjadi bercampur-aduk dengan sifat-sifat baik dan buruk. Pengawalan hawa nafsu amat penting dalam proses pembersihan diri daripada sifat-sifat buruk dan pengawalan ini hendaklah dilakukan melalui pemikiran yang waras dan wajar.

Contoh: Amalan Positif

1. Seseorang itu sentiasa senang hati bila ada peluang membuat sumbangan dia menghulurkan bantuan dan memberi kerjasama walaupun tidak diminta.
2. Seseorang yang ikhlas lebih mementingkan penyelesaian masalah daripada mencari siapa yang melakukan kesalahan.
3. Sifat berhemah tinggi tidak menunjukkan sifat pilih kasih dengan semua orang harus dilayan sama rata tidak kira pangkat dan kedudukan.

Contoh: Amalan Negatif

1. Suka mengkritik hasil kerja pegawai dan kakitangan bawahan tanpa memberi cadangan untuk memperbaiki dan memberi tunjuk ajar.
2. Seseorang yang ditegur dengan baik kerana kesilapannya, menyimpan perasaan dendam terhadap si penegur tadi.
3. Sifat suka mencaci perilaku orang lain dan menuduh yang bukan-bukan di depan khalayak.

Ringkasan Nota:

Amalan Positif	Amalan Negatif
Ikhlas dan bertimbang rasa	Berdendam
Simpati kepada kesusahan dan masalah orang lain	Bermuka-muka
Pemurah dalam usaha kebajikan	Mudah buat kritikan tetapi tidak boleh menerima kritikan
Ramah, berbudi mulia	Suka hina dan caci orang
Berkerjasama	Sombong & penting diri sendiri
Boleh menerima teguran	Cepat menuduh dan menghukum tanpa siasatan

7. Pengaruh Teladan

(The Influence of Examples)

Manusia hidup bermasyarakat dan masyarakat itu dipimpin oleh seorang pemimpin atau sekumpulan pemimpin, maka segala keperibadian dan tingkah laku pemimpin akan menjadi ikutan masyarakat itu. Sejarah telah membuktikan bahawa banyak tamadun yang membangun disebabkan pemimpin-pemimpin yang kuat, berani dan bijaksana. Sebaliknya keruntuhan tamadun disebabkan kelemahan, kebodohan dan kelalaian pemimpin itu sendiri. Pengaruh teladan yang positif boleh mendatangkan hasil keuntungan yang baik dan banyak manakala pengaruh negatif boleh membawa padah yang buruk. Di sini nyatalah bahawa orang yang paling baik itu akan mempengaruhi orang lain sama ada dari segi kepemimpinan, tunjuk-ajar, akhlak, tutur kata atau tingkah lakunya yang mendatangkan kebaikan kepada orang lain.

Contoh: Amalan Positif

1. Pemimpin yang berbudi mulia sangat mudah ditaati, dihormati, disegani dan bukan ditakuti. Dari cara ia berkomunikasi, seorang dapat membuat tanggapan tentang peribadinya.
2. Sifat merendah diri memerlukan kekuatan peribadi dan kebijaksanaan . Ketua yang mempunyai sifat ini akan dihormati pekerja dan lebih mudah mengawal organisasi.
3. Ketua yang tegas tetapi adil lebih senang meningkatkan produktiviti dan kualiti organisasi serta lebih mudah dicontohi.

Contoh: Amalan Negatif

1. Orang yang jahil .gemar memberi komen atau pandangan terhadap sesuatu perkara yang dia tidak mengetahui tentangnya.
2. Sifat tidak mengenali budaya sendiri seperti contoh meletakkan kaki di atas meja, bercakap takbur dan bermegah di atas pencapaian diri sendiri .
3. Tingkah-laku yang buruk ialah seperti berebut-rebut untuk mengambil makanan, mengisi pinggan sepenuh-penuhnya dan bercakap semasa makan.

Ringkasan Nota:

Amalan Positif	Amalan Negatif
Bermoral dan berakhlak tinggi	Dengki dan buruk sangka
Tertib dan beradap sepanjang masa	Mempersendakan agama
Rajin dan kuat kerja	Kedekut
Amanah dan bertanggungjawab	Suka mencari helah untuk
Berbudi mulia serta merendahkan diri	mengelak tanggungjawab
Gemar dan cintakan ilmu yang bermanfaat	Sensitif dan pamarah

8. Kewajipan Menjalankan Tugas (*The Obligation of Duty*)

Tugas ialah tanggungjawab yang ditetapkan bagi seseorang yang hidup bermasyarakat. Tugas tiap seseorang itu akan terkumpul menjadi hasil yang besar kepada sesuatu masyarakat yang akan menentukan untung rugi produktiviti mereka. Tugas mesti dilaksanakan dengan cekap, cepat, berkesan dan sempurna. Sebarang proses yang tidak menepati empat kriteria tadi maka hasilnya akan menjadi cela, rosak, Lambat, tidak berguna, membazir dan seterusnya mendatangkan kerugian dari segi wang, tenaga manusia, masa dan peralatan. Oleh yang demikian, sesuatu tugas itu memerlukan pengurusan yang baik supaya tugas dapat dikendalikan secara berkesan agar mencapai matlamat.

Contoh: Amalan Positif

1. Untuk menjalankan sesuatu tugas dengan berkesan, kita perlu memahami visi dan misi organisasi dengan jelas.
2. Apabila seseorang mengambil alih sesuatu tugas baru, jangan tergesa-gesa memperkenalkan perubahan tanpa mengetahui latar belakang organisasi yang dipimpin secara terperinci.

3. Jika hasil kerja yang memuaskan diberi pengiktirafan, maka tugas yang dijalankan akan mendatangkan kegembiraan.

Contoh: Amalan Negatif

1. Tidak peka kepada kualiti akan menimbulkan sikap "asal ada" dan "asal menjalankan tugas" seperti tidak meneliti sesuatu tugas dengan mendalam sebelum dilaksanakan.
2. Ketaatan perlu dilihat dalam konteks yang lebih meluas. Mencurigai ketaatan seseorang itu terhadap seorang ketua akan menyebabkan hilangnya dorongan untuk bekerja.

Ringkasan Nota:

Amalan Positif	Amalan Negatif
Sentiasa bertanggungjawab terhadap tugas yang diberi	Tidak boleh diharapkan
Tekun dan sabar menjalankan tugas	Suka bangkang dan beralih apabila diberi tugas
Boleh di harap untuk menyempurnakan tugas	Tidak bersungguh-sungguh
Mementingkan kualiti	Tidak peka kepada kualiti
Bersikap profesional dan cekap	Tidak taat kepada arahan
Cepat, cermat dan berdisiplin	Selalu buat silap

9. Kebijakan Berhemat (*The Wisdom of Economy*)

Seseorang yang tidak mahu berhemat, terpaksa hidup melarat. Berhemat ialah satu sifat yang elok dipupuk sepanjang masa, bukan sahaja berhemat dari segi wang bahkan perkara-perkara lain seperti masa, bahan, kata-kata dan penggunaan apa sahaja. Orang yang berhemat sebenarnya menghargai perkara atau benda-

benda yang dicermatkan itu. Ini kerana tabiat tidak berhemat lambat laun akan mendatangkan kerugian semata-mata. Sikap berhati-hati dalam membelanjakan sesuatu, menunjukkan bahawa seseorang itu bertanggungjawab terhadap bahan-bahan yang digunakannya. Ia juga seharusnya tahu menggunakan bahan dengan cermat, teliti dan tahu menjaga bahan-bahan atau peralatan agar tahan lama. Sekiranya bahan dan alat dapat digunakan dalam jangka waktu yang lama, maka kuranglah perbelanjaan dan wang lebihan itu dapat diperuntukkan bagi keperluan lain.

Contoh: Amalan Positif

1. Keperluan organisasi adalah untuk faedah seluruh anggota organisasi bagi mencapai matlamatnya. Tetapi kemewahan bersifat individu, biasanya menurut kemahuan ketua. Dua perkara ini mesti dibezakan dalam pengurusan.
2. Keadaan pejabat yang kotor dan tidak terurus mencerminkan tiadanya daya usaha menyelenggarakan harta kerajaan dengan baik.
3. Orang yang cermat dan berhemat dengan harta sendiri atau harta kerajaan mempunyai sifat yang terpuji.

Contoh: Amalan Negatif

1. Menggunakan telefon di pejabat untuk kepentingan peribadi.
2. Mencetak borang atau dokumen-dokumen melebihi keperluan akan mengakibatkan pembaziran wang kerajaan.
3. Mencari jalan mudah untuk kaya dengan mengamalkan rasuah.

Ringkasan Nota:

Amalan Positif	Amalan Negatif
Berhati-hati apabila berbelanja	Boros dan suka membazir
Mengadakan sistem kewangan yang berkesan	Tidak cermat dengan harta kerajaan

Tidak membazir harta kerajaan datangnye dari rakyat	Kurang peka dan bakhil kepada keperluan awam
Bertanggungjawab keatas setiap perbelanjaan	Suka berbelanja besar tidak kena pada tempatnye
Tahu membezakan antara keperluan dengan	Bermewah dengan harta kerajaan

10. Keutamaan Kesabaran (*The Virtue of Patience*)

Kesabaran ialah sifat yang dipuji oleh semua agama dan diakui kebaikannya oleh para ilmunan, raja dan pentadbir. Orang yang sabar menerima segala cabaran dengan tenang, memikirkannya dengan teratur dan jika timbul masalah ia tidak berputus asa. Semangat ketabahan yang ada pada seorang yang sabar itu menunjukkan kewibawaannya dalam menjalankan tugas, keberaniannya menghadapi dugaan dan kepercayaannya terhadap matlamat yang harus dicapai. Ia sebenarnya mempunyai wawasan yang jelas dan hanya mengatur langkah-langkah yang sesuai untuk mencapai wawasan itu. Kelakuan gopoh- gapah tidak membawa apa-apa keuntungan, malah akan mengusutkan keadaan hingga segala keadaan menjadi kucar-kacir dan rumit.

Contoh: Amalan Positif

1. Bertimbang rasa dapat menghalang sifat gopoh. Misalnya, jika sesuatu kerja terlalu hendak dipercepat, semata-mata untuk memuaskan kemahuan sendiri akan menimbulkan ketegangan dan menyebabkan kerja tidak sempurna.
2. Keutamaan sesebuah organisasi ditentukan oleh ketuanya. Walaupun begitu seseorang pekerja yang sabar tidak bersungut bila keutamaan organisasi berubah, malah terus berusaha melaksanakannya.
3. Salah satu sifat terpuji ialah mendengar dengan sabar sesuatu ucapan bila berada dalam sebarang majlis dan tidak meninggalkan majlis sebelum tamat.

Contoh: Amalan Negatif

1. Sifat pamarah melahirkan perilaku cepat mencari kesalahan dan memaki hamun orang lain, walaupun perkara yang dimarahkan itu kecil sahaja.
2. Mencari jalan keluar untuk mengatasi masalah seperti mengambil dadah, minum arak dan berjudi akan mendatangkan kemudaratn.
3. Memotong baris ketika beratur di kantin atau dewan makan.

Ringkasan Nota:

Amalan Positif	Amalan Negatif
Mempunyai perhitungan jauh	Berpandangan sempit
Tahan menerima cabaran	Tidak tahan menghadapi kesusahan
Tidak putus asa	Tidak sanggup berkorban
Pemaaf dan berhemah tinggi	Takutkan cabaran
Cermat dalam tutur kata	Selalu mengubah pendirian dan keputusan

11. Peningkatan Bakat (*The Improvement of Talent*)

Semua manusia mempunyai bakat. Cuma lebih atau sedikitnya berbeza di antara satu sama lain. Walau bagaimanapun, bakat dalam apa bidang sekalipun perlu ditingkatkan. Bakat ialah sifat yang mendorong ke arah pendaptaan, inovasi dan penyelesaian masalah yang rumit. Hal yang demikian penting bagi kita kerana persekitaran yang ada sentiasa berubah.

Perubahan yang membawa kepada peningkatan hidup yang lebih selesa. Oleh itu, sebarang bakat baik dari segi pentadbiran, sains dan teknologi memberi manfaat kepada manusia termasuk juga perubahan pada teknologi yang memberi manfaat kepada kehidupan manusia. Pemupukan bakat bukanlah secara paksaan tetapi dengan gaya yang tersendiri mengikut masa dan keadaan.

Contoh: Amalan Positif

1. Apabila wujud pengiktirafan kepada usaha-usaha original maka seseorang yang mengemukakan idea-idea itu akan merasa bangga jika ia dilaksanakan; tetapi tidak diremehkan jika tidak sesuai
2. Semua kakitangan dianggap berbakat dan digalakkan untuk mengetengahkan bakat masing-masing dalam sebarang bidang.
3. Memberi penghargaan di majlis perhimpunan kepada kakitangan yang telah menunjukkan bakat serta prestasi yang baik di dalam sesuatu bidang.

Contoh: Amalan Negatif

1. Sesuatu idea yang baik akan terbiar begitu sahaja apabila terdapat sikap takut untuk mencuba.
2. Takutkan perubahan akan menghalang lahirnya idea-idea baru dalam organisasi.
3. Perasaan dengki akan menghalang kreativiti dan pemikiran baru.

Ringkasan Nota:

Amalan Positif	Amalan Negatif
Memberi pengiktirafan kepada usaha-usaha orginal	Tidak memberi galakan dan menyekat pemikiran baru
Mengalakkan pencambahan fikiran	Tidak menghargai bakat yang ada
Memberi galakan kepada pemikiran baru	Memperkecilkan usaha orginal
Berani mencuba idea-idea baru	Berpuashati dengan tahap bakat yang ada
Mengenal dan memupuk bakat yang ada	Tidak memberi galakan dan menyekat pemikiran baru

12. Nikmat Mencipta **(*The Joy of Originating*)**

Kepuasan ialah tujuan dan puncak segala usaha manusia. Kepuasan yang amat ketara dan mendalam ialah nikmat yang terhasil daripada mencipta sesuatu, lebih-lebih lagi jika perkara atau bahan yang dicipta itu mendatangkan faedah kepada masyarakat dan negara. Penciptaan aliran-aliran seni membawa kepuasan sama ada dari segi keharmonian bentuk, warna dan bunyi yang memuaskan pancaindera. Kepuasan mencipta peralatan baru atau teknik baru akan menerbitkan kepuasan yang mendalam yakni rasa pencapaian, rasa penaklukan dan rasa bangga kerana ia memanfaatkan orang ramai. Apatah lagi jikalau bahan ciptaan itu dihasilkan secara baik dan indah, bukan sahaja elok dipakai bahkan indah dipandang. Inilah manusia yang sebenarnya seorang seniman.

Contoh: Amalan Positif

1. Idea mewujudkan pungutan hasil setempat di pejabat pos pada mulanya diragui dan ditentang kerana ianya berbeza daripada cara yang biasa. Apabila dilaksanakan cara ini sangat baik, memudahkan orang ramai membuat bayaran dan pungutan basil.
2. Konsep lanskap pejabat pada mulanya tidak menyakinkan, tetapi setelah dilaksanakan bersungguh-sungguh dan mengikut perancangan, hasilnya akan dapat menggembirakan semua orang.

Contoh: Amalan Negatif

1. Jika tidak sabar mencuba setiap perkara baru, tidak akan lahir kejayaan daripada pemikiran baru.
2. Sifat takut menemui kegagalan akan melemahkan organisasi, menghalang peningkatan produktiviti dan kualiti.

Ringkasan Nota:

Amalan Positif	Amalan Negatif
Berani mencuba	Memandang remeh usaha orang lain
Sentiasa mencari idea baru dalam menyelesaikan masalah	Berpuashati dengan kedudukan yang sedia ada
Gembira melihat wujudnya idea dan kaedah baru dalam pentadbiran	Pemikiran tidak dinamik
Sentiasa dalam cabaran intelektual	Tidak suka pembaharuan
	Tidak sabar dalam penciptaan baru

BAB 4

8 KUALITI PEGAWAI POLIS YANG BERJAYA

Pendahuluan

Latihan dan pendidikan akan membantu meningkatkan kemahiran yang diperlukan untuk berkembang maju sebagai seorang pegawai polis. Tetapi seorang pegawai kanan dan anggota polis yang benar-benar hebat memerlukan lebih daripada sekadar latihan yang diperolehi. Apa yang diperlukan bagi seorang pegawai polis berjaya?

1. Komunikasi Berkesan

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian maklumat daripada satu pihak kepada pihak yang lain. Proses komunikasi biasanya melibatkan individu dan interaksi mereka dengan unsur-unsur konteks, mesej, saluran, bunyi bising (gangguan) dan maklum balas diguna pakai. Lazimnya, komunikasi dapat dilakukan sama ada secara lisan atau verbal yang dapat difahami oleh kedua-dua belah pihak. Akan tetapi, komunikasi juga boleh berlaku dengan menggunakan bahasa badan seperti senyuman, menganggukkan kepala dan mengangkat bahu.

Hasil komunikasi yang baik akan mewujudkan perkongsian pemikiran dan berkemungkinan akan mengubah sikap dan perangai pendengar. Sehubungan itu, komunikasi adalah penting dalam kehidupan harian bagi perhubungan, penyampaian maklumat dan memperoleh maklumat. Begitu juga di dalam organisasi, komunikasi yang berkesan adalah penting bagi setiap interaksi sama ada dengan pegawai kanan mahupun dengan anggota dan pegawai awam.

2. Perhubungan Interpersonal

Perhubungan interpersonal ialah bagaimana seseorang berinteraksi dan berkomunikasi dengan seorang yang lain. Ia memerlukan kemahiran bagi menjalankan perhubungan yang baik. Ini kerana setiap orang terdiri dari individu

yang berbeza, masing-masing unik, mempunyai ego dan harga diri. Tiada dua orang pun dalam dunia ini yang serupa segala-galanya. Pada amnya, perhubungan interpersonal menolong mengurangkan sikap saling tidak mengenali dan tidak mempercayai antara satu sama lain.

Perhubungan interpersonal amat penting dalam menentukan keselesaan dan kebahagiaan hidup. Kebanyakan masalah yang timbul adalah disebabkan oleh perselisihan faham, pertengkaran, tidak sesuai dan berbagai lagi berpunca dari pertembungan sikap dan kelakuan seseorang. Masing-masing tidak dapat bertolak ansur dengan sikap atau kelakuan yang lain. Oleh itu, ia adalah sangat penting bagi setiap individu untuk mengetahui bagaimana mengadakan perhubungan yang baik dengan yang lain untuk memudahkan proses kerja dan meningkatkan keharmonian di tempat tugas.

3. Pemikiran Kritis/ Praktikal

Pemikiran merupakan media yang menyumbang kepada penyampaian sesuatu maklumat kepada individu lain atau sesama manusia. Pemikiran merupakan satu-satunya perkara yang tidak dapat dikecualikan daripada umat manusia malah ia juga menjadi identiti bagi perbezaan individu. Pemikiran penting dalam kehidupan seharian kerana dengan menguasai kemahiran ini, kita boleh mengumpul banyak maklumat dan menilai betul atau salah sesuatu idea itu serta dapat membuat tindakan atau pemilihan yang lebih tepat.

Berfikir secara kritis merupakan tunjang kepada pemikiran terbuka, iaitu kesanggupan menerima pandangan dan pendapat individu lain dan ianya memberi keupayaan untuk mempertimbangkan semula sesuatu idea. Secara ringkasnya, kritis membawa maksud kebolehan seseorang untuk membantu dan membaiki idea-idea individu lain supaya ia boleh diterima atau ditolak. Pemikiran kritis dapat meningkatkan taraf hidup dan membawa kemakmuran dalam kehidupan. Pemikiran kritis membolehkan setiap individu untuk berfikir dan bertindak secara rasional dalam apa jua keadaan. Pemikiran kritis menjadikan seseorang lebih rasional dan peka serta cekap dalam mengkaji sesebuah hujah mahupun pernyataan yang dikeluarkan secara pengucapan mahupun penulisan. Di samping itu, pemikiran kritis

juga mampu meluaskan atau membuka minda seseorang agar lebih menerima berbanding terus menolaknya tanpa menganalisa baik-buruknya cadangan tersebut. Oleh itu, pemikiran kritis adalah mustahak bagi Pegawai Kanan dan Pegawai Pangkat Rendah Polis.

4. Kecergasan Fizikal dan Mental

Kesihatan merujuk kepada suatu keadaan kesempurnaan fizikal, mental dan sosial yang mencukupi, dan bukannya hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan. Dalam aspek fizikal, komponen ini berkait dengan keadaan badan seseorang, bentuk badan serta kebolehan individu melaksanakan tugas tertentu. Justeru itu, kecergasan fizikal merujuk kepada sesuatu keadaan individu bebas daripada kesakitan, ketidakupayaan fizikal, penyakit kronik dan penyakit berjangkit serta ketidakselesaan tubuh badan yang memerlukan perhatian daripada pakar perubatan. Kecergasan mental adalah situasi dimana seseorang individu menyedari potensinya boleh berdaya tindak terhadap stres kehidupan, boleh bekerja dengan produktif dan boleh menyumbang kepada masyarakat. Kecergasan mental juga merujuk kepada cara kita berfikir, merasa dan cara kita bertindak.

Tuntasnya, untuk mencapai kesejahteraan dalam kehidupan, kesihatan memainkan peranan yang sangat besar. Kecergasan fizikal dan mental perlu dititik beratkan kerana ia saling berhubung kait antara satu sama lain. Kesihatan yang baik mampu melahirkan seorang pegawai kanan dan pegawai pangkat rendah polis yang produktif dan berdaya saing yang sekaligus memberi impak positif kepada organisasi, masyarakat serta negara.

5. Amanah

Pegawai kanan dan pegawai pangkat rendah berkewajipan untuk memberi sokongan dan kesetiaan secara profesional dan tidak berat sebelah kepada sesiapa. Setiap warga PDRM adalah juga bertanggungjawab untuk menjalankan dengan setia, setiap arahan yang diberikan. Dengan berbuat demikian, setiap seorang pegawai kanan dan pegawai pangkat rendah sebenarnya berkhidmat kepada rakyat. Pelaksanaan tanggungjawab secara profesional adalah antara faktor yang

menentukan mutu kerja yang tinggi dan meningkatkan kepercayaan masyarakat pada PDRM. Oleh itu, amanah adalah salah satu kualiti yang sangat penting bagi seorang pegawai polis yang berjaya.

6. Integriti

Integriti adalah satu sifat dimana seorang individu perlu mengikuti arahan dan melaksanakan kerja-kerja yang berkualiti. Integriti adalah sifat asas yang diperlukan untuk kerja-kerja polis dan mungkin yang paling penting. Ia adalah dipercayai sifat integriti ini adalah apa yang membolehkan masyarakat untuk meletakkan kepercayaan dan keyakinan mereka terhadap pegawai-pegawai penguatkuasa undang-undang mereka. Oleh itu, ia adalah sangat penting bagi pegawai kanan dan pegawai pangkat rendah polis untuk mengamalkan sifat integriti.

7. Peningkatan Bakat

Satu daripada faktor yang mendorong terhadap kecemerlangan perkhidmatan dan organisasi adalah bakat yang dimiliki oleh pegawai dan anggota PDRM. Untuk menghasilkan organisasi yang hebat, pegawai kanan dan pegawai pangkat rendah polis yang berkebolehan dan memiliki kopentensi yang hebat diperlukan. Daya kreativiti dan inovasi yang tinggi diperlukan untuk memberi perkhidmatan yang terbaik. Oleh itu, ia adalah sangat penting untuk sentiasa meningkatkan ilmu dan kebolehan untuk menjalankan tugas sejajar dengan keperluan semasa.

8. Semangat Berpasukan

Kerja berpasukan adalah salah satu daripada sifat-sifat yang penting untuk kejayaan organisasi. Ia telah dilihat bahawa dalam ketiadaan kerja berpasukan, pasukan gagal melakukan yang terbaik kebolehan mereka. Kerja berpasukan dapat meningkatkan jumlah produktiviti. Kemahiran yang terbaik setiap ahli kumpulan boleh digunakan secara maksimum, dan dengan itu tidak ada kompromi kepada produktiviti apabila kerja berpasukan. Ahli pasukan juga dapat belajar daripada satu sama lain untuk kebaikan diri. Ini adalah salah satu faktor menunjukkan yang semangat berpasukan adalah penting untuk menghasilkan pegawai polis yang

berkualiti.

Penutup

Kesimpulannya, ia boleh dikatakan terdapat banyak kualiti yang penting diperlukan oleh seorang pegawai kanan dan pegawai rendah polis yang berjaya antaranya adalah komunikasi berkesan, perhubungan interpersonal, pemikiran kritikal, kecergasan fizikal dan mental, amanah, integriti, peningkatan bakat dan semangat berpasukan.

Rujukan

Aziz, S.A. (2015). Memahami Amanah digalas Penjawat Awam. Retrieved from <https://www.bharian.com.my/node/69407>

Bradford, A. *Kerja Berpasukan*. (2012).
Diambil dari <https://www.slideshare.net/kaizen2012/kerja-berpasukan>

Flavin, B. (2019). *The No-Nonsense Guide to What Makes a Good Police Officer*.
Diambil dari <https://www.rasmussen.edu/degrees/justice-studies/blog/what-makes-good-police-officer/>

Flavin, B. (2017). 8 Often Overlooked Qualities You Need to Be a Great Police Officer. Diambil dari <https://www.rasmussen.edu/degrees/justice-studies/blog/overlooked-qualities-of-police-officer/>

Hadi, A.A. (2017). Komunikasi Berkesan dalam Koperasi.
Diambil dari http://www.ikkm.edu.my/images/Awam/Penerbitan/Dimensi_Koop/Dimensi_Koop52/komunikasi-berkesan.pdf

INTAN. (2000). *Komunikasi Berkesan: Hubungan Interpersonal*.
Diambil dari http://eprints.usm.my/33832/1/KOMUNIKASI_BERKESAN%28Hubungan_Interpersonal%29.pdf

INTAN. (2014). *Trajektori INTAN*

sebagai Pusat Kecemerlangan Kepakaran Sektor Awam.

Diambil dari http://www.intanbk.intan.my/iportal/ms/component/jdownloads/send/35-trajektori/366-trajektori?option=com_jdownloads

Karthegees, P. (2017). *Pengenalan Pemikiran Kritis.*

Diambil dari http://studentsrepo.um.edu.my/7218/3/Bab_1_Karthegees.pdf

Lasemang, N. (2017). *Kesihatan Fizikal dan Mental.*

Diambil dari https://www.researchgate.net/publication/315456905_KESIHATAN_FIZIKAL_DAN_MENTAL

BAB 5

KEMAHIRAN KENDIRI POLIS

PENGENALAN

Sebagai seorang polis bukan sahaja perlu dilengkapi dengan kemahiran fizikal seperti latihan kawad, kemahiran penyiasatan, teknik pertahanan, teknik mengurus krisis kritikal malah mereka perlu juga mempunyai kemahiran insaniah yang membolehkan profesion polis lebih berjaya.

KONSEP KEMAHIRAN KENDIRI

Menurut Wikipedia, kemahiran insaniah ialah ciri-ciri keperibadian, daya tarikan sosial, kemampuan berbahasa, norma peribadi, sikap kepekaan atau kepedulian serta sikap optimis seseorang. Manakala Mohd Salleh et, al (2010) mendefinisikan kemahiran insaniah adalah merupakan kemahiran yang perlu dimiliki oleh seseorang untuk berfungsi lebih berkesan sewaktu melakukan pekerjaan mengikut kemahiran-kemahiran khusus yang dimiliki.

KEMAHIRAN KENDIRI POLIS

Kedua-dua kemahiran fizikal dan insaniah ini adalah sangat penting untuk seorang polis yang profesional. Kemahiran insaniah ialah kemahiran ini akan dikembangkan melalui proses semula jadi. Maka, dapat disimpulkan beberapa kemahiran insaniah yang perlu terdapat dalam profesion polis.

1, Empati

Keupayaan untuk memahami perasaan orang lain dan juga mampu untuk berkongsi perasaan-perasaan tersebut di mana ia boleh mendatangkan penghargaan yang lebih mendalam terhadap apa yang sedang dialami oleh orang lain. Masyarakat yang datang meminta bantuan polis yang diempati akan berasa mereka dapat difahami terhadap isu yang dihadapi .

2. **Kasih sayang**

Kasih sayang datang selepas perasaan empati. Empati adalah pemahaman perasaan orang lain maka kasih sayang bermaksud mengalihkan pemahaman tersebut menjadi satu tindakan. Contohnya, seorang polis yang dapat memahami perasaan seseorang pengadu dan dia akan cuba usaha membantu pengadu tersebut menyelesaikan masalahnya.

3. **Komunikasi non-verbal**

Komunikasi nonverbal bermaksud mesej-mesej yang dihantar melalui nada suara, ekspresi muka, bahasa isyarat sering membawa makna yang jauh lebih berat dalam pesanan kami yang diterima daripada kata-kata sebenar yang kami gunakan. Kadang-kadang walaupun tiada percakapan tetapi komunikasi nonverbal boleh membawa maksud juga. Maka penyampaian komunikasi nonverbal juga perlu berhati-hati untuk mengelakkan salah faham.

4. **Pendengaran yang aktif**

Dalam profesion polis ini, kebanyakan situasi melibatkan individu yang ingin didengar masalah yang dihadapi oleh mereka. Mendengar dengan aktif bermakna menafsirkan dan memahami keperluan orang lain dalam perbualan. Seorang polis adalah seorang yang perihatin dan mendengar masalah masyarakat dengan teliti.

5. **Penyesuaian diri**

Bekerja dalam bidang penguatkuasaan undang-undang akan berhadapan dengan banyak kejadian yang di luar jangkaan, polis perlu menyesuaikan diri untuk mengatasi cabaran yang mungkin timbul. Daya penyesuaian diri seorang polis amatlah tinggi dan dapat hadapi apa jua

situasi yang kritikal. Polis juga perlu mampu kerja di bawah tekanan yang tinggi.

6. Membina hubungan

Sebagaimana yang kita tahu, polis perlu menghadapi masyarakat yang terdiri daripada pelbagai lapisan dan latar belakang yang masing-masing mempunyai kehendak dan keperluan mereka sendiri maka sebagai polis mesti berkeupayaan mewujudkan hubungan dengan individu-individu ini untuk. Ini memerlukan kemahiran berkomunikasi secara berkesan.

7. Pemikiran dan pemerhatian kritikal

Kerja polis perlu berhadapan dengan pelbagai cabaran yang tidak menentu dan tiada kerja yang rutin dalam tugas pengkuatkuasaan undang-undang. Polis mestilah dapat menilai dan menganalisis maklumat, fakta dan pemerhatian dengan cepat dan cekap, supaya mereka dapat membuat keputusan yang bijak dan tepat. Pemikiran kritikal adalah penting untuk menyelesaikan masalah dan konflik. Pemerhatian yang tajam diperlukan oleh pegawai/anggota polis supaya dapat melihat situasi secara visual, dan emosional dengan cepat. Pegawai/anggota polis mestilah berorientasikan keperincian supaya mereka dapat memerhatikan dan mengenalpasti butir-butir walaupun yang kecil tetapi penting.

8. Resolusi Konflik

Penyelesaian konflik merupakan salah satu tugas tidak dapat dipisahkan dengan tugas pegawai/anggota polis di mana mereka perlu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan konflik dengan cepat dan tenang. Di samping itu, pegawai/anggota polis juga perlu mampu menyelesaikan konflik dengan bijak dan adil.

9. Keseimbangan Kerja / Kehidupan

Kerja polis jugaterbabit dengan tugas shif, masa berkerja yang panjang, masa rehat yang tidak cukup dan tekanan kerja yang tinggi di mana dari segi kesihatan fizikal dan mental perlu diseimbangkan. Oleh itu, polis mesti mencari cara untuk mengurangkan stres di rumah mahupun di tempat kerja. Misalnya, bercuti dan beristirehat dengan keluarga bagi rehatkan minda daripada kerja rutin yang rumit. Kesejahteraan hidup seorang polis perlu dititikberatkan supaya dapat memberi perkhidmatan yang terbaik kepada masyarakat dan Negara.

PENUTUP

Dengan ini nampaknya kepentingan kemahiran insaniah adalah tidak dapat dinafikan dalam profesion polis atau bidang penguatkuasa undang-undang. Kemahiran insaniah ini penting untuk memupuk minda kelas pertama dan persediaan untuk menghadapi pelbagai cabaran dalam bidang ini. Cabaran kerja polis kian mencabar mengikut perkembangan global ini maka pegawai/anggota polis perlu berkembang dan melengkapi diri dengan kemahiran insaniah ini. Kemahiran insaniah dapat ditingkatkan melalui pengalaman hidup, program pembangunan diri, sesi kaunseling atau sesi pementoran. Kelayakan akademik membantu mendapat kerja malah kemahiran insaniah membantu kita berkembang dan berjaya di kerjaya kita.

Rujukan

Mohd salleh Abu, Meor Ibrahim Kamaruddin, Zainuddin Abu Bakar, Mohd Ali Ibrahim, Megat Aman Zahiri Megat Zakaria dan Muhamad Abu Hadi Bunyamin. 2010. Penguatkuasaan Kemahiran Insaniah Dalam Kalang Guru Pelatih. Fakulti Pendidikan UTM. Kertas Institusi. Fakulti Pendidikan UTM.

Timothy Roufa. 2019. Soft skill You'll Need To Be A Successful Police Office: These Qualities Can Make Or Break A Career.

BAB 6

SEMANGAT SETIA KAWAN

PENGENALAN

Frasa *Esprit de Corps* berasal dari perkataan Perancis. Frasa ini merujuk kepada semangat perpaduan dan bukan semangat berpasukan seperti kebanyakan orang memahaminya. *Esprit de corps* merangkumi perasaan kepercayaan, penghargaan pada setiap ahli kumpulan dan pencapaian serta keinginan yang tinggi untuk mencapai matlamat bersama walaupun menghadapi permusuhan (Boyt, 1997). Menurut *This Day* (17 Ogos 2019), *esprit de corps* bermaksud perasaan bangga dan saling setia yang dikongsi oleh ahli-ahli kumpulan.

Nilai *esprit de corp* diperkenalkan oleh Napoleon Bonaparte untuk memupuk sikap saling membantu, melindungi dan mempertahankan harga diri dalam kalangan tentera semasa peperangan (Lutfi, Maaruf & Dedi, 2018). Oleh demikian, konsep *esprit de corps* pada peringkat awal telah diketengahkan dari pasukan ketenteraan. Para akademis dalam bidang ketenteraan dan para sejarahwan telah mengkaji tentang nilai *esprit de corps* bagi mengenal pasti bagaimana sesuatu kumpulan individu yang berbeza latar belakang membentuk perpaduan sebagai satu pasukan sehingga sanggup untuk menghadapi tekanan yang hebat secara bersama dan bergerak ke hadapan bagi mencapai matlamat (Boyt, Lusch, & Mejza, 2005). Selain itu, kumpulan yang mempunyai *esprit de corps* yang tinggi dalam kalangan ahlinya menunjukkan tahap keyakinan yang tinggi kepada rakan-rakan, kesetiaan kepada pasukan, sanggup bertindak balas jika ada mana-mana anggota dalam pasukan membiarkan rakan-rakan lain dalam bahaya dan melakukan apa-apa tindakan untuk mempertahankan ahli kumpulan tanpa gentar walaupun peluang untuk terselamat adalah sangat tipis (Boyt, 1997).

Impak positif yang besar hasil penerapan nilai *esprit de corps* ini telah meletakkan nilai ini sebaris nilai teras yang dipupuk di peringkat latihan asas

kepolisian Polis Diraja Malaysia (PDRM) mahupun dalam kursus-kursus dalaman kepolisian yang dianjurkan jabatan ini. Amalan ini juga adalah teras kepada kecemerlangan sesebuah organisasi untuk mencapai visi dan misi jabatan yang dijayakan melalui semangat kekitaan (*sense of belongingness*) yang tinggi. Dengan penerapan nilai esprit de corps dalam sesebuah pasukan atau organisasi, misi pasukan atau organisasi akan lebih dihayati dan dijiwai oleh setiap ahli atau pekerja. Nilai ini juga menerapkan kepercayaan kepada setiap ahli atau pekerja bahawa kepentingan peranan mereka tidak semata-mata untuk menyelesaikan tugas sebaliknya mereka menyumbang keseluruhan usaha untuk mencapai matlamat pasukan atau organisasi (Silvestri, 1997).

DEFINISI ESPRIT DE CORPS

Esprit de corps secara asasnya bermaksud semangat perpaduan, semangat kekitaan atau semangat setia kawan. Definisi operasi yang dikemukakan oleh Boyt, et. al. (2005) didapati lebih menyeluruh untuk menjelaskan maksud esprit de corps. Berdasarkan andaian yang dibentuk hasil dari tinjauan literatur, mereka telah mendefinisikan esprit de corps sebagai keadaan psikologi dalam diri individu yang sudah atau pernah menjadi ahli kumpulan merangkumi satu bentuk perkongsian perasaan, kepercayaan, nilai tentang keahlian pasukan dan pencapaian yang didorong oleh keinginan yang kuat untuk mencapai matlamat walaupun berdepan dengan permusuhan.

PEMBENTUKAN NILAI ESPRIT DE CORPS DALAM PASUKAN

Menurut Blufarb (dalam Boyt, et al., 2005), nilai esprit de corps mula terbentuk di peringkat individu yang didorong oleh sifat kesungguhan, semangat yang kuat, keinginan untuk mengabdikan diri yang wujud dalam diri individu tersebut demi mencapai sesuatu matlamat. Nilai esprit de corps di peringkat pasukan atau kumpulan pula terbentuk apabila matlamat pasukan memacu individu yang mempunyai persamaan nilai dan motivasi yang tinggi untuk bersatu dan mewujudkan pertalian hubungan yang kukuh bagi mencapai matlamat tersebut.

Kumpulan individu ini akhirnya menghasilkan persekitaran dalaman yang

tersendiri yang merangkumi nilai perkongsian komitmen, kepimpinan yang berkualitidan rasa dipunyai yang akan mengikat hubungan setiap ahli dalam pasukan atau kumpulan tersebut. Walau bagaimanapun, tahap esprit de corps yang ditunjukkan oleh individu adalah berbeza mengikut jenis kumpulan individu ini berhubungan berdasarkan kepercayaan individu terhadap pasukan atau kumpulan tersebut (Boyt et al., 2005). Seseorang individu mungkin lebih menunjukkan nilai esprit de corps apabila berhubungan dengan ahli kumpulan dari kumpulan tertentu berbanding kumpulan yang lain.

CIRI-CIRI YANG MELAMBANGKAN ESPRIT DE CORPS

Frasa esprit de corps sering dijelaskan sebagai semangat bersatu padu (*cohesion*). Namun ada sesetengah pengkaji menyifatkan kedua-dua frasa ini tidak membawa makna yang sama. Hal ini telah menimbulkan perdebatan yang dibuktikan dengan kajian-kajian empirikal. Walau bagaimanapun, ciri-ciri kumpulan yang terikat dengan nilai esprit de corps adalah menyamai dengan ciri-ciri kumpulan yang berteraskan nilai bersatu padu (*cohesion*) yang merangkumi dimensi identifikasi organisasi dan komitmen organisasi. Perincian setiap dimensi ini adalah seperti berikut:

Identifikasi Organisasi

Menurut Boyt, et. al, (2005) identifikasi organisasi merujuk kepada keadaan ahli pasukan yang berkongsi latar belakang, minat, karakter dan mengambil berat kebajikan sesama ahli pasukan yang lain. Setiap ahli menyedari keberadaan mereka dalam pasukan, berinteraksi dengan ahli lain, melaksanakan peranan yang khusus dan berkongsi sistem nilai (Black & Moulton dalam Boyt, et al., 2005). Perubahan pemikiran dari konsep “mereka” kepada konsep “kita” akan menjurus pandangan ahli kepada ahli lain dengan nilai yang lebih tinggi berbanding individu lain yang bukan ahli dalam pasukan atau kumpulan tersebut. Namun menurut Rabbie (dalam Boyt, et al., 2005) ini tidak bermakna ahli memandang rendah individu lain yang tidak menyertai mereka kerana mereka hanya menilai diri mereka dengan harga diri yang tinggi tanpa menyaingi sesiapa.

Komitmen Organisasi

Selain dari kesetiaan, *esprit de corps* juga memacu kepada peningkatan komitmen dalam pasukan (Grosz, 2008). Matlamat, keinginan dan motivasi tinggi yang dikongsi bersama akan menggerakkan kesungguhan dan komitmen bersama untuk mencapai matlamat pasukan dengan setiap ahli memainkan peranan masing-masing dan saling melengkapi (Pahi, Shah & Ahmed dalam Valdez, Maynagcot & Dasok, 2018). Di samping itu, setiap ahli akan menawarkan kerjasama dan sokongan kepada ahli-ahli lain yang menumbuhkan rasa selamat, sikap mengambil berat terhadap kebajikan sesama ahli dan kesedaran bahawa setiap ahli adalah sebahagian daripada pasukan atau kumpulan yang mempunyai misi yang sama (Grosz, 2008).

JENIS-JENIS NILAI ESPRIT DE CORPS

Menurut Boyt, Lusch, dan Mejza (2005), terdapat tiga bentuk *esprit de corps* yang boleh dibangunkan dalam diri seseorang individu secara serentak iaitu *esprit de corps* organisasi, *esprit de corps* kumpulan kerja dan *esprit de corps* profesional. Kajian oleh Jones and James (dalam Boyt, et al., 2005) mendapati *esprit de corps* organisasi dan *esprit de corps* profesional mempunyai hubungan dengan tempoh perkhidmatan, tugas yang tidak memerlukan kemahiran, umur, tugas yang memerlukan kemahiran teknikal yang tinggi, pendidikan dan sikap intelektual. Namun hubungkait ini adalah lemah. Ketiga-tiga jenis nilai *esprit de corps* ini adalah seperti berikut:

1) *Esprit de Corps* Organisasi (*Organizational Esprit de Corps*)

Esprit de corps organisasi merujuk kepada sejauh mana seseorang individu dengan penuh semangat berkongsi nilai dan matlamat dengan sesebuah organisasi yang dianggotainya. Pembentukan *esprit de corps* di peringkat organisasi dipengaruhi persepsi pekerja kepada pucuk pimpinan, keterbukaan komunikasi dalam organisasi, saling mempercayai dan imej organisasi di mata masyarakat (Boyt, et al., 2005).

2) *Esprit de Corps* Kumpulan Kerja (*Workgroup Esprit de Corps*)

Esprit de corps kumpulan kerja merujuk kepada sejauh mana seseorang individu dengan penuh semangat berkongsi nilai dan matlamat dengan ahli lain dalam jabatan, kumpulan, dan sub unit dalam organisasi yang sama. *Esprit de corps* di peringkat kerja berkumpulan dipengaruhi oleh kompleksiti tugas, komunikasi dalam kalangan ahli kumpulan, saiz kumpulan, dan persamaan latar belakang serta kemahiran (Boyt, et al., 2005).

3) *Esprit de Corps* Profesional (*Professional Esprit de Corps*)

Esprit de corps profesional merujuk kepada sejauh mana seseorang individu berkongsi perasaan yang ideal dan lazim dengan rakan sekerja. Individu diikat dan disatukan dengan identiti profesion yang sama. *Esprit de corps profesional* pula merupakan hasil sosialisasi profesional dan identiti profesional melalui latihan formal (Boyt, et al., 2005) seperti latihan asas kepolisan yang membentuk identiti profesion polis ke dalam diri individu.

ESPRIT DE CORP TERAS KEKUATAN DALAMAN

Profesion dalam dunia kepolisan yang bersifat separa tentera bukanlah sesuatu yang mudah. Setiap warga polis membawa imej pasukan di sebalik seragam yang dipakai. Menurut Hahn (2009), masyarakat tidak memandang individu di sebalik seragam itu tetapi melihat identiti yang mewakili pakaian seragam tersebut. Ada yang melihat polis sebagai penjaga keamanan, sesetengahnya melihat polis sebagai pihak yang berautoriti dan ada sesetengah masyarakat memandang polis tidak mempunyai apa-apa melainkan sasaran untuk dihina.

Namun dengan semangat *esprit de corps* yang diterapkan dalam pasukan, penghinaan dan salah tanggapan masyarakat terhadap mereka tidak pernah melemahkan semangat mereka untuk terus berkhidmat. Ini kerana setiap pegawai polis sangat memahami imej yang mereka bawa. *Esprit de corp* menggambarkan keupayaan setiap pegawai polis untuk mempertahankan kepercayaan terhadap

pasukan dan matlamat di samping melihat tugas mereka bukan sekadar pekerjaan tetapi satu panggilan untuk berkhidmat (Hahn, 2009).

Setiap warga polis mempunyai pemahaman yang jelas bahawa tugas sebagai seorang pegawai polis sememangnya dan akan selalunya menjadi tugas yang berbahaya. Setiap pegawai polis menyelesaikan tugas yang sama secara bersama-sama sebagai satu unit walaupun tidak saling mengenali (Hahn, 2009). Justeru, jika ada di kalangan mereka yang ditimpa kesusahan seluruh pasukan akan merasainya.

Oleh demikian, *esprit de corp* merupakan teras utama pasukan PDRM yang membentuk perpaduan dan setiakawan dalam kalangan setiap warga polis di samping membentuk keyakinan terhadap imej sendiri sebagai pegawai polis dengan sub-budaya berbeza daripada profesion lain yang membawa imej institusi kepolisan. Nilai *esprit the corps* ini telah mengikat setiap pegawai polis dengan kepercayaan, kesetiaan dan kebersamaan.

ESPRIT DE CORPS DAN KESETIAAN KEPADA PASUKAN

Nilai *esprit de corps* adalah satu nilai yang akan diterapkan dalam mana-mana latihan asas ketenteraan mahupun kepolisan. Nilai *esprit de corps* yang disemai dalam diri akhirnya menentukan tingkah laku serta membentuk sikap dan identiti unit secara keseluruhan yang akhirnya membentuk mentaliti untuk berkhidmat dan berkorban demi pasukan dan menghilangkan niat untuk berpaling tadah atau bersikap tidak setia dalam kalangan ahli (Lutfi, Maaruf & Dedi, 2018). Hal ini menjadikan seseorang pegawai polis mampu untuk menghadapi apa-apa jua kesukaran demi memastikan matlamat organisasi iaitu menjaga keamanan dan ketenteraman awam dapat dicapai.

ESPRIT DE CORPS DAN KEPIMPINAN

Pemimpin yang mempunyai nilai *esprit de corps* yang tinggi bukan sahaja memahami visi dan matlamat pasukan tetapi juga dapat menyatupadukan dan menerapkan nilai *esprit de corps* yang sama dalam diri setiap pegawai di bawah

seliaannya (Lutfi, Maaruf & Dedi, 2018). Menurut Bass (dalam Lutfi, Maaruf & Dedi, 2018). Pemimpin mempunyai pengaruh dalam meningkatkan pencapaian organisasi dan penghayatan nilai *esprit de corps*. Pemimpin yang berkualiti akan membantu pegawai bawahannya membangunkan ketahanan mental dan kesetiaan yang tinggi (Lutfi, Maaruf & Dedi, 2018). Oleh itu, seseorang pemimpin perlu mempunyai penghayatan dan pengamalan nilai *esprit de corps* yang tinggi apatah lagi dalam memimpin pasukan yang berhirarki dan mempunyai rantai perintah (*chain of command*) seperti pasukan polis.

ESPRIT DE CORPS DAN INTEGRITI

Nilai *esprit de corps* dilihat dapat menyatukan dan menyesuaikan seseorang individu dengan sub-budaya dalam polis seperti disiplin diri, sikap menghormati ketua, semangat setia kawan dan kepatuhan kepada peraturan serta undang-undang yang menjadi imej pasukan polis. Oleh demikian, sub-budaya polis yang memandang tinggi nilai integriti, amanah serta jujur dalam pelaksanaan tugas mudah diserapkan dalam diri pegawai polis melalui penerapan *esprit de corps*. Walau bagaimanapun, sub-budaya yang negatif juga boleh menular dalam kalangan ahli pasukan melalui nilai *esprit de corps* ini. Menurut Graeff dan Kleinewiese (2020), walaupun nilai *esprit de corps* didapati membentuk kesepaduan sosial dalam kalangan ahli dalam pasukan sehingga mengikat ahli dengan satu norma pasukan yang tertentu untuk mencapai sasaran pencapaian, nilai ini juga boleh menyebabkan tingkah laku buruk diterima sebagai satu norma pasukan. Hal ini akan menyebabkan, seseorang ahli dalam pasukan boleh bertoleransi dan menganggap sebarang salah laku atau pelanggaran integriti sebagai sesuatu yang lazim demi menjaga nama baik si pelaku. Perkara ini pastinya akan memberikan imej yang buruk terhadap rakan sepasukan yang lain dan wajar dibendung.

RUMUSAN

Nilai *esprit de corps* adalah satu konsep nilai yang akan terus berkembang seiring dengan perkembangan individu dan pengalaman pasukan. Seorang pegawai polis seharusnya mempunyai nilai *esprit de corps* yang tinggi terhadap organisasi

PDRM, sesama rakan sekerja dan profesion kepolisan itu sendiri bagi membentuk imej yang boleh dihormati masyarakat. Namun, nilai *esprit de corps* tidak boleh dijadikan alasan untuk membenarkan sebarang pelanggaran integriti yang dilakukan oleh rakan sepasukan. Sebaliknya dengan semangat *esprit de corps* ini, seseorang individu perlu mengajak rakan sepasukan untuk memperbetulkan tindakan mereka agar kembali kepada nilai dan etika kepolisan yang sebenar dan tidak bertindak mengkhianati imej pasukan dengan perbuatan yang boleh menjejaskan kepercayaan masyarakat terhadap polis.

RUJUKAN

- Boyt, T. E., Lusch, R. F., & Schuler, D. K. (1997). Fostering *esprit de corps* in marketing. *Marketing Management*, 6(1), 20-27. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/194192754?accountid=33993>
- Boyt, T., Lusch, R., & Mejza, M. (2005). *Theoretical Models of the Antecedents and Consequences of Organizational, Workgroup, and Professional Esprit De Corps*. *European Management Journal*, 23(6), 682–701. doi:10.1016/j.emj.2005.10.013
- Graeff P., Kleinewiese J. (2020) *Esprit de corps as a source of deviant behavior in organizations. Applying an old concept with a new livery*. In: Pohlmann M.
- Grosz R. (2008). *Esprit de Corps (The Value of Morale)*. The Internet Journal of Allied Health Sciences and Practice. 2008 Oct 01; 6(4), Article 4.
- Hahn, B. (2009, Dec 17). *Esprit de corps*. *The Pipestone Flyer* Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/442613058?accountid=33993>
- Lutfi A. A, Ma'ruf A. & Dedi P. (2018) *Evolution of Leadership in Esprit De Corps: Evidence from military organization*. First International Conference on Administration Science (ICAS 2019). Atlantis Press <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.83>
- Silvestri, T. A. (1997, Oct 20). BUILDING AN ESPRIT DE CORPS KEYS MANAGER-WORKER TRUST, TEAMWORK: CITY EDITION]. *Richmond Times - Dispatch* Retrieved from:

<https://search.proquest.com/docview/423653553?accountid=33993>

Valdez, D. J. B., Maynagcot, J. L. & Dasok, R. F. (2018). *Benefit of esprit de corps among bureau of custom personnel*. The University of Mindanao. Diterbitkan dalam Academia.com

BAB 7

INTEGRITI

1. PENGENALAN

Organisasi atau agensi-agensi kerajaan sentiasa berhadapan dengan pelbagai bentuk ancaman sama ada dari dalam mahupun luar persekitaran dan ancaman ini boleh menjejaskan prestasi, produktiviti serta masa hadapan sesebuah organisasi. Dewasa ini, rata-rata ancaman ke atas organisasi berpunca daripada individu-individu dalam organisasi itu sendiri dan seterusnya melibatkan ahli-ahli lain yang merosakkan identiti organisasi kerajaan. Lazimnya, ancaman ini mempunyai hubungkait yang erat dengan isu etika dan integriti. Pengabaian kedua-dua prinsip ini boleh membuka peluang untuk berlakunya penyelewengan, rasuah, salah laku dan salah guna kuasa dalam sesebuah organisasi.

Dalam konteks pekerjaan atau perkhidmatan, integriti merangkumi sifat-sifat menyeluruh seseorang individu atau sesebuah organisasi berdasarkan nilai-nilai murni sejagat termasuk aspek akauntabiliti (Malaysian Administrative Modernisation and Management Planning Unit, 2013). Justeru, untuk melangkah ke masa hadapan yang lebih cemerlang, negara kita seharusnya bijak mengurus kejayaan, mempunyai masyarakat beretika dan kakitangan yang amanah serta berintegriti. Selain itu, kakitangan organisasi perlu mempunyai prinsip lebih tegas, kuat dan amanah dalam mengatasi pelbagai kelemahan, kekurangan diri serta menjaga nama organisasi. Cabaran besar yang perlu ditangani dalam usaha tersebut ialah pemantapan etika dan integriti dalam sesebuah organisasi. Budaya etika dan integriti adalah selaras dengan cabaran keempat Wawasan 2020 iaitu untuk membentuk sebuah masyarakat yang kukuh ciri-ciri moral dan etika serta para warganya mempunyai nilai keagamaan dan kerohanian yang utuh berteraskan budi pekerti yang luhur.

2. DEFINISI

Dari segi bahasa istilah integriti membawa maksud kejujuran iaitu perihal jujur, ikhlas dan lurus hati. Integriti juga biasanya dihubungkan dengan nilai-nilai amanah, jujur, kebolehpercayaan dalam memelihara kepentingan awam tanpa mengambil kesempatan untuk kepentingan diri. Integriti adakalanya digambarkan melalui sifat-sifat positif yang terserlah melalui amalan nilai-nilai mahmudah yang amat berkait rapat dengan sifat amanah, jujur dan ikhlas. Amalan-amalan itu pula difokuskan kepada diri, keluarga dan masyarakat. Dalam kacamata pengurusan, integriti mengambil tempat melalui tindakan dan rupa bentuk amalan yang dilakukan oleh setiap kakitangan pentadbiran dari keseluruhan peringkat dari yang atas hinggalah ke peringkat bawahan sebagai subjek yang mengamalkan integriti.

Integriti juga sering didefinisikan sebagai satu ciri kualiti dan ciri positif yang wujudnya secara menyeluruh pada individu dan organisasi. Ciri dan kualiti integriti mengandungi unsur “*wholeness*” (yakni kewujudan secara berpadu berbentuk keseluruhan) pada diri individu ataupun organisasi. Jika dilihat dari dalam akhlak Islam, Integriti bersesuaian dengan sifat-sifat benar, amanah, setia, pegangan teguh, peribadi teguh, peribadi mulia, mu'min yang bertaqwa dan sebagainya, yang membawa pengertian menyeluruh pengamalan nilai-nilai akhlak.

Dari definisi yang diutarakan itu bermakna bahawa integriti itu mirip menggambarkan bentuk-bentuk tingkah laku manusia sehari-harian, tingkah laku yang berintegriti itu pula diertikan kepada tingkah laku yang beradab, bermoral dan beretika.

3. INTEGRITI DAN KEPENTINGANNYA

Integriti berasal daripada perkataan latin: ‘integer’ yang bermaksud menyeluruh, sempurna dan kesatuan yang teguh (Widang & Fridlund, 2003). Pendefinisian terhadap istilah integriti boleh diklasifikasikan kepada empat perspektif iaitu ketekalan nilai peribadi, komitmen terhadap nilai peribadi, komitmen terhadap nilai komuniti dan komitmen terhadap nilai-nilai murni (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2013).

Agensi-agensi awam ditubuhkan dengan objektif utama untuk memenuhi keperluan rakyat dan negara. Bagi mencapai objektif tersebut, sistem penyampaian perkhidmatan awam yang berintegriti tinggi adalah diperlukan supaya dasar-dasar kerajaan dapat dilaksanakan secara berkesan. Kepentingan integriti kepada perkhidmatan awam adalah untuk mewujudkan pentadbiran dan perkhidmatan awam yang cekap dan berdisiplin menerusi penerapan nilai-nilai murni yang dapat mengatasi masalah dan kelemahan dalam pelbagai aspek pemerintahan seperti pengurusan kewangan, pengendalian kes-kes tatatertib, rasuah, penyalahgunaan kuasa dan penyelewengan yang ditegah oleh peraturan, perundangan serta agama (Jamiah et al., 2004).

Selain itu, integriti telah ditakrif lebih jelas lagi dalam Plan Integriti Nasional 2006 (PIN 2006) yang membawa maksud kualiti unggul yang wujud dalam kalangan individu dan berteraskan prinsip teguh kepada kejujuran dan amalan bermoral. Berdasarkan takrifan ringkas ini, integriti boleh difahami sebagai nadi utama kepada pencapaian hasil kerja berkualiti yang dipertanggungjawabkan kepada seseorang individu atau organisasi dengan berlandaskan ciri-ciri kerja bersepadu dan menyeluruh. Integriti perlu dilihat sebagai satu komitmen terhadap prinsip moral yang tinggi dalam memikul dan menjalankan sesuatu tugas sama ada pada peringkat individu atau organisasi.

Pada peringkat individu, penghayatan konsep integriti bererti seseorang kakitangan perlu menunjukkan keselarasan di antara apa yang dikatakan dengan apa yang dilakukan, bertindak menurut prinsip moral, etika dan undang-undang, mengutamakan kepentingan umum melebihi kehendak dirinya sendiri dan melakukan kerja dengan kualiti yang bermutu dan tepat. Manakala di peringkat organisasi, penghayatan integriti perkhidmatan terjelma dalam bentuk perumusan dan pelaksanaan kod etika, piagam pelanggan, proses kerja dan pematuhan terhadap amalan terbaik.

Beberapa kajian dalam negara seperti hasil kajian perunding Ernst dan Young International (1996) yang mendapati 78 peratus kes-kes penipuan di dalam agensi kerajaan dilakukan oleh para pegawai kerajaan itu sendiri. Dapatan ini konsisten dengan hasil Laporan Kerajaan Persekutuan (2005) yang menegaskan wujudnya penglibatan penjawat awam dalam pelbagai kes salah laku yang menjejaskan integriti perkhidmatan seperti ketidakhadiran kerja (61.4 peratus), pelanggaran disiplin (13.1 peratus), salah laku lain (12.6 peratus), penyalahgunaan dadah (2.3 peratus), menerima hadiah dan rasuah hiburan (2.3 peratus), keberhutangan serius (0.3 peratus) dan kesalahan memiliki harta melebihi kemampuan kerjaya (0.1peratus).

Sehubungan itu, kerajaan telah berusaha memperbaiki dan pengukuhan integriti dalam sistem penyampaian perkhidmatan awam. Pelbagai dasar telah dilaksanakan oleh kerajaan seperti Dasar Etika Perkhidmatan Awam dan Konsep Perkhidmatan Cemerlang; Dasar Bersih, Cekap dan Amanah, Dasar Nilai dan Etika Dalam Perkhidmatan Awam, Dasar Penerapan Nilai-nilai Islam Dalam Perkhidmatan Awam dan Dasar Tonggak Dua Belas. Dasar-dasar ini juga telah dipraktikkan dalam pelbagai program di peringkat organisasi seperti penggunaan tanda nama, piagam pelanggan, penggubalan kod etika kerja, manual kerja, fail meja, sistem pejabat terbuka, modul pengurusan integriti, hari bertemu pelanggan, pusingan kerja dan penubuhan pasukan pemantau (Ab. Rahman, 2005 & Mazilan et al., 2005). Komitmen kerajaan dalam meningkatkan integriti terhadap sistem penyampaian perkhidmatan awam telah dilakukan dari semasa ke semasa menerusi pelbagai cara. Antaranya seperti penubuhan Biro Pengaduan Awam (BPA) pada tahun 2000 yang membolehkan orang awam menyalurkan aduan secara terus ke Jabatan Perdana Menteri (BPA 2010) serta penggubalan Pelan Integriti Nasional (PIN) pada tahun 2004. Bagi sektor kerajaan, cabaran membentuk dan mengekalkan integriti perkhidmatan yang baik sememangnya berat untuk dipikul memandangkan saiz organisasi awam dan bilangan kakitangannya yang besar.

4. ASPEK INTEGRITI DALAM SUMBER MANUSIA

Integriti perlu dipertingkatkan dalam pengurusan dan pembangunan sumber bagi mengatasi pelbagai masalah dan kelemahan dalam organisasi di tempat kerja dan dalam kehidupan umumnya. Masyarakat, institusi sosial dan pentadbiran kerajaan boleh menjadi lemah dan tidak berkeupayaan membentasi segala keburukan dan kelemahan sekiranya integriti dan etika tidak kukuh dan tidak mendasari segala tindak tanduk pekerja, pemimpin, pengurus dan masyarakat amnya. Integriti dalam pembangunan sumber manusia memberi fokus kepada usaha membentasi dan mengurangkan rasuah, meningkatkan kecekapan pengurusan korporat, etika perniagaan, meningkatkan sistem penyampaian awam, memperkukuh unit keluarga dan komuniti, meningkatkan kualiti kehidupan dan kebajikan sosial dan memerangi pelbagai gejala sosial.

5. PERANAN INTEGRITI DALAM KALANGAN PENJAWAT AWAM

Integriti merupakan elemen penting kesejahteraan kakitangan awam. Kajian terdahulu mendapati integriti mempunyai hubungan yang positif dengan kesejahteraan individu (Widang & Fridlund, 2003), kesejahteraan komuniti dan kesejahteraan organisasi (Ones et al., 2003). Integriti membentuk staf yang mempunyai tingkah laku yang baik dan bebas daripada tingkah laku kaunter yang negatif seperti mencuri, vandalisme, memanjangkan waktu rehat tanpa kebenaran dan ponteng kerja. Kelemahan integriti akan menyumbang kepada keruntuhan nilai moral dan kerosakan sesuatu profesion pekerjaan. Jadual 1 merupakan antara contoh faktor dan kesan daripada kemerosotan integriti.

Jadual 1: Contoh faktor dan kesan daripada kemerosotan integriti

Faktor Kemerosotan Integriti	Kesan
Kelemahan Individu	☐ kurang penghayatan ☐ lemah etika kerja ☐ tamak ☐ tekanan hidup
Sistem dan Prosedur	☐ kurang ketelusan ☐ kelemahan sistem dan prosedur ☐ kurang penguatkuasaan undang-undang
Struktur dan Institusi	Struktur tidak kemas dan kurang fokus
Budaya	☐ kurang koordinasi ☐ takut membuat laporan ☐ sikap tidak ambil peduli ☐ anguk dan ampu
Kepimpinan	☐ kurang berteladan ☐ arahan melanggar prosedur dan peraturan

Sumber: diolah daripada Pelan Integriti Kementerian Pertanian dan Industri Asas Tani Malaysia Tahun 2014-2018.

6. PEMBENTUKAN INTEGRITI STAF/KAKITANGAN AWAM

Setiap individu bertanggungjawab terhadap pembentukan integriti diri mereka. Menurut Aristotle, individu adalah bermoral apabila melakukan tindakan yang betul kerana mengetahui tindakan itu adalah betul secara konsisten dan sehati dengan

dirinya. Oleh itu, adalah sangat penting untuk membentuk nilai moral yang baik melalui kebiasaan dan latihan (Wakin, 1996). Individu juga perlu mempunyai keberanian untuk menentukan sempadan dan mempertahankan diri daripada perkara yang merosakkan dirinya sendiri dan nilai yang dipegang (Widang & Fridlund, 2003). Pandangan Koonce (1998), menyatakan individu perlu menyerlahkan kreativiti, tidak terlalu serius sehingga kehilangan *sense of humor*, melakukan perkara yang betul, tidak bersifat taksub kepada pribadi tertentu dan mendengar pendapat orang lain untuk menjaga integriti dirimereka.

Komuniti dan organisasi mempengaruhi pembangunan integriti. Komuniti mempengaruhi integriti. Komuniti juga menentukan kelayakan dan standard kecekapan ahli. Integriti boleh dikekalkan dengan mewujudkan persekitaran kerja yang selamat dan hukuman yang berterusan (Mikulay & George, 2001). Seterusnya, pembangunan integriti juga memerlukan perubahan dalam budaya organisasi dan pendidikan dengan menumpukan kepada pembentukan moral komuniti (Hardingham, 2004).

7. MENINGKATKAN INTERGRITI DALAM ORGANISASI TEMPAT KERJA

Usaha bagi meningkatkan intergriti dalam organisasi pekerjaan akan memberi kesan yang positif terhadap pembangunan sumber manusia. Polisi atau dasar kearah memantapkan intergriti sumber manusia perlu dilakukan untuk membina kekuatan sesebuah organisasi atau profesion pekerjaan. Secara umumnya, langkah-langkah positif yang berikut mungkin boleh dilaksanakan bagi mengukuhkan integriti organisasi tempat kerja:

- (i) Memperbaiki kelemahan sistem pengurusan
- (ii) Memperbaiki sistem hubungan
- (iii) Meningkatkan kepuasan pelanggan
- (iv) Membentuk sistem kerja yang transparan
- (v) Meningkatkan kecekapan kakitangan
- (vi) Mewujudkan sistem pemantauan
- (vii) Menyediakan laporan untuk tindakan

- (viii) Menilai aduan dan sungutan pelanggan
- (ix) Meningkatkan kecekapan pengurusan masa bekerja
- (x) Mengurangkan waktu rehat semasa bekerja
- (xi) Membuka lebih banyak kaunter jika berlaku kesesakan
- (xii) Menambah kakitangan sekiranya beban kerja meningkat
- (xiii) Meningkatkan kualiti perkhidmatan
- (xiv) Mengadakan hari bertemu pelanggan
- (xv) Membuka kaunter/Peti aduan
- (xvi) Mengadakan pertemuan menyelesaikan masalah orang ramai
- (xvii) Menilai prestasi kerja dan kecekapan perkhidmatan kaunter
- (xviii) Mewujudkan kerja berpasukan yang efisien
- (xix) Mengurangkan kerenah birokrasi
- (xx) Menanam dan mengamalkan nilai-nilai murni dalam perkhidmatan
- (xxi) Mengamalkan etika profesionalisme dalam perkhidmatan.

8. ETIKA KERJA

Istilah etika berasal dari perkataan Greek 'ethos' yang bermaksud khusus kepada '*character*' ataupun perwatakan dan keperibadian. Menurut Gluck (1986:176) telah mendefinisikan etika sebagai kajian moraliti. Manakala Shea (1988:17) mendefinisikan etika sebagai prinsip-prinsip bertingkah laku yang mengawal individu atau profesyen dan sebagai satu standard tingkah laku.. Etika kerja dapat disimpulkan sebagai panduan tingkah laku yang diikuti oleh manusia yang mempunyai kaitan rapat dengan kehidupan khususnya bagi mereka yang meminggirkan agama dalam kehidupan. Demikian itu, dalam negara bangsa dan agama telah menekankan norma moral yang berlandaskan ketinggian akhlak (Rosazman, 2014).

Tidak ada definisi universal merujuk kepada istilah etika (Ayee, 1998). Pemahaman maksud etika adalah salah satu istilah yang dikaitkan dengan sejarah manusia, watak dan akhlak manusia. Ia membincangkan tentang baik atau

buruk, betul atau salah tingkah laku, menilai kelakuan terhadap beberapa kriteria mutlak dan meletakkan negatif atau nilai-nilai positif di atasnya (Hanekom 1984). Manakala Chapman (1993) mendefinisikan etika sebagai prinsip-prinsip asas tindakan yang betul dan peraturan tingkah laku (David, 2011: 3-4). Jika semua orang melaksanakan kod ini dengan baik mengikut lunas-lunas yang ditetapkan oleh agama dan masyarakat bertamadun, nescaya sebuah masyarakat atau negara itu akan maju dan bertamadun berlandaskan moral yang baik. Namun apa yang menjadi isu adalah mengapa integriti ini masih sukar dicapai?. Terdapat banyak kes yang menjadi bukti mengapa integriti sukar dicapai malah masalah tiada integriti masih menjadi masalah utama kepada negara. Di ruangan akhbar sering dilihat berita segelintir penjawat awam mahupun swasta menerima rasuah untuk memudahkan sesuatu proses yang melibatkan kepentingan umum. Misalnya, rasuah untuk mendapatkan tender, rasuah untuk memotong barisan, rasuah untuk mengelak dari dikenakan hukuman dan sebagainya.

Melunsuri masyarakat moden masa kini, norma keagamaan semakin ditinggalkan dan masyarakat lebih menuju kearah kemajuan material dan nilai duit untuk mencapai kesenangan hidup. Sumber-sumber moral kini datangnya daripada suatu set etika yang dihasilkan oleh ketentuan akal manusia dan pengkajian terhadap kehidupan manusia. Hubungan etika kerja profesional dengan kehidupan manusia digunakan untuk mengawal tingkah laku ahli professional dalam bentuk menyuruh melakukan dan meninggalkan perkara yang mendatangkan kesalahan sama ada di sisi undang-undang negara mahupun statusnya sebagai professional. Oleh itu, etika kerja professional merupakan satu landasan kepada masyarakat yang membolehkan teknokrat mengawal tingkah lakunya sendiri serta membolehkan masyarakat sosial mengawasi dan menilai setiap tindak tanduk mereka dari semasa ke semasa. Etika seharusnya dipelajari dan diamalkan dalam kehidupan seharian dan dalam apa jua tingkah laku. Keberkesanan prinsip etika terletak pada individu itu sendiri, tanpa disiplin diri dan kekuatan mental yang tinggi seseorang itu tidak dapat mencapai tahap etika yang dikehendaki.

9. ANALISIS KEPERLUAN INTEGRITI DAN ETIKA DALAM KEHIDUPAN

Secara ringkasnya, integriti terbahagi kepada dua asas utama. Pertama, individu dan kedua organisasi. Namun begitu, pada umumnya integriti merujuk kepada himpunan kualiti unggul yang wujud dalam kalangan individu dan kualiti ini berteraskan kepada prinsip berpegang teguh kepada kejujuran dan amalan bermoral tinggi. Di peringkat individu, integriti ialah keselarasan di antara tindakan dengan prinsip moral, etika dan undang-undang serta keselarasan di antara kepentingan diri dengan kepentingan umum. Manakala di peringkat organisasi ianya telah termaktub dalam pelaksanaan kod etika, piagam pelanggan atau sistem dan proses kerja serta pematuhan kepada amalan terbaik. Kod etika berkenaan ditegaskan, diulangi dan dihayati oleh anggota organisasi berkenaan sehingga menjadi kebiasaan dan akhirnya menjadi budaya organisasi (*corporate culture*). Secara idealnya integriti sama ada di peringkat individu mahupun organisasi bermaksud *code of behavior*.

Menurut *Community Oriented Policing Services* (2014), integriti dan etika adalah asas kepada pengawasan yang efektif terhadap Polis dan membina kepercayaan dalam komuniti. Kelakuan dan tindakan Polis sangat penting dalam meningkatkan interaksi masyarakat, komunikasi dan menggalakkan tanggungjawab dikongsi bersama dalam menangani jenayah dan gangguan. Jabatan polis boleh perluberusaha bersungguh-sungguh memperbaiki dan mengukuhkan hubungan dengan masyarakat melalui pemahaman tiga konsep utama iaitu keadilan prosedur, pengurangan berat sebelah dan perdamaian antara kaum. Apabila ketiga-tiga konsep ini dilaksanakan secara bersama maka akan mewujudkan persekitaran kerjasama yang berkesan antara polis dan rakyat. Integriti dan etika perlu difahami serta tertanam dalam budaya kepolisan supaya amalan yang baik terus diamalkan dan kepercayaan masyarakat diperolehi.

Amanah merupakan suatu perkara yang sangat penting dalam kehidupan manusia, apatah lagi bagi mereka yang telah diberi tanggungjawab dan kuasa terhadap urusan-urusan pentadbiran, organisasi, negara, mahupun masyarakat yang merupakan urusan yang sangat penting, sulit dan perlu dilindungi. Ianya perlu dijaga sebaiknya bagi menghindari unsur-unsur yang boleh merosakkan atau mengancam sistem perkhidmatan. Setiap orang adalah bertanggungjawab untuk memperbaiki sebarang kerosakan yang berlaku dalam urusan tersebut

kerana itu adalah amanah yang telah dipertanggungjawab kepadanya. Setiap orang seharusnya menanam nilai-nilai moral dalam diri serta menunaikan amanah kepada Tuhan, diri, keluarga, masyarakat, majikan dan negara dengan sebaikmungkin.

10. STRATEGI PEMANTAPAN ETIKA DAN INTEGRITI DI MALAYSIA

Globalisasi tidak hanya membawa kesan-kesan ekonomi dan perdagangan semata-mata tetapi turut meninggalkan impak dari segi sosio budaya. Arus globalisasi menjadikan sektor perkhidmatan awam lebih terdedah kepada cabaran persaingan global khususnya dari segi keperluan meningkatkan urus tadbir dan sistem penyampaian perkhidmatan yang telus serta berintegriti. Fenomena dunia tanpa sempadan serta pergerakan bebas maklumat yang dipacu oleh kemajuan ICT turut memberi kesan sampingan dari segi moral dan etika. Tanpa disedari, sifat-sifat terpuji dan nilai-nilai moral dalam kalangan masyarakat Malaysia terhakis sedikit demi sedikit yang seterusnya memberi kesan terhadap kualiti kerja dan produktiviti individu. Ajaran agama sentiasa mengingatkan setiap umatnya memegang kepada amanah dan tanggungjawab yang dipikulnya.

Pelan Integriti Nasional (PIN) yang telah dilancarkan pada 23 April 2004 merupakan antara langkah penting yang diambil oleh Kerajaan dalam usaha meningkatkan integriti dan pembudayaan nilai murni di kalangan semua lapisan rakyat dan institusi. PIN dirangka bagi merealisasikan cabaran ke-4 Wawasan 2020, iaitu “membentuk sebuah masyarakat yang kukuh ciri-ciri moral dan etikanya, dengan para warganya mempunyai nilai keagamaan dan kerohanian yang utuh dan ditunjangi oleh budi pekerti yang luhur”. PIN menyediakan pelan tindakan secara bersepadu dan menyeluruh untuk mempertingkatkan integriti nasional seperti dalam Rajah 1.

Strategi Pemantapan Integriti
Integriti Integriti secara umumnya ialah kualiti unggul yang wujud secara keseluruhan dan padu pada individu dan organisasi. Integriti berkaitan erat dengan etika. Ia adalah berlandaskan etika dan pencerminan etika dalam tindakan sehari-hari.
Integriti Individu Integriti individu ialah keselarasan di antara apa yang dikatakan oleh individu dengan apa yang diamalkan di antara tindakannya dengan prinsip moral, etika dan undang-undang serta di antara kepentingan diri dan kepentingan umum. Seseorang dikatakan berintegriti apabila dia bertindak atau bertingkah laku sedemikian secara konsisten dalam pelbagai segi.
Integriti Penjawat Awam Integriti Penjawat Awam merujuk kepada apabila seseorang menjawat apa-apa sahaja jawatan yang diamanahkan dalam perkhidmatan kerajaan beliau perlu bertindak secara amanah kepada kuasa dan tugasnya, telus, tulus, tiada konflik peribadi, berwibawa, akauntabiliti, patuh kepada undang-undang dan peraturan berkuatkuasa. Apabila berlaku konflik kepentingan, keutamaan harus diberikan kepada kepentingan awam.
Integriti Organisasi Integriti organisasi tercermin dalam perumusan dan pelaksanaan kod etika, piagam pelanggan atau sistem dan proses kerja serta pematuhan kepada amalan terbaik. Kod etika organisasi ditegaskan, diulangi dan dihayati oleh anggota organisasi berkenaan sehingga menjadi kebiasaan dan akhirnya menjadi budaya organisasi. Ini bermakna sekiranya seseorang penjawat awam berintegriti tinggi, maka secara langsungnya integriti organisasinya juga akan meningkat.

Sumber: diolah daripada Pelan Integriti Nasional Malaysia

Rajah 1. Strategi Pemantapan Strategi

Sehubungan itu, pemantapan diri penjawat awam turut dilakukan oleh kerajaan sebagai tidak balas kepada ketirisan integriti. Usaha kerajaan untuk meningkatkan kualiti kecekapan perkhidmatan awam dan etika kerja telah mengalami perubahan besar sejak 1980-an dengan melaksanakan pembaharuan perkhidmatan awam

yang lebih dikenali sebagai Pengurusan Awam Aliran Baru yang bertujuan untuk mengukuhkan profesionalisme, kecekapan dan etika kerja yang tinggi dalam kalangan penjawat awam. Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) telah mengesa agar penubuhan Unit Integriti di setiap agensi kerajaan dipercepatkan sebagaimana yang diputuskan kerajaan melalui Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2013. Kewujudan unit ini untuk memastikan penjawat awam mengamalkan budaya kerja unggul seterusnya membendung salah laku jenayah, pelanggaran tatakelakuan dan etika organisasi (Rosazman, 2014).

Integriti merupakan prasyarat kepada kejayaan peribadi seseorang dan untuk membangunkan kemahiran kepimpinan. Individu-individu yang mempunyai integriti akan membina kepercayaan dalam hubungan merkadengan masyarakat, dinilai oleh rakan-rakan, mentor, ketua dan penyelia. Mereka dihormati dan diharapkan untuk melakukan apa yang betul. Mereka mampu untuk mengimbangi rasa hormat dan tanggungjawab serta dapat berkongsi nilai-nilai mereka dengan orang lain kerana menjadi insan yang dipercayai dan dihormati kerana nilai-nilai baik yang telah diamalkan. Demikian itu, di peringkat korporat, individu yang berintegriti akan diambil untuk membangunkan persekitaran dengan nilai-nilai bersama untuk membina perbadanan dan membangunkan budaya integriti. Seterusnya, budaya ini akan memberi kesan kepada hubungan interpersonal dalam organisasi dan mewujudkan pekerja mempunyai nilai moral tinggi. Pekerja bermotivasi dan kreatif, berbangga dengan kerja mereka dan menikmati rakan sekerja mereka. Budaya integriti juga memberi kesan baik kepada tindakan dan dasar sesebuah pasukan kepimpinan serta kualiti sistem tadbir urus korporat.

Dalam aspek persekitaran budaya yang kondusif, organisasi awam perlu mempunyai penghayatan dan pengamalan integriti tinggi terhadap etika kerja murni, penguatkuasaan terhadap gejala rasuah, penyelewengan dan salah guna kuasa. Justeru itu, budaya yang memartabatkan integriti akan mewujudkan persekitaran yang baik kepada warga kerja untuk menghindari salah laku. Oleh itu, persekitaran amat penting dalam mempengaruhi individu dari segi pembentukan nilai dan tingkah laku. Dalam aspek komunikasi berkesan ianya perlu bersifat mudah difahami oleh semua peringkat dalam organisasi. Hal ini

membantu pengukuhan integriti melalui penggunaan pelbagai saluran komunikasi sebagai medium utama untuk memupuk nilai murni dan mempertingkatkan integriti dan mengembangkan program peningkatan tahap kesedaran. Sistem dan prosedur yang lapuk, kurang jelas dan wujudnya percanggahan akan menjejaskan integriti dan kelemahan ini boleh menyebabkan ketidakcekapan dan memberi ruang untuk salah guna kuasa.

11. PROSES PEMBUDAYAAN INTEGRITI DALAM ORGANISASI PDRM

Diperingkat jabatan PDRM, pelbagai inisiatif telah dilaksanakan oleh agensi tersebut untuk memenangi kebolehpercayaan dan keyakinan masyarakat terhadap kemampuan agensi serta mengurangkan persepsi negatif masyarakat terhadap integriti PDRM. Konsep 4P iaitu *Protectic*(Pelindung); *Performance and Outcome Oriented* (Keupayaan dan Berorientasikan hasil); *Proactive*(Proaktif); dan *People Oriented*(Berorientasikan masyarakat) .

PDRM juga telah melaksanakan Pelan Integriti PDRM (PIPDRM) sebagai salah satu pemudah cara kepada penglibatan agensi di dalam Pelan Integriti Nasional (PIN). Rasionalnya PIPDRM adalah untuk melaksanakan tanggungjawab dan penugasan serta mencapai objektif pasukan agar lebih berintegriti. PDRM dalam misinya adalah untuk mengembalikan kepercayaan dan keyakinan masyarakat sebagai sebuah agensi penguatkuasa undang-undang yang boleh dipercayai. Strategi perlaksanaan PIPDRM ini termasuk dengan menerbitkan posyter “Jauhi Rasuah” dengan bertemakan “Membudayakan Amalan Integriti Di Dalam PDRM”

PDRM juga mewujudkan kod etika organisasi untuk dihayati dan diamalkan oleh warga organisasi. Kod Etika tersebut menyentuh perkara-perkara berikut:

- (i) Setia – Taat setia yang tidak berbelah bagi kepada Raja, Negara, Kerajaan dan pucuk pimpinan Pasukan;
- (ii) Berdisiplin – Mengutamakan disiplin diri dan tugas pada setiap masa dengan tekun, tabah dan beramanah;
- (iii) Berwibawa – Melaksanakan segala kewajipan dan kuasa-kuasa dengan tegas, berani, adil dan saksama;

- (iv) Prihatin dan Mesra – Sentiasa memberi perkhidmatan yang mesra, cepat, betul serta terkini dan mengutamakan hak dan kepentingan masyarakat; dan
- (v) Cemerlang – Sentiasa berusaha meningkatkan ilmu dan kemahiran, mengamalkan cara hidup sederhana untuk mengekalkan prestasi kerja yang cemerlang serta sikap positif dan proaktif bagi mewujudkan sebuah organisasi yang unggul dan peka terhadap perubahan semasa.

12. PENUTUP

Secara rumusannya, integriti membawa erti kualiti unggul yang wujud secara keseluruhan dan padu dalam individu dan organisasi. Integriti mempunyai kaitan erat dengan etika, ianya adalah berlandaskan etika dalam tindakan seharian. Manakala etika merupakan himpunan nilai dan moral yang menjadi piawai bagi tingkah laku individu, organisasi dan profesion. Budaya kerja pula merujuk kepada nilai, kepercayaan, sikap, kepercayaan dan sikap pekerja terhadap pekerjaannya. Dalam konteks integriti ianya bukan hanya terfokus kepada isu-isu rasuah sahaja, malah ia merupakan satu konsep yang lebih besar seperti melibatkan juga amalan budaya kerja yang menuntut amalan berintegriti seperti integriti dalam ketepatan waktu, integriti dalam menyampaikan maklumat, integriti dalam memberi perkhidmatan terbaik, integriti dalam berhubung dengan ketua jabatan, rakan sekerja, masyarakat dan juga kakitangan sokongan.

KANDUNGAN

BAHAGIAN B : PENGAMALAN ETIKA

BAB	TAJUK
1	Etika
2.	Kod Etika PDRM
3.	Organisasi Polis Diraja Malaysia
4.	Perlembagaan Malaysia
5.	Rukun Negara
6.	Kepimpinan
7.	Amalan Ekosistem Kondusif Sektor Awam (EKSA)

BAB 1

ETIKA SEKULAR BARAT

1. PENGENALAN

Etika adalah salah satu cabang ilmu falsafah di samping metafizik, epistemologi, estetika, logik dan lain-lain ilmu lagi. Dalam kaedah pembelajaran, etika boleh dibahagikan kepada dua bentuk atau konsep iaitu Etika Beragama dan Etika Sekular Barat.

Dalam Islam terdapat banyak aspek akhlak atau etika yang terkandung dalam Al-Quran dan Hadis. Akhlak Islam berteraskan hukum wajib, sunat, halal, haram dan makruh yang menjurus kepada perbuatan atau gerak laku. Ganjaran pahala dan dosa akibat dari perbuatan baik dan jahat dan akhir sekali diberi jaminan “Syurga” dan “Neraka” di akhirat kelak. Dalam ajaran agama lain seperti Hinduisme, Buddhisme dan Kristianiti juga terdapat konsep ‘kebaikan’ dan ‘kejahatan’ yang membawa kepada balasan kemudian hari iaitu selepas kematian penganutnya.

Dalam etika sekular barat, perbuatan atau gerak laku ‘betul’ atau ‘salah’ menjadi dasar perbincangan. Jika sesuatu perkara itu diujahkan sebagai baik, maka baiklah perkara tersebut dan begitulah sebaliknya. Etika barat lebih menjurus kepada jalan penyelesaian kehidupan manusia di dunia sahaja.

2. DEFINISI.

Etika adalah salah satu cabang ilmu falsafah selain metafizik, epistemologi, estetika, logik dan lain-lain ilmu lain. Perkataan *etika* berasal daripada perkataan Greek iaitu *ethos* yang bermaksud *character* atau perangai. Etika bermaksud satu ukuran atau piawaian yang digunakan untuk mengkategorikan kelakuan seseorang samada baik atau tidak,

menyenangkan atau tidak menyenangkan. Terdapat banyak definisi etika yang dibuat oleh tokoh-tokoh etika Barat seperti John Stuart Mill, Jeremy Bentham, Immanuel Kant, Abraham Maslow, Lawrence Kohlberg dan Carol Gilligan dan lain-lain. Antara beberapa definisi etika iaitu:

- i. *“Ethics, as a branch of philosophy, is considered a normative science, because it is concerned with norms of human conduct, as distinguished from the formal sciences, such as mathematics and logic, and the empirical sciences, such as chemistry and physics”.*
- ii. *“Ethics may be defined as the philosophical study of morality – that is of right conduct, moral character, obligation and responsibility, social justice, and the nature of good life”.*
- iii. *“...so, no one need feel uncomfortable about making a ‘wrong’ ethical choice, moreover there is no ‘right’ answer to an ethical problem, there are only opinions”.*
- iv. *“Since individuals interpret and weigh ethical values differently, there is no single ‘ethical’ answer”.*

Dari empat definisi tentang etika barat di atas didapati etika ini mementingkan norma dan gerak laku manusia yang berbeza dengan bidang sains yang lain. Etika mempunyai hubungkait dengan sopan santun, budi bahasa, tanggungjawab, keadilan sosial dan kesejahteraan hidup. Etika sekular barat mempunyai tiga prinsip piawaian gerak laku yang bermatlamatkan kesejahteraan iaitu kebahagiaan dan kenikmatan; tugas, sifat-sifat mulia atau rasa tanggungjawab; dan kesempurnaan, satu matlamat hidup yang harmoni.

3. SEJARAH DAN ALIRAN ETIKA BARAT

Sejarah etika barat bermula dari zaman Greek bersama dengan zaman Mesir dan China. Pada abad ke enam sebelum Masihi, seorang ahli falsafah Greek bernama Pythagoras telah membentuk prinsip falsafah moral berdasarkan kefahaman Orphisme. Hasil daripada perbezaan pendapat tentang etika maka lahirlah beberapa orang tokoh etika Greek seperti

Socrates, Plato, Aristotle dan lain-lain. Pada zaman Greek dan Rom, aliran fahaman etika seperti aliran Stoicisme dan Epicureansime banyak membincangkan tentang kebaikan, kejahatan, nilai-nilai baik, keberanian, keadilan dan sebagainya.

Etika barat menghadapi zaman revolusi dalam etika dengan kedatangan agama Kristian yang berteraskan kepada unsur-unsur ketuhanan, ketaatan, kasih sayang, keampunan dan kekudusan yang dibawa oleh Jesus Christ. Dua tokoh yang menjadikan etika berdasarkan agama Kristian ialah Saint Augustine dan Saint Thomas Aquinas.

Pada zaman Renaissance, pengaruh kepercayaan etika Kristian dan amalan-amalannya merosot. Ahli falsafah Luther telah membawa perubahan dalam menonjolkan kebaikan kerohanian sebagai teras etika mazhab Protestant. Perubahan dalam perbincangan etika barat terus berlaku dengan munculnya ahli-ahli falsafah seperti John Calvin dari Perancis dan Hugo Grotius dengan fahaman masing-masing tentang etika dan amalan-amalannya. Mereka mempertikaikan pelbagai isu etika dari unsur-unsur ketuhanan hinggalah kepada aspek perundangan.

Konsep etika barat semakin menjadi sekular dengan munculnya teori Isaac Newton yang mementingkan penakulan atau *reasoning*. Maka muncul ramai lagi ahli-ahli falsafah barat yang membincangkan etika dari sudut-sudut penakulan, kebendaan dan kemanusiaan. Tokoh-tokoh falsafah barat, seperti David Hume dan Adam Smith masing-masing mengaitkan etika dengan politik dan ekonomi. Jean Jacques Rousseau membincangkan gejala kontrak sosial dalam kehidupan masyarakat. William Godwin mengaitkan etika dengan seni, politik, ekonomi dan logik.

Ahli falsafah German, Immanuel Kant membincangkan tentang dorongan dan motivasi dalam tindakan manusia, bukan daripada kesan dan akibat perbuatan-perbuatan tersebut. Tokoh-tokoh lain seperti Jeremy Bentham, James Mill, John Stuart Mill, Herbert Spencer, G.W.F Hegel, Friedrich Nietzsche, Soren Kierkegaard, Prince Pyotr Kropotkin dan Edrand A.

Westermarck; membincangkan etika dari pelbagai sudut ilmu moden. Terdapat pula bidang etika ini dikaitkan dengan ilmu psikologi moden yang membawa aliran *psychoanalysis* yang dipelopori oleh Sigmund Freud, aliran *behaviorism* oleh Ivan Parlov dan aliran *pragmatism* oleh William James.

Perkembangan bidang ilmu etika dalam abad ke 20 memperlihatkan kemunculan tokoh-tokoh barat yang lebih sekular. Antaranya Bentrand Russel dengan konsep hubungan individu dengan masyarakat; Martin Buber dengan konsep moraliti di kalangan individu-individu; Paul Tillich dengan keberanian dalam hidup; Gabriel Marcel dan Karl Jaspers dengan keunikan manusia dan kepentingan komunikasi di kalangan mereka; Martin Heidegger dan Jean Paul Sartre yang tidak mempercayai agama; John Dewey dengan aliran *instrumentalism*; George Edward Moore sebagai *intuitionist*. Perkembangan pengajian ilmu etika berkembang lagi dengan pelbagai aliran seperti *existentialism*, *naturalism*, *noncognitism* dan *logical empiricism*.

4. KAEDAH DEONTOLOGIKAL DAN TELEOLOGIKAL

Ada dua kaedah atau pendekatan atau teori untuk mengukur gerak laku manusia dalam Etika Sekular Barat iaitu Kaedah Deontologikal dan Kaedah Teleologikal. Istilah Deontologikal diambil dari perkataan Greek iaitu '*deontos*' yang bermaksud tugas atau tanggungjawab manakala istilah Teleologikal diambil dari perkataan '*telos*' yang bermaksud sesudah, selepas atau kemudiannya. Para sarjana etika sekular barat menjelaskan gerak laku manusia pada dua keadaan iaitu semasa gerak laku (*deontos*) dan selepas gerak laku (*telos*). Atau dengan kata lain proses gerak laku (*deontos*) manusia dan kesan serta akibat dari proses gerak laku (*telos*) manusia tersebut.

Kaedah *deontologikal* mengukur perbuatan manfaat atau mudarat semasa perbuatan itu berlaku, manakala kaedah *teleologikal* pula mengukur etika manusia daripada kesan yang membawa mudarat atau manfaat. Thomas White menjelaskan perbezaan kedua-dua teori ini seperti berikut:

“In essence, a teleological thinker says that there’s nothing right or wrong in any deed by itself; an action is made right or wrong in any deed by itself; an action is made right or wrong by good or harm that’s external or extrinsic to the act. A deontological thinker claims just the opposite. Actions are intrinsically right or wrong”.

Thomas White juga menerangkan kedua-dua istilah tersebut seperti berikut:

Deontological: *An ethical approach which evaluates actions according to their intrinsic value, without reference to their results; act-oriented; from “dontos” the Greek word for “duty”.*

Teleological: *An ethical approach which evaluates actions according to their consequences or how much good or harm results; results- oriented; from “telos” the Greek word for “end”.*

Immanuel Kant (1724-1804) salah seorang tokoh dalam kaedah *Deontologikal*; percaya bahawa dalam sesuatu gerak laku mesti ada kebebasan. Sesuatu perbuatan itu betul atau salah bergantung kepada apakah ia mengikut peraturan dalam undang-undang etika. Undang-undang moral (*moral law*) teretus daripada maruah manusia dan kebebasan. Abraham Maslow (1908-1970) yang memperkenalkan teori Hierarki Maslow menyatakan individu yang berada di peringkat pali atas dalam hierarki ini mempunyai sifat-sifat berani, sihat, berwibawa, beragama, taat setia dan mempunyai pemikiran terbuka serta penuh kemanusiaan. Maslow juga menyatakan bahawa individu tersebut adalah individu yang beretika tinggi kerana mereka tahu makna sebenar ‘betul’ atau ‘salah’ dalam etika manusia dan mereka boleh mengajar dan mengembangkan etika yang betul dalam kehidupan manusia.

Jeremy Bentham (1748-1832), salah seorang tokoh kaedah *Teleologikal*; mementingkan kesejahteraan, kebahagiaan, manfaat dan kegembiraan akibat atau kesan setiap gerak laku manusia.

5. PENUTUP

Dalam etika sekular barat, banyak diperkatakan tentang ‘betul’ atau ‘salah’ sesuatu perbuatan atau gerak laku. Etika sekular barat adalah jalan penyelesaian kepada masalah kehidupan manusia di dunia sahaja. Manakala etika dalam konteks beragama menjurus ke arah kebahagiaan dunia dan akhirat. Sehubungan itu, dalam “Seminar Nilai dan Etika” pada 02 Mac 1992, Dato’ Seri Ahmad Sarji Abdul Hamid telah menggariskan satu set panduan etika untuk pegawai awam yang dikenali sebagai Tonggak Dua Belas. Melalui pengamalan dan penghayatan nilai-nilai murni yang digariskan dalam Tonggak Dua Belas tersebut akan menjurus seseorang pegawai awam mencapai kepuasan dan kebahagiaan di dunia dan akhirat.

BAB 2

KOD ETIKA PDRM

1. Pendahuluan

Merupakan **Arahan KPN 87 Bil. 10/2016** yang telah dikeluarkan pada **29 Ogos 2016** sejajar dengan usaha penambahbaikan ke atas Kod Etika sedia ada berlandaskan Visi, Misi, dan Objektif PDRM, sepertimana arahan YDH Ketua Polis Negara.

Berteraskan kepada arahan **Y.A.B Perdana Menteri No. 1 Tahun 2014** yang menghendaki supaya semua kementerian, jabatan, dan agensi awam di peringkat pusat, negeri, dan daerah meningkatkan keutuhan pengurusan dari segi **membanteras penyelewengan, penyalahgunaan kuasa, rasuah serta lain-lain kelemahan pengurusan**. Ianya disokong dengan **Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993**.

2. Proses Membangunkan Kod Etika PDRM

Berasaskan kepada fungsi dan peranan PDRM di bawah **Seksyen 3(3) Akta Polis, 1967** iaitu:

- i) Memelihara undang-undang dan ketenteraman awam;
- ii) Mengekalkan keamanan dan keselamatan Malaysia;
- iii) Mencegah dan mengesan jenayah;
- iv) Menangkap dan mendakwa pesalah; dan
- v) Mengumpul risikan maklumat.

3. Objektif Kod Etika PDRM

3.1 Meningkatkan kualiti perkhidmatan PDRM seiring dengan tanggungjawab sosial, perundangan, dan peraturan-peraturan yang ditetapkan.

- 3.2 Menjadi garis panduan berhubung sikap dan tingkah laku semasa melaksanakan tugas dan amanah.
- 3.3 Menjadi asas penghayatan nilai dan moral dalam membanteras rasuah, salah laku, penyelewengan dan penyalahgunaan kuasa.

4. Kod Etika PDRM

- 4.1 **Prihatin dan komited** melaksanakan fungsi PDRM bersama masyarakat.
- 4.2 **Responsif** dalam memberi perkhidmatan terbaik kepada masyarakat.
- 4.3 **Integriti** sebagai teras perkhidmatan.
- 4.4 **Semangat Satu Pasukan** menjadi budaya ke arah mencapai visi dan misi.
- 4.5 **Inovatif dan kreatif** menjadi amalan dalam meningkatkan kualiti perkhidmatan.
- 4.6 **Profesional** ke arah merealisasikan kepolisan moden.

5. Pematuhan Kod Etika PDRM

Pelaksanaan dan pematuhan Kod Etika PDRM merujuk kepada 1B dan II, Peraturan – Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 iaitu:

- 5.1 Peraturan 3c. Tugas untuk menjalankan kawalan dan pengawasan tatatertib.
 - (1) Maka menjadi tiap-tiap pegawai untuk menjalankan kawalan dan pengawasan tatatertib ke atas pegawai bawahannya dan mengambil tindakan yang sesuai dengan seberapa segera yang mungkin bagi apa-apa pelanggaran mana-mana peruntukan Peraturan-Peraturan ini.
 - (2) Seseorang pegawai yang gagal untuk menjalankan kawalan dan pengawasan ke atas pegawai bawahannya, atau untuk mengambil tindakan terhadap pegawai bawahannya yang

melanggar mana-mana peruntukan Peraturan-Peraturan ini hendaklah disifatkan cuai dalam melaksanakan tugasnya dan tidak bertanggungjawab, dan dia boleh dikenakan tindakan tatatertib.

5.2 Peraturan 4(1) seseorang pegawai hendaklah pada setiap masa memberikan taat setianya kepada Yang di Pertuan, Negara, dan Kerajaan.

5.3 Peraturan 4(2) seseorang pegawai tidak boleh:-

- (a) Membelakangkan tugas awamnya demi kepentingan peribadinya;
- (b) Berkelakuan dengan sedemikian cara yang mungkin menyebabkan kepentingan peribadinya bercanggah dengan tugas awamnya;
- (c) Berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah bahawa:-
 - (i) Dia telah membiarkan kepentingan peribadinya bercanggah dengan tugas awamnya sehingga menjejaskan kebergunaannya sebagai seorang pegawai awam; atau
 - (ii) Dia telah menggunakan kedudukan awamnya bagi faedahnya sendiri.
- (d) Berkelakuan dengan sedemikian cara sehingga memburukkan nama atau mencemar nama perkhidmatan awam;
- (e) Kurang cekap atau kurang berusaha; (f) Tidak jujur atau tidak amanah;
- (g) Tidak bertanggungjawab;
- (h) Membawa atau cuba membawa apa-apa bentuk pengaruh atau tekanan luar untuk menyokong atau memajukan apa-apa tuntutan berhubung dengan atau terhadap perkhidmatan awam, sama ada tuntutan itu ialah tuntutannya sendiri atau tuntutan mana-mana pegawai lain;
- (i) Ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah; dan
- (j) Cuai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

6. Pelanggaran Kod Etika PDRM

Pegawai polis juga merupakan pegawai awam dan menjadi kewajipannya untuk mematuhi setiap peraturan seperti berikut:-

- 6.1 Peraturan 3A(1) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 – seseorang pegawai hendaklah mematuhi peruntukan Peraturan-Peraturan ini; dan
- 6.2 Peraturan 3A(2) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 – Pelanggaran mana-mana peruntukan Peraturan-Peraturan ini oleh seseorang pegawai boleh dikenakan tindakan tatatertib menurut Peraturan-Peraturan ini.

Seseorang pegawai polis yang didapati bersalah atas suatu kesalahan boleh dikenakan hukuman tatatertib sebagaimana peruntukan berikut:-

- 6.3 Peraturan 38 Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993. Jika seseorang pegawai didapati bersalah atas suatu kesalahan tatatertib, mana-mana satu atau apa-apa dua lebih hukuman yang berikut, bergantung kepada keseriusan kesalahan itu, boleh dikenakan ke atas pegawai itu:-
 - (a) Amaran;
 - (b) Denda;
 - (c) Lucut hak emolumen;
 - (d) Tangguh pergerakan gaji;
 - (e) Turun gaji;
 - (f) Turun pangkat; dan
 - (g) Buang kerja.

Rujukan

Arahan Pentadbiran KPN 87 Bil. 10/2016 yang dikeluarkan pada 29 Ogos 2016.

BAB TIGA

ORGANISASI PDRM

Pendahuluan

Polis Diraja Malaysia terdiri daripada 137,976 pegawai kanan polis, pegawai rendah polis dan pegawai awam (berakhir 31/12/2018). Keanggotaan ini mencerminkan kepelbagaian penugasan yang dijalankan oleh PDRM, dari Tugas Am yang menjalankan tugas tradisional kepolisan dan sentiasa berdampingan dengan rakyat, sehinggalah ke Pasukan Gerakan Am yang menjalankan tugas-tugas 'non-regulatory' seperti pencegahan kemasukan pendatang tanpa izin dan peperangan menentang kebangkitan pengganas komunis suatu ketika dahulu. Pasukan berseragam ini adalah unik disebabkan berbanding dengan negara lain, pertubuhan ini adalah terpusat, iaitu segala bentuk kepolisan dari polis tugas am (*General Duties*) ke perisikan adalah di bawah bidang kuasanya.

Dalam melaksanakan amanah serta tanggungjawab yang disandarkan oleh rakyat, PDRM dibantu oleh kumpulan sokongan yang terdiri dari Polis Tambahan, Sukarelawan Polis, Polis Bantuan, Kadet Polis dan kakitangan awam. Kumpulan ini memainkan peranan yang penting dalam menentukan keselamatan dan kesejahteraan negara.

Tugas Utama Polis Diraja Malaysia

Seksyen 3 (3) Akta Polis 1967 menggariskan

Demi kedaulatan negara dan kesejahteraan masyarakat dan kewibawaan pasukan, kewajipan asasi anggota Polis Diraja Malaysia adalah:

- Memelihara Undang-Undang dan Ketenteraman
- Mengekalkan Keamanan dan Keselamatan Malaysia
- Mencegah dan Mengesan Penjenayah
- Menangkap dan Mendakwa Pesalah-Pesalah; dan
- Mengumpul Risiko Keselamatan.

Seksyen 20 Akta Polis 1967 pula menyenaraikan tugas-tugas pegawai polis seperti berikut:-

- menangkap semua orang yang dia diberi kuasa oleh undang-undang untuk ditangkap;
- memproses risikan keselamatan;
- menjalankan pendakwaan;
- memberi bantuan dalam melaksanakan mana-mana undang-undang berhubungan dengan hasil, eksekusi, kebersihan, kuarantin, imigresen dan pendaftaran;
- memberi bantuan dalam mengekalkan ketenteraman di pelabuhan dan lapangan terbang Malaysia, dan dalam menguatkuasakan peraturan-peraturan kelautan dan pelabuhan;
- melaksanakan saman, sapina, waran, perintah memenjara dan proses-proses lain yang dikeluarkan dengan sah oleh mana-mana pihak berkuasa yang kompeten;
- mempamerkan maklumat;
- melindungi harta yang tidak dituntut/hilang dan mencari pemunya;
- menyita binatang-binatang yang berkeliaran dan menempatkannya dalam kandang awam;
- memberi bantuan dalam melindungi nyawa dan harta;
- melindungi harta awam daripada hilang atau rosak;
- menghadiri mahkamah jenayah dan jika diperintah dengan khas, mahkamah sivil, dan
- menjaga ketenteraman didalamnya dan mengiring dan menjaga banduan-banduan dan orang-orang lain yang ada dalam jagaan polis.

Seksyen 21 pula ialah tugas mengatur, mengawal dan menjaga lalulintas di jalan awam.

Objektif

- Meningkatkan keberkesanan penguatkuasaan undang-undang, ketenteraman awam dan keselamatan negara.
- Mengawal dan membanteras jenayah dan ancaman dadah/bahan bagi mengurangkan kegusaran masyarakat.
- Mempertingkatkan kecekapan dan keberkesanan pengumpulan risikan keselamatan.
- Mempertingkatkan kecekapan serta keberkesanan penyampaian perkhidmatan awam.
- Melaksanakan konsep "total policing" melibatkan penyertaan masyarakat dan lain-lain *stakeholders*.
- Mengoptimumkan penggunaan sumber manusia dan aset dalam pelaksanaan tugas-tugas kepolisan.
- Mendidik dan memberi kesedaran kepada masyarakat mengenai isu-isu jenayah dan kesan-kesan perlakuan jenayah.
- Mewujudkan suasana kondusif dari aspek spiritual dan moral.

Hala Tuju

Pemodenan dan Pemantapan Organisasi

Penekanan kepada struktur, prosedur & sistem bekerja; perolehan peralatan dengan penggunaan komputer; teknologi maklumat dan kaedah pengurusan terkini.

Penambahbaikan Imej Pasukan

Penekanan kepada perkhidmatan yang profesional, cekap, berkesan dan mesra. Peningkatan Mutu Perkhidmatan Berlandaskan Sumber Manusia Yang Komited, Beretika dan Terlatih

Penekanan kepada:

- Skim latihan asas, pembangunan dan lanjutan

- Skim perkhidmatan yang boleh menarik dan mengekal sumber manusia yang berkaliber dan berkelulusan tinggi
- Skim kebajikan ke arah hidup yang mengutamakan kesihatan, nilai diri dan kesejahteraan kekeluargaan

Peningkatan jaringan kerjasama (networking) dengan lain-lain agensi kerajaan & bukan kerajaan, masyarakat tempatan (Community Policing) dan Pasukan Polis serantau dan antarabangsa dalam membendung dan mengatasi ancaman & masalah jenayah melalui kerjasama dua hala dan penglibatan dalam seminar-seminar berkaitan dengan perkembangan dalam bidang ilmu kepolisan.

Dalam usaha untuk mempertingkatkan mutu perkhidmatan kepada masyarakat, pucuk pimpinan PDRM telah memperkenalkan pendekatan KHIDMAT MESRA (Friendly Policing). Ini selaras dengan matlamat Kementerian Dalam Negeri untuk menjadikannya sebagai Kementerian MESRA RAKYAT.

Zaman Tradisional Melayu

Sistem polis boleh dilihat pada Zaman Kesultanan Melayu Melaka. Ketika ini, peranan, tugas dan tanggungjawab polis digabungkan dengan tugas-tugas ketenteraan. Sultan menjadi pusat kuasa yang mengawal sistem ini, mempunyai kuasa mutlak. Baginda juga menjadi Hakim, Ketua Agama dan Pemerintah Tertinggi Angkatan Tentera serta berkuasa mengubal undang-undang. Undang-undang terpenting pada zaman itu ialah Hukum Kanun Melaka.

Bendahara ialah orang kedua tertinggi selepas baginda Sultan. Beliau berkuasa sebagai Penasihat Sultan, Ketua Pentadbir dan boleh bertindak sebagai Panglima Perang. Tun Perak, yang bergelar Bendahara Paduka Raja pernah memimpin angkatan tentera Melaka untuk berperang.

Melalui petikan Sejarah Melayu, halaman 142-143:

“ Setelah siang hari, maka Sultan Alaudin pun keluar dihadap orang. Maka Bendahara dan segala orang besar-besar dan para menteri, sida-sida, bentara, hulubalang sekaliannya hadir menghadap. Maka titah sultan kepada

Seri Maharaja, kerah ia Temenggung, "Adakah kawal semalam?"

Maka sembah Seri Maharaja, "Ada, tuanku." Maka titah sultan, "Kita dengar ada orang mati dibunuh orang, diatas bukit seorang, dibawah bukit seorang, dihujung jambatan seorang, jikalau demikian orang itu, Seri Maharajakah yang membunuhnya?" Maka sembah Seri Maharaja, "Tiada patik tahu, tuanku." Titah sultan, "Sia-sialah kawal Seri Maharaja, tiga orang mati tiada diketahui. Sekarang kita dengar pencuri terlalu ganas dalam negeri ini." Maka sultan pun memerintahkan memanggil Hang Isap, ia pun datang, peti itu pun dibawanya. Maka titah Sultan Alauddin kepada Hang Isap dan Hang Siak, "Apakah pemandangan engkau semalam?" Maka Hang Isap dan Hang Siak pun berceritalah akan segala peri hal ehwal semalam, semua dikatakannya.....

"Semenjak itu kawal Seri Maharaja terlalu keras. Jika bertemu dengan orang di jalan, dibunuhnya, tiada ditangkap lagi. Pada suatu malam Seri Maharaja berkawal, bertemu dengan seorang pencuri. Maka diparang oleh Seri Maharaja dengan pedang bertupai, putus di bahunya....."

Dari gambaran di atas, Temenggung ialah orang yang bertanggungjawab menjaga keselamatan dan ketenteraman di seluruh negeri, termasuk kawasan istana. Tugasnya untuk menangkap penjenayah, membina penjara dan melaksanakan hukuman-hukuman. Pada zaman sekarang, jawatan Temenggung seperti Ketua Polis Negara sekarang. Beliau juga dipertanggungjawabkan untuk menjaga pelabuhan, menyelesaikan masalah jenayah, pasar, jalan, pekan, timbangan dan sukatan. Temenggung juga mempunyai pengawal peribadi, dikehendaki mengawasi pemeriksaan penjara, berlaku adil, mencari pengikut-pengikut yang amanah dan berunding dengan rakan-rakan sejawat.

Para Penghulu merupakan wakil sultan, juga mempunyai pasukan kawalan masing-masing. Tugas utama pasukan ini adalah memungut cukai, menguatkuasakan undang-undang dan menjaga keselamatan kampung jagaannya.

Sistem kepolisan tradisional ini berubah apabila Melaka ditakluk Portugis pada 10 Ogos 1511, yang diketuai oleh Alfonso de Albuquerque.

Zaman Portugis dan Belanda

Tugas-tugas kepolisan seterusnya dilaksanakan oleh askar-askar Portugis. Menjelang tahun 1511, Melaka telah menjadi masyarakat kosmopolitan. Pihak Portugis mentadbir Melaka dengan menggunakan sistem "Kapitan".

Pada 14 Januari 1641, Empayar Portugis di Melaka berakhir dengan penaklukan Belanda di Melaka dengan bantuan askar-askar negeri Johor, ketika Portugis berperang dengan Aceh. Belanda turut memerintah Melaka dengan menggunakan sistem ketenteraan di samping mengekalkan sistem 'Kapitan' yang diperkenalkan oleh Portugis. Sebuah pasukan polis yang dinamakan 'Burgher Guard' ditubuhkan apabila penduduk Eropah bertambah dan perlunya menubuhkan sepasukan polis. Burgher Guard adalah badan yang baru dan para pegawainya terdiri daripada orang Belanda yang tinggal di Melaka. Anggota-anggota bawahannya adalah orang-orang Melaka. Pasukan ini dikawal dibawah Majlis Keadilan yang anggota-anggotanya dipilih di kalangan orang Belanda di Melaka. Penghulu meneruskan tugas-tugasnya seperti di Zaman Melayu Tradisional semasa Melaka di bawah pemerintahan Belanda. Sistem ini seterusnya melemahkan kuasa pemerintahan raja-raja melayu, yang sebelumnya mengamalkan kuasa mutlak.

Zaman Moden

Ketika British mengambil alih Melaka pada tahun 1795, Kapten Farquhar, yang merupakan Gabenor Tentera pada masa itu membenarkan Majlis Keadilan Melaka menjelaskan fungsinya sebagai majistret di samping itu meneruskan tugas-tugas kepolisan 'Burgher Guard' yang telah terbentuk pada zaman itu. Organisasi Polis Moden di Malaysia bermula pada 25 Mac 1807 hasil termaktubnya Piagam Keadilan (Charter of Justice) oleh penjajah Inggeris di Pulau Pinang. Sistem ini mencontohi sistem tersusun dan teratur polis British, yang dicipta oleh Sir Robert Peel pada tahun 1829.

Jawatan baru yang diwujudkan ialah High Sheriff dan Deputy Sheriff yang diberi tugas untuk mengawal keselamatan dan keamanan di Pulau Pinang. Penduduk-penduduk tempatan diambil dan berkhidmat sebagai Petty Constables dan diberi

gaji. Orang-orang barat yang bertugas sebagai High Constables dikira sebagai khidmat masyarakat dan tidak diberi gaji. James Carnery dilantik sebagai High Sheriff yang pertama, manakala timbalannya ialah Andrew Bone. Kebanyakan pegawai polis ketika itu adalah berbangsa British. Selepas itu organisasi ini berkembang kepada Negeri-Negeri Selat dan negeri-negeri lain di Tanah Melayu. Menjelang awal abad ke-20 kesemua negeri di Tanah Melayu telah mentadbir Pasukan Polis sendiri, masing-masing dengan sejarah, tradisi dan peranan yang berbeza-beza. Hampir kesemua pasukan itu menjalankan fungsi separa tentera

Selepas Tanah Melayu bebas daripada pemerintahan Jepun pada 1 April 1946, Pasukan Polis Negeri-Negeri Selat, Pasukan Polis Negeri-Negeri Melayu Bersekutu dan Pasukan Polis Negeri-Negeri Melayu Tidak Bersekutu telah digabungkan di bawah Pasukan Polis Malayan Union dengan pusat pentadbiran di Kuala Lumpur. sistem kepolisan di negara ini telah beberapa kali berubah sehinggalah membawa kepada penyatuan pentadbiran di bawah panji-panji Polis DiRaja Malaysia pada 16 September 1963.

Pada 1 Februari 1948, apabila Persekutuan Tanah Melayu ditubuhkan, Polis Malayan Union telah ditukar nama kepada Polis Persekutuan Tanah Melayu. Pasukan ini telah diketuai oleh seorang Pesuruhjaya Polis. Organisasi ini telah dibentuk di Tanah Melayu bagi menjalankan tugas-tugas kepolisan dengan diketuai H.B. Longworthy. Penjajah British terpaksa memantapkan organisasi polis selepas negara melalui anarki semasa zaman pemerintahan Jepun. Antara masalah yang berleluasa ketika itu ialah pemberontakan pihak komunis. Pihak komunis telah melancarkan pemberontakan bersenjata dengan tujuan untuk menubuhkan sebuah Republik Komunis Malaya. Bagi menghadapi ancaman itu Kerajaan telah mengistiharkan "Darurat" pada 16 Jun 1948. Semasa perjuangan menentang pengganas komunis selama 12 tahun, seramai 1,246 orang pegawai dan anggota polis telah terkorban serta 1,447 orang lagi cedera. Tindakan berani anggota polis ini telah berjaya menghapuskan 6,711 orang pengganas dan 1,289 berjaya di tawan. Bagi menghalang orang-orang Asli dipengaruhi oleh anasir komunis, Pasukan Senoi Praaq yang terdiri dari pemuda Orang Asli telah ditubuhkan pada Mei 1956. Sebagai menghargai kerjasama dan jasa yang diberikan oleh Senoi Praaq, pasukan Rejiman ke 22, Perjuangan dan pengorbanan serta khidmat bakti anggota pasukan polis

dalam mempertahankan negara dari ancaman pemberontakan bersenjata pengganas Komunis semasa tahun-tahun Darurat 1948 – 1960 telah membawa kepada penganugerahan gelaran 'DiRaja' kepada pasukan polis oleh Seri Paduka Baginda Yang di-Pertuan Agong, Tuanku Abdul Rahman Ibni Al-Marhum Tuanku Muhammad pada 24 Julai 1958.

Pada 11 November 1961, Seri Paduka Baginda Yang di-Pertuan Agong, Tuanku Syed Putra Ibni Al-Marhum Syed Hassan Jamalullail telah berkenan menganugerahkan Panji-panji DiRaja kepada pasukan Polis Persekutuan Tanah Melayu. Panji-panji DiRaja yang menjadi kebanggaan dan kemegahan pegawai dan anggota Pasukan Polis ini mengandungi lambang Polis DiRaja Persekutuan Tanah Melayu dan disulam dengan benang perak perkataan 'Darurat 1948 – 1960'.

Apabila negeri-negeri Tanah Melayu, Sabah, Sarawak dan Singapura bergabung dalam Malaysia pada 16 September 1963, Pasukan Polis telah disatukan dan dikenali dengan nama Polis DiRaja Malaysia (PDRM) dan diterajui oleh seorang Ketua Polis Negara.

Pada 2 Disember 1989 Perjanjian Damai antara Malaysia, Thailand dan Parti Komunis Malaya (PKM) telah ditandatangani di Haadyai, Thailand. Dengan termeterainya perjanjian tersebut PKM telah meletakkan senjata dan berakhirlan perjuangan parti tersebut. Pada 17 Oktober 1990 pula Perjanjian Damai antara Kerajaan Malaysia dengan Biro ke-2 Parti Komunis Kalimantan Utara (PKKU) juga telah ditandatangani di Kuching, Sarawak bagi menamatkan semua kegiatan bersenjata oleh Biro ke 2 PKKU di Sarawak.

Konsep "Bersedia Berkhidmat" diperkenalkan oleh Pesuruhjaya Polis Tanah Melayu Sir Arthur E. Young pada 15 Disember 1952. Melalui arahnya, Arahan Pesuruhjaya Polis No. 36, tahun 1952: "Operation Service", A. E. Young menegaskan pendekatan polis terhadap orang ramai serta mewujudkan persefahaman terhadap kedua-dua pihak. Beliau juga berharap dengan konsep "Bersedia Berkhidmat" ini, pandangan negatif pasukan dapat dikikis dan sebaliknya dihormati.

Pangkat

Polis Diraja Malaysia mempunyai 17 peringkat pangkat yang dibahagikan kepada 2 kategori, iaitu kumpulan Pegawai Kanan Polis bermula dari pangkat Inspektor sehingga Inspektor General Polis, dan Kumpulan Pegawai Rendah Polis Dan Konstabel.

Berikut adalah senarai istilah pangkat-pangkat yang terdapat dalam PDRM :-

Pegawai-Pegawai Kanan Polis

Inspektor Jeneral Polis (IG)
Deputi Inspektor Jeneral Polis (DIG)
Komisioner Polis (CP)
Deputi Komisioner Polis (DCP)
Senior Asisten Komisioner Polis (SAC)
Asisten Komisioner Polis (ACP)
Superintenden Polis (SUPT.)
Deputi Superintenden Polis (DSP)
Asistan Superintenden Polis (ASP)
Inspektor (INSP)
Inspektor Percubaan (P/I)

Pegawai Rendah Polis

Sub-Inspektor (SI)
Sarjan Mejar (SM)
Sarjan (SJN)
Koperal (KPL)
Lans Koperal (L/KPL)
Konstabel (KONST)

Bahasa Inggeris	Bahasa Melayu
PEMERINTAH TERTINGGI (DIGP – IGP)	
Inspector General of Police (IGP)	Ketua Polis Negara (KPN)
Deputy Inspector General of Police (DIGP)	Timbalan Ketua Polis Negara (TKPN)
PEGAWAI KANAN POLIS (P/INSP - CP)	
Commissioner of Police	Pesuruhjaya Polis (CP)
Deputy Commissioner of Police	Timbalan Pesuruhjaya Polis (DCP)
Senior Assistant Commissioner of Police	Penolong Kanan Pesuruhjaya Polis (SAC)
Assistant Commissioner of Police	Penolong Pesuruhjaya Polis (ACP)
Superintendent of Police	Penguasa Polis (SP)
Deputy Superintendent of Police	Timbalan Penguasa Polis (DSP)
Assistant Superintendent of Police	Penolong Penguasa Polis (ASP)
Inspector of Police	Inspektor Polis (INSP)
Probationary Inspector of Police	Inspektor Percubaan Polis (P/INSP)
PEGAWAI RENDAH POLIS (KONST - S/INSP)	
Sub Inspector of Police	Sub Inspektor Polis (S/INSP)
Police Sergeant Major	Sarjan Mejar (SJN/M)
Police Sergeant	Sarjan (SJN)
Police Corporal	Koperal (KPL)
Police Lance Corporal	Lans Koperal (L/KPL)
Police Constable	Konstabel (KONST)

SENARAI KETUA POLIS NEGARA		
1	TAN SRI CLAUDE FENNER	1958-1966
2	TUN MOHAMAD SALLEH ISMAEL	1966-1973
3	TAN SRI ABDUL RAHMAN HASHIM	1973-1974

4	TUN MOHD HANIF OMAR	1974-1994
5	TAN SRI ABDUL RAHIM MOHD NOOR	1994-1999
6	TAN SRI NORIAN MAI	1999-2003
7	TAN SRI MOHD BAKRI OMAR	2003-2006
8	TAN SRI MUSA HASSAN	2006-2010
9	TAN SRI ISMAIL OMAR	2010-2013
10	TAN SRI KHALID ABU BAKAR	2013-2017
11	TAN SRI FUZI HARUN	2017-2019
12	TAN SRI ABDUL HAMID BADOR	2019-

Struktur

- PDRM mempunyai 4 susun lapis struktur organisasi, iaitu:-



Peringkat Persekutuan

Dikenali sebagai Ibupejabat Polis Diraja Malaysia Bukit Aman (Bukit Aman). Ianya merupakan pusat pentadbiran PDRM seluruh negara. Di sinilah terletak pejabat Ketua Polis Negara dan lain-lain pucuk pimpinan PDRM.

Peringkat Kontinjen (Negeri)

Dikenali sebagai Ibupejabat Polis Kontinjen (IPK) terdapat 14 Kontinjen yang masing-masing diketuai oleh Pesuruhjaya Polis bagi Kontinjen Sabah dan Sarawak dan Ketua Polis Negeri bagi lain-lain kontinjen.

Peringkat Daerah

Dikenali sebagai Ibupejabat Polis Daerah (IPD). Terdapat 148 daerah pentadbiran polis di seluruh negara. Setiap daerah diketuai oleh Ketua Polis Daerah (KPD). Pangkat jawatan KPD bergantung kepada saiz sesuatu daerah polis.

Peringkat Balai

Dikenali sebagai balai polis. Setiap balai polis diketuai oleh Ketua Polis Balai (KPB) yang sekurang-kurangnya berpangkat Sarjan dan setinggi-tingginya berpangkat Inspektor. Terdapat 837 buah balai polis di seluruh negara

Jabatan – Jabatan

PDRM terbahagi kepada 10 jabatan utama yang terdiri Jabatan Pengurusan, Jabatan Siasatan Jenayah (JSJ), Jabatan Siasatan Jenayah Narkotik (JSJN), Jabatan Sumber Strategik dan Teknologi (StaRT), Jabatan Keselamatan Dalam Negeri & Ketenteraman Awam (KDN/KA), Cawangan Khas, Jabatan Siasatan Jenayah Komersil (JSJK), Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS), Jabatan Pencegahan Jenayah dan Keselamatan Komuniti (JPJKK) dan Jabatan Siasatan Dan Penguatkuasaan Trafik (JSPT). Jabatan-Jabatan ini diketuai oleh

Pengarah yang berpangkat Komisioner Polis kecuali Jabatan Siasatan Dan Penguatkuasaan Trafik (JSPT). Yang diketuai Senior Komisioner Polis.

Secara amnya, Jabatan Pengurusan bertanggungjawab dalam hal-ehwal pengurusan dan pentadbiran PDRM. Jabatan Siasatan Jenayah pula memainkan peranan dalam penyiasatan kes-kes jenayah serta menjalankan tangkapan dan pendakwaan pesalah-pesalah, Jabatan Siasatan Jenayah Narkotik memikul tanggungjawab dalam penyiasatan dan pendakwaan kes-kes yang berhubung dengan masalah pengedaran dan penyalahgunaan dadah, Jabatan Siasatan Jenayah Komersil adalah menjalankan penyiasatan, menangkap, dan mendakwa penjenayah kolar putih, Jabatan Sumber Strategik dan Teknologi sebagai jabatan yang menyokong PDRM dari segi kewangan, bekalan, persenjataan dan lain-lain, Jabatan Keselamatan Dalam Negeri & Ketenteraman Awam berperanan sebagai 'operational wing' PDRM, dan Cawangan Khas sebagai jabatan yang bertanggungjawab dalam pengumpulan maklumat dan risikan keselamatan.

Jabatan Pengurusan

Jabatan Pengurusan diketuai oleh seorang Pengarah berpangkat Komisioner Polis dan dibantu oleh empat Timbalan Pengarah iaitu Timbalan Pengarah Pengurusan (Latihan), Timbalan Pengarah Pengurusan (Pentadbiran), Timbalan Pengarah Pengurusan (Pekhidmatan/Perjawatan) dan Timbalan Pengarah Pengurusan (Bahagian Dasar Sumber Manusia)

Fungsi

- **Latihan** - Merangkumi pengendalian-pengendalian Kursus Asas, Kursus Pembangunan, Kursus Lanjutan di Institut Pengajian Tinggi.
- **Pentadbiran** - Merangkumi Pentadbiran Am (Urus setia, Kebajikan, Istiadat dan PERKEP) dan Keselamatan/Sukan/Rekreasi (Kem Komandan, Pancaragam, Muzium dan Sukan)
- **Perkhidmatan / Perjawatan** - Merangkumi pengambilan, rekod perkhidmatan, pengesahan, kenaikan pangkat, pertukaran, gaji / elaun dan persaraan.

- **Dasar Sumber Manusia**

Cawangan Khas

Cawangan Khas diketuai oleh seorang Pengarah berpangkat Komisioner Polis dan dibantu oleh dua Timbalan Pengarah iaitu Timbalan Pengarah I dan II. Selaras dengan penugasan kepolisan, fungsi utama Cawangan

Khas adalah sebagai mana diperuntukkan dibawah seksyen 3(3) dan seksyen 20(3) Akta Polis 1967. Pegawai dan anggota Cawangan Khas juga mempunyai kuasa-kuasa polis sepertimana termaktub dalam undang-undang negara ini.

- Menghasilkan inteligen keselamatan berkualiti dengan memperjelaskan dimensi ancaman, menasihati serta melaksanakan tindakan penguatkuasaan berkesan dalam mengekalkan keamanan, ketenteraman dan keselamatan negara.

Jabatan Siasatan Jenayah

Akta Polis 1967, Seksyen 3(iii) menyebutkan bahawa antara tugas pasukan polis ialah mencegah, mengesan jenayah, menangkap dan mendakwa pesalah. Jabatan Siasatan Jenayah dipertanggungjawabkan untuk menyempurnakan tugas-tugas tersebut. Jabatan Siasatan Jenayah diketuai oleh seorang Pengarah yang berpangkat Komisioner Polis dan dibantu oleh empat orang Timbalan Pengarah dibawahnya, iaitu Timbalan Pengarah Siasatan Jenayah (Risikan / Operasi), Timbalan Pengarah Siasatan Jenayah (Siasatan /Perundangan), Timbalan Pengarah Siasatan Jenayah (Jenayah Terancang), Timbalan Pengarah Siasatan Jenayah (Forensik / Databank / DNA / Perancangan Strategi).

Bahagian di bawah Jabatan Siasatan Jenayah adalah:-

- Bahagian Urusetia
- Bahagian D1 (Kepolisan Kawalan Dalaman)
- Bahagian D2 (Pusat Pendaftaran Penjenayah Malaysia & Singapura)

- Bahagian D3 (Naziran)
- Bahagian D4 (Risikan Jenayah)
- Bahagian D5 (Pendakwaan / Undang-Undang)
- Bahagian D6 (Bantuan Teknik)
- Bahagian D7 (Kongsi Gelap, Judi & Maksiat)
- Bahagian D8 (Operasi Khas)
- Bahagian D9 (Siasatan Khas)
- Bahagian D10 (Forensik)
- Bahagian D11 (Siasatan Seksual / Kanak-Kanak)
- Bahagian D12 (Interpol)
- Bahagian D13 (Data Bank / DNA)

Jabatan Keselamatan Dalam Negeri dan Ketenteraman Awam (KDNKA)

Jabatan Keselamatan Dalam Negeri dan Ketenteraman Awam diketuai oleh seorang pengarah berpangkat Komisioner Polis dan dibantu oleh empat timbalan pengarah iaitu Timbalan Pengarah (Gerakan) JKDNKA (Deputi Komisioner), Timbalan Pengarah (PGA) JKDNKA (Deputi Komisioner), Timbalan Pengarah (Kepolisan Am) JKDNKA (Senior Asisten Komisioner) dan Timbalan Pengarah (PGK) JKDNKA (Senior Asisten Komisioner)

Fungsi

- Meningkatkan keberkesanan penguatkuasaan, mengekalkan ketenteraman awam dan keselamatan negara;
- Meningkatkan kecekapan dan keberkesanan penguatkuasaan, mutu siasatan serta kelancaran lalulintas;
- Meningkatkan keberkesanan penguatkuasaan bagi menjamin keselamatan negara dan ketenteraman awam;
- Meningkatkan tahap keselamatan daratan dan perairan negara;
- Meningkatkan keberkesanan tindakan menumpas keganasan;
- Meningkatkan pengurusan keselamatan dan ketenteraman awam.

Cawangan-cawangan di bawah jabatan ini:-

- Pasukan Gerakan AM (PGA)
- Pasukan Gerakan Khas (PGK)
- Pasukan Gerakan Marin (PGM)
- Pasukan Simpanan Persekutuan (PSP)
- Pasukan Gerakan Udara (PGU)

Jabatan Siasatan Jenayah Komersil

Jabatan Siasatan Jenayah Komersil diketuai oleh seorang Pengarah berpangkat Komisioner Polis dan dibantu oleh dua Timbalan Pengarah iaitu Timbalan Pengarah I (Siasatan) dan Timbalan Pengarah II (Pentadbiran).

Fungsi

Fungsi utama JSJK adalah , menangkap, menjalankan penyiasatan dan mendakwa penjenayah kolar putih yang melakukan kesalahan penipuan, pecah amanah jenayah, pemalsuan jenayah siber dan lain-lain lagi samada kegiatan tersebut dilakukan oleh orang perseorangan mahupun secara bersindiket.

- Menangani semua bentuk jenayah komersil dan peka terhadap perubahan persekitaran yang boleh mewujudkan bentuk jenayah komersil yang baru.
- Mempercepatkan siasatan dan menghasilkan kualiti siasatan yang bermutu untuk tujuan mendakwa pesalah di mahkamah dan juga dikenakan tindakan di bawah undang-undang pencegahan.
- Mengumpul seberapa banyak data mengenai kesalahan jenayah komersil masa kini. Data dikaji dengan teliti dari segi trend, modus operandi dan bentuk (syndicate or non-syndicate) bagi kesalahan yang berkaitan setelah data diproses, ianya di bentuk menjadi satu maklumat yang boleh membantu dalam penyempurnaan siasatan.
- Menjamin ketelusan penyiasatan di samping menggunakan semua kepakaran sumber manusia yang khusus secara optimum.

Bahagian di bawah Jabatan ini adalah:-

- Siasatan Forensik Accounting.
- Siasatan Kewangan.
- Siasatan Koperat.
- Siasatan Lain-lain Pemalsuan.
- Siasatan Jenayah Siber & Multimedia.
- Operasi/Bantuan Teknik.
- Pentadbiran/Kerjasama Antarabangsa.
- Penyelidikan/Risikan.
- Naziran.
- Perundangan.
- Bahagian Urus Setia

Jabatan Siasatan Jenayah Narkotik

Jabatan Siasatan Jenayah Narkotik PDRM ditubuhkan bagi membentaras gejala pengedaran dan penyalahgunaan dadah. Jabatan ini telah disusun semula pada 2 Januari 1996, diketuai oleh seorang Pengarah berpangkat Komisioner Polis dan dibantu oleh dua Timbalan Pengarah iaitu Timbalan Pengarah (Penguatkuasaan / Pencegahan / Kepolisan Am) dan Timbalan Pengarah (Perlucuthakan Harta / Perundangan / Tahanan). Matlamat utama Jabatan Narkotik ialah untuk mencapai perkhidmatan yang cekap dan cemerlang dalam menangani masalah dadah negara.

Fungsi

- Menguatkuasakan undang-undang penyalahgunaan dan pengedaran dadah
- Mengumpul, mengkaji, menaksir dan menyebarkan maklumat berkaitan dadah
- Menyiasat kegiatan pengedar-pengedar dan sindiket-sindiket pengedaran dadah
- Membanteras penyeludupan dadah termasuk bahan kimia yang digunakan untuk memproses dadah
- Melaksanakan program pencegahan berkaitan penyalahgunaan dadah

- Bertukar maklumat dengan agensi penguatkuasa dadah luar dan dalam negara
- Menyimpan rekod dan statistik berkaitan dengan pengedaran dan perkara yang berkaitan dengan dadah
- Mengawasi kegiatan mereka yang pernah ditangkap kerana terlibat dengan kesalahan dan kegiatan sindiket pengedaran dadah
- Menyediakan latihan kepada pegawai / anggota Jabatan Siasatan Jenayah Narkotik samada di dalam dan luar negara
- Menghadiri mesyuarat, seminar berkaitan dengan dadah samada di dalam dan di luar negara

Cawangan-cawangan di bawah jabatan ini ialah:

- Siasatan Khas
- Penyelaras/Perhubungan Antarabangsa
- Pentadbiran
- Tahanan
- Perlucuthakan Harta
- Soalsiasat
- Pakar/Bantuan Teknik
- Rekod/Perangkaan
- Pendaftaran
- Logistik
- Petugas Lapangan Terbang

Jabatan Sumber Strategik dan Teknologi

Jabatan Sumber Strategik dan Teknologi diketuai oleh seorang Pengarah berpangkat Komisioner Polis dan dibantu oleh tiga Timbalan Pengarah iaitu Timbalan Pengarah I (Pengangkutan /Teknologi Maklumat / Komunikasi / Pembangunan / Penyelenggaraan) Jabatan Sumber Strategik dan Teknologi, Timbalan Pengarah II (Kewangan / Pengurusan Aset / Kepolisan Am) Jabatan Sumber Strategik dan Teknologi dan Timbalan Pengarah III (Perolehan/ Pusat Bekalan Polis/ Persenjataan) Jabatan Sumber Strategik dan Teknologi.

Fungsi

- Mengendalikan belanjawan, mengurus dan pembangunan PDRM
- Merancang, mengurus, mengendali dan menyenggara semua aspek komunikasi, teknologi maklumat, pengangkutan dan persenjataan
- Mengurus projek dan menyenggara bangunan serta hartanah
- Menguruskan perolehan dan pembekalan kelengkapan am / teknikal PDRM
- Mengurus aset PDRM

Bahagian di bawah jabatan ini ialah:-

- Bahagian Pengangkutan
- Bahagian Teknologi Maklumat
- Bahagian Komunikasi
- Bahagian Bekalan Polis
- Bahagian Perolehan
- Bahagian Kewangan
- Bahagian Persenjataan
- Bahagian Pembangunan / Penyelenggaraan
- Bahagian Kepolisan Am
- Bahagian Pengurusan Aset

Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS)

Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS) telah ditubuhkan secara rasminya oleh Ketua Polis Negara pada 25 Julai 2014 dan sebagai jabatan yang ke-9 di dalam PDRM. Jabatan ini diketuai oleh seorang Pengarah berpangkat Komisioner Polis dan dibantu oleh dua Timbalan Pengarah iaitu Timbalan Pengarah JIPS (Integriti) dan Timbalan Pengarah JIPS (Pematuhan Standard).

Penubuhan ini adalah gabungan daripada Urus Setia KPN Integriti (Tatatertib), Bahagian Agama dan Kaunseling (BAKA) serta cawangan Naziran Jabatan-jabatan yang dikoordinasikan di dalam satu jabatan yang khusus kepada Integriti dan Pematuhan Standard berdasarkan kepada 6 teras :

1. Urus Tadbir / Kepolisian Am
2. Bahagian Agama dan Kaunseling
3. Pengurusan Aduan
4. Pematuhan
5. Risikan Operasi
6. Siasatan / Perundangan / Kajian Kes

Objektif

Memperkasakan PDRM dengan memantapkan integriti pegawai di samping memastikan tugas dilaksanakan dengan mematuhi standard yang telah ditetapkan. Ini adalah selaras dengan 3 keutamaan Ketua Polis Negara iaitu:-

- Mengekalkan ketenteraman awam & kesejahteraan rakyat;
- Mengawal serta mengekang jenayah melalui pencegahan & penyiasatan berkesan; dan
- Memantapkan integriti & pematuhan standard warga PDRM

Jabatan Pencegahan Jenayah dan Keselamatan Komuniti (JPJKK)

Jabatan Pencegahan Jenayah dan Keselamatan Komuniti **ditubuhkan pada 9 Jun 2014** diketuai oleh seorang Pengarah berpangkat Komisioner Polis dan dibantu oleh dua Timbalan Pengarah iaitu Timbalan Pengarah (Perancangan Strategik) dan Timbalan Pengarah (Operasi).

Sejarah Penubuhan JPJKK

Kerajaan Malaysia pada tahun 2009 telah mengumumkan satu pelan transformasi kerajaan (Government Transformation Plan, GTP) di mana enam (6) bidang keberhasilan utama negara (National Key Result Area, NKRA) telah dikenalpasti. Salah satu darinya ialah NKRA - Mengurangkan Jenayah di mana kajian-kajian telah menunjukkan bahawa rakyat agak bimbang dan meletakkan isu jenayah sebagai satu isu yang penting untuk ditangani oleh kerajaan. Agensi pelaksana bagi bidang yang telah mensasarkan 55 inisiatif ini ialah PDRM.

Justeru pada hujung tahun 2009, satu Urusetia NKRA telah diwujudkan untuk melaksanakan semua inisiatif yang telah dikenalpasti. Pada tahun 2013, sesi percambahan minda telah diadakan untuk mengkaji dan melihat kesesuaian untuk diwujudkan satu jabatan baru bagi melaksanakan tugas dan tanggungjawab pencegahan jenayah secara mantap dan bersepadu. Pada 1 Julai, 2013, Ketua Polis Negara telah mengumumkan penubuhan Jabatan Pencegahan dan Pembanterasannya Jenayah (JPPJ) sempena perasmian IPD Sg. Siput, Perak. Bagi memantapkan lagi struktur organisasi jabatan baru ini, beberapa siri simulasi telah diadakan di IPD Petaling Jaya dan Balai Polis Damansara di samping menyampaikan taklimat kepada Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) tentang keperluan untuk penyediaan kertas kabinet bagi mewujudkan satu jabatan baru khusus untuk pencegahan jenayah yang lebih fokus dan sesuai dengan kehendak semasa.

Ini diikuti dengan beberapa taklimat kepada Jawatankuasa Pembangunan Organisasi (JPO) dan Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) bagi memperhalusi struktur organisasi jabatan baru ini. Pada 9 Jun 2014, Waran Perjawatan K69 telah diluluskan dan pada 25 Julai 2014 secara rasminya Jabatan Pencegahan Jenayah & Keselamatan Komuniti (JPJKK) telah diumumkan penubuhannya oleh Tan Sri Ketua Polis Negara.

Fungsi-fungsi

- Mencegah jenayah - Pendekatan proaktif dan bersepadu bagi mencegah jenayah.
- Menghapus peluang jenayah - Menghapuskan peluang melakukan jenayah, mengesan dan menangkap untuk mengekang dari perlakuan jenayah.
- Menghapus niat jenayah - Menghapuskan hasrat untuk melakukan jenayah.
- Memperkasa komuniti - Mendidik serta membudayakan masyarakat tentang tanggungjawab bersama dalam mencegah jenayah.
- Menangani persepsi negatif masyarakat - Menangani dan mengurangkan persepsi masyarakat tentang isu keselamatan.
- Penasihat komuniti - Memainkan peranan konsultatif kepada komuniti, institusi pendidikan perniagaan, agensi kerajaan dan agensi bukan kerajaan.

Bahagian-bahagian JPJKK

JPJKK dibahagikan lima(5) bahagian di mana setiap bahagian diketuai oleh seorang Ketua Penolong Pengarah (KPP) berpangkat SAC dan seorang Urusetia berpangkat ACP dengan tanggungjawab seperti berikut:

1. Bahagian Pengurusan Dasar / Sumber meliputi Pentadbiran, Perjawatan, Kewangan, Sokongan Logistik dan Latihan
2. Bahagian Operasi Darat meliputi Mobile Patrol Vehicle (MPV), Unit Rondaan Bermotosikal (URB), Bit Rondaan dan E-Sector
3. Bahagian Kordinasi Sumber Sokongan meliputi [Polis Bantuan \(PB\)](#), [Simpanan Sukarelawan Polis \(SSP\)](#), [Suksis](#) dan [Kor Kadet Polis](#)
4. Bahagian Kepolisan Komuniti meliputi Kolaborasi Bersepadu, Kepolisan Masyarakat, Kordinasi Persatuan / Sekolah, Komuniti Perniagaan dan [Rakan Cop](#)
5. Bahagian Pendataan / Analisis meliputi Analisis Data Jenayah, Pendataan dan Sistem Pemantauan Bandar Selamat (SPBS)
6. Urusetia JPJKK

Jabatan Siasatan Dan Penguatkuasaan Trafik (JSPT)

Jabatan Siasatan Dan Penguatkuasaan Trafik (JSPT) ditubuhkan secara rasmi pada 25 Mac 2016 sempena Sambutan Hari Polis Ke-209. JSPT ditubuhkan dengan objektif utama menjadikannya sebagai sebuah jabatan yang menerajui pengurusan trafik dengan teras perkhidmatan utama seperti berikut:-

- Siasatan dan Perundangan
- Penguatkuasaan
- Kawalan Lalulintas
- Pengurusan Saman

Struktur Organisasi

Di Peringkat Ibu Pejabat Polis Bukit Aman, JSPT akan diketuai oleh seorang pegawai kanan polis berpangkat SAC yang akan bertindak sebagai Pengarah JSPT dan dibantu dua Timbalan Pengarah berpangkat ACP iaitu Timbalan Pengarah (Kepolisian Am/ Siasatan/ Sumber) dan Timbalan Pengarah (Penguatkuasaan/ Kawalan Lalulintas/ Pengurusan Saman). Enam Ketua Penolong Pengarah (KPP) berpangkat Supt iaitu KPP Kepolisian Am, KPP Penguatkuasaan, KPP Siasatan/ Perundangan, KPP Pengurusan Saman, KPP Urusetia/ Kawalan Lalulintas dan KPP Perolehan/ Pembangunan/ Kewangan

Sumber dari:-

Wikipedia, ensiklopedia bebas.
Laman PDRM
Unit Perjawatan Audit

BAB EMPAT

PERLEMBAGAAN PERSEKUTUAN

PENDAHULUAN

Perlembagaan berfungsi untuk mewujudkan satu bentuk sistem perundangan dan prinsip asas pentadbiran sesebuah negara. Di Persidangan Perlembagaan yang berlangsung di London pada Januari 1956, telah dipersetujui supaya kemerdekaan Persekutuan Tanah Melayu diisytiharkan pada tahun 1957.

Draf Perlembagaan Persekutuan yang digubal oleh Suruhanjaya Reid telah diangkat secara rasmi kepada Ratu Britain dan Majlis Raja-raja pada 21 Februari 1957. Beberapa siri mesyuarat telah diadakan dari 22 Februari hingga 27 April 1957 bagi menghalusi bentuk dan kandungan draf perlembagaan tersebut, sebelum ianya dikuatkuasakan pada 31 Ogos 1957.

Perlembagaan

Dokumen atau sekumpulan dokumen yang mengandungi sebahagian besar peraturan (rules) pemerintahan sesebuah negara. Ciri-ciri utama peraturan atau sistem kerajaan.

Walaupun perlembagaan berbeza dari sebuah negara ke sebuah negara lain, tapi ianya mengandungi dua ciri umum:

- i. Undang-undang asas sesebuah negara (fundamental law). Organ utama sesebuah kerajaan dengan kuasa, skop dan tatacara Parlimen
- ii. Undang-undang tertinggi (a kind of higher law). Mengatasi undang-undang lain dan tidak senang di pinda kecuali dengan tatacara khas. Dalam banyak negara mahkamah memutuskan sesuatu undang-undang tidak sah kerana bercanggah dengan perlembagaan.

Perlembagaan adalah undang-undang asas sesebuah negara.

a) Ia menetapkan struktur asas/ rangka kerja negara (basic framework of the state)

Ia menyatakan sama ada sesebuah negara itu persekutuan atau *unitary*, berparlimen atau *presedential*. Perlembagaan Persekutuan adalah dinamakan Malaysia artikel 1 dan Malaysia sebagai negara berparlimen mempunyai kabinet dan perdana menteri, di mana parlimen dan eksekutif adalah sama. Raja pula adalah raja berperlembagaan mengikut artikel 40.

b) Ia mentakrif fungsi asas berbagai badan sesebuah negara.

Fungsi asas ditetapkan adalah:

- i. Badan Perundangan (legislative) – menggubal undang-undang iaitu di Malaysia dewan rakyat dan dewan negara.
- ii. Badan eksekutif – menguatkuasa undang-undang
- iii. Badan kehakiman – mentafsir undang-undang dan *judicial review*
- iv. Ia menerangkan prinsip-prinsip badan-badan tertentu bagaimana ia berfungsi atau beroperasi.

Contohnya kelulusan undang-undang sama ada *simple majority* atau dipersetujui oleh Majlis Raja-Raja

Perlembagaan, satu dokumen yang dibentuk khas (specially enacted)

Dibuat oleh suruhanjaya Reid dalam tahun 1957 apabila Malaya menuntut kemerdekaan dari British. Ianya tidak mudah dipinda dengan peraturan biasa. Pindaannya mestilah mengikut artikel 159 dan tertakluk kepada artikel 159(5), 38 dan 161E.

1. Undang-undang tertinggi sesebuah negara.

2. Keunggulan perlembagaan adalah di lindungi melalui judicial review

Peruntukan ini terdapat pada artikel 4(4) dan artikel 128.

3. Rigid dan sukar di pinda

Contohnya perlembagaan Amerika hanya berjaya sebanyak 14 pindaan selepas 220 tahun diluluskan.

4. Ia menerangkan hak-hak asasi dan tugas rakyat kepada negara dengan sekatan-sekatan yang dikenakan.

Perkara ini dapat dilihat melalui artikel 5 – 13 hak asasi.

Perbezaan sistem persekutuan dan sistem ‘unitary’

Malaysia bersistem kerajaan persekutuan iaitu gabungan kerajaan negeri dan pusat. Di dalam gabungan ini terdapat pembahagian perundangan, eksekutif, kehakiman dan kuasa kewangan di antara kerajaan negeri dan pusat. Peruntukan ini terdapat dalam artikel 73-80. Walaupun begitu pembahagian ini lebih berat faedahnya (favour) kepada kerajaan pusat. Semakan kehakiman tersedia jika peruntukan undang-undang negeri mengatasi atau melanggar undang-undang pusat. Sistem Unitary terdapat di UK dan Singapura. Tidak ada pembahagian kuasa dan semua kepada kerajaan pusat.

Judicial review dan fungsi badan kehakiman.

Peruntukan semakan kehakiman terdapat di bawah artikel 121 dan 128 yang hanya diberi kepada mahkamah persekutuan sahaja untuk menentukan perkara berikut:

Sistem presidential adalah kerajaan bebas di mana terdapat permisahan rigid/ ketara antara badan perundangan dan eksekutif. Kerajaan Parlimen ianya adalah satu.

Keunggulan perlembagaan atau parlimen.

1. **Parlimen di katakan unggul jika:**

i. **Mempunyai kuasa yang tidak terbatas terhadap semua perkara, semua orang dan semua sempadan negeri.**

Artikel 2(b) – sempadan negeri tidak boleh dipinda tanpa kebenaran dari badan perundangan negeri dan majlis raja-raja.

Artikel 5-13 – Hak kebebasan asasi. Pembentukan undang-undang dibuat oleh Parlimen tidak boleh melanggar hak asasi terkandung dalam perlembagaan.

Artikel 73, 74 Jadual kesembilan senarai 2. Perkara yang berkaitan dengan agama dan adat resam Melayu. Parlimen tidak mempunyai kuasa untuk masuk campur kerana ia bidang kuasa kerajaan negeri.

ii. **Tidak ada semakan kehakiman (judicial review) yang boleh dibuat.**

Artikel 121 – Kuasa rayuan Mahkamah Tinggi.

Artikel 128 – Kuasa Mahkamah Persekutuan

iii. Artikel 159 (3) – kelulusan undang-undang perlu mendapat sokongan 2/3 kedua-dua dewan iaitu dari jumlah bilangan ahli dewan keseluruhan.

Artikel 38(4) – tidak ada undang-undang menyentuh keistimewaan, kemuliaan, kebesaran raja-raja boleh disentuh tanpa kebenaran majlis raja-raja.

Artikel 159(5) – pindaan undang-undang tidak boleh dibuat dalam perkara tertentu tanpa persetujuan majlis raja-raja.

Artikel 161E – pindaan undang-undang tidak boleh dibuat tanpa persetujuan Yang Di Pertuan Negeri Sabah dan Sarawak.

- iv. **Undang-undang yang dibuat selamat dari dipinda dan dimansuhkan oleh mahkamah.**

Kes Mamat Daud v Kerajaan Malaysia (1988) 1 MLJ 119. Mahkamah memutuskan peruntukan seksyen 298A Kanun Keseksaan yang diluluskan oleh Parlimen adalah bercanggah dengan perlembagaan dan peruntukan tersebut terbatal.

- v. **Fungsi Sultan, Perdana Menteri, Badan Eksekutif adalah tertakluk kepada perlembagaan.**

- vi. **Perlembagaan adalah kayu pengukur (yardstick) samada semua tindakan kerajaan adalah sah dalam sistem perundangan.**

Artikel 4(1) – semua undang-undang yang tidak selaras dengan perlembagaan adalah terbatal.

2. **Perlembagaan adalah Unggul (supreme).**

- i. **Sejarah** – keputusan untuk memilih perlembagaan sebagai terunggul adalah dari keputusan politik. Semasa pembentukan, keunggulan boleh dipilih dari bentuk berikut:

- a) Keunggulan Parlimen seperti di UK, New Zealand
- b) Keunggulan Eksekutif – seperti Brunei
- c) Keunggulan Perlembagaan – USA, Perancis, India, Malaysia
- d) Keunggulan Syariah – beberapa negara Arab

Apabila keunggulan Perlembagaan dipilih ianya merupakan dokumen yang terkandung peraturan dan pemerintahan sebuah negara. Kebebasan rakyat dan proses undang-undang. Menyatakan kuasa, skop dan tatacara parlimen. Semua perlembagaan adalah berniat sebagai undang-undang tertinggi dan tidak senang di pinda.

- ii. **Perlembagaan adalah terunggul di Malaysia.**

Ini disahkan melalui dua peruntukan berikut:

Artikel 4 – Perlembagaan adalah undang-undang tertinggi.

Artikel 162(6) – semua undang-undang hendaklah diubah suai mengikut peruntukan perlembagaan.

Walaupun perlembagaan merupakan undang-undang tertinggi. Parlimen diberi kuasa yang tidak terbatas. Parlimen boleh untuk membanteras subversif dan darurat membatalkan semua hak asasi yang diuntukkan oleh perlembagaan.

Artikel 149 – hak kebebasan tidak terpakai untuk membanteras subversif. Undang-undang terbenuk dibawahnya seperti RRA, ADB, SOSMA 2012 (langkah pencegahan khas) dan ISA (ISA dimansuh pada 31 Julai 2012).

Artikel 150(6) – darurat. Hak kebebasan asasi tidak terpakai semasa darurat.

Pengecualian

Artikel 150 (6a).

Walaupun semasa darurat di istiharkan Parlimen tidak mempunyai kuasa dalam hal undang-undang Islam, agama, adat Melayu, kewarganegaraan atau bahasa termasuk Sabah Sarawak.

- iii. **Perlembagaan telah membahagi kuasa tertentu kepada persekutuan dan kerajaan negeri.**

Artikel 74, 77 jadual kesembilan.

Senarai pertama – kuasa kepada kerajaan negeri.

Senarai kedua – kuasa kepada kerajaan negeri.

Senarai ketiga – kuasa persekutuan dan negeri.

Dua lagi senarai tambahan adalah untuk Sabah dan Sarawak.

iv. Perlembagaan Artikel 3

Agama bagi Persekutuan adalah Islam, tetapi agama lain boleh diamalkan dengan aman dan damai dimana-mana bahagian Persekutuan

Raja sebagai ketua Ugama bagi negeri beraja. Bagi negeri-negeri tidak beraja, YDPA sebagai ketua ugama Islam dalam negeri itu.

Suruhanjaya Reid dalam laporannya 'the religion of Malaysia shall be Islam. The observance of this principle shall not impose any disability on non muslim natives professing and practising their religions and shall not imply that the State is not a secular State'

Dalam kes Lina Joy v Majlis Agama Wilayah, mahkamah jelaskan Islam sebagai agama yang utama dan dominan dalam Persekutuan, maka menjadi tugas negara untuk melindungi, membela dan menghebahkan agama Islam.

v. Perlembagaan adalah unggul kerana menyediakan hak asasi seperti berikut:

Artikel 5 – Kebebasan diri

Artikel 6 – Keabdian dan kerja paksa

Artikel 7 – Perlindungan dari undang-undang jenayah

Artikel 8 – Hak samarata mengikut undang-undang

Artikel 9 – Kebebasan bergerak

Artikel 10 – Kebebasan bercakap, berhimpun, menubuh persatuan

Artikel 11 – Kebebasan beragama

Artikel 12 – Hak berkenaan pelajaran dan pendidikan

Artikel 13 – Hak terhadap harta

Hak asasi ini tidak boleh dilanggari dengan undang-undang biasa.
Contoh kes di mana hak asasi ini dilanggari adalah:

PP v Datuk Harun Hj. Idris (1972) 2 MLJ 116

Kes subjek ditukarkan dari Mahkamah Seksyen ke Mahkamah Tinggi oleh TPP. Beliau mendakwa ianya bertentangan dengan artikel 8 kerana TPP tidak mempunyai kuasa demikian di bawah Seksyen 418 KAJ. (nota undang-undang ini telah dipinda)

Assa Singh v MB Johor (1969) 2 MLJ 30.

Subjek telah dibuang daerah oleh Menteri Besar Johor di bawah RRE. Subjek menyatakan beliau tidak diberitahu sebab tangkapan dan pembuangannya itu tidak selaras dengan artikel 5 dan 9 perlembagaan dan undang-undang yang dikeluarkan oleh Negeri Johor adalah tidak sah. Diputuskan RRE Johor tersebut bertentangan dengan perlembagaan (nota perlembagaan telah dipinda – Artikel 151).

Selangor Pilot (1977) 1 MLJ 133.

Selangor Pilot menjalankan perkhidmatan dengan pelabuhan Klang. Walaubagaimanapun dengan pindaan kepada Akta, Pihak Berkuasa pelabuhan mereka tidak boleh lagi menjalankan perniagaan dan merosakkan perniagaan mereka pada masa hadapan. Perkara ini bertentangan dengan artikel 13 perlembagaan. Permohonan dibenarkan.

Malaysia Bar v Gov. Malaysia (1986) 2 MLJ 225.

Seksyen 46(a)(1) Legal Profession Act adalah ultravires dan melanggar artikel 10. Mahkamah telah putuskan ia tidak melanggar artikel 10.

Perlembagaan Artikel 11, Kebebasan beragama,

Sungguhpun Perlembagaan memberi hak beragama mengikut pilihan tetapi sebagai Islam mereka tidak boleh murtad atau menukar agama lain seperti yang dijelaskan dalam Artikel 11(4).

Dalam kes Susie Teoh, Mahkamah menegaskan bawah Artikel 11 “right to profess and practise religion of her chosen religion” dan bapa membesarkan anaknya nya tetapi tidak menjadi konflik pilihan agama anaknya. The Supreme Court in Teoh Eng Huat v Kahdi of Pasir Mas seems to agree on the scope of the right to religious freedom. Be that as it may in Daud Mamat v Majlis Agama /Adat Istiadat Melayu, Kelantan Suriyadi haji Omar J held that freedom of religion under article 11 does not include to right to apostate.

Kritikan/ kelemahan.

- i. Hak asasi ini tidak terpakai apabila untuk membanteras subversif mengikut artikel 149.
- ii. Hak asasi tidak terpakai apabila darurat di ishytihkan mengikut artikel 150(5).
- iii. Peruntukan hak asasi itu sendiri membataskan kepada beberapa syarat. Contohnya kebebasan beragama artikel 11(5) tidak membenarkan apa-apa yang berlawanan dengan ketenteraman awam, kesihatan atau akhlak. Kebebasan berhimpun artikel 10(2) tertakluk kepada kepentingan keselamatan dan ketenteraman.
- iv. Hak asasi yang diberi boleh dipinda atau dimansuh oleh parlimen dengan mendapat sokongan 2/3 melalui artikel 159(3).

- v. **Perlembagaan menyediakan peruntukan judicial review melalui peruntukan artikel 121 dan 128.**

Judicial review yang dibuat adalah bertujuan untuk melihat ianya berasaskan perlembagaan. (kandungan undang-undang diluluskan oleh parlimen bercanggah dengan perlembagaan)

Contoh-contoh judicial review dibuat adalah:

Surinder Singh Kanda v The Federation (1962)

P.P v Datuk Harun (1977)

Teh Chen Poh v PP (1979)

- vi. **Perlembagaan adalah unggul kerana undang-undang tidak boleh dibuat dan dipinda dengan cara biasa. Kandungan ini terdapat pada artikel 159 dan 161E.**

Terdapat 4 prosedur yang dilakukan.

- i. *Simple majority* ahli dewan yang hadir dikedua-dua dewan dan diizinkan oleh Yang Di Pertuan Agong (artikel 159(4))
- ii. 2/3 majoriti ahli keseluruhan kedua-dua dewan bersangkut dengan hak asasi (artikel 159 (3)).
- iii. 2/3 majoriti kedua-dua ahli dewan dengan keizinan Yang Di Pertuan Negeri Sabah dan Sarawak. (native law)
- iv. 2/3 majoriti kedua-dua ahli dewan dengan keizinan YDPA dan Majlis Raja-raja. (keistimewaan raja dan orang melayu, agama Islam, bahasa dan kewarganegaraan).

- vii. **Perlembagaan adalah unggul kerana walaupun semasa darurat perkara bersangkut dengan undang-undang Islam,**

agama, adat, bumiputera tidak boleh disentuh. (artikel 150 (6a)).

Contohnya dalam kes Teh Cheng Poh V PP (1979) 1 MLJ 50.

Kritik/ kelemahan.

Walaupun parlimen tidak boleh masuk campur dalam perkara di atas, apa-apa ordinan yang dibuat semasa darurat tidak boleh dibuat judicial review.

PENUTUP

Pada segi teori Perlembagaan unggul tetapi dari segi praktikal parlimen mempunyai kuasa yang tidak terbatas (almost all powefull). Parlimen tidak mempunyai kuasa penuh dalam hal keistimewaan raja-raja (artikel 38), perkara berkait hak asasi yang perlu mendapat persetujuan majlis raja-raja (artikel 159(5)) dan soal undang-undang Islam, bumiputera (artikel 150(5)). Dalam perkara lain Parlimen mempunyai kuasa hampir sepenuhnya. Dengan kedudukan majoriti kerusi kerajaan Malaysia sekarang, sebarang pindaan undang-undang boleh dibuat tanpa sebarang masalah.

RUJUKAN

Perlembagaan Persekutuan (hingga 2012)

Pocket Pixel (2007). Constitution of the Federation of Malaya 1957

Abdul Aziz Bari, Farid Sufian Shuaib (2009)

Constitution of Malaysia Text and Commentary. Third Edition.

Wan Arfah Hamzah Ramy Bulan (2003). The Malaysian Legal System.

Salleh Buang 1993 – Malaysian Legal History Cases and Materials.

BAB LIMA

RUKUN NEGARA

PENGENALAN

Kemerdekaan Tanah Melayu telah membawa kepada pembentukan negara Malaysia yang berbilang bangsa, agama, budaya dan adat resam. Kesefahaman dan tolak ansur di antara kaum telah menjadi asas utama dalam menjayakan misi kemerdekaan Malaysia pada 31 Ogos 1957. Namun persefahaman yang dibina tidak benar-benar kukuh kerana Malaysia pada ketika itu tidak mempunyai sebarang gagasan atau ideologi yang dapat menyatukan rakyat. Perpaduan antara kaum yang tidak begitu kukuh pada ketika itu telah mencetuskan rusuhan pada 13 Mei 1969. Justeru, pada 31 Ogos 1970 Rukun Negara telah isytiharkan sempena sambutan ulang tahun kemerdekaan Malaysia yang ke – 13. Pengisytiharan ini telah disempurnakan oleh Yang di-Pertuan Agong Keempat, Al-Marhum Tuanku Ismail Nasiruddin Shah Ibni Al-Marhum Sultan Zainal Abidin bagi mengekalkan keharmonian, mengukuhkan perpaduan rakyat di samping memastikan kejayaan dan kestabilan Malaysia (Fahezah Nor, 2018)

Melalui pembentukan Rukun Negara mendorong seluruh rakyat untuk bersama-sama mendukung cita-cita bagi mencapai perpaduan yang lebih erat, mengamalkan cara hidup demokratik dengan memastikan kemakmuran negara dinikmati dengan adil dan saksama, menjamin cara hidup yang liberal terhadap kepelbagaian corak dan kekayaan tradisi kebudayaan dan membina masyarakat yang progresif melalui penggunaan aplikasi sains dan teknologi dalam rangkaian kehidupan (Fahezah Nor, 2018). Dengan adanya Rukun Negara, rakyat dari pelbagai latar belakang kaum, bangsa, agama dan budaya telah tertakluk dalam satu ikatan perpaduan berteraskan satu ideologi dan identiti kebangsaan (Rohaizahtulamni, Gill dan Ahmad Tarmizi, 2009).

SEJARAH PEMBENTUKAN RUKUN NEGARA

Impak dari penjajahan Inggeris ke atas Tanah Melayu yang membawa dasar pecah dan perintah, tiga etnik utama iaitu Melayu, Cina dan India telah dipisahkan dalam kawasan kediaman dan pekerjaan tertentu. Majoriti kaum Melayu tinggal di desa dan bekerja dalam sektor pertanian. Manakala kaum Cina ditempatkan di bandar dan terlibat dengan perniagaan. Kaum India pula tinggal dan bekerja di estet (Jabatan Penerangan Malaysia, 2013).

Penempatan yang terpisah secara tidak langsung mewujudkan sistem pendidikan mengikut aliran masing-masing tanpa sistem silibus dan kurikulum yang sama. Hal ini mencetuskan rasa tidak puas hati dalam kalangan setiap kaum. Hubungan antara kaum menjadi lebih keruh apabila terdapat parti-parti politik mencetuskan provokasi sehingga membawa kepada pergaduhan. Kemuncaknya, berlakulah rusuhan kaum pada 13 Mei 1969. Menurut Zainal Abidin (dipetik dari Rohaizahtulamni, Gill dan Ahmad Tarmizi 2009), peristiwa hitam ini berlaku berpunca dari sikap prasangka dan diskriminasi kaum.

Rentetan dari peristiwa ini, kerajaan pada masa itu telah mencari satu mekanisme untuk mengatasi jurang antara kaum bagi memastikan perkara seperti ini tidak berulang lagi. Berikutan itu, pada 24 Jun 1969, Majlis Gerakan Malaysia (MAGERAN) telah ditubuhkan bertujuan untuk menangani masalah ini. MAGERAN yang di bawah pimpinan Tun Abdul Razak bin Dato' Hussein selaku Pengerusi berfungsi untuk mengawal ketenteraman, memastikan kelicinan pentadbiran negara dan mengawal keadaan harmoni serta saling mempercayai di kalangan rakyat pelbagai kaum. Selain Tun Abdul Razak, ahli-ahli MAGERAN juga terdiri daripada Tun Dr. Ismail, Tan Sri Ghazali Shafie, Tunku Osman Mohd Jawa, Tan Sri Mohamad Salleh, Leftenan Dato' Ibrahim Ismail, Presiden MCA Tun Tan Siew Sin, Presiden MIC, Tun V.T Sambanthan, wakil-wakil Kerajaan Negeri, tokoh-tokoh agama, badan profesional, wakil dari perkhidmatan awam, kesatuan pekerja, wartawan, persatuan guru dan wakil-wakil kumpulan kecil (Arkib Negara, 2008; Jabatan Penerangan Malaysia, 2013). Misi mereka adalah untuk menyelesaikan dua permasalahan utama iaitu berkaitan perpaduan kaum dan ketidakseimbangan ekonomi antara kaum.

Hasilnya beberapa dasar penting telah diwujudkan termasuklah pembentukan Rukun Negara bagi membina perpaduan dalam kalangan seluruh rakyat Malaysia dan menjadi tunjang utama perpaduan negara sehingga kini.

MATLAMAT DAN OBJEKTIF PEMBENTUKAN RUKUN NEGARA

Rukun negara menggariskan objektif pembentukan masyarakat Malaysia seperti berikut:

- 1) Mencapai perpaduan yang lebih erat dalam kalangan seluruh masyarakatnya;
- 2) Memelihara satu cara hidup demokratik;
- 3) Mencipta satu masyarakat yang adil di mana kemakmuran negara dapat dinikmati bersama secara adil dan saksama
- 4) Membentuk satusikap yang liberal terhadap tradisi kebudayaan yang kaya dan berbagai-bagai corak; dan
- 5) Membina sebuah masyarakat yang progresif yang akan menggunakan sains dan teknologi moden.

PRINSIP RUKUN NEGARA

Rukun Negara juga menggariskan lima prinsip iaitu:

- 1) Kepercayaan kepada Tuhan
- 2) Kesetiaan kepada Raja dan Negara
- 3) Keluhuran Perlembagaan
- 4) Kedaulatan Undang-undang
- 5) Kesopanan dan Kesusilaan

Huraian terperinci bagi setiap prinsip dalam Rukun Negara berdasarkan penerangan yang disebarkan oleh Jabatan Penerangan Malaysia (2013) melalui risalah “*Rukun Negara*” jabatan ini adalah seperti berikut:

1. Kepercayaan Kepada Tuhan

Prinsip ini menggambarkan bahawa asas agama dan kepercayaan yang kukuh kepada Tuhan adalah penting dalam kehidupan rakyat negara ini. Melalui kepercayaan agama yang betul, kedaulatan bangsa dan negara akan terpelihara. Ideologi atau ajaran yang menolak kepercayaan kepada Tuhan tidak mendapat tempat dalam negara ini kerana ketiadaan agama boleh meruntuhkan keperibadian seseorang dan juga sesuatubangsa dan negara. Perlembagaan Persekutuan memperuntukkan bahawa Islam ialah agama Persekutuan, tetapi agama dan kepercayaan-kepercayaan lain boleh diamalkan dengan aman dan tenteram di mana-mana bahagian di dalam Persekutuan. Tindakan membeza-bezakan seseorang warganegara atas faktor agama adalah dilarang sama sekali. Prinsip Kepercayaan kepada Tuhan seharusnya dapat menerapkan kepercayaan beragama secara positif yang boleh membangun pemikiran luhur dalam hubungan pelbagai kaum serta dapat membina jati diri yang padu. Setiap penganut agama sewajarnya menjadikan agama masing-masing sebagai asas membina keharmonian dan perpaduan, bukannya menggunakan agama sebagai alat mencipta permusuhan. Justeru, semua kepercayaan agama di negara ini harus menolak sebarang bentuk ekstremisme agama, sebaliknya mengamalkan fahaman kesederhanaan yang dapat menyubur sikap persefahaman dan bertolak ansur atau saling bertoleransi. Menyedari betapa pentingnya keteguhan pegangan anggota masyarakat terhadap ajaran agama masing-masing, prinsip ini telah dipilih sebagai prinsip pertama dalam Rukun Negara.

2. Kesetiaan Kepada Raja Dan Negara

Prinsip ini menekankan bahawa setiap warganegara hendaklah menumpukan sepenuh taat setia, jujur dan ikhlas kepada Seri Paduka Baginda Yang Di-Pertuan Agong. Seri Paduka Baginda, Raja-Raja dan Yang Di-Pertua Negeri adalah merupakan lambang perpaduan rakyat. Di negara ini, Raja dan Negara mempunyai perkaitan yang sangat rapat kerana Malaysia

mengamalkan Sistem Demokrasi Berparlimen dan Raja Berpelembagaan dengan Seri Paduka Baginda Yang di-Pertuan Agong sebagai Ketua Negara seperti yang disebut secara jelas dalam Perkara 32 Perlembagaan Persekutuan. Manakala dalam Perkara 44 pula menyebut Seri Paduka Baginda Yang di-Pertuan Agong adalah sebahagian daripada komponen yang membentuk Parlimen di negara ini. Selaras dengan kedudukan Yang di-Pertuan Agong sebagai Raja mengikut Perlembagaan, sistem beraja juga diamalkan di setiap negeri, dan Yang Di-Pertua Negeri bagi negeri-negeri yang tidak beraja. Justeru, prinsip kesetiaan dan ketaatan kepada Raja dan Negara menjadi unsur dan ciri penting dalam soal kewarganegaraan di negara ini. Setiap warganegara Malaysia perlu menumpukan sepenuh taat setia, jujur dan ikhlas kepada Yang Dipertuan Agong dan negara. Di peringkat negeri pula, rakyat dikehendaki menumpukan taat setia kepada raja yang memerintah negeri tempat mereka bermastautin tanpa mengurangkan taat setia kepada Yang di-Pertuan Agong. Penghayatan terhadap prinsip kedua mampu membentuk satu bangsa Malaysia yang patriotik dan bersatu padu kerana Raja adalah “payung negara” yang menaungi seluruh rakyat di negara ini. Justeru, institusi raja tidak boleh dicemari, diperlekeh atau dihina serta ia tidak wajar dipolitikkan sama sekali.

3. Keluhuran Perlembagaan

Prinsip Keluhuran Perlembagaan bermaksud ketinggian dan keagungan undang-undang atau Perlembagaan Malaysia itu sendiri yang perlu diterima, dipatuhi dan dipertahankan oleh rakyat sebagai undang-undang tertinggi yang menjadi sumber atau punca kepada semua undang-undang seperti yang disebut dalam Perkara 4 (1) Perlembagaan Persekutuan. Perlembagaan menjadi asas penting untuk menjamin keadilan, kerjasama, kesepakatan dan kepentingan bersama antara Kerajaan Persekutuan dan Kerajaan Negeri. Perlembagaan juga berfungsi untuk memberi perlindungan kepada setiap rakyat negara ini akan hak dan keistimewaan mereka sebagai warganegara di samping memberi jaminan terhadap hak asasi, kebebasan rakyat dan

keadilan sosial untuk semua kaum di negara ini. Justeru itu, setiap warganegara Malaysia dikehendaki menghormati, menghargai, serta memahami maksud dan kandungannya serta latar belakang sejarah pembentukan Perlembagaan Negara. Perlembagaan Negara telah digubal berdasarkan kesepakatan semua kaum dan semua pihak di negara ini. Dengan demikian, Perlembagaan Negara merupakan satu kontrak sosial rakyat yang tidak boleh dipersoalkan dan diganggu gugat oleh mana-mana individu atau mana-mana pihak. Perlembagaan Malaysia menentukan pola politik dan kedudukan sosio-ekonomi rakyat di negara ini dan menjadi sumber rujukan bagi segala hal yang berkaitan dengan sistem pemerintahan, perundangan, kedudukan dan hak sosio-ekonomi rakyat. Badan yang dipertanggungjawabkan memelihara keluhuran dan ketinggian perlembagaan ialah badan kehakiman. Badan ini berkuasa menentukan kesahihan sesuatu undang-undang

4. Kedaulatan Undang-Undang

Prinsip Kedaulatan Undang-undang menjadi asas keadilan yang menjamin kehidupan anggota masyarakat dapat bergerak lancar, teratur dan selamat tanpa sebarang kekacauan. Kedaulatan undang-undang menjadi elemen penting bagi memastikan undang-undang berjalan dengan lancar di mana setiap rakyat mempunyai taraf yang sama di sisi undang-undang negara tanpa sebarang diskriminasi kaum, agama mahupun kedudukan sosial. Kebebasan asasi juga terjamin bagi semua warganegara Malaysia. Justeru, undang-undang negara yang berdasarkan perlembagaan perlu diterima dan dipertahankan kedaulatannya. Tanpa adanya undang-undang maka negara tidak dapat mencapai keamanan dan kestabilan. Oleh itu, undang-undang negara dijamin pula oleh institusi kehakiman yang bebas dan berwibawa. Setiap negara memerlukan undang-undang untuk mengawal dan mewujudkan satu masyarakat yang aman, stabil dan makmur. Hak-hak semua rakyat juga boleh dijamin dengan bebas asalkan tidak melanggar undang-undang serta perkara-perkara seperti mana yang dijamin oleh

Perlembagaan Negara. Hak-hak kebebasan yang dijamin oleh Perlembagaan itu tidaklah termasuk hak menggulingkan kerajaan sama ada dengan kekerasan atau dengan cara-cara yang tidak menurut Perlembagaan kerana tindakan itu tidak termasuk dalam pengertian kebebasan dan hak asasi. Di dalam Perkara 149 Perlembagaan Persekutuan dengan jelas menyebut bahawa undang-undang menentang perbuatan subversif, tindakan yang memudaratkan ketenteraman awam dan sebagainya.

5. Kesopanan Dan Kesusilaan

Prinsip ini menekankan perkembangan personaliti dan tingkah laku seseorang rakyat yang seharusnya dibina sejak kecil lagi. Prinsip ini juga berkait rapat dengan nilai-nilai moral dan akhlak masyarakat yang mesti dijadikan panduan oleh seluruh masyarakat supaya perilaku sentiasa terpelihara dan berkembang sesuai dengan kemajuan dan pembangunan tamadun negara yang berasaskan keperibadian bangsa dan nilai-nilai murni. Tujuannya adalah untuk membentuk warganegara yang bersopan santun dan bersusila selaras dengan kempen Budi Bahasa dan Nilai Murni yang dijalankan sekarang. Sifat individu yang bersopan santun dan bersusila adalah amat penting dalam konteks perhubungan etnik terutama dalam masyarakat pelbagai kaum di negara ini. Sikap bersopan santun dan bersusila patut diamalkan bagi membentuk individu dan masyarakat yang berdisiplin serta bermoral tinggi yang akan mewujudkan sebuah masyarakat yang harmoni. Setiap warga negara sewajarnya tahu menghormati orang lain dengan mengawal diri daripada membangkitkan persoalan-persoalan sensitif kepada sesuatu kaum berkaitan kewarganegaraannya, asal keturunannya, bahasa, kebudayaan serta kepercayaan dan agama yang dianutinya. Tatasusila ini membenci dan mengutuk tingkah laku atau perbuatan yang angkuh atau menyinggung perasaan seseorang atau sesuatu golongan. Tingkah laku sopan juga mengandungi suatu darjah kesusilaan yang tinggi dalam kedua-dua kehidupan persendirian dan kehidupan bernegara. Prinsip ini menjadi

panduan supaya perilaku masyarakat sentiasa terpelihara dan berkembang sesuai dengan keperibadian bangsa dan nilai-nilai murni.

KESIMPULAN

Rukun Negara adalah satu ideologi kebangsaan yang menjadi identiti seluruh warganegara Malaysia dan menjadi simbol perpaduan masyarakat berbilang bangsa, agama dan budaya di negara ini. Demikian itu, Rukun Negara bukanlah sekadar prinsip yang diikrarkan dengan lafaz tetapi menuntut kesungguhan setiap warganegara untuk menghayati dan mengamalkannya (Fahezah, 2018). Penghayatan dan pengamalan Rukun Negara sehingga terpasak sebagai jati diri bangsa Malaysia menjadi benteng kepada seluruh warga dalam mendepani cabaran baru penjajahan minda kuasa asing yang boleh mengganggu gugat perpaduan, pembangunan dan pembentukan negara bangsa serta membentuk kekeliruan identiti nasional khususnya dalam kalangan generasi muda Malaysia (Rohaizahtulamni, Gill dan Ahmad Tarmizi, 2009). Justeru, usaha untuk menggerakkan kefahaman dan pengamalan Rukun Negara perlu diteruskan agar jati diri warga Malaysia yang mementingkan perpaduan, bersatu padu, muhibbah tanpa mengira kaum serta bersikap saling menghormati antara satu sama lain dapat diterapkan dari satu generasi ke generasi yang seterusnya.

RUJUKAN

- Arkib Negara (2008). Hari ini dalam sejarah: Penubuhan Majlis Gerakan Negara. Dipetik dari http://www2.arkib.gov.my/hids/print.php?type=A&item_id=266
- Fahezah Nor Mohamad (2018). Di sebalik Makna Prinsip Rukun Negara. Dipetik dari https://agri.upm.edu.my/article/disebalik_makna_prinsip_rukun_negara-43449
- Jabatan Penerangan Malaysia (2013). Rukun Negara. Bahagian Penerbitan Dasar Negara
- Rohaizahtulamni Radzlan, Gill, Sarjit S & Ahmad Tarmizi Talib. (2013). Journal of Youth Studies. Vol. 9: 55 – 65

BAB 6

KEPIMPINAN

PENDAHULUAN

Konsep kepemimpinan mempunyai erti yang luas dan ia merangkumi pelbagai aspek. Di antaranya ialah dari segi status atau kedudukannya, peranannya sebagai pengurus, perancang dan juga keperibadiannya sebagai seorang yang diberi kuasa. Kepimpinan adalah satu konsep yang sukar dan kompleks kerana ia tidak terikat dengan penghasilan dan pengekalan arahan tetapi ia menghasilkan perubahan. Ramai pengkaji kepimpinan berpendapat bahawa kepimpinan adalah salah satu fenomena proses manusia yang paling banyak diperhatikan tetapi juga satu fenomena yang sukar difahami. Pemimpin cuba untuk mencipta pembaharuan dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakannya.

Kepimpinan akan berlaku apabila seseorang itu mendorong, memujuk, dan mempengaruhi orang lain untuk berusaha ke arah pencapaian sesuatu matlamat tertentu. Kepimpinan dengan fungsi pengurusan amnya ialah tugas-tugas mendorong, memujuk dan mempengaruhi yang bercorak peribadi. Umpamanya, di dalam tugas-tugas merancang atau membaca laporan, mereka tidak melibatkan interaksi peribadi. Kepimpinan pula terdiri daripada interaksi-interaksi kelakuan dengan rakan-rakan sekerja, pekerja-pekerja bawahan, ketua, para pelanggan dan pihak-pihak lain. Boleh dikatakan bahawa di mana wujudnya seorang pengurus yang berkesan di dalam suatu sistem pengurusan yang cekap, di situ juga akan terdapat seorang pemimpin yang berkesan.

DEFINISI KEPIMPINAN

Definisi kepimpinan ditafsirkan dalam pelbagai maksud. Mengikut Kamus Dewan kepimpinan bermaksud keupayaan memimpin. Antaranya ialah melalui teladan. Pemimpin adalah model kepada orang yang dipimpin. Segala tindakan dan perbuatannya menjadi perhatian masyarakat sama ada secara langsung atau secara tidak langsung.

Pada amnya, kepimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses mempengaruhi kegiatan manusia yang berkaitan dengan tugas mereka, supaya mereka rela bergiat dan berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi. Sebaik-baiknya, manusia patut digalakkan untuk menanam kegigihan, keazaman dan keyakinan untuk bekerja. Para pemimpin tidak menekan atau mencucuk suatu kumpulan dan belakang; sebaliknya mereka meletakkan dinding hadapan kumpulan itu sambil memajukan dan mengilhamkan ahli-ahli kumpulan itu untuk mencapai tujuan organisasi. Misalnya, seorang pemimpin sebuah pancaragam (orkestra) yang bertugas untuk menghasilkan bunyi-bunyian yang diselaraskan dan irama lagu yang betul, meyelami usaha-usaha bersatu ahli-ahli muzik di dalam orkestranya itu.

Menurut Stodgill (1951) (dalam Mohd Salleh Lebar 2000) “ There are almost as many definitions as there are theorecticians in the field”. Maksudnya ialah terdapat sama banyaknya definisi dengan banyaknya orang yang mencuba mendefinisikannya. Hodgets (1975) memberi definisi bahawa kepimpinan sebagai satu proses untuk mengarah daya usaha kakitangan supaya dapat mencapai matlamat organisasi.

Kepimpinan melibatkan pengaruh iaitu kebolehan mengubah sikap dan tindakan subordinat dengan menggunakan pelbagai teknik dalam mempengaruhi individu lain. Ini bermaksud kepimpinan tidak dapat diasingkan dengan subordinat dan perlu dilihat daripada sudut pandangan subordinat. Pada dasarnya semua pemimpin mempunyai peranan yang sama dalam merancang dan mentadbir oeganisasinya. Kebanyakan pemimpin ditentukan oleh peranannya dan bukan kedudukannya dalam sesuatu organisasi.

Terdapat tiga faktor penting tentang definisi kepimpinan. Pertama, kepimpinan mesti melibatkan orang lain atau pihak lain sama ada pekerja-pekerja bawahan yang dipertanggungjawabkan atau para pengikut. Ahli-ahli kumpulan rnembantu mentakrifkan status pemimpin, dan mewujudkan proses kepimpinan melalui kesanggupan mereka untuk memenimakan pengagihan kuasa yang tidak seimbang di antara para pemimpin dan ahli-ahli kumpulan. Kedua, para pemimpin rnempunyai autoriti untuk memberi arahan berkenaan dengan setengah danipada kegiatan-kegiatan anggota kumpulan, manakala anggota-anggota pula tidak boleh mengarah aktiviti-aktiviti pemimpin mereka. Ketiga, selain daripada berkuasa untuk

memberi arahan tentang apa yang perlu dilakukan, pemimpin boleh juga mempengaruhi melalui arahan yang dilaksanakan oleh pekerja-pekerjanya. Misalnya, seorang pengurus mungkin dapat mengarah stafnya untuk melakukan sesuatu tugas, tetapi yang mungkin menentukan sampai ada tugas itu benar-benar dikendalikan dengan betul ialah tahap pengaruhnya terhadap pihak yang berkenaan.

ELEMEN KEPIMPINAN

Elemen asas proses kepimpinan ialah pengikut. Proses kepimpinan tidak boleh berlaku dengan seorang diri sahaja tetapi proses kepimpinan memerlukan sekurang-kurangnya dua orang iaitu seorang pemimpin dan seorang pengikut. Ini bermakna, ada pengikut baru ada pemimpin. Selain itu pengikut perlu setia kepada pemimpin. Ini amat penting dalam mewujudkan hubungan yang baik antara pemimpin dan pengikut dalam proses kepimpinan. Pengikut yang setia akan menjamin kejayaan proses kepimpinan.

Pemimpin dalam usaha mengekalkan kesetiaan pengikut perlu mempunyai visi dan misi yang jelas. Pemimpin hendaklah berkebolehan menyampaikan misi tersebut kepada pengikut-pengikutnya. Kenyataan visi bagaikan satu hala tuju yang perlu dicapai. Hal ini akan menimbulkan perasaan dan semangat kesetiaan pengikut kepada pemimpinnya kerana mereka mempunyai matlamat dan hala tuju yang sama.

JENIS KEPIMPINAN

Dalam sesebuah organisasi kepimpinan boleh wujud dalam dua bentuk. Yang pertama ialah kepimpinan formal dan yang kedua adalah kepimpinan tidak formal. Kepimpinan formal dikatakan wujud apabila seseorang individu atau kumpulan memainkan peranan kepimpinan ke atas pengikutnya mengikut autoriti formal yang diperolehi lanjutan daripada posisi beliau dalam hierarki organisasi. Kepimpinan formal ini merujuk kepada pemimpin yang dilantik secara rasmi memegang sesuatu jawatan atau tugas. Kepimpinan formal ini boleh dilihat dengan jelas dalam konteks sekolah. Dalam konteks sekolah pemimpin adalah tingkah laku pengetua dan juga sejenis pengaruh. Kepimpinan pengetua adalah bergantung kepada kedudukan formal dalam struktur organisasi sekolah. Maka ia disifatkan sebagai pemimpin

formal. Bertindak sebagai ketua, beliau mempunyai kuasa ke atas semua aspek pengurusan sekolah. Dengan itu beliau menjadi pemimpin secara automatik. Tetapi apabila beliau meninggalkan jawatan tersebut kepimpinan turut lenyap. Kepimpinan formal penting kepada organisasi untuk melaksanakan dasar-dasar yang telah ditetapkan.

Pemimpin tidak formal pula dikatakan wujud dalam sesuatu situasi apabila seseorang individu tanpa sebarang autoriti formal berjaya mempengaruhi orang lain. Penghormatan dan seterusnya ikutan yang diberikan oleh orang lain kepada pemimpin tidak formal mungkin disebabkan oleh tarikan karisma yang beliau miliki atau sesuatu tindakan yang telah beliau tunjukkan. Pemimpin seperti ini berpengaruh kerana kebolehan, kemahiran dan ciri-ciri personalitinya yang membolehkan beliau memenuhi permintaan unit kerja atau anggota dalam kumpulan. Kepimpinan tidak formal kadang kala dijeniskan kepada kepimpinan fungsional dan kepimpinan simbolik. Kepimpinan fungsional ialah kepimpinan yang mempunyai kelebihan daripada segi kemahiran dan pengetahuan untuk menyempurnakan peranan atau fungsi kumpulannya yang membolehkan beliau mempengaruhi anggota-anggota lain. Walaupun seseorang dapat menduduki kedudukan berwibawa dan sekiranya dia tidak dapat menyempurnakan salah satu atau lebih daripada satu peranan atau fungsi kumpulan, beliau tidak boleh jadi pemimpin fungsional.

Manakala kepimpinan simbolik, pula adalah seseorang pemimpin itu dilahirkan dan bukan diciptakan. Hal ini bermakna bahawa pemimpin simbolik merupakan pemimpin yang mempunyai ciri-ciri personaliti yang penting seperti saiz badan dan ketinggian, kebolehpercayaan, peramah dan konsisten. Konsep kepimpinan simbolik adalah satu konsep romantik dimana pemimpin disifatkan sebagai seseorang individu yang mempunyai kebolehan luar biasa seperti kuasa ajaib atau tidak mempunyai kelemahan seperti manusia lain.

CIRI-CIRI KEPIMPINAN YANG BERKESAN

Ciri-ciri kepimpinan berkesan yang pertama ialah kepimpinan wujud dalam apa jua aktiviti yang disusun secara rapi dan sistematik. Kepimpinan berkaitan sama ada secara langsung atau tidak langsung dengan aktiviti organisasi.

Yang kedua, kepimpinan mempunyai pertalian yang rapat dengan kuasa. Kuasa merujuk kepada keupayaan dan kekuatan yang seseorang individu atau kumpulan untuk menjadi individu atau kumpulan lain berubah mengikut haluan tertentu.

Ketiga fungsi kepimpinan mengandungi tugas-tugas menetapkan matlamat dan menyusun, mengarah serta menyelaras usaha untuk mencapai matlamat yang ditetapkan. Keempat pula, kepimpinan adalah proses mempengaruhi. Dalam konteks ini pemimpin akan mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai matlamatnya.

Pemimpin harus mempunyai jati diri yang tinggi di mana sanggup menghadapi sebarang perkara yang berlaku. Pemimpin yang mempunyai jati diri yang tinggi akan menguatkan lagi sifat kepimpinan dalam diri mereka dan menjadi role model kepada pengikutnya.

Untuk menjamin kepimpinan yang lebih berkesan, pemimpin haruslah berpengetahuan dalam bidang yang dipimpinnya untuk menambahkan keyakinan pengikutnya. Pemimpin juga mestilah mempunyai ilmu dan kepakaran yang cukup dalam bidang yang dipimpin.

Pemimpin akan menjalankan tugas yang mendorong para pengikutnya untuk sentiasa mengikut arahnya, patuh akan peraturan dan berusaha untuk mencapai matlamat pemimpin dan organisasinya.

KELAKUAN DAN GAYA KEPIMPINAN

Penerangan awal tentang gaya kepimpinan membahagikan gaya tersebut berasaskan kepada bagaimana pemimpin menggunakan autoritinya. Tiga gaya asas dapat dikenal pasti.

Pemimpin yang autokratik merupakan seorang yang dogmatik dan positif, memerlukan stafnya untuk menurut perintah yang diarahkannya, dan memimpin mengikut kebolehannya untuk memberi atau menarik balik ganjaran kerja serta hukuman

Pemimpin yang demokratik pula menggalakkan penglibatan dan penyertaan

dan staf mereka tentang tindakan dan pembuatan keputusannya

Gaya kepemimpinan yang ketiga bercorak *laissez-faire* yang melibatkan pemimpin yang sedikit sekali menggunakan kuasanya dan memberi staf penuh kebebasan untuk mengendalikan kerja mereka. Pemimpin sedemikian biasanya membenarkan kebebasan pekerja untuk menentukan matlamat mereka tersendiri serta cara-cara mencapainya. Ia juga melihat peranannya sebagai memberi panduan kepada terlaksananya operasi-operasi stafnya dengan memberi maklumat berhubung dengan persekitaran luaran kumpulan pekerjaannya.

Kebanyakan daripada kajian tentang gaya kepemimpinan mengikut sistem pengurusan klasik menunjukkan anggapan bahawa pekerja pada dasarnya dilihat oleh pemimpin sebagai salah satu faktor pengeluaran. Dengan ini, gaya pengurusan untuk mencapai output biasanya berat sebelah sama ada mereka menekankan daya pengeluaran ataupun mereka menekankan kepuasan atau hal-hal pekerja semata-mata. Pakar-pakar penyelidik di Pusat Penyelidikan Universiti Michigan, Amerika Syarikat, telah membentuk suatu model kelakuan kepemimpinan berdasarkan dua dimensi. Mereka menggunakan konsep berorientasikan pengeluaran (kerja) dan berorientasikan pekerja untuk menerangkan model tersebut. Pemimpin yang berorientasikan kerja mementingkan kerja yang dilakukan, manakala pemimpin yang berorientasikan pekerja lebih mengutamakan penubuhan kerja dan terjalannya perhubungan personal di kalangan pekerja.

EMPAT SISTEM PENGURUSAN

Dengan menggabungkan juga kelas-kelas asas tentang gaya kepemimpinan yang berorientasikan tugas dan pekerja, Rensis Likert bersama rakan-rakannya di Universiti Michigan telah membentuk suatu model keberkesanan pengurusan yang mempunyai empat peringkat:

Pengurusan bercorak sistem 1, mengikut Likert, dikatakan berkuasa melalui eksploitasi, iaitu pengurus-pengurusnya membuat sendiri semua keputusan tentang hal-hal kerja dan mengarahkan stafnya untuk menurut perintah. Ugutan atau hukuman diberi jika pekerja gagal untuk memenuhi matlamat dan standard yang dibentuknya dengan tegas. Penguniis kurang menaruh kepercayaan terhadap para

pekerja di bawah arahnya dan pekerja pula merasa takut dan terasing daripada pengurus.

Pengurusan gaya sistem 2 masih juga mengeluarkan arahan-arahan, tetapi pekerja diberi kebebasan untuk memberi komen tentang perintah-perintah tersebut. Mereka juga diberi fleksibiliti untuk mengambil beberapa tindakan tertentu, mengikut kawalan polisi yang ketat dan prosedur-prosedur yang digariskan.

Pengurusan sistem 3 pula menubuhkan gol-gol dan arahan-arahan setelah berunding dan berbincang terdahulu dengan para pekerja bawahan. Pihak staf juga boleh mengambil keputusan sendiri tentang cara mengendalikan tugas-tugas mereka, oleh sebab hanya keputusan am dan yang menyeluruh sahaja diambil oleh para pengurus di peringkat-peringkat pengurusan atasan. Lebih banyak ganjaran digunakan daripada hukuman untuk mendorong staf, dan pekerja diberi kebebasan untuk membincangkan hal-hal kerja dengan pengurus-pengurus mereka yang lebih menaruh kepercayaan tentang kebolehan mereka untuk melakukan tugas masing-masing.

Likert melihat pengurusan sistem 4 sebagai yang paling melibatkan penyertaan semua ahli dalam kumpulan pekerja di dalam perbentukan matlamat dan penilaian tentang matlamat, iaitu, penglibatan di dalam pengambilan keputusan di semua peringkat, dan pengendalian operasi mereka sendiri dan di dalam kumpulan masing-masing. Pengurus-pengurus sistem ini menanam keyakinan dan kepercayaan yang penuh kepada staf mereka dalam segala hal, serta sering mendapat dan menggunakan idea-idea dan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh mereka. Para pengurus juga selalu memberi ganjaran ekonomi sebagai dorongan kerja, berasaskan kepada penyertaan berkumpulan.

Pada akhirnya, Likert mendapati bahawa pengurus-pengurus yang menggunakan pendekatan sistem 4 di dalam kendalian operasi mereka terdiri daripada mereka yang paling berjaya sebagai pemimpin. Bagi organisasi dan firma yang mengamalkan pengurusan sistem 4, juga didapati paling berkesan di dalam penubuhan dan pencapaian gol-gol mereka, di samping menjadi lebih produktif. Kejayaan ini disebabkan pada dasarnya oleh darjah penglibatan pekerja di dalam pengurusan dan sokongan yang diberi kepada pekerja berkekalan.

MODEL KEPIMPINAN

Mengikut Vroom dan Vetton, terdapat lima bentuk perbezaan di dalam corak kepimpinan demokratik. Gaya atau bentuk kepimpinan yang tertentu bergantung kepada keadaan tertentu. Gaya kepimpinan ini adalah seperti berikut.

1. Pemimpin sendiri yang membuat keputusan dengan menggunakan maklumat yang ada pada waktu tersebut.
2. Pemimpin mendapatkan maklumat yang diperlukan dan staf di bawah arahnya, kemudian membuat keputusan sendiri. Peranan staf hanya setakat pemberian maklumat yang diperlukan sahaja dan mereka tidak terlibat di dalam persoalan menyelesaikan masalah.
3. Pemimpin menyampaikan masalah kepada mana-mana staf bawahannya yang relevan, secara individu, untuk mengambil sesuatu keputusan.
4. Sesuatu masalah disampaikan oleh pemimpin kepada staf bawahannya, untuk mendapatkan idea-idea dan cadangan-cadangan. Keputusan kemudiannya diambil tidak semestinya hasil daripada pengaruh staf.
5. Pemimpin membincangkan sesuatu masalah bersama staf bawahan untuk mencapai persetujuan tentang penyelesaian masalah tersebut. Pemimpin tidak cuba mempengaruhi apa juga keputusan yang perlu diambil, malah sanggup inermia dan melaksanakan keputusan yang mendapat sokongan sekalian ahli kumpulan.

PENUTUP

Secara keseluruhannya dapatlah dikatakan bahawa kepimpinan ialah proses di mana seseorang individu mempengaruhi anggota lain dalam kumpulan untuk mencapai matlamat organisasi. Dengan kata lain, kepimpinan berkait rapat dengan pengaruh di mana seseorang pemimpin itu berupaya untuk mempengaruhi sekumpulan individu untuk mengikutnya bagi mencapai matlamat tertentu. Sifat kepimpinan yang wujud dalam diri pemimpin untuk menggunakan teknik – teknik tertentu untuk memberi ruang kepada orang bawahannya berubah bagi mencapai matlamat organisasi. Ini bermakna pemimpin dan sifat kepimpinan yang dimilikinya akan menentukan hala tuju sesuatu organisasi tersebut sama ada berjaya mencapai matlamat organisasi atau sebaliknya.

BAB 7

Ekosistem Kondusif Sektor Awam Polis Diraja Malaysia(EKSA PDRM)

1. Pendahuluan

EKSA telah diperkenalkan mulai Januari 2014 sebagai inisiatif penjenamaan semula Amalan 5S Sektor Awam dengan mengambil kira keperluan bagi menegakkan persekitaran tempat kerjaya yang berkualiti dan kondusif supaya lebih relevan kepada jabatan/agensi sektor awam di Malaysia. Langkah penjenamaan semulaini difikirkan sesuai dan seiring dengan perubahan dan kehendak semasa untuk meningkatkan prestasi dan daya saing organisasi di samping menyemarakkan lagi budaya kreatif dan inovatif dalam kalangan jabatan/agensi sektor awam. Ekosistem Kondusif Sektor Awam Polis Diraja Malaysia(EKSA PDRM) telah dilancarkan oleh Ketua Polis Negara semasa majlis Perasmian Hari Inovasi PDRM Tahun 2015 di Hotel Dorsett Grand Subang, Subang Jaya Selangor pada 13 Ogos 2015 sebagai langkah penjenamaan semula Amalan 5S PDRM seiring dengan perubahan dan kehendak semasa tersebut.

1.1 Penjenamaan Semula Amalan 5S

EKSA merupakan penjenamaan semula Amalan 5S yang telah digunapakai dalam sektor awam sejak tahun 2010. Komponen utama dalam pelaksanaan EKSA masih berteraskan Amalan 5S yang ditambah baik di samping penambahan beberapa elemen baharu. EKSA bukan bertujuan untuk menggantikan konsep 5S yang diamalkan sebelum ini, sebaliknya menambah baik elemen 5S tersebut dengan menyokong kepada pewujudan persekitaran kerja yang lebih kondusif. Amalan 5S ditambah baik dengan menambah lima elemen baharu, iaitu **Imej Korporat, Kreatif dan Inovasi, Amalan Hijau, Persekitaran Kondusif dan Kepelbagaian Agensi**.

2. Objektif Utama

Objektif utama penjenamaan semula Amalan 5S Sektor Awam kepada EKSA adalah untuk membolehkan jabatan/ agensi kerajaan:

2.1. Meningkatkan imej korporat

Imej Korporat merujuk kepada identiti atau persepsi pelanggan/pihak berkepentingan terhadap persekitaran, tindakan dan pencapaian sesebuah organisasi. Nilai, etika dan norma kerjayang seragam dalam kalangan warga kerja amat diperlukan untuk mewujudkan budaya korporat yang positif. Selain ciri-ciri ini, EKSA juga turut menitikberatkan aspek keselamatan persekitaran di setiap jabatan/ agensi sektor awam.

2.2 Menyemarakkan aktiviti kreativiti dan inovasi selaras dengan tuntutan pihak berkepentingan (Kreativiti dan Inovasi)

Dalam usaha untuk mempertingkatkan produktiviti di tempat kerja, EKSA menggalakkan warga jabatan/ agensi membudayakan elemen kreativiti dan inovasi semasa melaksanakan tugas dan tanggungjawab masing-masing. Persekitaran sektor awam yang seringkali berubah mengikut peredaran masa menuntut pewujudan budaya organisasi yang dinamik berasaskan kreativiti dan inovasi. Warga jabatan/ agensi digalakkan untuk sentiasa berfikir di luar kotak (out of the box) untuk menghasilkan persekitaran kerja yang kondusif dan selamat.

2.3 Menggalakkan aktiviti ke arah mewujudkan persekitaran hijau melalui pembudayaan Amalan Hijau

Penekanan turut diberikan pada aspek Amalan Hijau di pejabat dengan melaksanakan program seperti kitar semula dan meningkatkan kecekapan penggunaan tenaga ke arah penjimatan sumber. Aktiviti Amalan Hijau diharap dapat diterapkan kepada keseluruhan warga jabatan/ agensi ke arah penggunaan sumber secara optimum.

2.4 Memperluas pelaksanaan di agensi-agensi kerajaan bagi mewujudkan persekitaran yang kondusif

Persekitaran kondusif adalah penting dalam memperkukuh kanbudaya organisasi berprestasi tinggi dan inovatif dalam kalangan jabatan/agensi sektor awam. Amalan EKSA menggalakkan jabatan/ agensi sector awam memberikan penekanan pada penyampaian sistem perkhidmatan, mesra pelanggan dan member keselesaan semasa berurusan. Bagi pelanggan orang kurang upaya (OKU), kemudahan yang sesuai harus disediakan.

2.5 Memastikan elemen pengauditan memenuhi keperluan kepelbagaian agensi kerajaan

EKSA memperkenalkan model penilaian dan pengauditan baharu yang merangkumi kriteria generik dan kriteria khusus dengan mengambil kira kepelbagaian premis jabatan/agensi kerajaan mengikut jenis perkhidmatan yang diberikan. Pendekatan yang dipraktikkan sebelum ini iaitu *one size fits all* didapati kurang mencakupi keperluan kepelbagaian jabatan/agensi kerajaan pada masa kini.

3. Pelaksanaan EKSA

EKSA dapat dilaksanakan secara tersusun melalui pewujudan tadbirurus dan tindakan pengurusan yang mantap merangkumi perkara seperti berikut:

3.1 Mewujudkan Jawatankuasa Pelaksana EKSA dan menetapkan plan tindakan pelaksanaan yang jelas

3.1.1 Penaung / Pengerusi Jawatankuasa Pemandu Pelaksana EKSA PDRM

Jawatankuasa Pelaksana EKSA bertanggungjawab kepada:

- Membentuk plan tindakan pelaksanaan EKSA;
- Menetapkan dasar, peraturan dan garis panduan;
- Menentukan belanjawan dan sumber-sumber kewangan;
- Melantik penyelaras, ketua jawatankuasa kecil dan fasilitator;

- Menetapkan sistem pengiktirafan/ penghargaan;
- Mengawasi dan menilai kemajuan pelaksanaan; dan
- Memantau kemajuan pelaksanaan EKSA melalui contoh amalan terbaik

3.1.2 Fasilitator

- Memberikan latihan dan panduan kepada ketua zon dan ahli;
- Memastikan semua kumpulan mematuhi peraturan dan panduan yang disediakan;
- Menentukan pembahagian zon;
- Menjadi perantara untuk menyampaikan maklumat terkini antara pihak pengurusan dengan kumpulan pelaksana; dan
- Menyelaras dan memantau aktiviti.

3.1.3 Penyelaras

- Menjadualkan Mesyuarat Jawatankuasa Pelaksanaan EKSA;
- Menyelaras program EKSA;
- Melaporkan kemajuan dan status pelaksanaan EKSA;
- Membantu pengurusan aktiviti promosi, latihan dan audit;
- Menghebahkan maklumat terkini pelaksanaan EKSA dalam organisasi.

3.1.4 Jawatankuasa Promosi

- Menyediakan pelan pelaksanaan aktiviti promosi EKSA;
- Mengenal pasti aktiviti/ kempen promosi bagi memupuk kesedaran penyertaan untuk menjayakan pelaksanaan EKSA;
- Menganalisis keberkesanan aktiviti promosi yang telah dilaksanakan; dan
- Melaporkan status pelaksanaan aktiviti dan tahap kesedaran EKSA di kalangan warga jabatan/ agensi.

3.1.5 Jawatankuasa Audit

- Menyediakan kriteria audit dalam EKSA;

- Menentukan kekerapan aktiviti audit dalam EKSA;
- Menyediakan laporan dan analisis keputusan audit dalam EKSA
- Menyemak kriteria audit dalam EKSA dari semasa ke semasa mengikut keperluan.

3.1.6 Jawatankuasa Latihan

- Menyediakan pelan pelaksanaan aktiviti latihan bagi memupuk budaya
- EKSA kepada semua warga kerja dalam organisasi;
- Mengenal pasti jenis latihan yang diperlukan dari semasa ke semasa bagi mengukuhkan aktiviti EKSA; dan
- Menyelaras dan memastikan setiap warga kerja diberikan latihan EKSA secukupnya.

3.1.7 Ketua Sektor / Zon

- Mengadakan mesyuarat secara berkala dengan ahli-ahli kumpulan;
- Menggalakkan penglibatan semua ahli dalam pelaksanaan EKSA;
- Merancang aktiviti kumpulan;
- Memberikan maklumbalas mengenai status pelaksanaan EKSA kepada fasilitator; dan
- Membantu memberikan panduan dan tunjuk ajar kepada ahli-ahli kumpulan.

3.1.8 Ahli-Ahli

- Memberikan komitmen secara berterusan dalam pelaksanaan EKSA;
- Menyertai aktiviti EKSA secara aktif;
- Bekerjasama dalam kumpulan; dan
- Menghadiri mesyuarat dan menyumbangkan idea bagi menjayakan pelaksanaan EKSA.

3.1.9 Struktur Pengurusan EKSA PDRM

3.1.9.1 Jawatankuasa Pemandu Pelaksanaan EKSA

3.1.9.2 Jawatankuasa EKSA PDRM Peringkat Jabatan

3.1.9.3 Jawatankuasa EKSA PDRM Peringkat Kontinjen

3.1.9.4 Jawatankuasa EKSA PDRM Peringkat Briged

3.1.9.5 Jawatankuasa EKSA PDRM Peringkat Daerah

3.1.9.6 Jawatankuasa EKSA PDRM Peringkat Balai

3.2 Mewujudkan sektor/zon kerja

3.2.1 Mewujudkan kawasan tanggungjawab kumpulan bagi memudahkan pelaksanaan dan pengawasan EKSA.

3.2.2 Pembahagian sektor/ zon hendaklah dijelaskan melalui pelan lokasi sektor/ zon bagi memudahkan rujukan.

3.2.3. Faktor yang perlu diambil kira dalam pembahagian sektor/ zon adalah seperti yang berikut:

3.2.3.1 Susun atur keseluruhan sektor/ zon dan pembahagian kepada sektor/ zon kecil hendaklah bersesuaian mengikut fungsi dan saiz organisasi (dicadangkan jumlah sektor/ zon tidak terlalu banyak) bagi memudahkan penyelarasan dan pemantauan yang lebih sistematik dilaksanakan.

3.2.3.2 Menentukan nama kumpulan untuk setiap sektor/ zon dan jumlah keahlian kumpulan bagi setiap sektor/ zon;

3.2.3.3 Mewujudkan sudut EKSA dengan mempamerkan struktur kumpulan dan sektor/ zon dengan mengambil kira hala tuju EKSA di jabatan/ agensi; dan

3.2.3.3 Sektor/ zon di sesebuah jabatan/ agensi haruslah berdasarkan aras/ tingkat atau yang mana bersesuaian.

3.3 Mengadakan program latihan

Tujuan latihan EKSA adalah untuk mendalami pengetahuan berkaitan EKSA di samping membudayakan EKSA dalam kalangan warga jabatan/ agensi.

3.4 Mengadakan pelancaran EKSA jabatan/ agensi

3.4.1 Pelancaran dan perasmian EKSA boleh diadakan sebagai tanda mula program ini di samping menyampaikan hasrat dan sokongan pengurusan bagi melaksanakan EKSA dalam jabatan/ agensi.

3.4.2 Pihak pengurusan perlu terlibat secara langsung dan memberi komitmen serta sokongan padu kepada pelaksanaan EKSA melalui penetapan sasaran yang ingin dicapai, dasar dan objektif EKSA di samping menentukan matlamat setiap langkah pelaksanaan.

3.4.3 Antara perkara yang perlu diberikan penekanan semasa pelancaran EKSA adalah seperti yang berikut:

- Dasar EKSA;
- Zon EKSA;
- Objektif EKSA;
- Pelan Tindakan Pelaksanaan EKSA;
- Buku Panduan Pelaksanaan EKSA.

4. Faedah Pelaksanaan EKSA

Pelaksanaan EKSA di jabatan/ kontinjen/ formasi/ daerah/ balai memberikan faedah seperti berikut :

- 4.1 Mewujudkan persekitaran tempat kerja berkualiti (bersih, kemas dan rapi)
- 4.2 Meningkatkan kecekapan dan keberkesanan pengurusan organisasi
- 4.3 Mengenalpasti, mengurangkan dan menghapuskan pembaziran

- 4.4 Meningkatkan imej jabatan/agensi sektor awam
- 4.5 Menjana idea kreatif dalam kalangan warga jabatan/ agensi
- 4.6 Meningkatkan semangat kerja berpasukan
- 4.7 Meningkatkan disiplin warga jabatan/ agensi
- 4.8 Meningkatkan mutu penyampaian perkhidmatan
- 4.9 Mewujudkan piawaian kerja yang jelas

5. Kunci kejayaan EKSA

Kejayaan pelaksanaan EKSA PDRM di sesuatu jabatan / kontinjen / Formasi / daerah / balai bergantung pada faktor-faktor seperti berikut :

- 5.1 Sokongan dan komitmenpengurusanatasan
- 5.2 Struktur pengurusan EKSA yang efektif dan efisien
- 5.3 Pendidikan dan latihan kepada wargaagensi
- 5.4 Komunikasi yang efektif
- 5.5 Pelan Pelaksanaan yang mantap
- 5.6 Projek perintis EKSA
- 5.7 Perkongsian amalan baik EKSA

6. Penutup

Melalui pelaksanaan EKSA diharapkan jabatan/ kontinjen/ formasi/daerah/ balai memperoleh manfaat dan faedah yang positif, iaitubekerja dalam persekitaran yang kondusif seterusnya dapatmeningkatkan produktiviti organisasi masing-masing.

Rujukan

Panduan Pelaksanaan Ekosistem Kondusif Sektor Awam Polis Diraja Malaysia (EKSA PDRM)

KANDUNGAN

BAHAGIAN C : KESEDARAN ORGANISASI

BAB	TAJUK
1	Tadbir Urus Yang Baik
2.	Pengurusan Konflik Dalam Organisasi
3.	Pemikiran Kritis vs Kreatif
4.	Silang Budaya
5.	Penjanaan Kewangan Berhemah

BAB 1

TADBIR URUS YANG BAIK DALAM SEKTOR AWAM

1. PENGENALAN

Salah satu daripada cabaran utama setiap Kerajaan adalah untuk memenuhi hasrat dan harapan rakyatnya serta aspirasi mereka. Tadbir urus yang terbaik adalah penting bagi menghadapi cabaran ini dengan berkesan.

Konsep tadbir urus secara menyeluruh termaktub dalam Perlembagaan Malaysia, Rukun Negara dan prinsip-prinsip Islam Hadhari. Perlembagaan Malaysia adalah merupakan undang-undang tertinggi negara dan tonggak bagi tadbir urus yang terbaik. Rukun Negara turut menekankan tadbir urus yang terbaik dan kepentingan rakyat menerusi keluhuran Perlembagaan, kedaulatan undang-undang dan kesopanan dan kesusilaan. Prinsip-prinsip Islam Hadhari juga menitikberatkan tuntutan tadbir urus yang terbaik menerusi prinsip Kerajaan yang adil dan beramanah, pembangunan ekonomi yang seimbang dan komprehensif, kehidupan berkualiti untuk semua rakyat, keutuhan budaya dan moral, serta memelihara alam semulajadi.

2. DEFINISI TADBIR URUS YANG BAIK (*GOOD GOVERNANCE*)

Governance merupakan satu konsep yang luas merangkumi pelbagai peringkat proses yang **mentadbir**, sama ada dilaksanakan oleh Kerajaan Negeri, Wilayah, negara dan antarabangsa. Ia boleh digambarkan sebagai satu proses politik yang wujud secara dalaman dan di antara institusi formal. (Nzongola-Ntalia 2002)

Governance melibatkan pelbagai entiti yang dikenali sebagai **badan pentadbiran** boleh mentadbir. Yang paling formal adalah kerajaan yang merupakan sebuah badan yang bertanggungjawab dan mempunyai kuasa tunggal untuk membuat keputusan yang mengikat di dalam sistem geopolitik (seperti sebuah negara) untuk

dengan menubuhkan hukum. *Governance* melibatkan **tadbir urus** pentadbiran politik dan ekonomi dalam menguruskan hal ehwal negara.

(Organisation for Economic Co-operation And Development)

Tadbir Urus merupakan tindakan yang dilaksanakan oleh golongan yang mempunyai kuasa terdiri daripada pelbagai peringkat pengurusan. Tujuan utama adalah untuk mencapai kecemerlangan, kecekapan, persamaan, penglibatan yang menyeluruh, ketelusan dan akauntibiliti dalam pengurusan pentadbiran.

Salah satu daripada cabaran utama setiap Kerajaan adalah untuk memenuhi hasrat dan harapan rakyatnya serta aspirasi mereka. Tadbir urus yang terbaik adalah penting bagi menghadapi cabaran ini dengan berkesan.

3. TADBIR URUS (GOOD GOVERNANCE) DALAM SEKTOR AWAM

3.1 Sektor awam merupakan jentera pentadbiran, perkhidmatan dan penggerak ke arah pembangunan dan kemajuan negara. Justeru, pemantapan tadbir urus baik atau *good governance* dalam sektor awam diberi keutamaan. Usaha ini diberikan penekanan bertujuan untuk menginstitusikan prinsip dan amalan tadbir urus yang terbaik dalam sektor awam agar dapat mempertingkatkan dan memperkukuhkan keupayaan ke arah mencapai matlamat Misi Nasional dan Wawasan 2020. Konsep tadbir urus secara menyeluruh termaktub dalam Perlembagaan Malaysia dan **prinsip-prinsip Islam Hadhari** yang menitik beratkan tuntutan tadbir urus terbaik.

3.2 Antara prinsip tersebut ialah prinsip:

- 1) Kerajaan yang adil dan beramanah;
- 2) Pembangunan ekonomi yang seimbang dan komprehensif;
- 3) Kehidupan berkualiti untuk semua rakyat;
- 4) Keutuhan budaya dan moral;
- 5) Memelihara alam semula jadi.

Melalui usaha-usaha ini semua pegawai awam perlu memainkan peranan penting dalam mengamalkan prinsip tadbir urus terbaik supaya dapat meningkatkan penyampaian perkhidmatan yang lebih cemerlang. Pegawai awam juga harus dapat mempertahankan apa juga keputusan, tindakan yang diambil atau tidak diambil dari kaca mata awam.

Tadbir urus yang baik sektor awam merangkumi:

- a) Tatacara seorang Menteri, Ketua Setiausaha, Ketua Jabatan, Ketua Eksekutif dan pegawai di semua peringkat pengurusan melaksanakan tanggungjawabnya secara telus, berakauntabiliti dan berhemat dari segi pengambilan keputusan dan penyampaian hasil.
- b) Struktur, termasuk budaya, dasar dan strategi serta tatacara mereka berurusan dengan pelbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).
- c) Proses bagaimana agensi awam diarah, dikawal dan dipertanggungjawabkan untuk melaksanakan objektif seperti yang telah dipersetujui.

Objektif tadbir urus adalah bertujuan untuk menyemai dan meningkatkan keyakinan rakyat terhadap keupayaan Kerajaan untuk melaksanakan dasar yang telah dimandatkan di samping mengekalkan akauntabiliti di dalam sistem penyampaian awam. Tadbir urus yang terbaik perlu memberi penumpuan terhadap dua aspek seperti berikut:

- a. **Prestasi**, di mana pengurusan pencapaian adalah kritikal untuk menyampaikan perkhidmatan secara cekap dan berkesan seperti yang diharapkan oleh *stakeholders* di samping memastikan *value for money* dan pengurangan pembaziran sumber/dana; dan
- b. **Pematuhan**, di mana setiap Agensi mematuhi undang-undang, peraturan, piawaian yang diguna pakai dan harapan masyarakat terhadap amalan kejujuran, akauntabiliti dan integriti serta kewajipan perkongsian maklumat secara telus.

4. PRINSIP UTAMA TADBIR URUS TERBAIK

Tadbir Urus yang terbaik sektor awam adalah berteraskan kepada empat prinsip seperti berikut:

- 4.1 **Integriti**, adalah berdasarkan kepada kejujuran dan objektiviti, tahap tatasusila yang tinggi dan penuh tanggungjawab dalam pengawasan dana dan sumber awam serta pengurusan hal ehwal Agensi. Amalan integriti ini adalah bergantung kepada keberkesanan pelaksanaan PerintahAm Perkhidmatan Awam dan juga kepada etika peribadi dan profesional Pegawai Awam. Integriti turut dipaparkan dalam prosedur bagaimana Agensi membuat keputusan.
- 4.2 **Akauntabiliti** - adalah kewajipan untuk memberi jawapan dan penjelasan mengenai sesuatu tindakan dan prestasi kepada sesiapa yang berhak untuk mendapat jawapan dan penjelasan. Ianya adalah satu proses di mana Agensi adalah bertanggungjawab ke atas semua keputusan yang dibuat dan tindakan yang diambil. Pegawai pengurusan berkenaan adalah tertakluk kepada pemeriksaan luar yang wajar. Semua pihak perlu mempunyai kefahaman yang jelas mengenai tanggungjawab ini. Ketua Agensi hendaklah memastikan tanggungjawab ini diamanahkan kepada semua pegawai dengan memperjelaskan peranan masing-masing supaya ianya dapat dilaksanakan dengan berkesan.
- 4.3 **Pengamanahan dan Pengawasan (*stewardship*)** - merupakan pelaksanaan kuasa pegawai awam yang telah diamanahkan oleh pihak Kerajaan. Pegawai kerajaan adalah pemegang amanah dan pengawas ke atas penggunaan kuasa dan sumber yang dipertanggungjawabkan. Tanggungjawab ini merangkumi keupayaan untuk memastikan kecekapan pengurusan kewangan secara berterusan dan pengurusan sumber secara ekonomik dan berkesan melalui dasar-dasar yang bersesuaian. Adalah penting untuk sektor awam sentiasa mengekal dan meningkatkan kemampuannya bagi memenuhi kehendak Kerajaan dan kepentingan awam.

- 4.4 Ketelusan** - adalah keperluan untuk memberi keyakinan kepada orang awam terhadap proses pengambilan keputusan dan tindakan pegawai awam yang telah diamanahkan dengan kuasa dan tanggungjawab. Hubungan yang erat dan perkongsian maklumat yang lengkap, tepat dan jelas dengan *stakeholders* akan memastikan tindakan yang diambil itu adalah berkesan dan menepati waktu di samping membolehkan pegawai awam menangani sebarang penilaian awam.

5. TANGGUNGJAWAB KETUA AGENSI

Ketua Agensi hendaklah memastikan supaya amalan-amalan terbaik tadbir urus dilaksanakan di agensi masing-masing seperti berikut: -

5.1 Komitmen Pengurusan Kepada Tadbir Urus

- 5.1.1 Ketua Agensi hendaklah menjadi teladan dan mempamerkan komitmen yang tinggi kepada prinsip tadbir urus yang terbaik. Pemimpin yang efektif mempunyai visi, integriti, pemikiran strategik, hubungan kerja yang produktif, saluran komunikasi yang berkesan dan keupayaan untuk menghasilkan pencapaian. Proses komunikasi yang jelas dan konsisten mengenai nilai dan objektif Agensi di kalangan pihak pengurusan, staf dan *stakeholders* akan dapat memastikan amalan tadbir urus yang baik tercapai dan keyakinan *stakeholders* terjamin. Ketua Agensi harus dapat mempertahankan apa jua keputusan, tindakan yang diambil atau tidak diambil dari kaca mata awam.
- 5.1.2 Ketua Agensi hendaklah memainkan peranan kepimpinan dalam memelihara kepentingan dan menggerakkan Agensi. Perwatakan beliau yang bertatasusila tinggi hendaklah menjadi teladan kepada Agensi di bawah kawalannya. Ketua Agensi perlu memaklumkan dengan jelas kepada anggota Agensi tentang piawaian yang perlu dicapai.
- 5.1.3 Ketua Agensi hendaklah memastikan supaya semua tatacara kewangan termasuk isu yang berkaitan dengan norma-norma susila dan *value for money*

diambil kira dalam penggubalan dasar-dasar berkaitan dengan hasil dan perbelanjaan di bawah kawalannya.

5.1.4 Ketua Agensi hendaklah menetapkan dan mendokumenkan perwakilan tanggungjawabnya kepada pegawai bawahan. Perwakilan ini tidak melepaskan beliau daripada tanggungjawabnya kepada Parlimen dari segi: -

- Norma-norma susila dan pematuhan kepada peraturan dan prosedur;
- Pentadbiran yang berhemat dan berekonomik;
- Mengelakkan pembaziran dan pemborosan;
- Penggunaan sumber secara cekap dan berkesan; dan
- Memastikan kecemerlangan dalam pengurusan organisasi dan modal insan.

5.2 Hubungan Erat Dengan *Stakeholders*

5.2.1 Dalam menguruskan tadbir urus, kepentingan *Stakeholders* hendaklah diberi pertimbangan yang saksama dan sewajarnya. Ketua Agensi perlu mengenal pasti dan membangunkan portfolio *Stakeholders* dalam konteks organisasinya. *Stakeholders* yang dimaksudkan ini merangkumi *Stakeholders* Luaran yang terdiri dari pihak perantaraan (*intermediate beneficiaries*) dan pelanggan langsung dan *Stakeholders* Dalaman yang terdiri dari pemimpin dan pegawai yang diamanahkan untuk melaksanakan sistem penyampaian awam.

5.2.2 Hubungan dengan *Stakeholders* perlu dikenal pasti dan dijelaskan secara formal dalam struktur tadbir urus Agensi berkenaan bagi memastikan wujudnya saluran komunikasi yang memuaskan dan menjamin tidak berlakunya sebarang percanggahan kepentingan. Setiap Agensi harus mempunyai struktur perhubungan dan mekanisma berkomunikasi dua hala bagi memastikan maklum balas berkualiti diperolehi dari *Stakeholders* berkaitan dengan prestasi Agensi supaya dapat mengurangkan rintangan dalam penyampaian perkhidmatan. Proses yang melibatkan *Stakeholders* dalam pengurusan Agensi akan menjamin prestasi Agensi memenuhi harapan semua pihak.

5.3 Akauntabiliti Kepada Pihak Luar

Pengawasan ke atas Agensi oleh Stakeholders Luaran merupakan komponen yang penting dalam rangka akauntabiliti nasional. Agensi awam adalah bertanggungjawab kepada institusi luar seperti Parlimen dan Jawatankuasa Kira-kira Awam serta perlu mengemukakan maklumat seperti yang dikehendaki oleh Ketua Audit Negara. Agensi perlu mengemukakan maklumat mengenai prestasi dan pematuhan kepada peraturan yang berkaitan dalam tempoh yang ditetapkan. Bagi memenuhi keperluan akauntabiliti luaran, keputusan dan tindakan yang diambil oleh Agensi perlu menjurus ke arah pencapaian objektif strategik Agensi yang berkenaan. Di samping itu, Agensi juga adalah wajib untuk menyelenggara sistem rekod dengan lengkap, selamat dan kemas kini.

5.4 Pematuhan Kepada Akauntabiliti Dalaman

5.4.1 Pematuhan kepada akauntabiliti dalaman memerlukan sistem kawalan dalaman yang kukuh, di mana segala tindakan dan kaedah pelaporan adalah selaras dengan rangka akauntabiliti luaran. Akauntabiliti dalaman memerlukan penjelasan mengenai peranan semua pihak dan saluran komunikasi dalam proses mengambil keputusan dan tindakan dalam sesuatu Agensi. Sehubungan ini, Agensi dikehendaki mendokumentasikan rekod dengan lengkap mengenai perkara-perkara berikut: -

- i. Kuasa dan peranan Ketua Setiausaha, Ketua Jabatan, Pegawai Eksekutif, Lembaga dan Jawatankuasa Badan-badan Berkanun;
- ii. Objektif, kuasa dan peranan jawatankuasa pentadbiran (Contoh: - Lembaga Perolehan, Jawatankuasa Pengurusan Kewangan dan Akaun, Panel Pembangunan Sumber Manusia dan Jawatankuasa Integriti Pengurusan);
- iii. Pelan strategik dan operasi bagi mencapai objektif Agensi, menurut penetapan kuasa, tugas dan tanggungjawab untuk melaksanakan program, aktiviti dan projek;

- iv. Perancangan dan pemantauan prestasi pelaksanaan program dan projek termasuk tanggungjawab bagi mengambil tindakan pemulihan dengan segera terhadap perkara-perkara yang telah menyimpang dari rancangan asal;
- v. Proses penyemakan dan auditan dalaman di mana pengurusan dipertanggungjawabkan untuk mengambil tindakan susulan dengan segera bagi menangani isu-isu yang berbangkit;
- vi. Rancangan pengesanan dan pencegahan penipuan (Fraud) di mana pengurusan dipertanggungjawabkan untuk menyiasat semua insiden dan percubaan untuk melakukan Fraud;
- vii. Peraturan terkini dan konsisten mengenai laporan kewangan yang perlu disediakan termasuk analisa terhadap prestasi kewangan dan pencapaian; dan
- viii. Piawaian profesional dan etika kerja termasuk cara-caramengendalikan tugas yang bercanggah dengankepentingan peribadi di mana pengurusan dipertanggungjawab untuk menetapkan dasar yang bersesuaian.

5.5 Pengurusan Strategik dan Pemantauan Prestasi

5.5.1 Agensi harus memastikan satu Pelan Strategik dan rangka pengurusan prestasi diwujudkan bagi memantau dan menilai pencapaian agensi. Sehubungan ini, Agensi perlu mendokumenkan Pelan Strategik mengikut jangka masa panjang, sederhana dan pendek dengan semakan dibuat setiap tahun.

5.5.2 Perancangan strategik agensi hendaklah memastikan perkhidmatan yang disediakan adalah cekap, berkesan, ekonomik dan bersesuaian agar tahap prestasi yang tinggi dapat dicapai selaras dengan objektif jangka panjang. Sehubungan ini, keberkesanan agensi harus dinilai berdasarkan kepada prestasi dan impak pelaksanaan program terhadap kumpulan sasaran yang menerima manfaat.

5.5.3 Bagi mencapai matlamat strategik, Agensi Kerajaan hendaklah menggubal dan mengumumkan Petunjuk Prestasi Utama Strategik (Strategic KPI) dalam rancangan strategik tahunannya. Strategik KPI ini akan menetapkan tahap prestasi yang disasarkan dalam bentuk kuantitatif dan kualitatif bagi penyampaian *output* dan *outcome*. Kecekapan dan keberkesanan prestasi penyampaian hendaklah dipantau sepanjang tempoh perkhidmatan disediakan. Status pencapaian Strategik KPI yang telah ditetapkan wajar dilaporkan pada penghujung setiap tahun.

5.6 Pengurusan Risiko

5.6.1 Semua pegawai awam yang diamanahkan untuk mengurus sumber mempunyai tanggungjawab bagi mengenal pasti dan menangani risiko yang dihadapi dalam pelaksanaan program dan projek.

5.6.2 Aspek pengurusan risiko harus diutamakan dalam usaha agensi untuk mencapai tahap prestasi yang tinggi dan pematuhan kepada peraturan yang sedia ada. Pengurusan risiko yang bersepadu akan dapat mewujudkan satu persekitaran sistem kawalan yang boleh memberi jaminan yang munasabah bahawa Agensi berupaya mencapai objektifnya pada tahap risiko yang boleh diterima. Sebagai langkah tadbir urus yang terbaik, Agensi harus mengurus risiko memandangkan ianya boleh menjadi rintangan atau memberi peluang baru bagi mencapai objektif Agensi dengan lebih berkesan. Sehubungan ini, Ketua Agensi perlu mengenal pasti program dan projek bagi pengurusan risiko berdasarkan kepada kos dan/atau impaknya ke atas kepentingan strategik Agensi.

5.6.3 Pengurusan risiko memerlukan perhatian terhadap perkara-perkara berikut:

- i. Ketua Agensi memastikan pengwujudan proses dan amalan pengurusan risiko yang bersesuaian;
- ii. Mengendalikan analisis dan penyemakan yang berterusan terhadap pendekatan pengurusan risiko yang diamalkan oleh agensi; dan
- iii. Penglibatan pihak pengurusan secara aktif dalam pengurusan risiko yang dihadapi oleh agensi.

6. KELEBIHAN TADBIR URUS YANG BAIK

Sosial	Memacu kepada pembuatan keputusan yang baik dan berkesan
	Menyokong kepada pembuatan keputusan yang beretika
Ekonomi	Mengurangkan rasuah, ekonomi lebih baik
	Ketelusan dalam pentadbiran, ekonomi lebih baik
Politik	Menggalakkan keyakinan rakyat
	Membina keyakinan rakyat

7. PENUTUP

Semua pegawai awam dikehendaki memainkan peranan yang penting dalam mengamalkan prinsip tadbir urus yang terbaik agar dapat meningkatkan penyampaian perkhidmatan ke tahap yang lebih cemerlang. Pegawai awam harus dapat mempertahankan apa jua keputusan, tindakan yang diambil atau tidak diambil dari kacamata awam.

BAB 2

PENGURUSAN KONFLIK DALAM ORGANISASI

1. PENGENALAN

Konflik merupakan sebahagian daripada proses kehidupan manusia. Ia tidak dapat dielakkan selagi terdapat interaksi sesama manusia. Justeru, konflik wujud dalam setiap individu mahupun organisasi. Ia tercetus disebabkan seseorang itu mempunyai kemahuan dan pengharapan yang sering bercanggah dengan kemahuan dan pengharapan orang lain sama ada majikan, rakan sekerja, keluarga atau individu lain yang perlu berurusan dengannya. Konflik berlaku pada semua peringkat kehidupan, umur, bangsa, tahap organisasi, status dan sebagainya. Namun begitu, tanpa mengira kesemua peringkat yang terdedah kepada konflik, penyelesaian konflik seharusnya menghasilkan keputusan yang memberi kepuasan kepada semua pihak yang berkonflik. Ini penting bagi memantapkan hubungan antara perseorangan dalam kalangan pihak yang berkonflik. Konflik yang tidak diuruskan secara konstruktif boleh memutuskan hubungan antara perseorangan.

Menurut Hellriegel (2001), pengurusan konflik mengandungi proses diagnostik, gaya interpersonal, strategi-strategi perundingan, dan kaedah lain yang direka untuk mengelakkan sebarang konflik yang tidak diperlukan dan mengurangkan atau menyelesaikan konflik yang berlebihan. Kebiasaannya, konflik tidak dapat diselesaikan dengan berkesan jika pihak yang berkonflik tidak memahami kepentingan diri mereka dan kepentingan pihak lain dengan tepat. Mereka mungkin memahami kepentingan jangka masa pendek tetapi tidak bagi jangka masa panjang atau mereka mungkin bercelaru terhadap kepentingan diri sendiri dan juga kepentingan pihak lain. Menurut Brown (1983), kepentingan sebenar pihak yang berkonflik sukar ditentukan dan persepsi mereka terhadap kepentingan diri dan orang lain mungkin berbeza daripada persepsi individu di sekeliling mereka.

2. DEFINISI KONFLIK DIRI

Konflik diri bersifat persendirian atau antara diri sendiri. Setiap hari kita dituntut membuat keputusan, pilihan dan menyelesaikan masalah. Tidak kiralah sesuatu perkara itu kecil atau besar, namun ia tetap memerlukan kita untuk membuat keputusan, pilihan dan menyelesaikan masalah.

Antara faktor penyebab timbulnya konflik ini adalah:

1. Terpaksa memilih antara beberapa alternatif yang bersesuaian.
2. Terpaksa memilih alternatif yang mempunyai kesan positif dan negatif.
3. Dihadapkan dengan alternatif yang mempunyai kesan negatif sahaja.

Menurut pakar psikologi, konflik diri merupakan ketidaktentuan yang berlaku dalam diri seseorang itu akibat berlaku pertembungan antara sifat '*Real Self*' (sifat diri sebenar) dengan sifat '*Ideal Self*' (sifat kesempurnaan yang ingin dicapai). '*Real Self*' adalah sifat sebenar seseorang individu yang mempunyai kekuatan dan kelemahan masing-masing. Namun, pada hakikatnya tidak ramai yang cuba meneroka kekuatan dan kelemahan yang ada pada diri masing-masing sebaliknya mengambil nilai-nilai yang ada pada orang lain untuk diserapkan ke dalam diri. Sebagai contoh, kita tidak sedar bahawa kita tidak mempunyai kekuatan dan semangat yang cukup dalam melakukan aktiviti lasak, namun kerana memikirkan kemampuan orang lain dalam melaksanakan aktiviti tersebut, secara tidak langsung kita turut menyertainya. Justeru, apabila kita gagal dalam aktiviti tersebut, maka kita akan menyalahkan diri dan iri hati dengan kejayaan orang lain. Bagi mengelakkan konflik dalam diri wujud, setiap individu itu perlu mengenal pasti kekuatan dan kelemahan masing-masing dan menerimanya dengan hati yang terbuka.

Sifat '*Ideal Self*' pula merupakan sifat kesempurnaan yang ingin kita capai namun kita tidak mempunyai keistimewaan dan kekuatan bagi menjadikannya sebagai suatu realiti. Akibatnya, kita berkonflik dengan diri kerana gagal mencapainya. Sebagai contoh, kita tidak berbakat untuk menguruskan akaun organisasi namun kita masih mahu melakukannya. Akhirnya, terdapat banyak kesalahan di dalam akaun organisasi kita. Konflik diri akan wujud dalam diri individu

kerana berlaku pertembungan di antara 'sifat kelemahan yang ada dalam diri' dengan 'sifat kesempurnaan yang ingin kita capai'.

3. MENGURUS KONFLIK DIRI

Terdapat pelbagai cara dan strategi yang boleh diguna pakai untuk mengurus konflik yang berlaku dalam diri. Antaranya adalah:

3.1 Muhasabah Diri

Bila menyebut mengenai muhasabah diri, ramai yang telah mendakwa mereka telah bermuhasabah diri. Sekiranya perkara itu benar-benar terjadi mengapa masih ramai lagi yang 'berpenyakit hati'. Selagi kita tidak bermuhasabah dan sentiasa membiarkan konflik dalam diri terus berlaku, selagi itulah tindakan kita akan memudaratkan diri kita. Akhirnya, ia akan memudaratkan diri kita dan sentiasa rasa tidak tenteram dengan kejayaan orang lain, tertekan dengan kehebatan orang lain, resah gelisah, benci dan sebagainya. Muhasabah diri cukup penting agar kita dijauhkan 'penyakit hati' yang bukan sahaja memudaratkan diri malah ia hanya mewujudkan suasana tidak tenteram dan konflik berpanjangan

3.2 Bersifat Asertif

Seringkali kita rasa terpinggir dan tiada daya memperjuangkan hak kita. Malahan, sikap terlalu mengambil hati orang lain kadangkala lebih diutamakan, walhal diri sendiri merana. Sebagai contoh, sukarnya kita hendak mengatakan 'tidak' atau 'tidak boleh' melakukan sesuatu tugas yang diberikan kepada kita daripada sesiapa sahaja. Keadaan ini boleh menimbulkan konflik diri kerana kita tidak tegas untuk menyatakan kehendak sebenar diri kita. Justeru, sifat asertif atau tegas diri perlu diamalkan.

Berikut disenaraikan beberapa langkah untuk bersifat asertif:

- a. Belajar menolak dengan ayat yang pendek seperti 'maaf' saya tidak berkesempatan, 'kali ini tidak boleh'
- b. Bersikap rasional dan jangan emosional
- c. Tolak permintaan tersebut tanpa rasa bersalah

- d. Bersikap telus dan jujur, jangan sengaja memberi alasan
- e. Jangan menolak dengan leteran

3.3 Mengaplikasikan Kemahiran Berfikir

Edward de Bono (1992), pengasas pemikiran lateral menegaskan bahawa, kita berkonflik kerana cara berfikir yang bercelaru dan tidak bersifat konstruktif serta kreatif. Antara cara berfikir yang telah dicadangkan oleh beliau adalah:

- a. PMI (*plus, minus dan interesting*)
- b. CAF (*consider all factors*)
- c. POV (*people others view*)
- d. C& S (*consequence and sequal*)

Sekiranya kita mengikut kaedah berfikir yang dicadangkan oleh beliau, tentunya kita akan lebih tenang kerana segala keputusan dan tindakan kita tidaklah terburu-buru sebaliknya berasaskan kepada baik buruk sesuatu tindakan yang akan dilakukan.

3.4 Menetapkan Matlamat Kehidupan

Hidup tanpa matlamat umpama 'lagu tanpa irama'. Jika matlamat kita telah disasarkan, maka kita tidak perlu takut dengan persaingan. Individu yang takut dengan persaingan ialah mereka yang tidak pernah memberi fokus dalam mengejar sesuatu matlamat, sebaliknya merancang apa jua konspirasi untuk menidakkan peluang dan keupayaan orang lain. Bagi mencapai sesuatu matlamat dalam semua perkara yang kita inginkan, kita perlu berusaha dengan ikhlas dan jujur serta tidak melanggar hak orang lain ke arah mencapai sesuatu matlamat yang kita impikan.

4. KONFLIK ORGANISASI

Konflik organisasi menurut Robbins (1993), adalah suatu proses interaksi yang

terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh terhadap pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif.

Pandangan ini dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu:

4.1 Pandangan Tradisional

Pandangan ini menyatakan bahawa konflik itu sesuatu yang negatif, merugikan, dan harus dihindari. Konflik ini terjadi akibat daripada komunikasi yang kurang jelas, kurang kepercayaan, tanggapan negatif sesetengah pihak dan sebagainya.

4.2 Pandangan kepada Hubungan Manusia

Pandangan ini menyatakan bahawa konflik dianggap sebagai sesuatu peristiwa yang wajar terjadi di dalam suatu kelompok atau organisasi. Konflik dianggap sebagai perkara yang tidak dapat dihindari kerana di dalam kelompok atau organisasi pasti terjadi percanggahan pandangan atau pendapat. Jadi, konflik harus dijadikan sebagai sesuatu yang bermanfaat bagi meningkatkan kualiti kerja di organisasi.

4.3 Pandangan *Interaksionis*

Pandangan ini menyatakan bahawa mendorong suatu kelompok atau organisasi sehingga terjadinya suatu konflik. Hal ini disebabkan sesebuah organisasi yang sentiasa bekerjasama, tenang, damai dan serasi cenderung menjadi organisasi yang tidak aktif, tidak peduli, dan tidak inovatif. Oleh kerana itu, konflik perlu dipertahankan pada tahap minimum secara berlanjutan sehingga setiap anggota di dalam kelompok tersebut tetap semangat dan kreatif dalam melakukan kerja.

5. MENGURUS KONFLIK ORGANISASI

Borisoff dan Victor (1989), telah mencadangkan satu pendekatan pengurusan konflik yang terdiri daripada lima langkah iaitu pentafsiran, pengakuan, sikap, tindakan dan analisis. Pengurusan konflik bermula dengan pentafsiran punca-punca konflik, sifat-

sifat individu yang terlibat dan matlamat mereka, serta persekitaran komunikasi. Pihak yang terlibat dalam konflik perlu mengaku atau membenarkan penyuaian pandangan masing-masing dan mesti mempunyai sikap bekerjasama untuk sama-sama melibatkan diri dalam proses pengurusan. Tindakan secara lisan dan bukan lisan boleh diambil oleh manamana pihak terlibat untuk mencapai matlamat mereka. Ciri-ciri tindakan inilah yang memainkan peranan penting dalam perkembangan konflik. Sepanjang proses pengurusan konflik, analisis perlu dijalankan untuk memastikan konflik diurus secara konstruktif.

Moorhead (2004), menjelaskan terdapat dua teknik yang boleh digunakan dalam pengurusan konflik iaitu :

1. Teknik Penyelesaian / Resolusi Konflik
2. Teknik Perangsangan / *Stimulasi* Konflik

5.1 Teknik Penyelesaian/ Resolusi Konflik

Pemilihan teknik bagi mengurus sesuatu konflik adalah bergantung kepada keadaan. Dalam situasi konflik yang serius dan merugikan, seseorang pengurus harus melibatkan diri dalam penyelesaian konflik. Apabila konflik menjadi destruktif atau membinasakan, bukan berfokuskan matlamat organisasi dan memakan masa yang panjang tanpa memberikan hasil yang produktif, maka teknik resolusi adalah lebih sesuai digunakan untuk mengurus konflik. Contoh teknik resolusi konflik yang boleh digunakan adalah penyelesaian masalah menerusi perbincangan terbuka, pengelakan, kompromi, penambahan sumber dan sebagainya.

5.2 Teknik Perangsangan/ Stimulasi Konflik

Teknik ini dicadangkan oleh Robbins (2001), adalah melalui penggunaan mesej yang mengancam atau yang meragukan bagi meningkatkan tahap konflik seperti mengambil pekerja baharu yang mempunyai latar belakang yang berlainan daripada kakitangan sedia ada, menstrukturkan semula organisasi seperti mengenakan peraturan baru, meningkatkan kerjasama kumpulan berbeza dan mengenakan sebarang perubahan struktur yang bertujuan mengganggu keadaan semasa. Konflik konstruktif yang diwujudkan

ini dapat menggalakkan perubahan berlaku ke atas organisasi agar organisasi sentiasa berdaya saing dan maju seiring dengan perubahan aman.

6. PENUTUP

Konflik juga merupakan satu fenomena lazim dalam kehidupan berorganisasi yang tidak dapat dielakkan atau dihapuskan secara mutlak. Konflik akan membawa kesan yang mudarat sekiranya tidak diurus dengan baik. Ini kerana, ia akan memberi kesan kepada keberkesanan organisasi dan boleh mengganggu pencapaian matlamat organisasi. Walaupun tidak ada satu cara terbaik untuk mengurus semua jenis konflik dalam diri dan organisasi, namun pada dasarnya, terdapat satu prinsip asas untuk memilih strategi terbaik, iaitu menggunakan pendekatan yang bersesuaian dengan keadaan masalah yang sedang dihadapi agar setiap konflik yang berlaku dapat diselesaikan dengan berkesan.

BAB 3

PEMIKIRAN KRITIS VS PEMIKIRAN KREATIF

1, PENGENALAN

Pemikiran adalah aktiviti yang dilakukan oleh manusia hampir setiap masa. Pemikiran secara mudah boleh difahami sebagai apa saja yang berlaku dalam minda kita. Kritis membawa banyak pengertian yang sederhana seperti sangat mendalam, terperinci, mengamati dan sebagainya. Ia juga dimaksudkan sebagai pemahaman secara mendalam dan kritikal bagi mempertingkatkan pemahaman. Pemikiran ini membantu individu menganalisis pernyataan dengan berhati-hati dan mencari bukti yang sah sebelum membuat keputusan.

2. DEFINISI PEMIKIRAN KRITIS

Berfikir merupakan satu proses mental yang memerlukan interaksi antara pengetahuan, kemahiran dan sikap bagi membolehkan individu memahami dan mencorakkan alam sekelilingnya. Seseorang yang berfikir secara kritis sentiasa menilai sesuatu idea dengan sistematik sebelum menerimanya. Perkataan kritis adalah berasal dari satu perkataan Inggeris iaitu 'critic'. Kata dasar 'kritis' merupakan perkataan Greek 'kritikos' yang membawa erti menimbang (judge). Menimbang pula bermaksud menilai, membezakan, mencetuskan dan menyoal samada sesuatu itu benar atau salah. Kritis tidak membawa maksud yang negatif seperti 'mengkritik', 'menghentam', 'mengomen', 'mengecam', dan 'membangkang'. Apabila kita berfikir secara kritis ia dapat membantu mencari kesilapan, kesalahan dan kelemahan pada cara-cara berfikir seseorang atau pada idea atau cadangan yang dikemukakan.

Pemikiran kritis merupakan sejenis pemikiran yang bersifat terbuka dalam menerima sesuatu idea atau pendapat dan berupaya untuk cuba mempertimbangkan idea itu semula dengan menganalisa semula ia secara kritis dan mengambil kira pelbagai sudut dan aspek. Pemikiran kritis turut memungkinkan

pencernaan beberapa idea dan konsep baru yang lebih sempurna daripada pandangan atau idea yang diterima sebelumnya. Kemahiran berfikir secara kritis adalah kemahiran berfikir untuk membuat penilaian tentang sesuatu data atau maklumat.

Pemikir memerlukan kemahiran untuk membuat analisis data atau maklumat yang hendak dikritisnya dengan cara:

- i. membanding
- ii. membeza
- iii. menyusun atur
- iv. mengkelas
- v. mengenal pasti sebab dan akibatnya.

Pemikiran kritis juga mampu membolehkan individu untuk menganalisa hujah yang diterimanya tidak kira sama ada hujah yang kuat atau hujah yang lemah dan teori yang berguna akan diguna pakai manakala teori yang lemah akan disangkal oleh pemikir yang berfikir secara kritis. Malahan, kita akan berupaya untuk berhujah dengan berkesan berdasarkan idea-idea yang bernas yang telah diperolehi. Hakikatnya pemikiran ini mampu membuatkan kita berhujah dengan baik serta menganalisa hujah dengan baik dan lengkap. Pemikiran kritis menjadikan kita lebih kritis dan peka serta cekap dalam mengkaji sesebuah hujah mahupun pernyataan yang dikeluarkan secara pengucapan atau pun penulisan. Ia dapat menyedarkan kita bahawa sesebuah pernyataan itu adalah betul ataupun salah. Selain itu pemikiran kritis juga mampu membuka minda kita agar lebih menerima berbanding terus menolaknya tanpa berfikir terlebih dahulu.

Kesimpulannya kritis membawa maksud kebolehan seseorang untuk membantu dan membaiki idea-idea orang supaya ia boleh diterima atau ditolak sekiranya idea tidak benar atau tidak ada kepastian samaada hendak menerimanya atau tidak disebabkan kerana tidak cukup maklumat untuk menerima atau menolak. Kritis juga bererti keupayaan untuk menganalisa apa yang diperkatakan, menilainya dengan teliti, mencari bukti tentang kebenaran tentang sesuatu perkara, menyusun atur semua maklumat dengan tepat. Tujuannya untuk mengelakkan dari membuat kesilapan cara berfikir, meneliti dan menyoal perkara-perkara yang tidak munasabah

serta membuat keputusan dan perancangan berdasarkan maklumat yang ada. Selain itu ia juga bertujuan untuk mencari kefahaman-kefahaman baru. Kritis dapat ditentukan samaada sesuatu kenyataan itu betul atau salah. Bagaimana pun, kritikan hanya boleh dibuat untuk membaiki idea-idea yang ada dengan mencari kelemahan yang terdapat pada idea tersebut.

3. JENIS-JENIS PEMIKIRAN KRITIS

Pemikiran kritis terbahagi kepada dua kategori iaitu:

3.1 Pemikiran kritis rendah

Kategori ini melibatkan proses kognitif yang sederhana . Antara kemahiran-kemahiran kritis tahap ini ialah membanding dan membezakan, membuat kategori, membuat sequens atau urutan, meneliti bahagian-bahagian kecil serta keseluruhan dan menerangkan sebabnya.

3.2 Pemikiran kritis tinggi

Ia melibatkan proses kognitif dan metakognitif . Pemikiran tahap ini juga menggunakan kemahiran metakognitif menerusi daya taakulan. Di antara kemahiran pada tahap ini ialah membuat ramalan, usul periksa andaian, membuat inferensi, mengesahkan sumber maklumat, membuat generalisasi dan mencari sebab serta membuat kesimpulan.

4. STAIL PEMIKIRAN KRITIS

4.1 Stail pragmatik

Stail ini mementingkan keadaan sebenar dan mengutamakan apa yang praktikal dan perkara yang boleh dilakukan dengan memberi keutamaan kepada maklumat dan fakta dalam membuat penilaian. Antara sifat-sifatnya ialah:

- i. Mengutamakan apa yang boleh dibuat
- ii. Mementingkan keadaan dan situasi

- iii. Memikirkan apa yang patut dilakukan
- iv. Melihat dari pelbagai aspek
- v. Melihat keuntungan jangka pendek

4.2 Stail negatif

Berfungsi menerbitkan penilaian dan keputusan. Ia memberi fokus kepada kesan-kesan aspek negatif dan membolehkan seseorang itu melihat kesan dan risiko diatas apa yang berlaku. Antara sifat-sifatnya ialah:

- i. Mengemukakan alasan negatif
- ii. Menduga penolakan
- iii. Mencari alasan mengapa sesuatu itu gagal
- iv. Mengemukakan masalah dan risiko

4.3 Stail analitikal

Stail ini bertujuan untuk menghurai dan meneliti sesuatu perkara dengan teliti. Ia baik untuk menghasilkan pelbagai analisis, huraian dan kritikan. Antara ciri-cirinya ialah:

- a. Mencari fakta dan maklumat secukupnya berkenaan topik yang difikirkan
- b. Mendefinisikan perkara-pekerja dan masalah yang akan dikupas secara terperinci
- c. Mencari beberapa jalan untuk menyelesaikan masalah yang difikirkan
- d. Menilai baik buruk jalan yang difikirkan berdasarkan logik
- e. Membuat keputusan untuk memilih satu jalan yang difikirkan baik
- f. Memikirkan cara untuk melaksanakan keputusan itu

4.4 Stail objektif

Ia amat mementingkan fakta dan maklumat dan tidak mengandungi unsur-unsur emosi atau sensasi. Ciri-cirinya:

- i. Mengemukakan fakta yang ada tanpa menyebelahi mana-mana pihak
- ii. Tidak membuat tafsiran terhadap fakta-fakta yang ada
- iii. Membezakan fakta daripada pendapat
- iv. Membezakan fakta daripada kemungkinan
- v. Membezakan fakta dari keyakinan

4.5 Stail saintifik

Mengutamakan prosedur dalam membuat sesuatu andaian dan spekulasi. Ia juga berasaskan tahap ilmiah yang sesuai dan relevan. Ciri-ciri pemikiran kritis stail ini ialah:

- i. Mencari kebenaran sains melalui pengutipan data dan menganalisanya
- ii. Tindakan berperingkat dan tersusun
- iii. Membentuk hipotesis tentang sesuatu fenomena
- iv. Memperteguh dan mempertahankan hipotesis

4.6 Stail historis

Bertujuan untuk mencari sebab-sebab dan akibat sesuatu peristiwa dan kejadian. Lazimnya pemikiran jenis ini menggunakan peristiwa, isu dan kejadian masa lalu. Segala data dan maklumat bersifat fizikal dan bukan fizikal akan dianalisa dan hasilnya akan diterjemahkan untuk menerangkan peristiwa yang berlaku. Antara ciri-cirinya:

- i. Mencari, mempersembahkan maklumat dan data yang telah lalu
- ii. Membuat hipotesis kejadian masa lalu
- iii. Mencari sebab dan akibat sesuatu kejadian
- iv. Membuat penilaian

4.7 Stail reaktif

Bermula apabila sesuatu isu atau perkara itu telah berlaku dan yang pasti perkara itu bukan berabad-abad lamanya. Ciri-ciri yang penting dalam pemikiran ini ialah:

- i. Bertindak atau berfikir setelah terdedah dengan sesuatu ransangan
- ii. Mencari kelemahan dan kekurangan yang ada
- iii. Mengkaji dan meneliti setiap aspek atau bahagian
- iv. Mencari ruang untuk mempertikai sesuatu

4.8 Stail sistematik

Bermula daripada tahap yang mudah kepada tahap yang sukar dari awal hingga akhir. Ciri-cirinya:

- i. Bertindak mengikut tahap yang sesuai
- ii. Mengikut panduan dan kriteria yang telah ditetapkan
- iii. Berasaskan fakta dan maklumat
- iv. Mengambil kira risiko dan kesan jangka masa (pendek dan panjang)

5. PEMIKIRAN KREATIF

Pemikiran kreatif mempunyai definisi yang berbeza dengan pemikiran kritis. Ini kerana kreativiti merupakan sifat-sifat Allah yang berkaitan dengan daya ciptanya dalam mencipta manusia dan alam ini. Kreativiti bukanlah sesuatu yang baru. Cuma ia semakin berkembang dari segi budaya, serta bidang kehidupan lain seperti ekonomi dan politik.

6. DEFINISI PEMIKIRAN KREATIF

Pemikiran kreatif adalah satu usaha secara sedar yang melibatkan pencetusan idea kreativiti berserta tindakan kreatif terhadap suatu konsep atau pendekatan atau ciri-ciri lama. Ringkasnya, kreativiti adalah kebolehan menjana sesuatu idea yang baru serta dapat menggunakan idea tersebut untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Kreativiti juga didefinisikan dengan melihat kepada empat aspek utama iaitu bakat kreatif yang semulajadi, produk kreatif, proses kreatif dan penekanan terhadap kreativiti ataupun persekitaran yang menyokongnya. Orang-orang yang berfikir kreatif dianggap sebagai orang spontan dan sanggup mengambil risiko serta melakukan kesilapan. Mereka juga dianggap sebagai orang yang boleh menerima idea-idea dan pengalaman yang baru. Pemikiran kreatif juga dikenali sebagai pemikiran lateral yang bermaksud berkembang kepada beberapa cara penyelesaian dari satu idea utama.

7. STAIL PEMIKIRAN KREATIF

7.1 Stail lateral

Merupakan kaedah untuk menerbitkan idea yang baru. Idea baru tidak berkaitan langsung dengan idea lama. Stail ini melihat sesuatu penyelesaian masalah dan kaedah membuat keputusan dengan menggunakan teknik yang agresif untuk memaksa minda menerbitkan idea yang luar biasa. Idea yang terbit menerusi teknik-teknik lateral ini tidak dinilai sebaliknya ia diguna pakai walaupun nampak tidak relevan.

7.2 Stail projektiif

Menggunakan pendekatan meramal, iaitu meramalkan apa yang belum dan akan berlaku, memberikan sebab dan faktor-faktor yang boleh wujud pada masa depan, dan memerlukan maklumat dan pengalaman peribadi untuk membuat penilaian tentang trend masa depan.

7.3 Stail emotif

Menggunakan jenis emosi yang mendalam seperti kecintaan, ketakutan, kebencian, kemarahan, syak wasangka dan keimanan. Seluruh hasil pemikiran menunjukkan pengaruh emosi tersebut dengan menggunakan logik.

7.4 Stail negatif

Pemikiran negatif adalah bersifat logikal, ia menggunakan fakta sebagai asas untuk membuat penilaian-penilaian negatif. Kita perlu mempunyai asas yang kuat untuk mempertahankan kewajaran pendapat kita. Pemikiran ini dapat mengelakkan kita daripada membuat kesilapan dan perkara-perkara yang bodoh. Stail ini mementingkan kebenaran dan realiti. Antara ciri-ciri ialah mengemukakan alasan logik tetapi negatif, mencari alasan mengapa sesuatu itu akan gagal, mengemukakan masalah dan risiko, menyenaraikan dan mencari kepincangan sesuatu idea.

7.5 Stail positif

Melihat sesuatu idea dengan baik sangka. Ia menumpukan kepada kebaikan, mengatasi kelemahan yang ada.

7.6 Stail analitikal

Stail berfikir secara analitikal menggunakan pelbagai teori, teknik, dan pendekatan. Teori ini baik untuk menghasilkan pelbagai analisis, huraian dan kritikan. Kita akan dapat melakukan analisis setelah ada sesuatu yang terjadi terlebih dahulu.

7.7 Stail objektif

Berfikir secara objektif menunjukkan ciri-ciri tertentu. Ia menggunakan fakta-fakta yang ada tanpa menyebelahi mana-mana pihak, membezakan fakta dari kemungkinan dan membezakan fakta dari keyakinan.

7.8 Stail imaginatif

Menekankan peranan imaginasi minda. Minda kita boleh membuat penggambaran dan penggambaran tentang sesuatu yang kita kehendaki secara visual.

8. CIRI-CIRI PEMIKIRAN KREATIF

Antara beberapa ciri-ciri pemikiran kreatif ialah keaslian, kelancaran, kefleksibelan, dan penghuraian.

8.1 Keaslian

Idea-idea yang diterbitkan adalah luar biasa dan asli. Ia tidak ditiru atau diciplak bulat-bulat. Keasliannya tetap dipelihara dengan syarat idea tersebut merupakan pembaikan daripada idea lama. Kita mendapat idea hasil daripada apa yang kita lihat dan saksikan seperti benda, perkara dan peristiwa yang berlaku di sekeliling. Sudah sekian lama kita dapati orang mengukur kelapa secara tradisional. Ia bukan sahaja tidak efisien tetapi amat memenatkan. Apabila satu alat ukur kelapa yang canggih dan ekonomik dicipta, ia boleh dilabelkan sebagai asli dan baru kerana masih belum terdapat idea yang kita bayangkan.

8.2 Kelancaran

Bermaksud keupayaan untuk melahirkan idea kreatif secara spontan dan ada pula yang memakan masa yang agak lama untuk diterbitkan. Ia bergantung

kepada individu, persekitaran dan darjah sesuatu penyelesaian masalah dan membuat keputusan.

9. PROSES MENERBITKAN PEMIKIRAN KREATIF

Idea sangat penting kepada manusia kerana dengannya manusia boleh membuat keputusan, dan menyelesaikan masalah. Kreativiti terdiri dari himpunan pengetahuan, imjinasi, dan penilaian. Proses ini berlaku menerusi peyusunan semula dan perkaitan antara pengetahuan dan pengalaman dalam cara yang baru. Untuk berfikiran kreatif, seseorang perlu mempunyai maklumat tentang perkara yang hendak difikirkan. Terdapat beberapa cara bagaimana sesuatu idea kreatif dapat diterbitkan antaranya:

9.1 Proses menyoal

Sesorang itu akan menyoal apabila ia ingin tahu atau tidak pasti akan sesuatu. Soalan boleh ditujukan pada diri sendiri atau kepada orang lain. Keadaan ini akan membuka minda kita dengan lebih luas.

9.2 Proses tidak sengaja

Proses ini berlaku secara tidak langsung. Idea datang menerusi pemerhatian persekitaran dan mendapat idea dari persekitaran.

9.3 Pengalaman

Reka cipta melalui pengalaman adalah berbeza daripada reka cipta yang melalui proses tidak sengaja. Melalui pengalaman kita tahu bahawa sesuatu yang dicipta itu akan berjaya.

9.4 Proses kesilapan

Kemajuan dalam bidang sains dan perubatan adalah hasil dari kajian dan menjalankan eksperimen. Di dalam proses tersebut kadang-kadang ahli sains membuat kesilapan dalam pentafsiran dan penelitian. Dalam kesilapan

tersebut mereka menjumpai formula atau kaedah baru untuk menyelesaikan masalah atau menjayakan kajiannya.

9.5 Imaginasi dan visualisasi

Semua orang mampu membuat imginasi dan visulisasi. Proses imaginasi dan visualisasi bersifat abstrak, tetapi boleh diterjemahkan secara konkrit. Visualisasi dan imaginasi boleh dilakukan dengan lima prinsip utama: tentukan matlamat yang ingin dicapai.

- i. Cipta idea dan buatlah gambaran yang jelas.
- ii. Sentiasa tumpukan pemerhatian
- iii. Timbulkan daya positif
- iv. Meningkatkan fungsi otak kanan

10. TEKNIK-TEKNIK MELAHIRKAN PEMIKIRAN KREATIF

Terdapat 4 teknik bagi melahirkan pemikiran kreatif iaitu:

10.1 Teknik sumbangsaran

Pengumpulan idea daripada ahli kumpulan tanpa menjalankan undian atau kritikan terhadap idea yang diberikan walaupun tidak logik seterusnya perbincangan bersama akan dijalankan untuk menentukan idea yang akan diguna pakai.

10.2 Teknik peniruan

meniru apa yang pernah dibuat oleh orang lain sehingga mendapat satu idea baru yang diinginkan .

10.3 Teknik peta minda

Melibatkan mengambil nota dan menggunakannya untuk menjana idea secara berkaitan. Ciri utama ialah memori visual, kata kunci, penglibatan secara sedar, pengelompokan dan perkaitan.

10.4 Analisis inventori masalah

Menfokus kepada masalah-masalah yang wujud. Mengenalpasti masalah dan membincangkan masalah.

11. PENUTUP

Pemikiran kritis dan pemikiran kreatif dan dipunyai oleh setiap daripada kita. Cuma darjah cara pemikiran seseorang itu agak berbeza. Pemikiran kritis dan kreatif penting kepada diri seseorang, agar ia sendiri dapat mengenal pasti arah dan hala tuju ia berfikir dan kemudian dalam masa yang sama dapat memberi fokus kepada perkara yang sepatutnya difikirkan. Menerusinya, kita akan lebih *defensive*, ofensif dan provokatif dalam menilai sesuatu perkara atau tindakan yang perlu diambil. Kita tidak menerima bulat-bulat, malahan sesuatu yang dinyatakan itu datanganya daripada sumber yang sahih dan boleh dipercayai. Ini adalah kerana kesilapan logik boleh berlaku pada mana-mana bahagian yang kita tidak jangka.

BAB 4

SILANG BUDAYA

1. Pengenalan

Malaysia kaya dengan kepelbagaian budaya, bahasa, adat resam dan agama. Majoriti rakyatnya Berbangsa Melayu, Cina dan India. Kaum Melayu merupakan kaum terbesar merangkumi sejumlah 54% daripada penduduk Malaysia diikuti Kaum Cina sejumlah 25% dan Kaum India dengan populasi sebanyak 7.5%. Selain daripada tiga kelompok etnik itu, Malaysia juga mempunyai kepelbagaian kumpulan etnik peribumi terutamanya kaum Kadazan-Dusun di Sabah dan Kaum Iban di Sarawak. Di Semenanjung Malaysia terdapat penduduk dari kumpulan etnik peribumi dikenali sebagai Orang Asli. Kepelbagaian kaum etnik yang berbeza ini mempunyai identiti budaya mereka yang unik dan tersendiri. Budaya mencerminkan aspek kemanusiaan secara keseluruhan dari segi kesusasteraan, sejarah, sistem politik, seni bina, lukisan, falsafah dan sebagainya. Budaya adalah gaya hidup yang bersangkutan paut dengan segala aktiviti harian sesebuah masyarakat. Budaya membezakan bangsa-bangsa tertentu kerana keunikan, kelainan dan keistimewaan yang terdapat dalam aktiviti yang dijalankan.

2. Takrif Budaya

Perkataan Budaya dikatakan berasal dari akar kata yang tersusun dari dua perkataan yang terpisah iaitu “budi” bererti cahaya atau sinar dan “daya” bererti upaya. Ia membawa maksud keaktifan manusia menjalankan dengan anggotanya apa yang digerakkan oleh budinya. Kata *culture* dalam bahasa Inggeris berasal dari istilah Latin “colere” yang bermaksud mendiami, mengerjakan atau menghormati. Budaya ialah sifat tertentu dalam sekumpulan atau golongan individu dalam sesebuah kelompok masyarakat yang mempunyai adat dan atur cara sama ada yang berkaitan dengan bahasa, agama, makanan, tingkah laku sosial, muzik dan seni (Luthans, 2006). Budaya sering dikaitkan dengan adat resam dan perilaku atau ritual yang dilakukan oleh sesebuah negara ataupun kelompok masyarakat. Dalam

ilmu sosiologi, kebudayaan ialah cara hidup yang menjadi kepunyaan bersama. Dapat dirumuskan kebudayaan merupakan keseluruhan cara hidup manusia samada dalam bentuk fikiran, kepercayaan, perlakuan ataupun penghasilan dalam sesebuah masyarakat yang diterima oleh sebahagian besar anggota masyarakat itu dan diwarisi secara turun temurun.

3. Jenis- jenis Budaya

Secara umum, budaya terdiri daripada 2 jenis iaitu budaya objektif dan budaya subjektif (Gibson. Et. Al. 2011). Budaya objektif mencakupi budaya luaran yang ketara dan mudah dikenal pasti seperti pakaian, rupa, bahasa, adat resam, makanan dan tempat tinggal. Contohnya orang Melayu mempunyai rumah yang berbeza dengan orang Inggeris. Manakala budaya subjektif pula ialah berbentuk dalaman yang tidak ketara dan sukar dikenal pasti seperti pengetahuan, kepercayaan, moral dan nilai hidup. Sesetengah pengkaji membahagikan budaya kepada budaya kebendaan dan budaya bukan kebendaan. Budaya kebendaan merujuk kepada pengetahuan tentang penghasilan, pengendalian dan penggunaan barangan serta memuatkan hasil cipta manusia yang berbentuk objek - objek seperti peralatan rumah, senjata dan kesenian Manakala budaya bukan kebendaan pula merujuk kepada hasil cipta manusia yang berbentuk abstrak seperti kepercayaan, adat istiadat dan undang-undang. Budaya adalah kompleks dari segi kepercayaan, seni, moral, adat istiadat, hukum dan kebiasaan. Apabila perbezaan budaya ini difahami dan dihayati, ia akan melahirkan hubungan masyarakat yang positif dan harmoni.

4. Fungsi dan Peranan Budaya Dalam Kehidupan

Secara amnya, budaya berfungsi untuk memenuhi keperluan asasi dan mengatur hubungan sesama manusia. Selain itu, ia juga menjadi alat penyatuan dan pengenalan identiti sesuatu kaum. Kebudayaan tersebar melalui pelbagai cara dan bentuk kegiatan sosial dan perlakuan manusia. Dengan kata lain, kebudayaan berubah mengikut perkembangan manusia dan persekitaran serta mengekalkan kedinamikan mereka.

4.1 Memenuhi Keperluan

Semua manusia memerlukan keperluan asasi untuk hidup. Manusia menggunakan air untuk kegunaan pertanian, perkayuan, pembinaan rumah dan sebagainya.

4.2 Mengatur Hubungan Sesama Manusia

Budaya mendidik kita agar menghormati antara satu sama lain. Dalam masa yang sama ajaran agama menghalang kita dari menyakitkan hati sesama insan. Ini bermakna Kebudayaan memainkan peranan dalam mengatur hubungan sesama manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Secara umumnya budaya mempunyai peranan memberikan panduan kepada anggota masyarakat dalam bertingkahtlaku meliputi :

1. Perlakuan yang diboleh dan tidak dibolehkan
2. Perlakuan yang patut dan tidak patut
3. Perlakuan yang digalakkan dan tidak digalakkan

4.3 Alat penyatuan dan pengenalan identiti

Budaya menggambarkan keunikan tradisi dan pengenalan sesuatu kaum. Sesuatu budaya dikenali bukan sahaja dari fizikalnya tetapi juga budayanya. Kepelbagaian kaum etnik yang berbeza ini mempunyai identiti budaya mereka yang unik dan tersendiri. Budaya mencerminkan aspek kemanusiaan secara keseluruhan dari segi kesusasteraan, sejarah, sistem politik, seni bina, lukisan, falsafah dan sebagainya. Budaya membezakan bangsa-bangsa tertentu kerana keunikan, kelainan dan keistimewaan yang terdapat dalam aktiviti yang dijalankan.

5. Ciri-ciri Budaya

Budaya adalah perlakuan, kepercayaan, fikiran atau penghasilan yang dapat menunjukkan keperibadian, identiti dan jati diri masyarakat tersebut. Sikap, amalan dan penerimaan masyarakat terhadap budaya dapat menjelaskan budaya sesuatu

masyarakat. Terdapat beberapa ciri yang mendefinisikan budaya iaitu :

5.1 Dipelajari

Budaya tidak diturunkan secara genetik dari satu generasi ke generasi yang lain. Ia dipelajari hasil interaksi dengan persekitaran sosial mereka. Budaya diperturunkan secara langsung seperti pendidikan rasmi dan tidak langsung seperti amalan nenek moyang.

5.2 Dikongsi Bersama

Budaya itu dikongsi dan didokong oleh sekumpulan manusia. Contohnya Bahasa Mandarin dikongsi oleh orang berbangsa Cina. Perlakuan yang tidak dikongsi oleh sekumpulan manusia tidak termasuk dalam budaya seperti perlakuan mencuri walaupun ia wujud dalam masyarakat. Tanpa perkongsian, ia menjadi perlakuan individu dan bukannya perlakuan masyarakat.

5.3 Sejagat

Budaya bersifat sejagat bermaksud kebudayaan itu wujud dalam semua kelompok manusia. Setiap masyarakat mempunyai kebudayaan tersendiri yang berbeza dengan kelompok masyarakat yang lain. Kejagatan ciri budaya sesebuah kelompok dapat dilihat menerusi pelbagai aspek seperti seni bela diri, tarian, bahasa percakapan, adat resam, perkahwinan, alatan muzik, permainan sukan dan sebagainya.

5.4 Diwarisi

Budaya itu diwarisi dari satu generasi ke satu generasi atau bersifat turun temurun. Budaya Melayu, Cina dan India yang diamalkan pada hari ini adalah kesinambungan atau lanjutan daripada warisan terdahulu atau amalan nenek moyang yang diperturunkan dari generasi ke generasi.

5.5 Berubah

Budaya mengalami perubahan dari semasa ke semasa. Perubahan budaya biasanya berlaku melalui proses inovasi dan difusi. Inovasi ialah idea-idea

baru yang digunakan untuk memajukan sesebuah masyarakat seperti penggunaan komputer, kenderaan dan sebagainya. Difusi budaya pula berlaku apabila elemen-elemen dalam suatu budaya merebak kepada budaya-budaya yang lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan budaya seperti berikut :

- Pertambahan bilangan anggota masyarakat
- Pertambahan keperluan dan keinginan manusia
- Penemuan dan penciptaan teknologi baharu
- Pertembungan budaya
- Konflik
- Perubahan alam sekitar

5.6 Menerima dan Menolak Unsur Tertentu

Budaya menerima dan menolak unsur tertentu didorong oleh sikap masyarakat yang ingin mempertahankan dan mengekalkan nilai dan cara hidup sedia ada. Perubahan yang berlaku lazimnya tidak bercanggah dengan kepercayaan dan nilai yang dipegang oleh masyarakat berkenaan (agama).

6. Komunikasi silang budaya

Budaya juga mempengaruhi cara kita berkomunikasi dan bertingkah laku. Dengan kata lain, cara kita berkomunikasi, bahasa yang digunakan dan ekpektasi yang diharapkan dipengaruhi oleh budaya yang kita pegang. Komunikasi silang budaya terjadi hasil komunikasi yang melibatkan individu daripada latar budaya yang pelbagai.

Oleh itu, pengetahuan mengenai silang budaya perlu diterapkan supaya interaksi dan komunikasi antara kaum dan budaya di negara kita berjalan dengan baik bagi mengelakkan salah faham dan konflik antara kaum. Untuk mengatasi masalah ini, setiap kaum wajar mempelajari dan memahami asas budaya dan nilai sesuatu kaum lain.

Keperluan mempelajari dan memahami komunikasi silang budaya penting supaya setiap kaum menjadi semakin terbuka dari segi penerimaan dan pergaulan, sekali gus dapat menyingkirkan sikap etnosentrisme yang cenderung menilai budaya yang berbeza dari kaca mata budaya sendiri.

Interaksi antara budaya boleh berlaku dengan baik jika setiap kaum dapat menyingkirkan perasaan etnosentrisme dan perbezaan budaya yang wujud. Malah, keterbukaan kita dalam memahami budaya lain menjadikan kita lebih peka untuk mencipta komunikasi yang efektif dan membina tanpa prejudis dan diskriminasi.

Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi keberkesanan komunikasi silang budaya iaitu :

(i) Perbezaan Bahasa

Salah faham dan kekeliruan sering timbul akibat perbezaan bahasa. Penggunaan suatu bahasa global yang boleh difahami oleh semua akan membantu mengurangkan risiko salah faham melibatkan komunikasi silang budaya.

(ii) Pengertian Bahasa Badan yang berbeza

Budaya yang berlainan mempunyai bahasa badan tersendiri. Adakala bahasa badan tersebut hanya difahami oleh bangsa itu sahaja dan perbezaan ini mampu menimbulkan salah faham terutama daripada mereka berlainan budaya. Setiap budaya mempunyai cara tersendiri mentafsir bahasa badan masing-masing. Memahami dan mempelajari pelbagai tafsiran dan sudut pandang dari pelbagai budaya dapat mengurangkan salah faham dalam komunikasi silang budaya.

(iii) Kesan etnosentrisme

Etnosentrisme adalah kecenderungan seseorang melihat bangsanya sendiri lebih baik berbanding bangsa lain. Ketaksuban sebegini boleh menghalang komunikasi yang positif kerana telah wujud pelbagai

andaian negatif terhadap kelompok suatu bangsa lain. Selain itu, individu yang etnosentrik akan cenderung bersifat angkuh dan tidak ragu-ragu memperkecilkan suatu kelompok masyarakat yang lain. Ini sudah tentu tidak dapat membantu menghasilkan satu komunikasi silang budaya yang berkesan.

(iv) Stereotaip

Stereotaip adalah suatu tanggapan atau pandangan umum terhadap sebilangan kecil kelompok suatu bangsa. Ia adalah gambaran berlebihan tentang sesuatu perkara baik dan buruk yang ditujukan kepada kelompok berlainan etnik. Stereotaip menyediakan tafsiran psikologi yang negatif apabila berhadapan dengan bangsa yang berbeza.

(v) Perbezaan Norma, resam dan tuntutan moral

Norma adalah panduan menjalankan kehidupan yang diterima secara konvensional oleh segenap masyarakat. Perlakuan yang melanggar norma masyarakat boleh menyebabkan seseorang berisiko dikenakan hukuman dan juga berhadapan diskriminasi. Hal yang sama dapat dilihat menerusi tingkahlaku yang bertentangan dengan adat resam dan pegangan agama dan moral. Setiap aspek budaya ini sekiranya diabaikan akan menyebabkan kedudukan sosial seseorang individu tergugat selain menjadi halangan terhadap komunikasi yang berkesan.

7. Perbezaan Nilai dalam Silang Budaya

Mempelajari komunikasi silang budaya mampu memberikan kebaikan kepada masyarakat pelbagai kaum. Ia dapat membantu menghasilkan dan memelihara komunikasi perhubungan secara positif serta penuh bermakna bagi anggota masyarakat. Ia sekali gus mampu membentuk hubungan harmoni dan saling menghormati sesama anggota masyarakat. Selain itu ia juga mendorong kita menjadi lebih terbuka dan bersedia melihat dan menerima nilai yang baik dan universal dalam sesuatu bangsa atau kaum itu.

Kita menjadi lebih peka dengan anggota masyarakat berlainan budaya apabila memahami budaya masyarakat lain, sekali gus dapat merangsang pemahaman, memperluas dan memperdalam pengalaman seseorang. Memahami budaya masyarakat lain dapat membantu kita menyedari bahawa sistem nilai berbeza itu dapat dipelajari secara sistematik dan secara perbandingan.

Kefahaman ini akan menjadikan kita dapat menerima perbezaan budaya, sekali gus dapat membina komunikasi yang positif. Komunikasi antara budaya yang lancar akan menjadi jambatan dan ikatan yang dapat menyatukan kelompok masyarakat berlainan etnik dan budaya.

8. Kesan Negatif Mengabaikan kesedaran Silang Budaya

Hubungan etnik akan menjadi bermasalah jika mengabaikan aspek kesedaran silang budaya. Hal ini boleh mewujudkan prasangka terutama apabila ada individu atau kelompok etnik cenderung menolak budaya yang dianggap bertentangan dengan budaya mereka. Justeru, kita mahukan masyarakat kita lebih terbuka dan bertolak ansur dalam mengendalikan perbezaan antara etnik dan budaya. Sikap saling menerima dan memahami ini akan membentuk kekuatan buat negara tercinta melalui penyatuan pelbagai budaya. Sehubungan itu, usaha memupuk semula kelestarian perpaduan rakyat melalui aktiviti silang budaya wajar di beri perhatian.

9. Penutup

Bak kata pepatah Melayu, Tak kenal maka tak cinta. Salah faham dan pergeseran yang berlaku disebabkan oleh kurangnya pengetahuan mengenai silang budaya yang membentuk masyarakat berbilang kaum, bangsa dan budaya. Kepelbagaian masyarakat majmuk di negara kita perlu diurus dengan baik bagi mengelak sebarang konflik perkauman yang boleh menggugat perpaduan nasional. Isu perkauman dan keagamaan perlu ditangani dengan bijaksana, agenda memperkasa perpaduan kaum mesti dijadikan proses berterusan yang tiada titik nokhtahnya. Masyarakat luar sering memandang Malaysia sebagai negara model perpaduan atas keharmonian dan kesejahteraan rakyatnya yang terdiri daripada pelbagai kaum dan latar belakang. Justeru interaksi antara rakyat yang berbilang bangsa, kaum dan budaya tidak dapat dielakkan dalam menjalankan kegiatan seharian.

10. Rujukan

Luthans, F.2006. *Organizational Behaviour*(11th ed.) New York : McGraw-Hill.

[http:// id.wikipedia.org/wiki/budaya](http://id.wikipedia.org/wiki/budaya)

[http:// hubungan –etnik.blogspot.com/2009/10/konsepbudaya.html](http://hubungan-etnik.blogspot.com/2009/10/konsepbudaya.html)

[http:// www. Scribd.com/doc/46263929/bab-2-konsepapasas](http://www.Scribd.com/doc/46263929/bab-2-konsepapasas).

<http://slideshare.net/5015/bm13114.bab> 1-4-konsep-budaya

http://studentsrepo.um.edu.my/6124/2/BAB_DUA_KONSEP.pdf

<http://transformasi-ummah.blogspot.com/2011/12/komunikasi-silang-budaya.html>

BAB 5

PENJANAAN KEWANGAN BERHEMAH

1. PENGENALAN

Peningkatan beban hutang isi rumah di negara ini adalah satu perkara yang tidak dapat dinafikan. Keperluan hidup yang semakin mendesak di samping kos sara hidup yang semakin meningkat memaksa masyarakat memilih untuk berhutang. Hutang isi rumah merupakan hutang yang dibuat oleh isi rumah melalui pinjaman daripada institusi kewangan bagi tujuan tertentu. Hutang ini merupakan satu liabiliti atau tanggungan yang perlu dibayar balik pada masa akan datang.

Hutang isi rumah negara pada tahun 2013 mencatatkan nisbah hutang isirumah berbanding Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) pada paras tertinggi berbanding negara-negara membangun di Asia iaitu sebanyak 83%. Bagi komposisi hutang isi rumah untuk empat tahun berturut-turut (2010-2013) mengikut pengelasan peratusannya menunjukkan bahawa pinjaman perumahan merupakan kategori pinjaman yang paling tinggi diikuti dengan pinjaman kenderaan, peribadi dan kad kredit. Persoalannya apakah punca utama kepada tren peningkatan hutang isi rumah hari ini?

Selain daripada berhutang untuk memenuhi keperluan dan kehendak, tidak dapat dinafikan peningkatan hutang isi rumah ini juga timbul natijah daripada sistem ekonomi semasa yang turut menggalakkan perkembangan industri hutang. Sistem ekonomi yang bersandarkan industri hutang dilihat turut merancakkan masyarakat terus berhutang. Ini bermakna selagi sistem ini terus diamalkan, maka tren peningkatan hutang sama ada di sektor isi rumah, sektor kerajaan mahupun di sektor swasta akan terus meningkat dengan implikasinya yang akan memporak-perandakan kehidupan kita dan generasi akan datang.

Dengan kemunculan produk-produk perbankan pengguna yang semakin inovatif dan mudah diakses seperti pinjaman peribadi, “*over draft*” dan kad kredit, turut dilihat bertambahnya peningkatan kes-kes muflis dalam kalangan masyarakat. Rentetan

daripada isu itu mampukah masyarakat menolak sistem ekonomi yang ada sekarang? Dan apakah dengan menolak sistem tersebut dapat mengubah tren peningkatan statistik hutang isi rumah di negara ini?

Pun begitu, kegagalan mengurus dan merancang kewangan turut dikenal pasti antara punca mudahnya seseorang itu terperangkap dengan pelbagai masalah berhutang dalam kehidupan. Statistik daripada Agensi Kaunseling dan Pengurusan Kredit (AKPK) mendapati sebab utama kegagalan membayar hutang ini adalah disebabkan oleh pengurusan kewangan yang lemah. Maka di sinilah amalan pengurusan kewangan berhemat perlu diterapkan sebagai budaya hidup. Ilmu pengurusan kewangan merupakan aset dan satu keperluan yang amat penting bagi setiap individu dan perlu dipupuk sedari kecil lagi.

2. KONSEP PENGURUSAN KEWANGAN BERHEMAH

Pengurusan kewangan adalah satu kemahiran yang amat penting bagi setiap individu kerana ia turut membantu menjamin kehidupan yang baik, untuk membebaskan diri daripada belenggu hutang. Ia memerlukan satu kemahiran bersama semua pihak termasuk ibu bapa dan penerangan daripada agensi yang dipertanggungjawabkan untuk membantu masyarakat sedar terhadap kepentingan pengurusan kewangan dan juga menabung. Tujuan menyimpan dan menabung secaranya amnya adalah untuk perbelanjaan di masa hadapan atau sekiranya berlaku kecemasan.

Dengan adanya simpanan, kita tidak perlu mencari sumber-sumber lain, contohnya dari sumber hutang atau terpaksa menjual harta-harta lain yang kita perlukan, semata-mata untuk memenuhi keperluan perbelanjaan yang mendesak atau kecemasan. Amalan menabung juga boleh membantu kita untuk membina kekayaan, yang mana, hasil tabungan boleh kita laburkan untuk memperoleh pendapatan pasif.

Pengurusan kewangan yang bijak merupakan sikap yang perlu dimiliki oleh semua individu yang mempunyai pendapatan bulanan. Cara pengurusan wang secara bijak perlu difahami supaya pendapatan hasil usaha tidak dibelanjakandengan sewenang-wenangnya bagi tujuan yang tidak berfaedah. Jangan menyesal

dikemudian hari kerana kegagalan merancang kewangan dengan baik serta pengurusan kewangan yang betul tidak dilakukan bermula dari sekarang.

Tidak dinafikan wang merupakan medium yang sangat penting dalam kehidupan seharian kita. Namun kita sebagai manusia sering kali melakukan kesilapan dalam menguruskan wang sehinggakan ia bukan sahaja menghantui golongan berpendapatan rendah, malahan yang berpendapatan agak lumayan juga tidak dapat lari dari masalah pengurusan kewangan

3. KEPENTINGAN PENGURUSAN KEWANGAN PERIBADI

Apabila kita merancang, kita akan mempunyai duit simpanan atau tabungan kecemasan yang boleh digunakan apabila berlaku sesuatu perkara yang di luar jangka seperti kerosakan kenderaan, kemalangan, bencana, sakit mahupun pendapatan terhenti. Melalui perancangan kewangan, kita dapat mengenalpasti cara-cara yang tepat sebagai panduan untuk membuat perbelanjaan. Antara kepentingan pengurusan kewangan peribadi adalah untuk membantu individu:

1. membuat bajet untuk keperluan perbelanjaan
2. pengurusan aliran wang tunai yang sistematik
3. penggunaan wang berhemat
4. pengurusan hutang
5. kepentingan menyimpan
6. mengelakkan penipuan

Elemen-elemen yang penting dalam pengurusan kewangan berhemah peribadi yang boleh dijadikan panduan.

1. Pengurusan Aliran Tunai (Pendapatan dan Perbelanjaan)

Tidak kira sama ada kita makan gaji atau berniaga, kita perlu bijak menguruskan aliran tunai dengan mengimbangkan antara pendapatan dan perbelanjaan. Jika pendapatan yang diperolehi lebih kecil dari perbelanjaan,

maka jangan berbelanja melebihi jumlah pendapatan kerana ia akan membuatkan kita berhutang.

Justeru adalah penting untuk kita membuat bajet perbelanjaan peribadi secara bulanan mengikut kemampuan. Terima hakikat bahawa memang ada barangan yang mampu dan tidak mampu untuk kita miliki. Jangan terikut dengan gaya hidup orang lain yang boros dan mewah kerana yang merana nanti adalah kita sendiri.

Manakala jika kita mempunyai impian untuk memiliki barangan mewah seperti kereta, rumah dan sebagainya, buat kira-kira dahulu. Kita perlu memilih barangan yang perlu mengikut kemampuan sahaja. Hal ini kerana memiliki benda-benda tersebut akan meningkatkan kos perbelanjaan dengan mendadak.

Sediakan tabung khas untuk perbelanjaan yang mahal seperti pergi melancong atau beli barang-barang idaman. Selagi tabung tidak mencapai sasaran, tangguhkan hasrat untuk perbelanjaan tersebut. Walaupun kita mempunyai gaji yang banyak, ianya akan habis dalam sekelip mata jika tidak diuruskan dengan betul dan sistematik.

2. Pengurusan Simpanan

Menguruskan akaun simpanan melibatkan pemahaman pentingnya simpanan, menetapkan tujuan simpanan dan memilih pilihan terbaik simpanan. Simpanan **pertama** harus ditumpukan untuk membuat dana kecemasan sebagai bekalan ketika waktu-waktu kecemasan atau luar dugaan.

Kedua, rancang dana persaraan sejak awal-awal bekerja, bukan sewaktu hampir tarikh persaraan. Sekiranya kerja kerajaan, jangan hanya bergantung kepada pencen sahaja. Sekiranya kerja swasta, jangan hanya bergantung kepada simpanan KSWP. Dalam keadaan ekonomi sekarang, simpanan

tersebut tidak mencukupi dan kita harus membuat simpanan peribadi sejak dari mula berkerja sehingga waktu bersara.

Ketiga, sekiranya kita ingin memiliki barangan yang mahal, kita perlu membuat simpanan dari awal. Apabila sudah berkeluarga dan mempunyai kerjaya yang stabil, simpanan telah tersedia untuk digunakan. Jadi tidak perlu membuat pinjaman yang banyak. Yang paling penting, bermula dari gaji pertama, sentiasa asingkan sebahagian untuk simpanan terlebih dahulu sebelum dibelanjakan.

3. Pengurusan Kredit

Kredit/pinjaman adalah bidang kewangan peribadi yang menyebabkan ramai orang terjebak dalam masalah kewangan. Kredit membolehkan seseorang untuk menerima wang, barang atau perkhidmatan dalam bentuk pinjaman dengan bersetuju untuk membayar pinjaman pada jangka waktu dan kadar bunga kredit tertentu. Dalam erti kata lain, beli barang secara hutang/ansuran.

Pengurusan kredit yang betul adalah penting untuk kefahaman tentang pinjaman wang bagi mendapat tawaran yang baik serta bagaimana untuk mengira beban kewangan dan bayaran bulanan. Oleh itu, perlu elakkan berhutang untuk perbelanjaan-perbelanjaan hangus seperti perbelanjaan bil Astro, bil elektrik, bil internet dan bil telefon kerana ia akan mencecah ribuan ringgit jika dikumpulkan. Sekiranya menggunakan kad kredit, gunakan dengan berhati-hati dan pastikan bayaran bulanan dilakukan dengan baik.

Elakkan membuat pinjaman atau berhutang sekiranya tiada keperluan penting atau terdesak. Jika perlu, pinjam dalam jumlah kecil sahaja dan bayar secara berterusan.

Kesimpulannya, memandangkan keperluan setiap orang berbeza mengikut umur dan keutamaan, pengurusan kewangan peribadi mestilah selaras dengan keperluan tersebut. Perkara yang perlu ditekankan disini adalah untuk mencapai matlamat

kewangan, kita perlu membuat simpanan dan menabung mulai sekarang. Uruskan kewangan dengan bijak dan berhemah.

4. KESILAPAN DALAM PENGURUSAN KEWANGAN

Berikut merupakan antara beberapa kesilapan yang kerap dilakukan dalam menguruskan wang dengan bijak dan berhemah:

- i. Sentiasa memberi alasan tidak ada masa untuk menguruskan wang sehingga gagal untuk merancang kewangan dengan bijak.
- ii. Kerap berbelanja dengan menggunakan kad kredit tetapi bayaran bulanan pula hanya pada tahap minimum.
- iii. Asyik memikirkan mengenai wang sehingga mengabaikan tanggungjawab yang lain.
- iv. Berbelanja mengikut kehendak sehingga melebihi kemampuan dari jumlah wang yang dimiliki.
- v. Sering kali terlibat dalam pelaburan yang salah kerana terlalu cetek ilmu yang mengenai produk pelaburan yang dipilih sehingga menyebabkan kerugian.
- vi. Tidak mempunyai simpanan khas/ khusus untuk digunakan ketika kecemasan.
- vii. Sentiasa menangguhkan untuk membuat simpanan hari tua dan terlalu mengharapkan simpanan KWSP ataupun pencen tanpa merancang dengan teliti keperluan sebenar sewaktu bersara kelak.

Namun adakah kesilapan yang sering dilakukan ini tiada penyelesaiannya? Jawapannya adalah tidak. Penekanan dari aspek pengurusan kewangan yang bijak dan juga cara melabur dengan bijak perlu diberi penekanan oleh setiap individu yang mempunyai pendapatan. Terdapat beberapa tip atau kaedah yang boleh dijadikan panduan dalam menguruskan kewangan peribadi dan kaedah yang sepatutnya diamalkan dalam menguruskan pendapatan dengan lebih berhemah.

5. TIPS PENGURUSAN KEWANGAN YANG BIJAK

Terdapat beberapa cara terbaik yang disarankan dalam menguruskan kewangan dengan bijak iaitu:

5.1 Berbelanja kurang daripada pendapatan yang dimiliki.

Individu perlu memastikan sama ada gaji yang diterima berbaloi berbanding kepakaran, produktiviti, keupayaan dan tugas yang dipertanggungjawabkan. Menerima pendapatan yang rendah daripada yang sepatutnya akan memberi kesan yang besar dalam jangka masa panjang. Berapa banyak pun gaji yang diperolehi, jangan sesekali berbelanja melebihi pendapatan. Berjimat walaupun sedikit boleh memberi kesan yang besar pada tabungan.

5.2 Rancang perbelanjaan dengan bijak.

Merancang adalah satu strategi asas yang perlu dilakukan. Kebiasaannya ramai yang tidak mampu berbelanja dan menyimpan pada masa yang sama TANPA perancangan kewangan yang betul. Ramai orang tidak merancang untuk gagal tetapi gagal untuk merancang. Justeru perlu untuk kita mempunyai perancangan perbelanjaan dan simpanan bagi setiap pendapatan yang diperolehi dengan bijak dan teratur.

5.3 Menyelesaikan pembayaran hutang kad kredit

Sikap suka berhutang ataupun pakai dulu bayar kemudian ni sangat tidak digalakkan. Memang seronok menggunakan kad kredit kerana tak perlu bayar secara tunai. Tetapi harus diingat bahawa penggunaan bagi tujuan perbelanjaan secara berterus-terusan dengan menggunakan hutang kad kredit adalah satu kesilapan besar. Memang terlalu mudah untuk menggunakan kad kredit tetapi amat sukar untuk melunaskan hutang secara keseluruhan dari jumlah yang telah dibelanjakan dan akhirnya berterusan dan berpanjangan menanggung hutang yang BESAR.

5.4. Mencarum dalam pelan persaraan

Jika syarikat anda bekerja menyediakan pelan persaraan, jangan lepaskan peluang untuk mencarum. Jika tiada, pertimbangkan pelan atau skim lain yang disediakan untuk pekerja bagi tujuan simpanan untuk kegunaan di masa hadapan.

5.5 Menabung

Anda perlu menyimpan walaupun sedikit tetapi lakukan dengan disiplin dan istiqamah. Pastikan kita menyimpan sekurang-kurangnya 5% ke 10% daripada gaji sebelum menyelesaikan segala pembayaran bil atau pinjaman. Irfan Khairi ada menetapkan kadar simpanan 10% setiap bulan daripada pendapatan bulanan dalam buku hasil tulisan beliau yang bertajuk “Nota Kewangan, Nota Jutawan”. Dicadangkan buatlah potongan secara automatik untuk akaun yang berbeza. Cari sebab mengapa perlu menabung dan ditetapkan azam untuk kebaikan masa depan.

5.6 Melabur

Pastikan anda membuat pelaburan jika masih ada wang lebih selepas mencarum untuk skim persaraan atau skim simpanan pekerja dan menabung dalam akaun simpanan. Banyak skim pelaburan yang ditawarkan oleh pihak bank. Cari dan pilihlah pelaburan yang mana sesuai mengikut kemampuan kerana pelaburan jugak menjamin masa depan yang baik bagi pengurusan kewangan yang bijak.

5.7 Tingkatkan caruman skim kemudahan untuk pekerja

Tambah nilai caruman pada skim kemudahan yang disediakan untuk pekerja. Ia akan membantu mengurangkan pembayaran cukai dan membataskan perbelanjaan yang tidak perlu.

5.8 Semak liputan insurans

Ramai orang membeli insurans dengan bayaran premium yang tinggi tanpa terlebih dulu menyelidik sama ada ia perlu atau tidak. Pastikan kita

mempunyai insurans secukupnya tetapi pada masa yang sama tidak membebankan kedudukan kewangan. Pastikan kemampuan pendapatan sebelum membuat caruman insurans.

5.9 Kemas kini wasiat

Lindungi orang yang disayangi. Pastikan kita membuat wasiat tidak kira berapa sedikit pun harta yang kita ada. Wasiat boleh disediakan dan dikemaskini dengan agensi bertaualiah yang telah dilantik bagi memudahkan segala urusan dan pentadbiran harta yang dimiliki.

5.10 Simpan rekod kewangan dengan baik

Jika anda tidak menyimpan semua rekod perbelanjaan, anda mungkin terlepas pandang untuk mendapatkan pengecualian cukai untuk perbelanjaan tertentu. Sebagai contoh rebet jika memberi buku-buku ilmiah, motivasi dan seumpamanya. Saya yakin kepada mereka yang biasa mengisi borang cukai pendapatan pasti tahu di mana pengecualian cukai yang dapat dibuat.

6. PENUTUP

Amalan pengurusan secara berhemat bukan sahaja dapat memupuk amalan berjimat cermat dan tidak membazir, bahkan kita dapat mengukur kewangan diri sebelum membuat keputusan untuk berbelanja. Berbelanjalah mengikut kedudukan kemampuan kewangan diri bukan mengikut rentak perbelanjaan orang lain. Ingatlah pepatah kita “ukur baju di badan sendiri” agar kita tidak menyesal di kemudian hari.

MAKLUMAT MENGENAI PANEL PENULIS

ACP Zaiton binti Hussain ketika ini memegang jawatan sebagai Penolong Pengarah Psikologi dan Kaunseling, Bahagian Agama dan Kaunseling (BAKA), Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS) Bukit Aman sejak 03 September 2018. Semenjak memasuki perkhidmatan PDRM sebagai Inspektor Polis pada 08 Februari 1981, beliau menunjukkan sikap tanggungjawab dan komitmen tinggi dalam tugas sehingga diberi kepercayaan oleh pucuk pimpinan PDRM untuk menyandang pangkat dan jawatan kritikal yang penting dalam PDRM dalam tempoh masa yang cepat. Beliau mempunyai kelulusan dalam bidang Psikologi (Kaunseling), UKM dan Undang-undang dari Universiti Islam Antarabangsa.

ACP Zahari bin Mohamed ketika ini memegang jawatan sebagai Penolong Pengarah Kesejahteraan Organisasi, Bahagian Agama dan Kaunseling, JIPS PDRM Bukit Aman. Beliau memasuki perkhidmatan polis pada bulan Januari 1983 di ditempatkan beberapa jabatan PDRM seluruh Malaysia dan sekarang berkhidmat di BAKA, JIPS Bukit Aman. Beliau mempunyai kelulusan Diploma Sains Kepolisan (Sains Kemasyarakatan) dari Universiti Kebangsaan Malaysia.

Supt. Turiman bin Ahmad Tabon ketika ini memegang jawatan sebagai Pegawai Turus Kaunseling, Bahagian Agama dan Kaunseling (BAKA), Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS) Bukit Aman sejak Julai 2017. Beliau mempunyai kelulusan dalam bidang Diploma Kaunseling (UKM), Sijil Pengajian Islam (Usuluddin) dan Sijil Pengajian Islam (Syariah) dari Universiti Malaya.

Norazizi binti Mansor kini memegang jawatan sebagai Pegawai Turus Psikologi, Bahagian Agama dan Kaunseling (BAKA), Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS) Bukit Aman sejak Oktober 2016. Beliau mempunyai kelulusan Sarjana Muda Kaunseling dari Universiti Malaya dan Sarjana Psikologi Industri Dan Organisasi dari Universiti Kebangsaan Malaysia. Beliau telah berkhidmat dalam perkhidmatan awam selama 17 tahun di beberapa buah agensi kerajaan dan kini bertugas dalam Polis Diraja Malaysia.

DSP Suzailani bin Shafie, kini memegang jawatan sebagai DSP Kaunseling Kerjaya/Keluarga di Bahagian Agama Dan Kaunseling, JIPS, PDRM Bukit Aman.

Beliau mula berkhidmat dalam pasukan bermula pada 01 April 1995 di beberapa Jabatan PDRM dan sekarang ditempatkan di BAKA, Bukit Aman. Beliau mempunyai kelulusan Sarjana Muda Sains Pembangunan Manusia dari Universiti Putra Malaysia dan Sarjana Kaunseling (Penyalahgunaan Dadah) dari Universiti Sains Islam Malaysia.

ASP Zukri bin Mohamed, kini memegang jawatan sebagai ASP Kesejahteraan Organisasi, Bahagian Agama dan Kaunseling, JIPS PDRM Bukit Aman. Beliau telah berkhidmat dalam pasukan selama 25 tahun. Beliau mempunyai kelulusan dalam bidang Diploma Kaunseling (UKM) dan Diploma Kejuruteraan Pertanian dari Universiti Putra Malaysia.

Nur Husna binti Mohd Hafiz merupakan Pegawai Psikologi Gred S44 di Bahagian Agama dan Kaunseling (BAKA), Jabatan Integriti Dan Pematuhan Standard (JIPS) Bukit Aman sejak Mac 2015. Beliau memiliki Sarjana Muda Psikologi dari Universiti Islam Antarabangsa dan Sarjana dalam bidang Kaunseling Penyalahgunaan Dadah (SPADA) di Universiti Sains Islam Malaysia (USIM).

Inspektor Siti Aishah binti Yusoff, kini memegang jawatan sebagai Inspektor Kaunseling Kerjaya/Keluarga (2) di Bahagian Agama Dan Kaunseling, JIPS PDRM Bukit Aman. Beliau mula berkhidmat dalam pasukan PDRM bermula pada 01 Mac 2006 hingga sekarang. Beliau mempunyai kelulusan di peringkat Sarjana Muda Sejarah dari Universiti Kebangsaan Malaysia dan Sarjana Kaunseling Penyalahgunaan Dadah dari Universiti Sains Islam Malaysia.

Inspektor Axrul Shah bin Ahmad kini memegang jawatan sebagai Insp. Kesejahteraan Organisasi, Bahagian Agama dan Kaunseling, JIPS PDRM Bukit Aman. Beliau mula berkhidmat dalam pasukan PDRM selama 19 tahun dan telah ditempatkan di beberapa buah jabatan PDRM dan sekarang di BAKA, JIPS Bukit Aman. Beliau mempunyai kelulusan Diploma Eksekutif Kaunseling dari Universiti Malaya.

Inspektor Ahmad Nurfirhad bin Mohamed, kini memegang jawatan sebagai Inspektor Kaunseling Kerjaya/Keluarga (1) di Bahagian Agama Dan Kaunseling, JIPS PDRM Bukit Aman. Beliau mula berkhidmat dalam pasukan PDRM bermula pada 01 Mac 2011 hingga sekarang. Beliau mempunyai kelulusan di peringkat Sarjana Muda

Pengajian Ilmu Wahyu Dan Warisan Islam dari Universiti Islam Antarabangsa dan Sarjana Pengajian Strategik Dan Pertahanan dari Universiti Malaya.

Mohd Iliyas bin Mohamad Razali merupakan Pegawai Psikologi BAKA, JIPS PDRM Bukit Aman dan memegang jawatan sebagai Ketua Unit Alat Ujian dan Pengukuran Psikologi. Beliau mula berkhidmat di BAKA pada tahun 2009 sehingga kini. Beliau juga mempunyai kelulusan di peringkat Ijazah Sarjana Muda Sains Kemanusiaan (Psikologi) dari Universiti Islam Antarabangsa Malaysia.

Yap Lai Keng merupakan Pegawai Psikologi BAKA, JIPS PDRM Bukit Aman yang mempunyai kelulusan di peringkat Sarjana dalam bidang Psikologi Kaunseling dari Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) dan Sarjana Muda dalam bidang yang sama dari Universiti Malaysia Sabah (UMS). Beliau telah berkhidmat di Jabatan Pembangunan Wanita selama lapan (8) tahun. Kini, beliau berkhidmat di Bahagian Agama dan Kaunseling (BAKA), Bukit Aman sejak 1 Jun 2018.

Dr. Kogilavani Rajendran kini memegang jawatan sebagai Pegawai Psikologi (S41) Di Bahagian Agama Dan Kaunseling (BAKA), Jabatan Integriti Dan Pematuhan Standard, Ibu Pejabat Polis Kontinjen Kuala Lumpur sejak 16 April 2015. Beliau mempunyai kelulusan Sarjana Muda (Hons) Psikologi dari University Tunku Abdul Rahman, Sarjana Psikologi dari Andhra University, India dan PhD dalam Psikologi Perkembangan Kanak-kanak dari University Putra Malaysia. Beliau telah berkhidmat selama hampir 5 tahun di PDRM sehingga sekarang.

Loke Yin Ying, kini memegang jawatan sebagai pegawai psikologi s44, Bahagian Agama dan Kaunseling (BAKA), Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS-Integriti) Ibu Pejabat Polis Kontinjen Kuala Lumpur sejak 13 Mei 2013 sehingga sekarang. Beliau mempunyai Ijazah Sarjana Muda Psikologi dari Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) dan sedang menyambung pelajaran dalam Sarjana Kaunseling di Universiti Malaya (UM). Beliau pernah berkhidmat di Politeknik Balik Pulau selama 3 tahun sebagai pegawai psikologi sebelum berkhidmat di PDRM.