



KEMENTERIAN PEMBANGUNAN WANITA,
KELUARGA DAN MASYARAKAT

INOVASI SOSIAL

UNTUK KELESTARIAN INSAN 4
2019

INOVASI SOSIAL

UNTUK KELESTARIAN INSAN 4

2019

Hakcipta Terpelihara ©2018 Institut Sosial Malaysia

Tidak dibenarkan mengeluarkan mana-mana bahagian, artikel, ilustrasi dan isi kandungan buku ini dalam apa jua bentuk dan dengan apa cara sama ada secara elektronik, mekanikal, fotokopi, rakaman dan sebagainya sebelum mendapat kebenaran bertulis daripada pihak Institut Sosial Malaysia.

Diterbitkan oleh :

Institut Sosial Malaysia (ISM)

Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat

Lot PT13856, KM-6

Lebuhraya KL-Seremban

Sungai Besi 57100 Kuala Lumpur

Tel : 03-7985 3333 Faks: 03-7985 3300

Laman Web : <http://www.ism.gov.my>

Emel: info@ism.gov.my

Perpustakaan Negara Malaysia Data Pengkatalogan – dalam-Penerbitan

Inovasi Sosial untuk Kelestarian Insan ;

diselenggara oleh Fauziah Ani, Harliana Halim,

Faizah Abdullah, Siti Mariam Sageh

ISBN 978-967-5472-41-1

Dicetak oleh :

Sasyaz Holding Sdn. Bhd.,

No. 29, Jalan PJU 3/48,

Sunway Damansara Technology Park,

47810 Petaling Jaya,

Selangor.

KANDUNGAN

PERKARA

MUKA SURAT

SEKAPUR SIRIH PENGARAH INSTITUT SOSIAL MALAYSIA	v
SEULAS PINANG KETUA EDITOR INOVASI SOSIAL UNTUK KELESTARIAN INSAN 4	vi
HUBUNGAN DI ANTARA KECERDASAN EMOSI DAN KEBERKESANAN KEPIMPINAN DALAM KALANGAN JURULATIH DI PUSAT LATIHAN XYZ <i>Fadillah Ismail, Siti Sarawati Johar, Adibah Abdul Kadir, Harliana Halim</i>	1
MAHATHIR, JEPUN DAN KEMAJUAN: MENELUSURI NILAI ASAS PEMBANGUNAN NEGARA <i>Khairul Azman Mohd Suhaimy, Nurul Aimi Razali, Lutfan Jaes, Khairul Anuar Kamri, Berhanuddin Mohd Salleh, Shah Rul Anuar Nordin, Zahrul Akmal Damin, Harliana Halim, Mohd Hisyam Abdul Rahim & Abdul Shakor Borham</i>	16
ASIMILASI BUDAYA KAUM ORANG ASLI SUKU KUALA, DI SUNGAI LAYAU, KOTA TINGGI <i>Fauziah binti Ani, Rosman Md.Yusoff, Zahrul Akmal Damin, Lutfan Jaes, Siti Sarawati Johar, Shah Rul Anuar Nordin, Sharifah Khadijah Syed Abu Bakar, Akbal Abdullah & Khairul Azman Mohd Suhaimy</i>	32
MENEROKA CABARAN DAN STRATEGI DAYA TINDAK BEKAS PELATIH PUSAT LATIHAN PERINDUSTRIAN DAN PEMULIHAN BANGI, SELANGOR DI ALAM PEKERJAAN <i>Mohd Amry Minggo</i>	42
WANITA DAN EKONOMI : KEBERKESANAN PROGRAM “MON MARCHÉ SOCIAL” MEMBANGUNKAN KEUSAHAWANAN WANITA JOHOR <i>Mohamad Ali Taib</i>	65

HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF DAN KESIHATAN MENTAL DALAM KALANGAN PENJAWAT AWAM YANG AKAN BERSARA <i>Mohd Alwi Mohd Mustafa</i>	80
KELESTARIAN ORANG KURANG UPAYA (AUTISME) DALAM ERA REVOLUSI PERINDUSTRIAN 4.0: PROJEK PEMETAAN AUTISME DI RANTAU ASEAN <i>Norasnida Binti Nordin, Al-Azmi Bakar</i>	95
PEMATUHAN TERHADAP AKTA DAN PERATURAN TASKA DAN PUSAT JAGAN: PEMERIKSAAN MENGEJUT SECARA BERTERUSAN OLEH PANEL SILANG NEGERI <i>Rozbizah Abd Aziz, Al Azmi Bin Bakar & Mariani Binti Mohammed Saad</i>	111
PEMULIHAN KLIEN DALAM KONTEKS KERJA SOSIAL : PENGALAMAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI DI PUSAT REHABILITASI TUN ABDUL RAZAK, BANDAR TEKNOLOGI HIJAU MELAKA <i>Shahrol Rozaat Abdul Rasih</i>	126
PROGRAM DeWI: MENEROKA LATAR BELAKANG DAN KEJAYAAN USAHAWAN IBU TUNGGAL DI NEGERI PERAK <i>Nurul Liyana Sabri & Azlina Mohd Khir</i>	138

SEKAPUR SIRIH PENGARAH INSTITUT SOSIAL MALAYSIA

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh dan Salam Sejahtera

Selawat dan salam ke atas Junjungan Nabi Muhammad SAW dan para sahabat serta keluarga baginda. Syukur Alhamdulillah dipanjatkan ke hadirat Allah SWT di atas limpahan kurnia-Nya kita dapat meneruskan kehidupan dan menunaikan tanggungjawab serta amanah terhadap agama, masyarakat dan negara.

Pada masa kini, selaras dengan perkembangan kerja sosial dalam era global semasa, keperluan dan jangkaan masyarakat semakin meningkat khususnya terhadap kualiti dan kesejahteraan hidup. Institut Sosial Malaysia (ISM) berperanan menyediakan latihan dan kursus berkaitan bidang kerja sosial kepada kakitangan Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWK) serta agensi di bawahnya, badan bukan kerajaan serta masyarakat awam termasuk sukarelawan untuk melahirkan pekerja sosial yang kompeten dalam memberikan perkhidmatan yang lebih berkesan kepada masyarakat.

Oleh itu, penerbitan buku ini merupakan satu usaha mendokumentasikan pelbagai isu berkaitan inovasi sosial yang sangat relevan dalam membangunkan pekerja sosial yang kompeten serta mempunyai kepakaran dalam bidang kerja sosial dan seterusnya menyumbang kepada setiap perancangan dan pelaksanaan program dan aktiviti yang lebih strategik di masa depan demi mewujudkan keharmonian sosial masyarakat.

Justeru, saya ingin mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan sekalung penghargaan kepada Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) di atas kesudian menjadi rakan akrab ISM menerusi kerjasama pintar penerbitan buku Inovasi Sosial dan Kelestarian Insan 4 sebagai kesinambungan usaha menyebarkan manfaat ilmu untuk kelestarian insan dan kesejahteraan masyarakat.

Sekian.

“ILMU * SEJAHTERAKAN * MASYARAKAT”

DR. AL-AZMI BIN BAKAR

Pengarah

Institut Sosial Malaysia

SEULAS PINANG KETUA EDITOR INOVASI SOSIAL UNTUK KELESTARIAN INSAN

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh dan Salam Sejahtera

Bersyukur kita ke hadirat Illahi kerana dengan rahmat-Nya, penerbitan buku Inovasi Sosial untuk Kelestarian Insan 4 (ISKI 4) pada tahun ini berjaya dilancarkan. Alhamdulillah. Penerbitan buku sebagai hasil kerjasama UTHM-ISM ini merupakan inisiatif tepat dalam memacu kecemerlangan UTHM yang bermisikan matlamat untuk membangun sebagai sebuah universiti teknikal penyelidikan terkemuka berwadahkan hikmah dalam meneroka.

Di kesempatan ini, saya bagi pihak Pusat Pengajian Umum dan Kokurikulum khasnya dan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia umumnya merakamkan penghargaan kepada Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM) yang sentiasa menyokong pelaksanaan program secara bersama melalui Institut Sosial Malaysia (ISM). Justeru, saya amat berharap kolaborasi yang dijalinkan akan menyumbang kepada usaha kelestarian insan di negara ini.

Buku Inovasi Sosial untuk Kelestarian Insan 4 membincangkan kepelbagaian perspektif kelestarian insan yang merentasi disiplin keagamaan, undang-undang, isu-isu berhubung kerja sosial dan juga teknologi. Kombinasi kertas kerja terpilih yang dibentangkan dalam Persidangan Antarabangsa Kelestarian Insan ke 5 dibukukan sebagai renungan minda dalam mendepani cabaran kebejatan sosial yang berlaku dalam masyarakat.

Akhir kata, syabas dan tahniah kepada semua pihak yang terlibat dalam penghasilan buku Inovasi Sosial untuk Kelestarian Insan 4. Semoga usaha penerbitan ISKI ini memperoleh keberkatan dari-Nya sebagai satu usaha menyemarakkan ilmu kepada masyarakat.

Sekian, terima kasih.

“DENGAN HIKMAH KITA MENEROKA”

DR. FAUZIAH BINTI ANI

Ketua Editor Inovasi Sosial Untuk Kelestarian Insan 4
Pusat Pengajian Umum dan Kokurikulum
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

HUBUNGAN DI ANTARA KECERDASAN EMOSI DAN KEBERKESANAN KEPIMPINAN DALAM KALANGAN JURULATIH DI PUSAT LATIHAN XYZ

Fadillah Ismail¹, Siti Sarawati Johar², Adibah Abdul Kadir³ dan Harliana Halim⁴

Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

*fadillah@uthm.edu.my¹, sarawati@uthm.edu.my²,
adibah_kadir@yahoo.com³, harliana@uthm.edu.my⁴*

ABSTRAK

Pemimpin seharusnya mempunyai kualiti dari segi kecekapan mengatur urus kemahiran dan pengetahuan emosi yang kukuh bagi membangunkan organisasi yang diterajui. Hal ini kerana tingkah laku kepimpinan adalah dipengaruhi oleh kecerdasan emosi yang menyumbang sebanyak 90% kejayaan pemimpin dalam sesebuah organisasi. Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti tahap kecerdasan emosi dan keberkesanan kepimpinan jurulatih di Pusat Latihan XYZ serta hubungan di antara kecerdasan emosi mereka dengan keberkesanan kepimpinan mereka. Kajian kuantitatif ini telah menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian yang diedarkan kepada 74 orang jurulatih dari Pusat Latihan XYZ yang telah menghadiri Program Transformasi anjuran Pusat Latihan XYZ. Dapatan kajian menunjukkan responden mempunyai tahap kecerdasan emosi serta keberkesanan kepimpinan yang sederhana. Dapatan juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan keberkesanan kepimpinan dengan bacaan $p < 0.01$. Nilai korelasi tersebut adalah $r = 0.788$. Tahap kecerdasan emosi yang tinggi dapat meningkatkan keberkesanan kepimpinan jurulatih. Ianya juga membantu jurulatih untuk bijak membuat keputusan dengan lebih rasional dan mengelakkan konflik sama ada dalam diri sendiri atau terhadap orang lain.

Kata kunci: Kecerdasan emosi; keberkesanan kepimpinan; latihan

PENGENALAN

Kepimpinan yang berkesan dituntut dalam membawa perubahan dan ia merupakan tunjang utama kepada kejayaan dan kejatuhan sesebuah organisasi. Ini kerana kepimpinan merupakan tulang belakang kepada pembentukan semangat berpasukan yang utuh di dalam sesebuah organisasi yang membawa kepada kejayaan pelaksanaan dasar dan juga sasaran pencapaian yang telah ditetapkan. Pernyataan ini disokong oleh Cooley (1902) dan Knickerbocker (1948) yang mendefinisikan kepimpinan sebagai satu proses kerja fokus secara berkumpulan. Bermaksud, keberkesanan kepimpinan mungkin sukar dicapai tanpa gandingan bersama di antara pemimpin dengan pengikutnya. Manakala menurut Carnoy dan Loeb, (2012); Verstegen (2012) keberkesanan kepimpinan merupakan suatu kemestian bagi pemimpin mencapai piawai dan penanda aras untuk organisasi mereka. Oleh yang demikian, cabaran untuk membangunkan negara banyak bergantung pada kualiti kepimpinan yang berwawasan dan berteraskan ilmu pengetahuan yang luas dan berpengalaman.

Namun sepertimana pepatah pernah mengatakan ‘langit tidak selalu cerah’, kepimpinan melibatkan faktor manusia yang membentuk sebahagian sistem sosial sering berubah akibat daripada pengaruh persekitarannya. Ini kerana manusia berbeza dari segi pemikiran, perasaan, harapan, impian, matlamat dan cita-cita sehingga menjadikan situasi kepimpinan lebih kompleks. Untuk itu, pemimpin perlu menggunakan rasional dan emosional dalam menangani sesuatu perkara dan tindak-tanduk mereka. Hughes, Ginnett dan Curphy (2002) menegaskan bahawa kepimpinan yang berjaya perlu mempunyai kedua-dua perkara iaitu rasional dan emosi yang diperolehi melalui pengalaman. Goleman (1996) melaporkan bahawa tingkah laku kepimpinan adalah dipengaruhi oleh kecerdasan emosi yang menyumbang sebanyak 90% kejayaan pemimpin dalam sesebuah organisasi. Oleh itu, pemimpin seharusnya mempunyai kualiti dari segi kecekapan mengatur urus kemahiran dan pengetahuan emosi yang kukuh bagi membangunkan organisasi yang diterajunya.

Keberkesanan Kepimpinan

Kepimpinan merupakan aktiviti yang dilakukan untuk mempengaruhi dan dapat menggerakkan manusia untuk bekerja ke arah mencapai matlamat melalui pembinaan hubungan dalaman serta memecahkan tradisi demi mencapai objektif organisasi (Van Schalkwyk 2011). Dalam memastikan keberkesanan kepimpinan, Kaiser et. al. (2008) menekankan tiga perkara

penting dalam kepemimpinan yang harus dititikberatkan iaitu: (1)kepimpinan adalah usaha mempengaruhi individu supaya menyumbang secara sukarela demi kebaikan kumpulan yang dianggotai; (2) kepemimpinan juga memerlukan tindakan menyelaraskan dan mendorong kumpulan ke arah mencapai matlamat bersama; dan (3) matlamat setiap organisasi adalah berbeza.

Walaupun para sarjana pengurusan berbeza dalam memberikan definisi mereka tentang keberkesanan kepemimpinan, namun konstruk utama kepemimpinan adalah berkaitan dengan tanggungjawab pemimpin itu sendiri. Menurut DePree (2004) beliau menyifatkan pemimpin sebagai “hamba dan penghutang” dalam memberikan senarai tugas mereka. Seterusnya, Kouzes dan Posner (2012) menekankan bahawa pemimpin perlu menjalankan tugas moral kepada pihak berkepentingan untuk mewujudkan kejayaan jangka panjang dan membantu pekerja untuk mencapai potensi tertinggi mereka. Pernyataan tersebut disokong oleh Caldwell (2012) yang menyatakan pemimpin perlu mempunyai satu set yang kompleks tentang tugas moral kepada diri mereka sendiri dan lain-lain.

Para sarjana lain telah menekankan kewajipan pemimpin untuk menjadi “penjaga” yang berkhidmat kepada orang lain (Hernandez, 2012). Trevino et al (2000) menjelaskan bahawa pemimpin yang beretika adalah “orang bermoral” dan “pengurus bermoral” kedua-duanya yang memberi contoh atau model untuk mencapai hasil sesebuah organisasi yang optimum. Cameron (2011) menyatakan bahawa pemimpin mempunyai tanggungjawab untuk menjadi orang yang benar-benar “mulia” dalam mewujudkan kejayaan, menghormati tugas, dan menambah nilai anak buah mereka. Begitu juga Shao et. al. (2008) menekankan bahawa identiti peribadi dan identiti moral pemimpin mesti bergabung yang dilihat sebagai mereka yang boleh dipercayai dan jujur.

Pemimpin mestilah mengimbangi perspektif etika yang bercanggah untuk mencapai rangka kerja dari segi moral yang kukuh (Hosmer, 2010). Pemimpin yang bermoral tidak membahayakan, mewujudkan nilai dalam jangka masa pendek, dan mewujudkan nilai dalam jangka masa panjang (Lennick dan Kiel, 2008). Ini kerana kejayaan sesebuah institusi atau organisasi dikaitkan dengan kecemerlangan kepimpinannya. Justeru pemimpin perlu memastikan supaya modal insan yang lahir mempunyai keperibadian tinggi (Najib Razak, 2010) dan mampu bersaing di peringkat global (Mohd Shafie Apdal, 2013). Carter (2007) menyokong menerusi pernyataan beliau iaitu kepimpinan merupakan salah satu faktor penentu kejayaan kepada sesebuah institusi. Seorang pemimpin yang cekap dalam

mengurus, melaksanakan tugas yang diamanahkan, boleh mengawal organisasi, menganalisis perubahan yang berlaku dalam organisasi yang dipimpin dan merancang adalah seorang pemimpin yang amat diperlukan dalam memastikan kecemerlangan sesebuah organisasi yang ditadbir (Ab. Aziz 2000).

Keperluan kepada kepimpinan berkesan dibuktikan menerusi kajian yang telah dijalankan oleh Edmonds (1979) di mana pemimpin yang berkesan merupakan pemimpin yang benar-benar memahami tanggungjawab yang harus dipikul dan dijalankan bagi memastikan kecemerlangan berterusan sesebuah organisasi serta mengimbangi perasaan dalam membuat pertimbangan khususnya semasa membuat keputusan. Ini menjelaskan bahawa kepimpinan pemimpin yang paling berkesan memberi natijah yang besar kepada keberkesanan dan kejayaan sesebuah organisasi. Terdapat beberapa kajian lepas membuktikan wujudnya hubungan signifikan diantara aspek kecerdasan emosi dengan tingkah laku kepimpinan (Yung & Tung, 2009; Barling, Slater & Kelloway, 2000; Gignac & Stough, 2003; Cavazotte et al.2012 dan Barbuto dan Burbach 2006).

Kecerdasan Emosi

Pada masa kini kehidupan manusia penuh dengan cabaran dan persaingan yang memerlukan seseorang individu mempunyai kekuatan mental dan fizikal dalam menghadapi segala rintangan untuk memperjuangkan hidup. Tetapi dengan hanya mempunyai kekuatan mental dan fizikal adalah tidak cukup untuk membantu seseorang individu meneruskan kehidupan kerana individu akan berhadapan dengan pelbagai masalah seperti masalah ekonomi, kesihatan, sosial, kerjaya, keselamatan dan pelbagai lagi. Bagi menjadikan seseorang individu itu kuat untuk menghadapi semua cabaran dalam kehidupan adalah penting mempunyai kekuatan emosi atau lebih dikenali sebagai kecerdasan emosi (Suzyliana, 2016)

Berdasarkan pendapat Salovey & Mayer (1990), kecerdasan emosi interpersonal dan intrapersonal dikategorikan kepada lima domain utama iaitu mengenal diri, mengurus emosi sendiri, memotivasikan diri, empati dan mengendalikan hubungan yang berkesan. Empati dan mengendalikan hubungan yang berkesan adalah dikategorikan dalam kecerdasan interpersonal sementara tiga lagi iaitu mengenal diri, mengurus emosi dan memotivasikan diri adalah di dalam kategori intrapersonal. Bagi Cherniss (2001), beliau mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan melihat (perceive), melahirkan (express), dan menguruskan (managed) emosi diri

sendiri dan emosi orang lain. Bar-On (2006) pula mendefinisikan model 'emotional intelligence' yang diperkenalkannya sebagai satu keupayaan yang berkaitan dengan emosi dan pengetahuan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi cabaran persekitarannya dengan lebih berkesan dalam jangka masa yang berterusan.

Manakala menurut Suzyliana (2016) kecerdasan emosi adalah satu kemahiran dan kebolehan untuk mengawasi diri sendiri dan juga orang lain dari segi perasaan dan emosi serta dapat membezakan kedua-dua perkara tersebut dan boleh menggunakan kemahiran tersebut untuk memandu pemikiran dan tindakan. Seterusnya definisi diberikan oleh Habibah dan Noran Fauziah (2002) kecerdasan emosi sebagai keseluruhan optimistik, fleksibel, realistik dan kejayaan menyelesaikan masalah dan menangani tekanan tanpa kehilangan kawalan. Secara jelas kecerdasan emosi dapat diertikan sebagai sejenis kecerdasan sosial yang bertanggungjawab untuk mengawal satu dan pelbagai emosi, untuk mendiskriminasikan emosi tersebut dan menggunakan maklumat untuk mengawal pemikiran dan tindakan.

Kecerdasan emosi pemimpin merujuk kepada kemampuan mengenal pasti dan mengawal emosi diri dan emosi orang lain, memotivasikan diri, mengurus emosi diri dan mengurus perhubungan dengan orang lain (Goleman, 1998). Menurutny lagi kompetensi emosi pemimpin merupakan kemahiran yang boleh dan perlu dipelajari oleh pemimpin organisasi kerana ia akan dapat membantu mereka membuat keputusan yang lebih baik dalam kerja-kerja yang dilakukan seterusnya untuk meningkatkan pencapaian organisasi. Goleman, Boyatzis dan McKee (1996) menyatakan bahawa pemimpin yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi akan mempamerkan tingkah laku yang positif, berfikiran positif dan mempunyai emosi yang positif. Mereka juga menegaskan bahawa pemimpin yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi akan berupaya menguruskan emosi mereka sendiri, bekerjasama dengan orang lain, menangani konflik, dan mempengaruhi orang-orang di sekelilingnya untuk berfikiran positif. Ini menegaskan bahawa peranan penting pemimpin ialah untuk mempamerkan emosi dan perasaan yang baik kepada para pekerja, dan ini akan menghasilkan kualiti kerja yang baik dalam organisasi.

PENYATAAN MASALAH

Bedwell (2003) mengaitkan individu yang mempunyai kecerdasan emosi tinggi dengan keupayaan mereka dalam membuat keputusan, menyelesaikan

masalah, merancang dan mengurus tugas harian, berinteraksi dengan rakan sekerja atau pelanggan serta bersikap kreatif dan inovatif semasa di tempat kerja. Kecakapan menggunakan kecerdasan emosi akan membawa kepada keberhasilan yang produktif bukan sahaja pada peringkat individu malah pada peringkat organisasi. Sebaliknya mereka yang mempunyai kecerdasan emosi yang rendah akan menghadapi masalah dalam perhubungan, sukar untuk menyesuaikan diri dan kurang cemerlang dalam pencapaian kerjayanya (Abraham 1999, Austin 2004; Cooper 1997; Cherniss 1998; Siberman 2001). Kecerdasan emosi bukan sahaja penting untuk kejayaan individu dalam sesebuah organisasi secara umum, tetapi kecerdasan emosi akan menjadi lebih penting apabila individu tersebut meningkat menjadi seorang pemimpin organisasi (Dulewicz & Higgs, 2000, 2003; Goleman, Boyatzis & McKee, 2002).

Kajian menunjukkan bahawa organisasi yang dipimpin oleh pemimpin yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi lebih berjaya berbanding mereka yang tidak memiliki kecerdasan emosi kerana pemimpin yang tidak membangunkan kecerdasan emosi mereka menghadapi kesukaran untuk menjalin hubungan baik dengan rakan sekerja, pekerja bawahan dan pelanggan (Ooi, 2012, Bhatti & Thaabbasum, 2014; Bradberry & Greaves, 2003; Yulk, 2013). Ini disokong oleh Dubrin (2007) yang menyatakan perspektif emosi pemimpin dalam dekad ini didapati berupaya memberi kesan ke atas tingkah laku kepimpinan. Realiti ini menurut Caruso, Mayer & Salovey (2002) adalah kerana pemilikan kecerdasan emosi menjadi asas kepada penggunaan tingkah laku kepimpinan yang efektif. Goleman et al (2002) berpandangan bahawa seseorang pemimpin yang berkesan mesti mempunyai kebijaksanaan dalam menguasai emosi diri dan orang lain bagi membolehkannya dikenali sebagai pemimpin yang baik. Pemimpin ini dikatakan mempunyai kemahiran dalam kecerdasan emosi yang berhubungan secara signifikan dengan tingkah laku kepimpinan. Malah dengan pemilikan emosi yang tinggi membolehkan individu untuk tetap bermotivasi dan optimistik (Chan & Rodziah 2012). Oleh yang demikian, keupayaan memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi dilihat lebih penting berbanding kecerdasan intelektual dalam mengurus kehidupan sebagai pemimpin yang berkesan.

Meskipun Goleman (2002, 1998) 80% kejayaan di tempat kerja bergantung kepada kecerdasan emosi sementara hanya 20% bergantung kepada IQ (Intelligence Quotient) keseimbangan kecerdasan intelek dan emosi adalah amat diperlukan bagi melahirkan pemimpin yang berkesan. Sungguhpun tidak ada satu mekanisma yang jelas untuk menentukan dan

membezakan pemimpin yang berkesan dan tidak berkesan kerana semua individu adalah mampu untuk menjadi pemimpin (Bennis & Nanus 1985), namun menurut Fineman (1993) dan Forgas (1995) peranan emosi adalah perasaan penting dalam hubungan antara pemimpin dan subordinat dalam sesebuah organisasi dan mencadangkan aspek perasaan merupakan aspek utama dan penting dalam proses kepemimpinan. Selain itu Barent (2005) turut mendapati kekurangan kajian empirikal untuk menerangkan pemboleh ubah yang tidak dapat diperhatikan seperti perasaan dan persoalan emosi merumitkan lagi perbincangan mengenai kepimpinan efektif pada masa kini. Malah hubungan antara konsep kecerdasan dan kematangan emosi (Yulk, 2013) dengan keberkesanan kepimpinan perlu dikaji secara berterusan kerana kedua-duanya sentiasa berkembang. Oleh yang demikian adalah menjadi perhatian dan keperluan untuk mengkaji aspek emosi dan keberkesanan kepimpinan kalangan jurulatih di pusat latihan XYZ.

OBJEKTIF KAJIAN

1. Mengkaji tahap kecerdasan emosi dalam kalangan jurulatih di Pusat Latihan XYZ.
2. Mengkaji tahap keberkesanan kepimpinan dalam kalangan jurulatih di Pusat Latihan XYZ.
3. Mengkaji hubungan antara hubungan diantara kecerdasan emosi dan keberkesanan kepimpinan dalam kalangan jurulatih di Pusat Latihan XYZ.

METODOLOGI

Reka bentuk kajian adalah berdasarkan kepada persoalan dan objektif kajian. Ia dapat memberikan garis panduan kepada pengkaji dalam pemilihan jenis data dan sumber kajian yang digunakan. Secara amnya, reka bentuk kajian dapat memberikan jawapan kepada soalan-soalan seperti apakah teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dan apakah jenis persampelan kajian (Cooper dan Schindler, 2001). Dalam kajian ini, set lengkap borang soal selidik yang berjumlah 74 diedarkan kepada peserta yang telah menyertai Program Transformasi anjuran pusat latihan XYZ pada 20 April 2017 sehingga 22 April 2017.

Soal selidik kajian ini mengandungi 30 soalan yang dibahagikan kepada tiga bahagian yang utama iaitu bahagian A: maklumat diri

responden; bahagian B: kecerdasan emosi; dan bahagian C: keberkesanan kepimpinan.

Kajian rintis merupakan kajian awal yang dijalankan untuk mengukur tahap kefahaman dan kesesuaian soalan soal selidik sebelum soal selidik tersebut digunakan untuk tujuan pengumpulan data. Nilai Alpha Cronbach yang dicatatkan secara keseluruhan adalah 0.766, ini bererti instrumen kajian ini mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi untuk mengumpulkan maklumat dengan tepat.

Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan kaedah analisis diskriptif yang menerangkan taburan kekerapan, peratusan, dan min skor bagi menjawab objektif satu dan dua. Manakala untuk menjawab objektif dua ujian pekali kolerasi Pearson digunakan untuk menentukan hubungan antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas.

DAPATAN DAN PERBINCANGAN KAJIAN

Demografi Responden

Jadual 1: Demografi Responden

Kategori	Kekerapan	Peratusan (%)
<u>Jantina</u>		
Lelaki	33	36.5
Perempuan	41	65.0
Tidak menjawab		
<u>Keturunan</u>		
Melayu	39	57.1
Cina	9	7.9
India	15	17.4
Bumiputera Sabah	6	7.9
Bumiputera Sarawak	3	1.5
Tidak menjawab	2	3.1
<u>Umur</u>		
19-23 tahun	30	47.6
24-28 tahun	27	26.9
29-33 tahun	11	15.8
34 tahun dan ke atas	6	9.5
Tidak menjawab	-	

Tahap Pendidikan		
UPSR / SRP/PMR	2	3.1
SPM / SPMV	36	57.1
STPM / diploma	14	11
Sijil	15	23.8
Ijazah Sarjana	4	6.3
Status		
Bujang	46	68.2
Berkahwin	24	22.2
Duda/janda	4	9.5

Responden kajian adalah terdiri daripada peserta yang telah menyertai Program Latihan Transformasi anjuran pusat latihan XYZ pada 20 Oktober 2016 sehingga 22 Oktober 2016. Daripada 74 orang responden yang terlibat, seramai 51 orang atau 65.0 peratus responden adalah wanita manakala 33 orang atau 36.5 peratus responden adalah lelaki. Responden yang terlibat juga berketurunan Melayu (57.1%), Cina (7.9%), India (17.4%), Bumiputera Sabah (7.9%) dan Bumiputera Sarawak (1.5%). Hampir separuh daripada jumlah responden adalah berumur dalam lingkungan 19 hingga 23 tahun mewakili 47.6%, diikuti dengan responden dalam lingkungan umur 24 hingga 28 tahun sebanyak 26.9%. melebihi separuh daripada jumlah responden iaitu sebanyak 57.1% adalah berpendidikan sehingga SPM/SPMV iaitu seramai 36 orang. Bagi status perkahwinan pula, 68.2% responden mewakili 46 orang responden adalah telah berkahwin.

Tahap Kecerdasan Emosi

Jadual 2: Tahap Kecerdasan Emosi

Tahap	Kekerapan /Peratusan
Rendah	26 (41.2%)
Sederhana	32 (50.7%)
Tinggi	3 (4.7%)

Jadual di atas menunjukkan tahap kecerdasan emosi 74 orang peserta Program Latihan Transformasi Separuh daripada responden iaitu 50.7% mempunyai kecerdasan emosi yang sederhana, manakala 41.2% pula

mempunyai tahap kecerdasan ekonomi yang rendah. Hanya 3 orang peserta iaitu 4.7% responden mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi.

Jadual 3: Min Kecerdasan Emosi Mengikut Item

Item	Min
Menegur kesalahan dengan berhikmah	2.16
Dapat mengawal emosi ketika marah	2.28
Mengambil kira emosi dan perasaan orang di sekeliling	2.55
Membuat keputusan atau tindakan dengan emosi	2.64

Tahap kecerdasan emosi telah diukur menggunakan empat (4) item. Dapat dilihat bahawa item membuat keputusan atau tindakan dengan emosi merupakan item yang mempunyai bacaan min tertinggi. Hal ini menunjukkan bahawa peserta seringkali membuat keputusan atau sesuatu tindakan mengikut emosi. Ianya bersesuaian dengan dapatan yang menunjukkan tahap kecerdasan emosi peserta yang berda pada tahap sederhana dan rendah. Apabila seseorang itu mempunyai tahap kecerdasan emosi yang rendah, mereka akan seringkali membuat keputusan dengan dipengaruhi oleh emosi mereka. Hal ini boleh menyebabkan mereka tersilap langkah dalam mengambil sesuatu keputusan. Menurut Erny Yusnida et. al. (2017) penekanan tentang pengawalan emosi dalam diri seseorang adalah sangat penting. Seseorang perlu mengawal emosinya dengan baik kerana emosi yang terkawal dapat mengelakkan konflik dalam diri. Seseorang yang tidak mempunyai keupayaan mengawal emosi akan menghadapi kesukaran untuk berinteraksi dengan orang lain dan tidak mampu melaksanakan kerja dengan baik, malah mereka juga boleh digolongkan sebagai individu yang kurang berjaya dalam kerjaya (Syafriemen, 2010).

Tahap Keberkesanan Kepimpinan

Jadual 4: Tahap Keberkesanan Kepimpinan

Nilai	Tahap	Kekerapan /Peratusan
1.00 – 2.33	Rendah	-
2.34 – 3.67	Sederhana	36 (57.1%)
3.68 – 5.00	Tinggi	27 (42.8%)

Jadual di atas pula menunjukkan tahap keberkesanan kepimpinan responden sebagai jurulatih di Pusat Latihan XYZ. Dapatan menunjukkan melebihi separuh daripada jumlah responden iaitu seramai 36 orang (57.1%) responden mempunyai tahap keberkesanan kepimpinan yang sederhana dan diikuti oleh tahap tinggi iaitu seramai 27 orang (42.8%) responden.

Jadual 5: Min Keberkesanan Kepimpinan Mengikut Item

Item	Min
Memberi arahan dengan jelas	3.10
Menekankan kualiti kerja	3.17
Komited dalam menjalankan tugas	3.00
Menitik beratkan aspek disiplin	3.22

Tahap keberkesanan kepimpinan jurulatih telah diukur menggunakan empat item. Item ‘menitikberatkan aspek disiplin’ menunjukkan bacaan min tertinggi iaitu 3.22, dan diikuti oleh item ‘menekankan kualiti kerja’ dengan nilai min 3.17. Hal ini menunjukkan bahawa jurulatih di Pusat Latihan XYZ sentiasa menekankan aspek disiplin dan kualiti kerja dalam kepimpinannya. Aspek tersebut adalah penting dalam sesebuah organisasi. Menurut Afandi (2016) tingkat disiplin kerja seseorang dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, diantaranya adalah faktor kepemimpinan.

Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Keberkesanan Kepimpinan

Jadual 6: Hubungan Kecerdasan Emosi dan Keberkesanan Kepimpinan

			Kecerdasan emosi	Keberkesanan kepimpinan
Pearson	Kecerdasan emosi	Korelasi	1.000	0.788**
		Koefiesen		
		Sig (2-tailed)		0.000
		N	63	
	Keberkesanan kepimpinan	Korelasi	0.788**	1.000
		Koefiesen		
		Sig (2-tailed)	0.000	
		N		63

** korelasi adalah signifikan pada aras 0.01

Jadual di atas menunjukkan analisis korelasi Pearson yang dijalankan bagi melihat hubungan di antara kecerdasan emosi dengan keberkesanan kepimpinan. Dapatan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan keberkesanan kepimpinan dengan bacaan $p < 0.01$. Nilai korelasi tersebut adalah $r = 0.788$. Hal ini menunjukkan bahawa kecerdasan emosi jurulatih akan memberi pengaruh terhadap keberkesanan kepimpinan mereka. Ianya selari dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Don Y.B. (2007) & Nasir et. al. (2011) bahawa kecerdasan emosi mempunyai hubungan dengan keberkesanan kepimpinan dan kepimpinan yang berkesan adalah kepimpinan melalui pemimpin yang berjaya menguasai kecerdasan emosi.

KESIMPULAN DAN CADANGAN

Tahap kecerdasan emosi yang tinggi dapat meningkatkan keberkesanan kepimpinan jurulatih. Ianya juga membantu jurulatih untuk bijak membuat keputusan dengan lebih rasional dan mengelakkan konflik sama ada dalam diri sendiri atau terhadap orang lain. Pemimpin yang dapat mengawal emosi serta mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi akan dapat berinteraksi dengan orang lain dengan lebih baik, justeru, mampu melaksanakan kerja mereka dengan baik.

Pihak pengurusan sumber manusia di Pusat Latihan XYZ dicadangkan agar turut menyediakan kursus latihan kepada jurulatih bagi membentuk emosi yang baik serta meningkatkan kecerdasan emosi mereka. Jurulatih juga perlu dilengkapi dengan kursus-kursus yang boleh memberi nilai tambah kepada mereka kerana mereka merupakan aset kepada Pusat Latihan XYZ.

Pusat Latihan XYZ juga perlu memberikan motivasi serta ganjaran kepada jurulatih bagi memastikan mereka kekal komited dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Anugerah jurulatih terbaik, bonus tahunan dan sebagainya merupakan antara ganjaran yang dilihat boleh menarik minat jurulatih untuk terus kekal komited dalam menjalankan tugas mereka justeru mampu melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik sekaligus meningkatkan keberkesanan kepimpinan mereka.

RUJUKAN

- Afandi, P. (2016). Concept & indikator human resources management research. Yogyakarta:Deepublish.
- Bar-On, R. (2006). The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence. Toronto: Multi-Health Systems, 28.
- Bedwell, S. (2003). Emotional intelligence: personality revisited or something else. In *Symposium conducted at the Annual meeting of the Society of Industrial and Organizational Psychology*.
- Boyatzis, R. E. (1999). Self-directed change and learning as a necessary meta-competency for success and effectiveness in the twenty-first century. *Keys to employee success in coming decades*, 15-32.
- Caldwell, C. (2012). *Moral Leadership: A Transformative Model for Tomorrow's Leaders*. Business Expert Press.
- Cameron, K. (2011). Responsible leadership as virtuous leadership. *Journal of Business Ethics*, 98(1), 25-35.
- Cherniss, C. (2001). Emotional intelligence and organizational effectiveness. *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*, 3-12.
- Daniel Goleman, Richard Boyatzis & Annie McKee (2002). *The New Leaders. Transforming The Art Of Leadership Into The Science Of Results*. Britain: Little Brown.
- Don, Y. B. (2007). Kecerdasan Emosi Dan Kepemimpinan Pendidikan Dalam Pembentukan Sekolah Berkesan. Masalah Pendidikan 2007, Jilid 30 (1).
- Edmonds, R. (1979). "Effective School for The Urban Poor". Educational Leadership. 40. 3.
- Goleman, D. (1996). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. London: Bloomsbury.
- Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books.
- Hernandez, M. (2012). Toward an understanding of the psychology of stewardship. *Academy of Management Review*, 37(2), 172-193.

- Higgs Dulewicz, V., M., & Slaski, M. (2003). Measuring emotional intelligence: Content, construct and criterion-related validity. *Journal of Managerial Psychology*, 18(5), 405-420.
- Higgs, M., & Aitken, P. (2003). An exploration of the relationship between emotional intelligence and leadership potential. *Journal of Managerial psychology*, 18(8), 814-823.
- Hosmer, L. T., & Hosmer, L. R. T. (2010). *The ethics of management* (p. 169). Homewood, IL: Irwin.
- Kaiser, R. B., Hogan, R. & Craig, S. B. 2008. Leadership and the fate of organizations. *American Psychologist* Feb-Mac: 96-110
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Jossey-Bass.
- Lennick, D., & Kiel, F. (2008). *Moral Intelligence: Enhancing Business Performance & Leadership Success* (Wharton Business School Publishing, Upper Saddle River, NJ).
- Mohd Shafie Apdal (2013); Perutusan Sambutan Hari Pendidik 2013. Majlis Amanah Rakyat MARA, Kuala Lumpur.
- Najib Abdul Razak. (2010). Ucapan Bajet Tahun 2011. Dicapai daripada <http://www.treasury.gov.my/pdf/bajet/ubll.pdf>
- Nasir, Z. A. M., Azura, Z., & Mustaffa, M. S. (2011). Hubungan kecerdasan emosi dengan kecekapan kemahiran dan perkembangan personal dalam kalangan guru-guru
- Kaunseling daerah Kulaijaya, Johor (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Ooi Yeng Keat (2016) Kepentingan Kecerdasan Emosi (Eq) Dalam Organisasi Masa Kini
- Salovey, P & Mayer, J.D (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality*. New York: Basic Books.
- Shao, R., Aquino, K., & Freeman, D. (2008). Beyond moral reasoning: A review of moral identity research and its implications for business ethics. *Business Ethics Quarterly*, 18(04), 513-540.
- Suzyliana Mamat (2016) Tahap Kecerdasan Emosi Dalam Kalangan Remaja Di Kolej Universiti Islam Melaka Jurnal Sains Sosial, Malaysian, Journal of Social Science. Jilid 1 2016: 115-136

- Syafrimen (2010). Profil kecerdasan emosi guru-guru sekolah menengah Zon Tengah
- Semenanjung Malaysia. Diakses daripada <http://syafrimen.blogspot.com/2010/04/profil-kecerdasan-emosiguru>
- Tengku Elmi Azlina Tengku Muda & Noriah Mohd Ishak (2014). Kecerdasan emosi dan hubungannya dengan kepimpinan ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah. *e-Jurnal Penyelidikan dan Inovasi*, 1(2).
- Treviño, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California management review*, 42(4), 128-142.
- Yukl, G. A. (2002). Leadership in organizations.
- Yulk, G. (2013). Leadership In Organizations (8th Ed). New York: Pearson

MAHATHIR, JEPUN DAN KEMAJUAN: MENELUSURI NILAI ASAS PEMBANGUNAN NEGARA

**Khairul Azman Mohd Suhaimy*¹, Nurul Aimi Razali*²,
Lutfan Jaes³, Khairol Anuar Kamri⁴, Berhanuddin Mohd Salleh⁵,
Shah Rul Anuar Nordin⁶, Zahrul Akmal Damin⁷, Harliana Halim⁸,
Mohd Hisyam Abdul Rahim⁹ & Abdul Shakor Borham¹⁰.**

^{1, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10} Pusat Pengajian Umum dan Kokurikulum
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

⁵ Pusat Pengajian Bahasa
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

² Calon PhD Sains, Fakulti Sains Gunaan dan Teknologi
Graduate Research Assistant (GRA) Vot 1650 FRGS 1/2017
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

**khairula@uthm.edu.my, aimirazali@yahoo.com*

ABSTRAK

Tun Dr. Mahathir Mohamad amat mementingkan proses pembangunan negara yang holistik dan mapan untuk Malaysia mencapai kemajuan. Semasa memegang tampuk pemerintahannya yang pertama, pada 1981 sehingga 2003 beliau pernah melancarkan Dasar Pandang ke Timur (Look East Policy) dalam usaha untuk meningkatkan pembangunan Malaysia dengan mencontohi negara-negara di Timur khususnya Jepun. Namun, setelah beliau dipilih sekali lagi oleh rakyat Malaysia untuk menerajui Malaysia pada 9 Mei 2018, Mahathir dilihat masih mempunyai kecenderungan untuk mencontohi Jepun dalam usahanya memacu Malaysia dan rakyatnya agar terus membangun dan berkemajuan. Perkara ini dapat dilihat apabila beliau telah memilih Jepun sebagai negara luar pertama untuk dilawati selepas beliau kembali mentadbir Malaysia. Pemilihan ini dilihat sebagai kecenderungan Mahathir terhadap sistem nilai yang positif yang telah lama mendasari kehidupan dan menjadi amalan Jepun dan rakyatnya. Oleh itu, artikel ini bertujuan untuk membincangkan pendekatan dan keyakinan Mahathir untuk memajukan Malaysia dan rakyatnya dengan mencontohi sistem nilai yang positif yang menjadi amalan Jepun dan rakyatnya.

Kata kunci : Mahathir, Kepimpinan

PENGENALAN

Keterbukaan Tun Dr. Mahathir Mohamad (selepas ini disebut Mahathir) menjadikan Jepun sebagai negara contoh kepada Malaysia dapat dilihat dan dijejaki seawal beliau mula mentadbir Malaysia pada tahun 1981. Beliau telah melancarkan Dasar Pandang ke Timur pada tahun 1982 iaitu selepas tujuh bulan beliau dilantik sebagai Perdana Menteri Malaysia yang keempat. Melalui dasar ini, negara-negara di Timur seperti Jepun dan Korea Selatan dijadikan model rujukan kepada Malaysia dan rakyatnya untuk mencontohi pembangunan pesat dan kemajuan yang dicapai oleh negara-negara tersebut, khususnya Jepun.

Walaupun dasar tersebut telah berusia lebih 30 dekad, Mahathir yang kini kembali menerajui pentadbiran Malaysia, masih mahukan Malaysia dan rakyatnya untuk mencontohi Jepun dalam usaha Malaysia dan rakyatnya kembali berkemajuan.

Hal ini adalah kerana prestasi dan imej Malaysia agak merudum di pentas dunia untuk beberapa tahun kebelakangan ini disebabkan oleh pentadbiran yang kurang memberangsangkan oleh kerajaan sebelum ini.

Ini dapat dilihat melalui tindakan Mahathir yang telah memilih Jepun sebagai negara luar yang pertama untuk dilawati setelah beliau sekali lagi dipilih oleh rakyat Malaysia untuk menerajui pentadbiran Malaysia buat kali kedua berdasarkan kemenangan Pakatan Harapan pada Pilihan Raya Umum Malaysia yang ke 14 pada 9 Mei 2018 yang lalu. Lawatan rasmi tersebut telah berlangsung dari 10 hingga 12 Jun 2018 sebagai meneruskan usaha mencontohi Jepun untuk kemajuan Malaysia dan rakyatnya kembali mencapai status Harimau Asia baharu pada masa akan datang.

Mengapa Jepun sebagai pilihan? Pemilihan Jepun sebagai negara contoh kepada Malaysia berakar umbi daripada kejayaannya menjadi sebuah negara yang berkemajuan dalam pelbagai aspek dan etika kerja rakyatnya yang tinggi (Altynbekov, et al., 2013). Kemajuan Jepun yang berjaya mengangkat dan meletakkannya setaraf dengan negara-negara maju dunia telah menyebabkan Jepun dijadikan model kepada negara-negara membangun seperti Malaysia (Suhana & Kartini, 2015). Tambahan pula, pembangunan dan kemajuannya juga sering kali dikaitkan dengan nilai-nilai ketimuran atau Asia yang merangkumi sistem nilai yang positif, etika kerja yang tinggi dan pemikiran yang ke hadapan menjadikan Jepun sebagai contoh yang sesuai dan terbaik buat Malaysia.

Mahathir yang terkenal dengan gelaran ‘Bapa Pemodenan Malaysia’ kerana inisiatif dan usahanya untuk memodenkan Malaysia turut mengiktiraf

bahawa sistem nilai, etika kerja dan pemikiran yang dimiliki Jepun dan rakyatnya sebagai elemen-elemen penting yang telah mendorong kemajuan Jepun (Suhana & Kartini, 2015; Muniroh & Ahmad Zaharuddin Sani, 2017). Oleh itu, dalam memacu Malaysia untuk menjadi sebuah negara yang maju buat kesekian kalinya, beliau dilihat mahu Malaysia dan rakyatnya mencontohi Jepun dengan mengamalkan elemen-elemen tersebut dalam urusan pentadbiran negara, urusan kerja dan kehidupan seharian. Hal ini kerana, dengan usaha ini Malaysia juga boleh menjadi sebuah negara yang maju dan rakyatnya boleh berdaya saing dengan sihat seperti Jepun dan rakyatnya. Oleh itu, artikel ini bertujuan untuk membincangkan pendekatan dan keyakinan Mahathir untuk memajukan Malaysia dan rakyatnya dengan mencontohi Jepun.

Literatur Mahathir dan Kemajuan

Menurut Mahathir, kemajuan adalah penting dan boleh dicapai melalui proses pembangunan negara yang mapan (Khairul Azman, 2009). Beliau menyatakan pembangunan secara dasarnya adalah;

“... untuk manusia. Pembangunan bukanlah jalan raya atau bangunan besar, hospital atau berbagai-bagai kemudahan awam; ini semua adalah alat kelengkapan bagi pembangunan yang hakiki. Apa yang dimaksudkan dengan pembangunan ialah peribadi dan mutu hidup manusia yang menggunakan alat kelengkapan ini. Pembangunan adalah kesejahteraan yang dicapai melalui keselesaan hidup dan ketenteraman kerohanian. Dengan perkataan lain, “pembangunan adalah proses untuk memupuk masyarakat manusia yang berperadaban tinggi dengan nilai-nilai kemanusiaan yang mulia untuk kebahagiaan umat manusia” (Mahathir, 1983: 64-65).

Penjelasan Mahathir mengenai pembangunan menunjukkan bahawa beliau amat mementingkan proses pembangunan yang menyeluruh dan meliputi semua aspek kehidupan manusia demi mencapai kemajuan. Ini kerana proses pembangunan yang menyeluruh dapat menghadirkan kebahagiaan kepada rakyat dan mewujudkan ketamadunan yang tinggi di samping mencapai kemajuan yang utuh.

Mahathir juga ada menyatakan bahawa proses pembangunan sesebuah negara perlu dilakukan oleh rakyatnya sendiri dengan mengikut acuan

dan norma negara tersebut. Hal ini adalah kerana pada pandangan beliau, pembangunan “...mestilah merupakan bumi moden yang tersendiri” (Mahathir, 1997). Ini bermaksud Malaysia perlulah menjadi sebuah negara moden dan berkemajuan, namun kemajuan yang dicapai tidak menjadikan Malaysia sebuah negara yang lain yang kehilangan nilai, adat dan tradisi yang telah didasarnya selama ini. Sebaliknya, Malaysia yang berkemajuan merupakan sebuah negara maju dan moden yang masih mempunyai nilai, adat dan tradisinya yang tersendiri yang bermanfaat kepada rakyatnya.

Bagi meningkatkan pembangunan negara, Mahathir turut menyatakan yang Malaysia perlu mengambil pendekatan pragmatik untuk membangun sebagai sebuah negara dan mencapai kemajuan. Beliau menyatakan;

“...kita bersikap pragmatis, menggunakan pendekatan sosialis, jika sesuai dan kapitalis pasaran bebas, jika menguntungkan”. Melalui cara ini, “Sebenarnya kebebasan inilah yang menjayakan ekonomi negara ini. Apabila kita ingin membuat sesuatu kita tidak perlu soal sama ada ia secocok dengan ideologi kita atau tidak. Jika setelah kita memilih sesuatu pendekatan, ia tidak berjaya, kita boleh dengan mudah menukar kepada pendekatan yang lain” (Mahathir, 2004).

Ini menunjukkan bahawa Mahathir amat mementingkan jenis pendekatan yang diambil untuk membangunkan dan sekali gus memajukan Malaysia. Pendekatan yang diambil mestilah pragmatik dan bersesuaian dengan keperluan dan keadaan semasa negara. Perkara ini dapat dilihat melalui pendekatan yang diambil oleh pentadbiran Mahathir, di mana kerajaan pimpinannya ketika itu meneruskan Dasar Ekonomi Baru (DEB) yang diperkenalkan oleh Tun Abdul Razak yang bertujuan, seperti yang berikut;

- 1) untuk mengurangkan dan membasmi kemiskinan dengan meningkatkan pendapatan dan menambah peluang pekerjaan untuk semua rakyat Malaysia tanpa mengira kaum,
- 2) untuk bertujuan mempercepatkan proses penyusunan semula masyarakat Malaysia kerana ketidakseimbangan ekonomi supaya dapat mengurangkan dan menghapuskan pengenalan kaum mengikut kaum (Pejabat Perdana Menteri, 2018).

Apabila golongan Bumiputera berada di posisi ekonomi yang lebih baik daripada sebelum ini, secara beransur-ansur, Mahathir memperkenalkan

Dasar Pembangunan Nasional (DPN) pada 1991. Walaupun ia merupakan satu set dasar ekonomi yang baharu, namun elemen-elemen dasar sebelum ini masih wujud. Hal ini kerana beliau mahu mengurangkan jurang ekonomi yang masih lagi wujud di antara kaum-kaum di Malaysia.

Namun, penting untuk dinyatakan bahawa pendekatan DEB diambil kerana pada tahun 1960-70an, kaum Cina mengungguli kekayaan korporat sebanyak 34.3% manakala kaum Melayu pula memegang kekayaan korporat sekitar 2.4% di samping kaum India dengan kadar yang lebih rendah. Selebihnya, 63.3% daripada kekayaan korporat dipegang oleh orang luar (Altynbekov, *et al.*, 2013). Manakala, dari segi kadar kemiskinan, majoriti peratusan adalah di kalangan kaum Melayu iaitu dengan 64.8%. Diikuti dengan 44.8% lain-lain kaum, 39.2% merupakan kaum India, 26.0% adalah daripada kaum Cina yang hidup di bawah garis kemiskinan (Pejabat Perdana Menteri, 2018). Ini menunjukkan hanya sedikit kaum Cina yang hidup di bawah garis kemiskinan berbanding kaum Melayu, lain-lain dan India dan kaum Cina juga merupakan kaum yang mempunyai kekayaan korporat terbesar berbanding kaum-kaum yang lain. Oleh itu, kerajaan mengambil langkah untuk masuk campur dalam urusan pembasmian kemiskinan dan pembahagian kekayaan korporat dengan pelancaran DEB. Kemudiannya secara beransur-ansur, setelah semua kaum berjaya mengatasi kekurangan yang dihadapi sebelum ini maka baharulah pengenalan DPN diambil oleh Mahathir. Ini adalah contoh langkah pragmatik yang diambil Malaysia dalam merangka dan melaksana pembangunan yang bersesuaian dengan keadaan dan keperluan rakyat dan negara untuk mencapai kemajuan.

Oleh itu, dapat dilihat bahawa Mahathir amat mementingkan proses pembangunan yang teratur dan menyeluruh untuk Malaysia mencapai kemajuan. Pendekatan yang pragmatik merupakan keutamaan dalam membangunkan Malaysia menjadi sebuah negara moden yang tersendiri.

Mahathir, Nilai dan Kemajuan

Dalam mencapai pembangunan dan seterusnya kemajuan, Mahathir menekankan kepentingan nilai. Beliau mengutarakan bahawa;

“Kita harus sedar akan betapa pentingnya, kita mengamalkan nilai-nilai dan cara-cara yang boleh menjayakan kita”. Berjaya atau tidaknya seseorang, atau sesuatu kaum, atau bangsa, bergantung kepada sifat-sifat yang ada kepada individu, kaum, ataupun bangsa itu. Jika pihak-pihak ini tidak rajin, tidak jujur, tidak mempunyai

pandangan yang jauh, tidak tertib dan tidak mempunyai etika yang mulia, mereka tetap akan gagal” (Zainul Ariff, 2002: 57).

Nilai didefinisikan sebagai satu konsep yang melambangkan amalan, kepercayaan dan pegangan seseorang individu dalam sesuatu tugas atau amanah (Kalleberg, 1977). Di samping itu, nilai juga ditakrifkan sebagai kepercayaan yang menentukan seseorang individu atau sesebuah institusi untuk berfikir dan bertindak mengikut keadaan dan kesesuaian nilai-nilai utama masyarakat (Hairul Anuar, Zakaria, Ahmad Munawir & Shamsul Azhar, 2014). Daripada definisi dan takrifan tersebut, nilai dapat dilihat sebagai satu konsep yang mencerminkan taraf dan kualiti sesuatu perbuatan atau pekerjaan seseorang individu atau sesebuah institusi. Nilai juga merupakan parameter yang digunakan oleh seseorang individu untuk memastikan tahap kesesuaian sesuatu tindakan dan ia juga membentuk pemikiran dan tingkah laku individu tersebut. Oleh itu, ia bertepatan dengan pendapat Mahathir yang mengatakan bahawa sesuatu kejayaan boleh dicapai dengan mengamalkan nilai-nilai yang baik. Perkara ini menunjukkan sistem nilai adalah satu elemen penting untuk mencapai kejayaan kerana ia merupakan asas kepada sesuatu tindakan (Khairul Azman, 2009).

Berdasarkan Mahathir, nilai-nilai yang bersesuaian dengan kemajuan perlu dipupuk dan diamalkan oleh masyarakat Malaysia (Zainul Ariff, 2002). Ini kerana sistem nilai dan pembangunan merupakan dua elemen yang berkait antara satu sama lain. Pembangunan adalah satu proses yang melibatkan peningkatan kualiti yang berbentuk nilai yang memberi nilai kepada kehidupan masyarakat. Tambahan pula, di samping idea, nilai juga bertindak sebagai agen perubahan ekonomi yang membentuk tindakan individu dan nilai budaya masyarakat (Giddens, 2001).

Sehubungan itu, nilai-nilai yang bersesuaian dengan kemajuan hendaklah dipraktikkan oleh rakyat Malaysia dalam segenap aspek kehidupan untuk mencapai kebahagiaan hidup dan kemajuan negara. Ini kerana nilai-nilai yang berkaitan dengan kemajuan dapat menjadi titik tolak untuk mencapai kejayaan yang berterusan.

Dalam pentadbirannya sebelum ini, Mahathir dikatakan berjaya memacu agenda pembangunan negara melalui transformasi sosial yang dijalankan kerana sistem nilai yang menjadi teras tindakan beliau dalam membangunkan Malaysia (Kamila, 2007 dalam Khairul Azman, 2009; Muniroh & Ahmad Zaharuddin Sani, 2017). Manakala, menurut Sivamurugan (2004), pemupukan nilai-nilai positif yang bersesuaian dalam

idea pembangunan Mahathir mengukuhkan lagi legitimasi kepemimpinan beliau. Ini dapat dilihat juga melalui sistem nilai yang digunakan sebagai garis panduan kepada etika kerja yang dianjurkan oleh kerajaan Malaysia di bawah pentadbiran beliau. Nilai-nilai seperti disiplin, jujur, amanah, bermoral tinggi dan sebagainya yang perlu dihayati oleh penjawat awam (INTAN, 1991; Sharifah Hayaati, Asmak, & Mohd Izani, 2008). Hal ini adalah kerana etika kerja yang dibangunkan dengan nilai-nilai yang positif dapat mendorong penjawat awam secara khususnya dan pekerja-pekerja lain secara amnya untuk bekerja dengan baik dan berkualiti. Penjawat awam secara khususnya dianjurkan untuk mengikut garis panduan ini kerana mereka merupakan agen-agen yang menjadi duta kerajaan kepada orang luar dan perlu menjadi contoh kepada rakyat Malaysia yang lain di samping dapat memudahkan semua urusan pentadbiran kerajaan (Ahmad Atory & Malike, 2006).

Di samping memupuk nilai-nilai positif dalam diri rakyat Malaysia, Mahathir juga tidak terkecuali daripada mengamalkan sistem nilai tersebut. Hal ini kerana beliau juga dilihat mengamalkan nilai-nilai positif semasa bekerja. Beliau kelihatan berwawasan, gigih, berani, dinamik dan pragmatik dalam mentadbir Malaysia (Sivamurugan, 2004; Abdul Mua'ti, 2007; Muniroh & Ahmad Zaharuddin Sani, 2016). Ini menunjukkan bahawa beliau merupakan seorang ketua yang mempraktikkan apa yang diperkatakan kepada rakyatnya. Ini secara tidak langsung memperlihatkan keyakinannya bahawa untuk mencapai kejayaan, inisiatif dan usaha untuk mencapai kejayaan itu mestilah dipraktikkan dan dilaksanakan bersama-sama. Mahathir percaya bahawa pemimpin negara membangun mesti berupaya mempengaruhi sistem pentadbiran dan sistem nilai rakyatnya (Khoo, 1995:200; Muniroh & Ahmad Zaharuddin Sani, 2017). Oleh itu, adalah penting untuk semua individu dan pihak yang terlibat untuk mengamalkan sistem nilai yang baik termasuklah dirinya sendiri demi mencapai kejayaan negara bersama-sama.

Mahathir dan Implikasi Nilai dalam Kemajuan

Keyakinan Mahathir terhadap sistem nilai yang baik dalam pembangunan dan kemajuan Malaysia dan rakyatnya juga dapat dilihat melalui pelaksanaan Dasar Pandang ke Timur. Dasar ini berobjektif untuk merangsang pembangunan Malaysia dan meningkatkan daya kerja serta prestasi rakyat Malaysia berdasarkan pemupukan sistem nilai yang positif daripada rakyat di negara-negara Timur. Pelancarannya merupakan manifestasi keyakinan

Mahathir terhadap sistem nilai yang menjadi pegangan dan amalan negara-negara di Timur khususnya, Jepun (Suhana & Kartini, 2015; Mohd Afendi & Junaidi, 2017, Lutfan, 2017). Dasar ini menunjukkan satu bentuk usaha beliau untuk memajukan Malaysia dan rakyatnya; dengan memperkenalkan sistem nilai yang terbaik untuk dijadikan amalan seharian dan etika kerja rakyat Malaysia demi mencapai kemajuan. Nilai-nilai positif yang menjadi fokus dan intipati pelaksanaan dasar ini adalah seperti disiplin, rajin, berilmu, amanah, berani, setia dan lain-lain (Khadijah, 2004; Lutfan, 2017).

Di samping itu, kejayaan Jepun sebagai salah satu ekonomi besar dunia yang setara dengan Amerika Syarikat dan China telah mendorong Mahathir untuk memacu Malaysia agar menjadi sebuah negara maju seperti Jepun sehingga Malaysia mampu menjadi contoh kejayaan ekonomi yang berasaskan prinsip dan nilai-nilai Asia seperti Jepun kepada negara-negara membangun yang lain (Ho & James Chin, 2003: 144). Oleh itu, Mahathir menekankan pengamalan sistem nilai yang baik seperti disiplin, amanah, berani, rajin dan setia yang merupakan teras kejayaan Jepun dan rakyatnya sejak sekian lama.

Kecenderungan Mahathir untuk mencontohi Jepun juga adalah kerana negara itu berjaya melakar namanya di pentas dunia tanpa melupakan nilai, budaya dan tradisinya. Sebagai seorang yang terkenal dengan semangat nasionalismenya yang tinggi, Mahathir semestinya mahu perkara yang sama juga berlaku kepada rakyat Malaysia. Beliau pernah menjelaskan dan dipetik daripada Adshead (1989:74) bahawa "...saya berkeyakinan bahawa kejayaan atau kegagalan seseorang, kaum atau bangsa bergantung pada sistem nilai yang dipraktikkan dalam kehidupan mereka". Beliau juga ada menjelaskan bagaimana nilai-nilai positif mampu membantu rakyat Malaysia untuk meningkatkan prestasi dan kemampuan mereka mencapai kejayaan, iaitu;

"Kita perlu berusaha, kita perlu rajin dan kuat bekerja, kuat menuntut ilmu dan segala kecekapan, kuat berpegang kepada nilai-nilai yang mulia, menolak segala kemungkaran dan mengamal yang makruf dan lain-lain yang boleh meningkatkan prestasi kita. Kita boleh" (Mahathir, 2002).

Secara khususnya, Mahathir berpendapat bahawa disiplin terutamanya adalah nilai positif yang penting untuk seseorang individu, sesebuah rakyat dan negara mencapai kemajuan. Beliau ada menyatakan "...kita perlulah berdisiplin, tanpa disiplin, kita tidak boleh menang. Di samping itu, kita harus bersyukur dan bertanggungjawab ke arah menyumbang pengekalan keadaan aman tenteram dan maju negara kita" dipetik daripada Khairul

Azman (2009). Ini menunjukkan disiplin adalah satu nilai yang amat penting untuk diamalkan jika ingin berjaya.

Ini adalah kerana disiplin bermaksud seseorang itu mampu menguasai dirinya untuk kebaikan dirinya (Abdul Rahman, 2002: 243; Megat Ayop, & Abd Halim, 2017). Ini bermakna apabila seseorang itu berdisiplin, dia mempunyai kemampuan untuk menguasai fikiran dan perbuatannya supaya melakukan tindakan yang sesuai, teratur dan bertujuan. Di samping itu, dengan mengamalkan nilai disiplin juga menunjukkan seseorang individu itu mempunyai etika kerja yang tinggi (Suhana & Kartini, 2015). Menurut Lutfan (2017), Mahathir amat mementingkan etika kerja di kalangan rakyat Malaysia dalam menjayakan usaha-usaha membangunkan Malaysia. Ini berdasarkan 37 peratus daripada 512 petikan teks ucapan Mahathir yang menyentuh berkaitan etika kerja. Oleh yang demikian, nilai disiplin dalam etika kerja adalah penting untuk dipraktikkan dalam diri setiap insan yang ingin berjaya kerana ia dapat mendorong individu tersebut untuk berusaha dan bertindak sehingga kejayaan berjaya dicapai.

Dalam konteks perbincangan nilai disiplin, etika kerja dan Jepun, rakyat Jepun adalah di antara rakyat yang berpegang teguh kepada nilai disiplin dalam etika kerjanya. Pegangan ini menjadi falsafah hidup mereka sehingga membolehkan mereka berjaya meraih kemajuan setanding dengan negara-negara maju yang lain dalam tempoh masa yang agak singkat (Altynbekov, *et al.*, 2013). Oleh itu, mencontohi Jepun sekali lagi adalah langkah wajar yang diambil oleh Mahathir agar rakyat Malaysia mendapat pendedahan berkaitan sistem nilai yang positif rakyat Jepun supaya menjadi amalan kehidupan seharian dan menjadi etika kerja mereka.

Mahathir dan Penerapan Nilai dalam Dasar Negara

Dapatan kajian ini menunjukkan dalam usaha Mahathir menyediakan Malaysia untuk mencapai dan meraih lebih banyak kemajuan di bawah pentadbiran baharunya, Mahathir telah sekali lagi menjadikan Jepun sebagai contoh kepada Malaysia dan rakyatnya sama seperti di zaman pentadbirannya yang pertama. Ini adalah kerana dengan pendekatan ini, rakyat Malaysia boleh mempelajari dan menjadikan Jepun dan rakyatnya sebagai rujukan untuk lebih maju. Sistem nilai yang mendasari etika kerja dan pemikiran inovasi mereka dalam memastikan kelangsungan dan keutuhan kemajuan negara mereka dari dahulu sehingga kini adalah sesuatu yang perlu dicontohi.

Menurut Suhana & Kartini (2015), di antara nilai-nilai positif yang menjadi asas kepada etika kerja Jepun dan rakyatnya dalam bekerja dan berinovasi adalah;

- a. bekerja keras,
- b. pemalu,
- c. setia,
- d. bekerjasama,
- e. menghargai orang lain.

Secara spesifiknya, mereka dikatakan bekerja keras kerana mereka akan melakukan tugas yang ditugaskan kepada mereka secara serius dan berterusan (Altynbekov, *et al.*, 2013; Suhana & Kartini, 2015). Mereka hanya akan berhenti melakukan kerja yang ditugaskan apabila kerja tersebut berjaya diselesaikan dengan baik.

Selain itu, sifat segan juga adalah nilai positif yang menjadi amalan kehidupan dan bekerja mereka. Malah sifat ini dipraktikkan dari sudut positif berbanding negatif. Kesan positif sifat ini dapat dilihat apabila mereka malu jika mutu kerja mereka tidak mencapai kualiti yang telah ditetapkan (Suhana & Kartini, 2015). Pengamalan nilai ini mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih berfokus dan bersemangat.

Manakala, nilai setia dalam kehidupan seharian dan budaya kerja orang Jepun pula dapat dilihat apabila mereka berkhidmat dengan satu majikan tertentu untuk satu jangka masa yang agak lama (Altynbekov, *et al.*, 2013). Kesetiaan mereka juga boleh dilihat apabila mereka patuh terhadap arahan yang diberikan oleh ketua mereka (Suhana & Kartini, 2015). Mereka akan melakukan kerja tersebut dengan teliti berdasarkan arahan yang diberikan ketua mereka.

Seterusnya, nilai positif bekerjasama juga menjadi budaya kerja mereka. Mereka akan menyelesaikan semua tugas bersama dan jika ada permasalahan yang timbul (Rahimah & Zakaria, 2013; Suhana & Kartini, 2015). Mereka juga akan menyelesaikan masalah tersebut secara bersama-sama tanpa ada seorang daripada mereka akan melepaskan tanggungjawab mereka dalam hal tersebut sehingga selesai.

Mereka juga amat menghargai orang lain sama ada dalam kehidupan seharian mereka mahupun ketika bekerja (Suhana & Kartini, 2015). Mereka dilihat menghargai kehadiran dan pemberian orang walaupun sedikit. Ini

kerana mereka percaya bahawa menghargai orang dan pemberian orang lain merupakan asas kepada satu hubungan sosial yang harmoni (Kartini, Nidzam, Suzanna, & Suhana 2013; Suhana & Kartini, 2015). Oleh itu, mereka mahu menjaga hubungan sosial yang dibina sebaik mungkin untuk kebaikan individu yang terlibat.

Nilai-nilai positif ini adalah sistem nilai yang telah diamalkan oleh mereka sejak sekian lama dalam kehidupan seharian dan juga semasa bekerja sehingga ke hari ini. Ini menunjukkan satu keadaan yang positif kerana Jepun dan rakyatnya memperlihatkan kepada dunia bahawa perkembangan teknologi, ekonomi dan kemajuan yang dicapai tidak mengurangkan atau menghilangkan nilai-nilai positif, adat dan tradisi yang diamalkan sejak zaman nenek moyang mereka lagi. Malah, elemen-elemen ini yang menjadikan mereka lebih maju setara dengan negara-negara maju di Barat (Luftan, 2017). Keunikan ini dipercayai merupakan antara sebab yang menyuntik Mahathir untuk mahukan Malaysia dan rakyatnya mencontohi Jepun dalam mencapai kemajuan. Beliau yang merupakan seorang pejuang negara yang bersemangat nasionalisme semestinya mementingkan pengamalan nilai-nilai positif di samping memastikan pengekalan adat dan tradisi rakyat Malaysia walaupun kemajuan merupakan misi utama yang ingin dicapai.

Kecenderungan Mahathir terhadap sistem nilai yang menjadi pegangan dan amalan Jepun dan rakyatnya telah dimanifestasikan melalui pelancaran kempen “Bersih, Cekap dan Amanah” pada April 1982 iaitu dua bulan selepas pelancaran Dasar Pandang ke Timur. Kempen ini yang bertujuan untuk menyediakan satu dasar yang menjadi amalan kepada rakyat Malaysia dikatakan berkesan dan berjaya dalam memupuk nilai-nilai positif di kalangan penjawat awam (Muniroh & Ahmad Zaharuddin Sani, 2017).

Berikut adalah intipati setiap elemen yang ingin ditanam dalam diri setiap rakyat Malaysia, iaitu:

- i. Bersih, merangkumi;
 - a. Mempunyai moral yang tinggi, bertatadib dan berdisiplin serta tidak menyeleweng dan tidak mengambil rasuah.
 - b. Berkecuali, iaitu tidak memihak kepada pihak-pihak yang lain atau berat sebelah.
 - c. Tidak mementingkan diri sendiri.
 - d. Tidak khianat, hasad, dan dengki.

- ii. Cekap, merangkumi;
 - a. Berani dan cepat membuat keputusan.
 - b. Menghadapi krisis dengan tenang.
 - c. Bersikap tegas kepada prinsip.
 - d. Mempunyai produktiviti yang tinggi dan kualiti dalam kerja.
 - e. Mempunyai keyakinan diri.
 - f. Berpandangan jauh dari segi proaktif dan bukan reaktif.
 - g. Berpengetahuan, berpengalaman, dan mahir dalam bidang-bidang tertentu.
- iii. Amanah, merangkumi;
 - a. Rela dan cuba menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diamankan dalam batas kuasa yang ditentukan dengan penuh gigih dan ikhlas demi mencapai objektif yang telah ditetapkan.
 - b. Mempunyai sifat luhur, murni, dan jujur kepada diri sendiri, rakan-rakan dan organisasi (Jabatan Penerangan Malaysia, 2018).

Menurut Muniroh & Ahmad Zaharuddin Sani (2017), kempen ini berkesan dan sedikit sebanyak telah menyemai nilai-nilai positif di kalangan penjawat awam khasnya sebelum pelancaran Kempen Kepimpinan Melalui Teladan pada Mac 1983. Walaupun kempen ini agak lama dan seusia dengan Dasar Pandang Ke Timur, namun kemampuan inisiatif ini menyemai nilai-nilai positif dalam diri rakyat Malaysia menunjukkan pentingnya untuk rakyat Malaysia terus belajar dan mencontohi sistem nilai yang diamalkan Jepun dan rakyatnya. Kejayaan kempen ini juga menunjukkan bahawa merujuk kepada Jepun adalah satu langkah yang masih relevan dipilih oleh Mahathir agar rakyat Malaysia dapat mempelajari dan mencontohi Jepun demi mencapai kemajuan pada masa kini dan akan datang. Ini kerana sistem nilai tersebut amat penting untuk diikuti untuk kemajuan Malaysia pada masa kini dan akan datang.

Walaupun secara teknikalnya, lawatan kerja Mahathir ke Jepun bertujuan untuk mengukuhkan lagi hubungan dua hala antara Malaysia dan Jepun, memperjelaskan lagi dasar semasa antara negara khususnya dari segi pelaburan asing dan perdagangan serta perluaskan perkongsian ilmu dan pengalaman antara wakil pegawai kerajaan, ketua perniagaan dan ahli akademik (Kementerian Luar Negeri Malaysia, 2018). Namun, satu

aspek iaitu sistem nilai yang mendukung kemajuan Jepun dan rakyatnya merupakan nilai tambah kepada pemilihan Jepun sebagai negara luar pertama untuk dilawati dan dijadikan model rujukan Malaysia oleh Mahathir agar Malaysia kembali menjadi Harimau Asia sepertimana dahulu dalam semua aspek kemajuan negara pada masa hadapan. Oleh itu, Jepun masih lagi model terbaik untuk dicontohi dalam pemikiran Mahathir bagi kemajuan Malaysia hari ini dan akan datang.

PENUTUP

Inisiatif Mahathir untuk memacu Malaysia dan rakyatnya menjadi sebuah negara berkemajuan adalah satu cita-cita murni yang amat berharga. Menjadikan Jepun sebagai negara contoh adalah salah satu langkah yang tepat kerana Jepun dan rakyatnya terkenal sebagai bangsa yang berdisiplin dan kuat bekerja. Ini adalah kerana mereka berpegang dan mengamalkan sistem nilai yang positif dan beretika tinggi dalam kehidupan seharian dan budaya kerja mereka seperti rajin, taat, hormat, menepati masa dan semangat kerja berkumpul yang membuatkan mereka mampu untuk mengapai kemajuan setara dengan negara-negara maju di Barat. Ini mendorong Mahathir untuk terus mencontohi Jepun. Tambahan pula, usaha menerap budaya kerja Jepun dalam organisasi di Malaysia sebelum ini boleh dikatakan berjaya kerana pekerja-pekerja yang mendapat pendedahan tentang budaya kerja Jepun menunjukkan budaya kerja dan prestasi yang baik walaupun ada sedikit perkara berbangkit. Oleh itu, adalah satu langkah yang baik untuk Malaysia terus mencontohi Jepun dalam mencapai kemajuan yang utuh seperti yang dilakukan dan diyakini oleh Mahathir.

PENGHARGAAN

Artikel ini adalah berdasarkan geran penyelidikan Fundamental Research Grant Scheme (FRGS) 1/2017 di bawah Projek Vot 1650, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia dan Kementerian Pendidikan Malaysia. Sebarang pendapat, dapatan, kesimpulan atau cadangan yang dihasilkan dalam artikel ini adalah pandangan peribadi penulis/penulis-penulis dan tidak semestinya berkaitan dengan pandangan institusi yang menaja geran penyelidikan ini.

BIBLIOGRAFI

- Abdul Mua'ti Ahmad. (2007). *Pemikiran Tun Dr. Mahathir Mohamad*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Adshead, R. (1989). *Mahathir of Malaysia: Statesman and Leader*. London: Hibiscus.
- Ahmad Atory Husain dan Malike Brahim. (2006). Politik pentadbiran di Malaysia: Penilaian pegawai awam terhadap dasar politik dan kepimpinan nasional. *Jurnal Kemanusiaan*, 4(2).
- Altynbekov, A., Abdiraiymova, G., Kenzhakimova, G., Sadyrova, M., & Abdikerova, G. (2013). The Role of work ethic in the development of Singapore, South Korea, Malaysia, Japan and European countries. *World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 7(3), 820-824.
- Giddens, A. (2001). *The global third way debate*. Polity Press.
- Hairol Anuar Hj Mak Din, Zakaria Stapa, Ahmad Munawar Ismail, and Shamsul Azhar Yahya. (2014). Pendekatan nilai dalam memilih kepimpinan politik: Kajian tinjauan dalam kalangan kelas menengah Melayu pasca dasar ekonomi baru. (Using Value Approach in Selecting Political Leadership: A Survey Study on Post-New Economic Policy Malay Middle Class). *Jurnal Hadhari: An International Journal*, 6(2), 71-84.
- Ho Khai Leong & James Chin. Penyunting. (2003). *Pentadbiran Mahathir: Prestasi dan Krisis dalam Pemerintahan*. Edisi Bahasa Melayu. Kuala Lumpur: Times Books International.
- Jabatan Penerangan Malaysia (September 10, 2018). Bersih, Cekap dan Amanah. Dilayari pada September 10, 2018 daripada <http://pmr.penerangan.gov.my/index.php/maklumat-kenegaraan/236-bersih-cekap-dan-amanah.html>.
- Kamila Ghazali. (2007). Temubual secara talian berhubung dengan Tun Dr. Mahathir Mohamad. Maklum balas diterima pada 11.26 pagi. 20 Oktober 2007.
- Kartini Aboo Talib, Nidzam Sulaiman, Suzanna Mohammed Isa & Suhana Saad. (2013). Assessing the Look East Policy: Moving Beyond Work Culture and Ethic. *Asian Social Science*, 9(17), 111.

Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review*, 124-143.

Kementerian Luar Negeri Malaysia. (Jun 12, 2018). Lawatan Kerja YAB Tun Dr. Mahathir Mohamad ke Jepun. Dilayari pada September 10, 2018 daripada http://www.kln.gov.my/web/guest/press-release/-/asset_publisher/content/press-release/-working-visit-of-yab-tun-dr-mahathir-mohamad-prime-minister-of-malaysia-to-japan

Khairul Azman Mohd Suhaimy. (2009). *Pemikiran pembangunan berteraskan sistem nilai budaya: kajian terhadap pendekatan Dr. Mahathir Mohamad 1981-1986* (Disertasi Kedoktoran, Universiti Utara Malaysia).

Khajidah Md. Khalid. (2004). Malaysian-Japan Relations under Mahathir: Turning Japanese. *Reflections the Mahathir Years*, 325-332.

Khoo, B. T. (1995). *Paradoxes of Mahathirism: an intellectual biography of Mahathir Mohamad*. Oxford University Press, USA.

Lutfan Jaes. (2017). Akal Budi Tempatan dalam Pengurusan Pembangunan oleh Soeharto, Mahathir dan Lee Kuan Yew. (Disertasi Kedoktoran, Universiti Utara Malaysia).

Mahathir Mohamad. (2002). Ucapan Presiden bertajuk ‘*Mendedah yang Terbuka*’ pada Perhimpunan Agung UMNO kali ke 58. Pusat Dagangan Dunia Putra. 20 Jun 2002.

_____. (1997). Teks Ucapan dalam Kongres Kebangsaan Wawasan 2020. “Wawasan 2020: Tinjauan Enam Tahun Kemudian”. Sunway Lagoon Resort Hotel. 29 April 1997.

_____. (1997). Teks ucapan utama di Kongres Kebangsaan Wawasan 2020. Petaling Jaya, Selangor. 29 – 30 April 1997.

_____. (1983). Teks Ucapan dalam Perhimpunan Agung UMNO. “*Malaysia Bahagia*”. Hotel Hilton, Kuala Lumpur. 19 Ogos 1983.

Megat Ayop Megat Arifin., & Abd Halim Ahmad. (2017). Kepentingan budaya integriti dan etika kerja dalam organisasi di Malaysia: Suatu tinjauan umum. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 12(9).

- Mohd Afendi Daud & Junaidi Awang Besar (2017). Meninjau kembali Dasar Pandang ke Timur Mahathir: Penelitian aspek pelaksanaan dan implikasi. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 12(9).
- Muniroh Abdul Rohman & Ahmad Zaharuddin Sani Ahmad Sabri. (2017). Kempen “Kepimpinan melalui Teladan” semasa Era Pemerintahan Mahathir di Malaysia. *Sains Humanika*, 9(2).
-
- (2016). Sistem Kad Perakam Waktu (KPW) Era Kepimpinan Tun Dr Mahathir Mohamad Di Malaysia. *Al-Hikmah*, 8(2), 166-183.
- Pejabat Perdana Menteri. (2018). Dasar Ekonomi Baru. Dilayari pada September 10, 2018 daripada http://www.pmo.gov.my/dokumenattached/Dasar/03DASAR_EKONOMI_BARU.pdf
- Rahimah Muhammad Nor & Zakaria Mustafa. (2013). Moving beyond on home country: Developing global citizenship through international learning in Japan. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 7(3), 135-146.
- Senu Abdul Rahman. (1971). *Revolusi Mental*. Kuala Lumpur: Penerbitan Utusan Melayu.
- Sharifah Hayaati Syed Ismail Al-Qudsy, Asmak Ab Rahman & Mohd Izani Mohd Zain. (2008). Pengukuhan nilai dan profesionalisme di kalangan penjawat awam ke arah efektif governan di Malaysia. *Jurnal Syariah*, 17(3).
- Sivamurugan Pandian. (2004). *Legitimasi politik di Malaysia: satu kajian mengenai kepimpinan Dr. Mahathir Mohamad*. (Disertasi Kedoktoran, Universiti Malaya).
- Suhana Saad & Kartini Aboo Talib. (2015). Implimentasi budaya kerja Jepun dalam organisasi di Malaysia (The implementation of the Japanese work ethics in a Malaysian organization). *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 11(6).
- Zainul Ariff Hussain. (2002). ‘Wawasan 2020’. Kertas Kerja yang dibentangkan dalam *Kolokium Pemikiran Dr. Mahathir Mohamad* anjuran Institut Kajian Sejarah & Patriotisme Malaysia (IKSEP). Melaka. 21-22 April 2002.

ASIMILASI BUDAYA KAUM ORANG ASLI SUKU KUALA DI SUNGAI LAYAU, KOTA TINGGI

**Fauziah binti Ani¹, (Rosman Md.Yusoff², Zahrul Akmal Damin³,
Lutfan Jaes, Siti Sarawati Johar⁵, Shah Rul Anuar Nordin⁶,
Sharifah Khadijah Syed Abu Bakar⁷, Akbal Abdullah⁸,
Khairul Azman Mohd Suhaimy⁹, Fadillah Ismail¹⁰)**

Pusat Pengajian Umum dan Kokurikulum, Universiti Tun Hussein Onn
Malaysia

*fauziaha@uthm.edu.my¹, rosmanmy@uthm.edu.my², zahruld@uthm.edu.
my³, lutfan@uthm.edu.my⁴, sarawati@uthm.edu.my⁵, shahrul@uthm.
edu.my⁶, khadijah@uthm.edu.my⁷, akbal@uthm.edu.my⁸,
khairula@uthm.edu.my⁹, fadillah @uthm.edu.my¹⁰*

ABSTRAK

Komuniti orang Kuala di Sungai Layau adalah merupakan komuniti orang asli yang terdapat di Kota Tinggi, Johor. Perpindahan mereka dari Pulau Sialu ke Sungai Layau yang merupakan yang majoritinya masyarakat melayu menyebabkan berlakunya banyak perubahan dalam segenap aspek kehidupan mereka. Tumpuan utama kajian ini adalah untuk mengenalpasti asal usul dan latar belakang orang Asli Kuala di Sungai Layau dan mengkaji sejauh mana berlakunya proses asimilasi dalam kalangan orang asli Sungai Layau. Pendekatan kualitatif yang diperolehi secara pemerhatian dan temubual tidak berstruktur digunakan untuk menjawab persoalan tersebut. Manakala data sekunder daripada pelbagai literatur, buku, kertas seminar dan bahan rujukan yang lain dianalisis secara induktif dan deduktif. Hasil kajian tersebut menunjukkan proses asimilasi budaya berlaku merangkumi budaya material dan *non-material* sehingga mempunyai persamaan dengan masyarakat Melayu yang tinggal di persekitaran mereka.

Kata kunci: Asimilasi, budaya, komuniti, kearifan lokal

PENGENALAN

Komuniti Orang Asli merupakan sebuah masyarakat peribumi minoriti yang majoritinya masih mengamalkan cara hidup tradisional. Mereka membina identitinya berdasarkan budaya yang unik dan tersendiri. Mereka wujud sebagai sebuah masyarakat yang berpegang teguh kepada adat resam dan nilai yang mereka warisi sejak berabad lama dari nenek moyang mereka. Lingkungan kehidupan yang berkait rapat dengan alam semulajadi menyerlahkan keunikan budaya material dan bukan material yang menjadi lambang identiti mereka. Komuniti Asli di Malaysia terbahagi kepada tiga kelompok besar iaitu Negrito, Senoi dan Melayu-Proto. Setiap kelompok besar pula terbahagi kepada beberapa suku. Suku etnik orang Asli Negrito terdiri daripada Kensiu, Kentaq, Lanoh, Jahai, Mendriq dan Bateq. Senoi pula termasuk suku Temiar, Semai, Semoq Beri, Che Wong, Jah Hut dan Mah Meri. Manakala suku kaum yang tergolong dalam kelompok Orang Asli Melayu-Proto ialah Temuan, Semelai, Jakun, Orang Kanaq, Orang Kuala dan Orang Seletar

Jadual 1: Kelompok suku kaum orang Asli

	Kelompok Kaum Orang Asli	Suku
1	Negrito	Kensiu
		Kentaq
		Lanoh
		Jahai
		Mendriq
		Bateq
2	Senoi	Temiar
		Semai
		Semoq Beri
		Che Wong
		Jah Hut
		Mah Meri
3	Melayu-Proto	Temuan
		Semelai
		Jakun
		Orang Kanaq
		Orang Kuala
		Orang Seletar

Orang Kuala merupakan salah satu kaum yang berada dalam kelompok Melayu-Proto (Jadual 1). Mereka juga di gelar sebagai Orang Duano. Di Malaysia, orang Laut dikategorikan juga sebagai orang Asli. Orang Kuala tinggal di kuala sungai dan persisiran pantai iaitu di Rengit, Pontian Besar, Pulau Sialu, Batu Pahat, Tanjung Toho berhampiran Muar (Yuszaidy, 2009). Mereka tinggal di kawasan tersebut atas faktor geografi sejarah. Dari faktor sejarah, orang asli mempunyai hubungan kekeluargaan dengan orang laut di Sumatera. Mereka tinggal berhampiran dengan laut untuk memudahkan pergerakan mereka ke Sumatera bagi menziarahi ahli keluarga mereka di sana (Yuszaidy, 2009).

LATAR BELAKANG ORANG ASLI SUNGAI LAYAU

Orang Asli Kuala di Sungai Layau berasal dari Pulau Sialu, Batu Pahat, Johor. Mereka berpindah ke Sungai Layau pada tahun 1963 apabila berlakunya konflik perebutan tanah kebun dengan penduduk kampung lain (Sungai Ayam, Batu Pedang dan Telok Buloh) di sekitar mereka. Bagi menyelesaikan konflik tersebut, Tengku Mahkota Johor pada ketika itu Almarhum Sultan Iskandar mencadangkan mereka membuka tanah baru di Sungai Layau, Kota Tinggi sekiranya mereka ingin menjalankan aktiviti pertanian. Di Sungai Layau terdapat dua ribu ekar tanah yang merupakan kawasan hutan tebal yang di peruntukkan untuk orang asli (Mohd Shah, 2017).

Walau bagaimanapun bagi suku kaum Orang Asli Kuala, perpindahan dari Pulau Sialu ke Sungai Layau menyebabkan berlakunya banyak perubahan dalam segenap aspek kehidupan yang meliputi ekonomi, pendidikan, kegiatan sosial dan budaya. Persekitaran mereka yang dikelilingi oleh kaum Melayu menyebabkan berlaku proses asimilasi budaya. Orang Asli Kuala di Sungai Layau menyerap budaya Orang Melayu dalam kehidupan seharian. Penyerapan ini semakin bertambah cepat apabila majoriti Orang Asli Kuala beragama Islam. Ini ditambah lagi dengan arus permodenan yang melanda dalam komuniti telah menghakis budaya dan cara hidup nenek moyang mereka. Kebanyakan generasi kini kurang mengetahui kebudayaan mereka. Mereka tidak mengetahui tentang kehebatan dan kegagahan nenek moyang mereka di lautan dan menentang musuh pada suatu ketika. Mereka juga mempunyai sifat fizikal yang mirip dengan kaum Melayu seperti wajah, warna kulit, pakaian, adat resam, bentuk fizikal dan kehidupan harian. Orang Kuala juga seperti kaum Melayu mempunyai tradisi lisan seperti pantun-pantun dan cerita rakyat.

Namun begitu asimilasi budaya tidaklah bermaksud bahawa Orang Asli Kuala kehilangan identiti. Aktiviti mereka berkait rapat dengan laut yang banyak mempengaruhi kehidupan dan mengekalkan identiti mereka sebagai Orang Laut. Identiti Orang Kuala ialah beragama Islam, pandangan dunia, kenusantaraan dan fizikal, berbahasa serta seni budaya yang tidak jauh beza dengan orang Melayu. Unsur-unsur inilah yang membezakannya dengan Orang Laut lain seperti Seletar, Mahmeri dan Orang Kanaq.

ASIMILASI BUDAYA

Proses asimilasi berlaku apabila wujudnya interaksi yang erat antara ahli kumpulan etnik berbeza budaya bagi suatu tempoh yang lama. Kejayaan asimilasi umumnya bergantung kepada kesanggupan etnik minoriti menghilangkan identiti mereka dan menerima identiti kumpulan etnik majoriti. Terdapat banyak persamaan budaya antara kumpulan etnik dan kesanggupan kumpulan etnik majoriti menerima kumpulan etnik minoriti.

Petempatan Orang Kuala di Sungai Layau berhampiran dengan perkampungan orang Melayu di Felda Semenchu. Kampung mereka tidak disisirkan daripada menerima kemudahan seperti orang Melayu. Interaksi dan pergaulan dengan kaum Melayu mempercepatkan lagi proses asimilasi. Sebahagian budaya non material mempunyai persamaan dengan orang Melayu akibat pergaulan harian. Ini termasuk adat istiadat, tradisi lisan, makanan, pakaian, perayaan, seni dan persembahan dan lain-lain. Mereka juga mempunyai kemahiran dalam pertukangan kayu, kraftangan dan senjata.

Adat Perkahwinan

Asimilasi budaya Orang Asli Kuala banyak berlaku dalam perkahwinan. Ini kerana kebanyakan orang Asli Kuala di Sungai Layau memilih pasangan hidup dalam kalangan kaum Melayu. Perkahwinan campur ini lebih mudah berlaku apabila kedua-dua etnik ini mempunyai persamaan terutamanya dari segi agama. Perkahwinan campur telah mewujudkan budaya baru dalam komuniti orang Kuala Sungai Layau.

Amalan adat perkhawinan dalam kalangan Orang Asli Kuala di Sungai Layau, sememangnya tidak jauh beza dengan orang Melayu Johor. Persamaan agama dan budaya Melayu yang telah lama mereka amalkan mempercepatkan proses asimilasi dan berkongsi amalan adat istiadat

perkahwinan iaitu dari adat merisik, bertunang, bernikah sehinggalah bersanding sama seperti orang melayu Johor.

Sebagaimana masyarakat melayu di Johor, masyarakat Orang Asli Kuala Sungai Layau juga memulakan langkah perkahwinan melalui adat merisik untuk memastikan si gadis belum dimiliki oleh sesiapa pun. Urusan peminangan pula dilakukan kemudiannya bagi menyatakan tujuan secara rasmi dan menetapkan jumlah wang hantaran yang perlu disediakan oleh pihak lelaki, dan tempoh masa yang sesuai untuk mengadakan majlis perkahwinan. Upacara akad nikah pula merupakan kemuncak sesuatu perkahwinan dan secara rasmi pasangan tersebut menjadi suami isteri. Semasa majlis persandingan, Orang Asli kuala Sungai Layau juga mengadakan adat berinai dan tepung tawar. Mereka juga mengamalkan adat mengenakan “tol” yang dikenakan kepada pengantin lelaki yang ingin memasuki rumah pengantin sebagai cara untuk memeriahkan suasana.

Hasil temubual dengan Rohani Md. Yunos (56 tahun) menyatakan beliau sendiri tidak pasti samada mereka mempunyai budaya tersendiri dalam adat perkahwinan atau pun tidak. Ini kerana sejak mereka kecil lagi dan ketika berada di Pulau Sialu mereka sudah mengamalkan adat istiadat perkahwinan ini seperti masyarakat Melayu Johor.

Makanan Tradisional

Berdasarkan pemerhatian turut serta dan temubual, masakan tradisional Orang Kuala Sungai Layau juga seperti masyarakat Melayu Johor seperti asam pedas, sambal tumis, cucur udang, sambal belacan dan lain. Makanan yang berasaskan hasil laut menjadi asas dalam masakan mereka. Begitu juga laksa johor, lontong, mee rebus, mee bandung dan telur pindang juga menjadi makanan tradisional dan berkongsi tradisi dengan orang melayu Johor. Terdapat juga dalam kalangan mereka yang mahir memasak masakan tradisional. Menurut Rohani Md. Yunos (56 tahun), masakan Orang Kuala di Sungai Layau seringkali mendapat pujian dari masyarakat sekitarnya kerana kesedapan dan kelazatan makanan yang disediakan dimajlis-majlis perkahwinan dan di gerai-gerai makan di perkampungan tersebut.

Kraf Tangan

Orang Asli Kuala Sungai Layau juga mahir dalam membuat kraftangan yang berasaskan sumber dari laut dan hutan. Mereka memanfaatkan sebaik

mungkin sumber di persekitarannya terutamanya kayu (hutan) dan hidupan laut. Mereka membuat pelbagai jenis kraftangan seperti ukiran kayu yang bermotifkan elemen laut seperti sampan, batu karang, penyu dan lain-lain. Ada juga yang memungut kepah, kerang dan siput untuk dikeringkan dijadikan sebagai hiasan.

Di perkampungan Orang Asli Kuala di Sungai Layau juga terdapat perkumpulan wanita yang dikenali sebagai Wanita Dinamik Felcra (WADIRA) menjalankan aktiviti ekonomi tambahan dengan membuat kraftangan berasaskan manik. Antara kraftangan yang dihasilkan ialah jambangan bunga, bunga pahar, *keychain* dan aksesori wanita seperti gelang tangan, kerosang dan pin tudung. Produk ini kemudiannya diberi nama berdasarkan nama si penggubah itu sendiri seperti tandora, selinda, sefina, rosemanis dan zamora. Sungguh pun gubahan manik merupakan salah satu daripada seni kraftangan yang terdapat di negara ini, namun bagi masyarakat Orang Asli Kuala Sungai Layau ini kraftangan juga menjadi budaya material yang terdapat dalam masyarakat mereka juga.

Pakaian tradisional

Proses asimilasi berlaku dengan mudah apabila terdapat pengaruh Islam dalam cara pemakaian orang Melayu. Cara berpakaian dan pakaian tradisional Orang Asli Kuala di Sungai Layau banyak diadaptasi dari budaya orang Melayu sehingga tidak nampak perbezaan yang ketara cara mereka berpakaian dengan masyarakat melayu di Johor. Bagi golongan wanita, mereka memakai baju kurung dan digayakan dengan tudung. Manakala golongan lelaki berpakaian melayu telok belanga yang lengkap dengan songkok dan sampung, dan adakalanya mereka berpakaian jubah ketika menghadiri aktiviti keagamaan. Biasaya mereka memakai ketika menyambut Hari Raya, majlis perkahwinan dan majlis agama.

Perayaan

Sebagaimana amalan tradisi orang Melayu, komuniti Orang Asli Kuala Sungai Layau juga turut merayakan semua perayaan besar di Malaysia seperti Hari Raya Aidilfitri, Hari Raya Aidil Adha, sambutan Maulidul Rasul lain-lain. Hari Raya Aidilfitri disambut dengan meriah dengan berpakaian baru dan menyediakan pelbagai juadah seperti lemang, ketupat, nasi hempet, rendang ayam dan pelbagai jenis kuih muih untuk para tetamu yang datang berkunjung. Amalan ziarah menziarah dan saling bermaafan

juga menjadi ikutan dalam kalangan komuniti Orang Asli Kuala Sungai Layau. Begitu juga dengan sambutan Hari Raya Aidil Adha, mereka juga melaksanakan amalan korban bagi mereka yang berkemampuan.

Permainan tradisional

Laut berkait rapat dengan kehidupan Orang Asli Kuala Sg. Layau dan menjadi tempat kanak-kanak bermain meskipun zaman telah berubah. Walaupun terdapat permainan moden pada masa kini, namun lautan menjadi tempat mereka bermain dan berenang. Mereka telah didedahkan dengan kehidupan di laut semenjak mereka kecil lagi. Mereka akan berenang setelah bermain dan melaksanakan aktiviti-aktiviti harian. Mereka juga mengadakan pertandingan mencari kepah sebagai permainan tradisi mereka.

Tarian Tradisional

Pada suatu masa dahulu, tarian dangkung atau lebih dikenali joget lambak adalah merupakan tarian masyarakat melayu khususnya yang tinggal di pesisiran pantai. Tarian ini dilengkapi dengan peralatan seperti gendang, biola dan gong menceritakan mengenai kehidupan di laut. Tarian ini seringkali diadakan ketika majlis perkahwinan atau keraian. Namun kini, tarian tersebut tidak lagi diamalkan oleh generasi kini kerana kebanyakan pemuzik dan penari sudah meninggal dunia. Sebaliknya, generasi pada masa kini lebih suka mempersembahkan tarian sewang atau juga dikenali sebagai tarian alai-alai oleh orang Asli Kuala di Sungai Layau. Ia merupakan tarian tradisional masyarakat Orang Asli di Malaysia yang masih kekal diamal dan dipertahankan hingga sekarang. Tarian tersebut dipersembahkan untuk pelbagai tujuan seperti hiburan, perkahwinan, memuja semangat padi dan perubatan. Namun bagi masyarakat Orang Asli Kuala Sungai Layau hanyalah sekadar hiburan atau sebagai tarian selamat datang kepada tetamu yang berkunjung ke kampung mereka. Malahan generasi kini seringkali mengadakan pertandingan tarian ini sebagai satu cara untuk mengekalkan tradisi ini sepanjang zaman.

Terdapat beberapa bentuk semasa menari tarian ini. Antaranya tarian dilakukan secara berbaris dalam satu barisan sambil menari. Ada juga menari dalam bentuk bulatan sambil berjalan berpusing-pusing mengikut arah atau lawan jam, atau secara beramai-ramai. Menurut Rohani Yunos (56 tahun) tarian sewang telah menjadi sebahagian daripada kebudayaan yang mereka amalkan dan diturunkan kepada generasi pada masa kini.

Pantun

Terdapat pantun-pantun Melayu yang dikaitkan dengan keberadaan Pulau Sialu di Batu Pahat. Namun masyarakat pada hari ini kurang maklum dan mengetahui tentang pantun yang dikaitkan dengan Pulau Sialu tersebut. Perpindahan kaum ini turut membawa penghijrahan budaya berpantun dan ia memberi implikasi kepada terhadnya maklumat kepada akal budi kaum Orang Asli ini menerusi pantun.

Nama pulau, gunung, bukit, buah, ikan, kampung dan negeri biasanya dijadikan pembayang dalam pantun Melayu lama. Sebagai contoh pantun “Gunung Daik bercabang tiga” adalah fakta yang benar. Gunung Daik adalah gunung yang terletak di Pulau Lingga, Kepulauan Riau. Gunung ini adalah gunung tertinggi di Kepulauan Riau. Gunung Daik memiliki tiga puncak iaitu Gunung Daik, Gunung Pejantan dan Gunung Cindai Menangis. Akal budi dan kearifan lokal masyarakat Melayu terserlah dalam pantun yang terkenal itu. Begitu juga dengan Pulau Sialu. Terdapat sekurang-kurangnya empat pantun Melayu di dalam buku kumpulan pantun lisan Melayu berjudul *Kurik Kundi Merah Saga* (Dewan Bahasa dan Pustaka, 2006) yang menggunakan nama Pulau Sialu sebagai pembayang iaitu:

*Dari Endut pergi Mersing,
Singgah berhenti Pulau Sialu,
Hati risau bertambah runsing,
Kepada siapa hendak mengadu?*

*Alu-alu Pulau Sialu,
Sayang Segenting Kampung Cina,
Ikan tergantung, kucing menunggu,
Belum tahu siapa yang punya.*

*Gunung Banang tinggi mengawan,
Nampak dari Pulau Sialu,
Sudah lama hati tertawan,
Hendak berkata terasa malu.*

*Pulau Tinggi terendak Cina,
Nampak dari Pulau Sialu,
Abang pergi jangan lama,
Adik duduk menanggung rindu.*

*Baju hitam kancingnya tujuh,
Letak mari di dalam dulang,
Kalau engkau berani sungguh,
Ambil aku di tangan orang.*

*Apa guna pakai kasut,
Duri lekat di tapak kaki,
Apa guna ilmu ku tuntut,
Kalau tidak berani mati.*

*Anak pari ketipak tipak,
Ketipak mari air dalam,
Gunakan keris tikam emak bapak,
Nampak tumpul makan dalam.*

*Ikan bawal berenang petang,
Beli sayur di tepi dewan,
Hendakku cuba di medan perang,
Hendakku habis musuh ditawan.*

Orang Asli suku Kuala masih mengamalkan pantun dalam budayanya. Sungguhpun demikian, individu pemantun mereka adalah terdiri daripada warga emas dan ia memerlukan golongan pelapis muda. Dari aspek kandungannya pula, pantun kaum Orang Asli suku Kuala didapati tidak banyak berbeza dengan pantun masyarakat Melayu. Proses asimilasi pantun dilihat telah berlaku kerana mereka juga bercampur gaul dengan masyarakat Melayu sekeliling. Pembayang pantun yang dicipta banyak dipengaruhi oleh unsur alam sekeliling iaitu flora dan fauna yang melatari kehidupan mereka di Pulau Sialu dan Sungai Layau.

Kearifan Lokal

Kehidupan yang sangat dekat dengan laut, banyak mempengaruhi pandangan dan membentuk keakrifan lokal Orang Asli Kuala di Sungai Layau yang menjadikan mereka unik dan berbeza dengan kaum orang asli yang lain. Pergantungan ke atas persekitaran membentuk pengetahuan tradisi yang tersendiri dan berbeza antara satu sama lain. Mereka mempunyai pengetahuan yang mendalam tentang keadaan laut, berkemahiran menangkap ikan, ketam, udang, kepah dan segala hidupan di laut. Mereka tahu pada ketika mana ingin turun ke laut menangkap ikan berpandukan keadaan alam semesta seperti cuaca, angin, bintang dan bulan. Mereka juga mahir menjaring ikan, menjahit jala atau pukat yang telah rosak, mengawai, membuat kelong dan membuat sampan. Menariknya, kemahiran menangkap ikan dan kearifan lokal bukan hanya dikuasai oleh golongan lelaki sahaja tetapi juga dimiliki oleh golongan wanita di Sungai Layau.

Menurut Md.Shah (73 tahun) mereka yang menjadi nelayan kebiasaannya mempunyai ilmu laut. Mereka tahu waktu yang sesuai untuk mendapat ikan, udang atau ketam yang banyak dengan melihat sama ada bulan mengambang atau kedudukan bintang di langit. Tiupan angin juga samada angin timur laut atau barat daya juga menjadi petunjuk kepada nelayan Orang Asli Kuala untuk mendapat lebih banyak tangkapan ikan terutamanya pada waktu malam.

RUMUSAN

Penyerapan budaya etnik melayu ke dalam cara hidup kelompok Orang Asli Kuala telah lama berlaku iaitu sejak mereka tinggal di Pulau Sialu lagi. Ini menyebabkan majoriti generasi kini yang berada di Sungai Layau, Kota Tinggi merasakan bahawa budaya Melayu Johor yang mereka amalkan

sekarang juga merupakan budaya yang mereka telah amalkan sejak sekian lama. Namun apa yang membezakan mereka dengan masyarakat melayu Johor ialah kehidupan mereka yang berkait rapat dengan laut. Kehidupan yang sangat dekat dengan laut banyak mempengaruhi pandangan dan keakrifan mereka lantaran membentuk jati diri dan identiti orang Asli Kuala di Sungai Layau.

PENGHARGAAN

Kajian “Program Dian Desa: Projek Penyelidikan dan Penulisan Masyarakat Orang Asli Sungai Layau” ini dijalankan dengan menggunakan peruntukan daripada Pejabat Pendaftar Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM), Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Ta’zim (YPKDT) dan Lembaga Kemajuan Johor Tenggara (KEJORA).

RUJUKAN

Jurnal

Yuszaidy, Mohamad Nazri, Mohamed Anwar. 2009. Laporan Kajian Warisan Orang Kuala: Kajian Kes di Batu Pahat dan Pontian, Johor. Jurnal Melayu (4). 143-161

Temu bual

Abd. Rahman Adam. (2017, Jun 8). Temubual Personal.
Abdul Wahab Abdul Manan. (2017, Jun 9). Temubual Personal.
Ahmad Ani. (2017, Julai 27). Temubual Personal.
Daud Adam. (2017, Jun 8). Temubual Personal.
Minhar. (2017, Jun 8). Temubual Personal.
Mohd Shah (2017). Temubual Personal
Nora Jaafar. (2017, Jun 10). Temubual Personal.
Noraini Rahman. (2017, Jun 8). Temubual Personal.
Salmah Md. Yunos. (2017, Jun 8). Temubual Personal.
Shafie Mohamad. (2017, Jun 10). Temubual Personal.
Suhana Mohd Safian. (2017, Jun 10). Temubual Personal.
Wahid Baharom. (2017, Jun 8). Temubual Personal.

MENEROKA CABARAN DAN STRATEGI DAYA TINDAK BEKAS PELATIH PUSAT LATIHAN PERINDUSTRIAN DAN PEMULIHAN BANGI, SELANGOR DI ALAM PEKERJAAN

¹Mohd Amry Bin Minggu

¹Siswazah Universiti Kebangsaan Malaysia

p97603@siswa.ukm.edu.my

ABSTRAK

Laporan Pertubuhan Kesihatan Sedunia atau WHO (World Health Organization) menganggarkan bahawa sepuluh peratus penduduk dunia terdiri daripada golongan OKU (WHO, 1992) . Menurut kajian yang telah dijalankan oleh Aizan dan Jamiah (2015) menganggarkan kira-kira 1.3 juta warga Malaysia terdiri daripada kalangan OKU. Manakala, statistik pada tahun 2008 daripada Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia menganggarkan sekitar 244,046 individu berstatus OKU berdaftar. Merujuk kepada pemantauan oleh Kementerian Sumber Manusia pada tahun 2015, bilangan individu berstatus OKU yang menganggur kerana tiada pekerjaan didapati seramai 0.26 juta orang. Jumlah ini berkemungkinan terus meningkat saban tahun dan pemantauan terhadap golongan OKU amatlah diperlukan agar kelangsungan hidup mereka terus terjamin. Berdasarkan kepada situasi ini, dan mengambil kira kepentingan latihan kemahiran dan perindustrian kepada golongan orang kurang upaya satu cadangan untuk menubuhkan sebuah pusat latihan khas untuk golongan ini iaitu cadangan penubuhan Pusat Pemulihan untuk Orang Kurang Upaya (OKU) di bawah Rancangan Malaysia Ketiga (RMT: 1976 – 1980). Ini bertujuan untuk memberikan perkhidmatan pemulihan kepada pekerja-pekerja yang mengalami kemalangan semasa bekerja di kilang-kilang serta bengkel perindustrian dan dilindungi oleh Skim Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) dan diletakkan di bawah pengawasan Kementerian Buruh dan Tenaga Rakyat (sekarang Kementerian Sumber Manusia). Projek ini kemudiannya telah diserahkan di bawah kelolaan Kementerian Kebajikan Masyarakat (sekarang Kementerian Wanita, Keluarga dan Masyarakat) pada

Januari 1982. Namun demikian, kajian perlu dilakukan bagi memastikan bekas pelatih ini benar-benar mampan dalam strategi daya tindak dalam menghadapi cabaran di alam pekerjaan.

Kata kunci: Cabaran, Strategi daya tindak, Orang Kurang Upaya, Pekerjaan, Bekas Pelatih,

PENGENALAN

Masyarakat di Malaysia terbentuk hasil daripada kepelbagaian golongan dan budaya. Golongan tersebut boleh dibahagikan kepada dua iaitu majoriti dan minoriti. Golongan majoriti dilihat sangat dominan dan sering berada di hadapan berbanding dengan golongan minoriti yang dilihat agak terpinggir. Namun, golongan minoriti juga adalah masyarakat Malaysia yang harus diambil peduli dan diberi kesaksamaan hak dalam kehidupan seharian. Salah satu golongan minoriti adalah Orang Kurang Upaya (OKU). Golongan Orang Kurang Upaya merupakan masyarakat minoriti di Malaysia yang dianggarkan seramai 10 peratus (10%) daripada populasi penduduk di Malaysia iaitu seramai 3.5 juta orang daripada 30.1 juta penduduk adalah golongan OKU pada tahun 2015 (sumber : Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia).

Bermula tahun 2008 dengan diwartanya Akta Orang Kurang Upaya 2008 (Akta 685) barulah masyarakat OKU lebih diberi perhatian yang lebih dari pelbagai aspek termasuklah aspek pekerjaan. Conventions of the Rights of People with Disabilities (CRPD) telah menyenaraikan kerjaya sebagai salah satu hak utama bagi golongan Orang Kurang Upaya atau OKU (United Nations, 2006). Konvensyen ini menyatakan OKU berhak untuk bersaing secara adil dalam mencari pekerjaan di dalam persekitaran kerja yang bersifat inklusif dan boleh diakses oleh golongan OKU. Di dalam konvensyen ini juga menjelaskan bahawa sebarang bentuk diskriminasi dalam aspek pengambilan pekerja OKU, terutamanya daripada sudut kebajikan pekerja OKU adalah perlu dititikberatkan (United Nations 2006). Majikan dan pekerja lain juga haruslah bersama-sama mempromosikan peluang pekerjaan buat pekerja OKU. Jelas menunjukkan bahawa Malaysia bertanggungjawab untuk menyediakan ruang dan peluang yang setara bagi golongan OKU untuk bekerja agar kelangsungan pemerkasaan OKU akan terus terjamin dan mendapat perhatian pelbagai pihak.

Aspek pekerjaan merupakan perkara penting bagi melengkapi hidup seseorang dan sekaligus memberi kepuasan dalam perkembangan hidup.

Pekerjaan bukan sahaja membantu dalam menjadi sumber nafkah malahan juga bertindak sebagai tanda seseorang dihormati dan diiktiraf (Lee, 2011). Golongan OKU tidak terkecuali untuk memiliki kerjaya sendiri yang sekurang-kurangnya mampu memberi kehidupan yang sama dengan individu normal. Pandangan masyarakat terhadap golongan OKU dalam bekerjaya sedikit sebanyak memberi tanggapan negatif terhadap mereka. Diskriminasi dan stigma terhadap pengambilan OKU sebagai pekerja masih tebal dalam kalangan industri di Malaysia. Sebagaimana kajian tempatan di Malaysia membuktikan bahawa dunia pekerjaan bagi golongan OKU masih belum benar-benar menyakinkan di mana, masih terdapat ramai pihak yang tidak memberi peluang kepada golongan ini (Rosli, Sabri & Wahab 2015).

Justeru, situasi ini menampilkan betapa pentingnya pemerkasaan bagi OKU dalam aspek pekerjaan agar golongan ini mampu berada setanding dengan para pekerja normal lain. Berdasarkan kepada situasi ini, dan mengambil kira kepentingan latihan kemahiran dan perindustrian kepada golongan orang kurang upaya satu cadangan untuk menubuhkan sebuah pusat latihan khas untuk golongan ini iaitu cadangan penubuhan Pusat Pemulihan untuk Orang Kurang Upaya (OKU) di bawah Rancangan Malaysia Ketiga (RMT: 1976 – 1980). Ini bertujuan untuk memberikan perkhidmatan pemulihan kepada pekerja-pekerja yang mengalami kemalangan semasa bekerja di kilang-kilang serta bengkel perindustrian dan dilindungi oleh Skim Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) dan diletakkan di bawah pengawasan Kementerian Buruh dan Tenaga Rakyat (sekarang Kementerian Sumber Manusia). Projek ini kemudiannya telah diserahkan di bawah kelolaan Kementerian Kebajikan Masyarakat (sekarang Kementerian Wanita, Keluarga dan Masyarakat) pada Januari 1982.

PERNYATAAN MASALAH

Laporan Pertubuhan Kesihatan Sedunia atau WHO (World Health Organization) menganggarkan bahawa sepuluh peratus penduduk dunia terdiri daripada golongan OKU (WHO, 1992). Berdasarkan tinjauan kajian oleh Ariffin (2006) telah menganggarkan kira-kira 1.3 juta warga Malaysia terdiri daripada kalangan OKU. Manakala, statistik pada tahun 2008 daripada Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia menganggarkan sekitar 244,046 individu berstatus OKU berdaftar. Merujuk kepada pemantauan oleh Kementerian Sumber Manusia pada tahun 2015, bilangan individu berstatus OKU yang menganggur kerana tiada pekerjaan didapati

seramai 0.26 juta orang. Jumlah ini berkemungkinan terus meningkat saban tahun dan pemantauan terhadap golongan OKU amatlah diperlukan agar kelangsungan hidup mereka terus terjamin. Dengan kata lain, perkara ini mengesahkan bahawa terdapat lambakan OKU yang tidak bekerja dan akan mengakibatkan pembaziran tenaga kerja yang berlaku.

Menurut statistik Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia tahun 2016 tidak terdapat pendaftaran golongan OKU dalam sistem penjodohan golongan OKU dalam kedua-dua bahagian pendaftaran iaitu pencarian kerja dan aspek pendaftaran majikan (Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, 2016). Situasi ini memungkinkkan bahawa sistem pencarian pekerjaan buat golongan OKU ini tidak berjaya dimanfaatkan dengan sempurna. Pelbagai andaian boleh berlaku dengan situasi ini seperti kurang penekanan terhadap aspek promosi dalam penggunaan sistem ini, kemungkinan sikap golongan OKU di Malaysia kurang berminat untuk mencari pekerjaan, sikap prejudis dalam kalangan organisasi terhadap golongan OKU masih tebal dan pelbagai perkara lain yang memungkinkkan usaha murni ini tidak mencapai objektifnya. Lebih mengusarkan lagi dengan ketiadaan rekod pendaftaran oleh organisasi atau majikan terhadap golongan OKU di tempat mereka. Jelas menunjukkan bahawa peluang pekerjaan golongan OKU masih belum terbuka sepenuhnya. Pengangguran dalam kalangan OKU di Malaysia masih berterusan tinggi. Malahan, statistik menunjukkan hanya kira-kira 6,750 golongan OKU bekerja di sektor swasta dan kurang daripada 1% daripada jumlah golongan OKU bekerja di sektor awam. Jumlah ini menguatkan fakta di mana kehadiran golongan OKU dalam tenaga kerja di Malaysia masih belum mencapai tahap yang memuaskan. Bilangan OKU yang berjaya mendapatkan pekerjaan di sektor awam dan sektor swasta adalah kurang memberangsangkan. Sebanyak 1,500 OKU bekerja dalam sektor awam masih jauh daripada sasaran berbanding 1.4 juta kakitangan awam seluruh Negara (Dasar dan Pelan Tindakan OKU, 2007).

Menurut sumber daripada Jabatan Kebajikan Masyarakat bilangan golongan OKU yang telah bekerja masih lagi rendah walaupun Kod Amalan Penggajian OKU di Sektor Swasta telah dilaksanakan. Keadaan ini menunjukkan bahawa masih terdapat kekangan untuk golongan OKU terlibat dalam industri pekerjaan. Perkara ini menjelaskan bahawa golongan OKU masih ramai yang tidak mendapat tempat dalam pekerjaan.

Walaupun ada kajian yang dilakukan berkaitang dengan golongan OKU dari aspek pekerjaan tetapi belum ada kajian yang mengkhususkan

kepada bekas pelatih PLPP Bangi sahaja. Kajian banyak tertumpu kepada golongan OKU wanita sahaja. Berdasarkan kajian oleh Aizan dan Jamiah (2015), kajian ini tertumpu kepada cabaran dan kekangan yang dihadapi oleh golongan wanita OKU yang berkerjaya. persekitaran ditempat kerja yang tidak kondusif membuatkan wanita OKU fizikal mengalami kesukaran untuk bekerja dalam sektor yang diminati. Kesannya, wanita OKU fizikal terpaksa berhenti kerja walaupun mereka mempunyai kelayakan yang sewajarnya Kajian ini tidak membincangkan golongan lelaki OKU yang bekerja dan tidak menjadikan bekas pelatih PLPP Bangi sebagai responden.

Faridah (2003) dalam kajiannya hanya membincangkan berkenaan infrastruktur yang disediakan oleh pihak majikan di tempat kerja tidak memuaskan bagi wanita OKU yang berkerusi roda khususnya. Ketiadaan lif dan ramp di bangunan tempat kerja menyukarkan pergerakan pengguna kerusi roda kerana cerun yang curam serta kekuatan badan yang terhad. Selain itu, kemudahan seperti tandas, shower, pintu automatik, dan sofa yang mudah diakses oleh OKU tidak disediakan oleh majikan.

Menurut Bualar (2014), dalam kajiannya di Thailand juga mendapati terdapat pekerja wanita OKU fizikal yang berkerusi roda terpaksa berhenti kerja setelah sebulan bekerja kerana tidak selesa menggunakan kemudahan tandas di tempat kerja. Menurutnya lagi, keadaan akan bertambah teruk apabila perlu berhadapan dengan halangan fizikal dan ditambah pula dengan ketidakupayaan mereka.

PERSOALAN KAJIAN

Berikut merupakan persoalan-persoalan di dalam kajian ini ;

1. Apakah profil bekas Pelatih PLPP Bangi?
2. Apakah cabaran bekas Pelatih PLPP Bangi di alam pekerjaan ?
3. Bagaimanakah strategi daya tindak bekas pelatih PLPP Bangi di alam pekerjaan?

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif umum

Objektif umum kajian ini adalah meneroka profil, cabaran dan strategi daya tindak bekas Pelatih PLPP Bangi di alam pekerjaan.

Objektif Khusus

1. Meneroka profil bekas Pelatih PLPP Bangi.
2. Meneroka cabaran bekas Pelatih PLPP Bangi di alam pekerjaan.
3. Meneroka strategi daya tindak bekas pelatih di alam pekerjaan

KEPENTINGAN KAJIAN

Kajian ini adalah untuk memberikan cadangan untuk penambahbaikan kepada polisi dan dasar sedia ada di peringkat Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat. Hal ini bertujuan untuk memperkasakan bekas pelatih PLPP Bangi daripada didiskriminasi dan ditindas oleh pelbagai pihak. Dasar Orang Kurang Upaya dan polisi yang sedia ada hanya memberikan penekanan secara umum kepada golongan OKU. Oleh itu, kajian ini dijangka dapat membantu pihak yang terlibat untuk merangka dasar dan polisi OKU yang lebih inklusif.

Seterusnya, kajian ini penting dijalankan supaya dapat dijadikan sebagai rujukan ilmiah untuk cadangan peningkatan mutu perkhidmatan di PLPP Bangi. Kajian seperti ini masih belum ada dilakukan oleh mana-mana pihak. Selalunya kajian yang melibatkan OKU hanya berfokuskan kepada OKU secara umum sahaja. Oleh itu, kajian ini boleh dijadikan sebagai pemangkin kajian yang lebih mendalam lagi berkenaan dengan isu dan permasalahan bekas pelatih PLPP Bangi. Kajian ini juga penting untuk dijalankan supaya dapat merancang intervensi strategi daya tindak bekas pelatih PLPP Bangi agar mampan di alam pekerjaan. Intervensi yang tepat sangat perlu agar keputusan yang diambil sesuai dengan situasi yang dialami oleh bekas pelatih tersebut. Selain daripada itu, intervensi yang dicadangkan diharap dapat membantu bekas pelatih tersebut lebih bersedia dan strategik dalam menghadapi alam pekerjaan.

KAJIAN LITERATUR

Profil

Tahap pendidikan merupakan salah satu daripada komponen profil yang perlu dilihat dalam kajian ini. Hal ini kerana, bekas pelatih yang mempunyai tahap pendidikan yang tinggi, berkemungkinan akan memperolehi pekerjaan yang lebih baik. Namun demikian terdapat kekangan golongan OKU untuk akses ke dalam system pendidikan. Kajian yang dijalankan oleh Aizan

dan Jamiah (2015) mendapati wanita OKU fizikal menghadapi kesukaran dalam mendapatkan pendidikan di sekolah secara formal kerana faktor persekitaran fizikal sekolah yang tidak kondusif. Terdapat wanita OKU yang terpaksa berhenti sekolah kerana pihak sekolah gagal menyediakan bilik darjah yang boleh diakses oleh wanita OKU yang berkerusi roda. Kajian Hall dan Tinklin (1998) mendapati pelajar OKU berkerusi roda tidak boleh mengakses pintu masuk kerana terlalu sempit dan berat. Seterusnya pelajar OKU yang mempunyai masalah pergerakan menggunakan kereta untuk ke sesuatu tempat.

Oleh itu, mereka memerlukan tempat letak kereta khas untuk OKU. Walaupun terdapat tempat letak kereta OKU yang telah ditetapkan oleh universiti, namun terdapat sesetengah pemandu bukan OKU meletakkan kenderaan di ruang OKU kerana tidak mempunyai kesedaran terhadap keperluan OKU. Pelajar OKU juga mengalami kesukaran untuk mengakses ke perpustakaan kerana lif yang disediakan sempit dan tidak sesuai untuk pengguna kerusi roda. Lorong antara rak buku juga terlalu sempit untuk pelajar OKU berkerusi roda melaluinya. Jadi, mereka memerlukan bantuan daripada orang lain untuk mendapatkan buku dan membuat fotokopi kerana rak dan mesin fotokopi yang terlalu tinggi untuk dicapai dan digunakan.

Kajian oleh Rousso (2003) menjelaskan, pelajar OKU tidak boleh mengakses bangunan sekolah termasuk tangga, koridor yang sempit, meja dan peralatan tidak boleh diakses serta bilik mandi tidak boleh diakses yang menjadi halangan utama bagi pelajar perempuan OKU. Tandas yang tidak boleh diakses memberikan kesukaran kepada kanak-kanak perempuan OKU apabila mereka mengalami haid. Apabila berlaku haid, kanak-kanak perempuan OKU memerlukan bantuan peribadi untuk menguruskannya dan menjadi masalah halangan budaya. Ia melibatkan isu privasi dan kesopanan serta ia menjadi bertambah sukar apabila bilik air tidak boleh diakses dan tidak bersih. Hal ini boleh mencetuskan kebimbangan ibu bapa mereka kerana ketiadaan peruntukkan sekolah yang membolehkan kanak-kanak perempuan untuk menguruskan haid dengan cara yang selamat dan menyebabkan ibu bapa tidak menggalakkan anak-anak mereka ke sekolah. Ketidadaan pengangkutan yang sesuai memberikan kesukaran kepada wanita OKU fizikal untuk ke sekolah (Aizan & Jamiah 2015). Walaupun terdapat pengangkutan bas yang disediakan untuk ke sekolah tetapi wanita OKU fizikal masih tidak boleh mengakses perkhidmatan pengangkutan bas kerana mempunyai tangga yang akan menyukarkan mereka yang berkerusi roda untuk naik ke dalam bas. Kesannya, wanita OKU fizikal tidak mempunyai peluang untuk mendapatkan pendidikan seperti orang lain walaupun

mereka mempunyai minat yang mendalam terhadap pendidikan. Hal ini sekali gus menyebabkan wanita OKU fizikal mempunyai tahap pendidikan yang rendah dan potensi untuk mendapatkan pekerjaan yang baik kelak akan terbatas sekiranya pekerjaan itu memerlukan kelulusan yang tinggi.

Profil kesihatan juga amat penting untuk dilihat dalam kajian ini. Kesihatan yang baik membolehkan bekas pelatih PLPP Bangi lebih proaktif dan produktif dalam melaksanakan kerja yang diberi. Kajian lepas berkaitan golongan ini terutama wanita OKU menghadapi beberapa cabaran semasa mengakses perkhidmatan penjagaan kesihatan. Menurut Aizan dan Jamiah (2015), wanita OKU fizikal menghadapi halangan dalam mendapatkan perkhidmatan penjagaan kesihatan adalah disebabkan oleh faktor kewangan bagi membiayai kos perubatan moden di hospital kerana hidup dalam kemiskinan. Berdasarkan Association of State and Territorial Health Officials, Arlington (2013) mengatakan wanita OKU cenderung untuk tidak mempunyai insuran kesihatan peribadi berbanding wanita upaya kerana faktor pengangguran, kemiskinan dan status bujang.

Oleh itu, kajian menunjukkan bahawa sesetengah pengamal perubatan enggan merawat pesakit yang tidak mempunyai insuran kesihatan peribadi. Hampir satu pertiga daripada wanita OKU fizikal dilaporkan dinafikan dalam mendapatkan rawatan daripada pengamal perubatan semata-mata kerana ketidakupayaan mereka. Oleh itu, hampir dua pertiga daripada wanita OKU bergantung kepada keluarga, rakan-rakan, dan sukarelawan untuk perkhidmatan bantuan peribadi bagi mendapatkan perkhidmatan penjagaan kesihatan. Selain itu, wanita OKU fizikal sukar mendapatkan perkhidmatan penjagaan kesihatan kerana hanya boleh diakses di kawasan bandar sahaja (Aizan & Jamiah 2015). Oleh itu, wanita OKU yang tinggal di kawasan luar bandar sukar untuk mendapatkan rawatan kerana jauh daripada kediaman mereka. Hal ini menyebabkan komuniti yang tinggal di luar bandar hanya mendapatkan rawatan daripada pengamal perubatan tradisional seperti bomoh, orang alim (agama) dan tukang urut sahaja.

Seterusnya, faktor ketiadaan pengangkutan juga menyukarkan wanita OKU fizikal mendapatkan rawatan kerana tidak mempunyai pengangkutan seperti kereta atau bas untuk pergi ke hospital. Oleh hal yang demikian, wanita OKU fizikal yang tinggal di kawasan luar bandar mempunyai akses yang terhad terhadap perkhidmatan penjagaan kesihatan yang disediakan oleh kerajaan.

Rukwong (2008) dalam kajiannya meneroka dan menggambarkan pengalaman wanita OKU pertengahan umur di Isan, Thailand. Dalam

kajian beliau mendapati bahawa masalah kesihatan yang kronik dihadapi oleh wanita OKU akan mempengaruhi status kesihatan mereka yang akan memburukkan lagi keadaan. Sesetengah wanita OKU mempunyai cabaran apabila mereka mengalami simptom yang tidak dijangkakan oleh mereka. Wanita OKU juga cuba melakukan penambahbaikan dari aspek kesihatan mereka melalui rehabilitasi. Namun, mereka mengalami komplikasi yang berkaitan dengan keadaan kesihatan. Menurutny lagi, 21 wanita OKU yang mempunyai masalah kesihatan, mereka perlu berhadapan dengan situasi dimana berlakunya pertambahan kesukaran dalam kehidupan seperti menanggung kesakitan dan masalah dari aspek kewangan. Hal ini menyebabkan mereka menjadi individu yang lebih bergantung kepada orang lain kerana kesihatan yang tidak mengizinkan.

Penglibatan bekas pelatih didalam masyarakat juga perlu dilihat kerana dalam penulisan Sona (2015) melaporkan berlakunya pengecualian sosial dan diskriminasi terhadap wanita OKU dalam interaksi sosial dan tidak mendapat hak mereka. Wanita OKU tidak mendapat penyertaan penuh dalam masyarakat kerana ketidakupayaan mereka. Dalam kajian ini terdapat wanita OKU yang terpaksa mengemis untuk hidup kerana dipinggirkan dan pengecualian sosial daripada kehidupan sebelumnya oleh masyarakat apabila berlaku ketidakupayaan. Perkara ini jelas menunjukkan wanita OKU berhadapan dengan stigma dan diskriminasi oleh masyarakat yang mempunyai sikap negatif. 26 Morris (2005) juga mendapati, terdapat dua sikap masyarakat yang mewujudkan halangan besar kepada penyertaan OKU dalam masyarakat.

Pertama, OKU biasanya dianggap mereka yang memerlukan penjagaan dan ini menjejaskan keupayaan masyarakat untuk melihat OKU sebagai orang yang autonomi. OKU tidak diiktiraf sebagai aktor dalam penyertaan masyarakat tetapi sebagai penerima dalam penyertaan masyarakat. Kedua, sering dikatakan tempat OKU bukan kepada masyarakat di mana mereka tinggal. Ini merupakan sikap yang menyebabkan berlakunya pembinaan kumpulan sosial tertentu. Sikap negatif seperti diskriminasi dan pengecualian dalam komuniti menyebabkan OKU boleh terpinggir dari segi ekonomi, diasingkan dan terdedah kepada masalah kesihatan mental akibat pengecualian dan penolakan ini (Singer 2001; Carling 1995). Stigma boleh menyebabkan OKU terpinggir dan dikesualikan daripada penyertaan dalam masyarakat mereka sendiri (McKeever 2006).

Stigma terhadap OKU sering berlaku termasuk stereotaip berdasarkan persepsi yang salah. Stigma memberikan kesan dalaman dan luaran iaitu

kesan pada kualiti kehidupan, sosial dan kesejahteraan psikologi, tekanan, dan kebimbangan, pengurangan penerimaan, diskriminasi, penolakan dan masalah sosial. Selain itu, stigma juga boleh menyebabkan penurunan harga diri dan keberkesanan sendiri (Nolan et al. 2006)

Cabaran

Berdasarkan kajian oleh Aizan dan Jamiah (2015), faktor infrastruktur dan persekitaran di tempat kerja yang tidak kondusif membuatkan wanita OKU fizikal mengalami kesukaran untuk bekerja dalam sektor yang diminati. Kesannya, wanita OKU fizikal terpaksa berhenti kerja walaupun mereka mempunyai kelayakan yang sewajarnya. Pernyataan ini disokong oleh Faridah (2003) dalam kajiannya mendapati infrastruktur yang disediakan oleh pihak majikan di tempat kerja tidak memuaskan bagi wanita OKU yang berkerusi roda khususnya. Ketiadaan lif dan ramp di bangunan tempat kerja menyukarkan pergerakan pengguna kerusi roda kerana cerun yang curam serta kekuatan badan yang terhad. Selain itu, kemudahan seperti tandas, shower, pintu automatik, dan sofa yang mudah diakses oleh OKU tidak disediakan oleh majikan. Menurut Bualar (2014), dalam kajiannya di Thailand juga mendapati terdapat pekerja wanita OKU fizikal yang berkerusi roda terpaksa berhenti kerja setelah sebulan bekerja kerana tidak selesa menggunakan kemudahan tandas di tempat kerja.

Menurutnya lagi, keadaan akan bertambah teruk apabila perlu berhadapan dengan halangan fizikal dan ditambah pula dengan ketidakupayaan mereka. Menurut Faridah (2003), isu lain yang diperolehi dalam kajiannya adalah berkaitan dengan diskriminasi terhadap pekerja OKU. Wanita OKU didiskriminasi dalam pengambilan pekerja dimana pihak majikan menarik balik tawaran pekerjaan apabila mengetahui mereka merupakan OKU. Wanita OKU merasakan majikan tidak mempunyai kepercayaan terhadap keupayaan dan kelayakan mereka dalam bidang yang diceburi. Selain itu, majikan juga mempunyai sifat ragu-ragu terhadap wanita OKU fizikal apabila mereka menghadiri sesi temuduga dalam proses pengambilan dan pemilihan pekerja (Bualar 2014). Kajian oleh Melissa et al. (2011) juga mendapati majikan enggan mengambil OKU untuk bekerja kerana majikan tidak yakin terhadap OKU. Pernyataan ini disokong oleh Heron dan Murray's (2003) dalam kajiannya yang mendapati majikan sering menganggap OKU sebagai individu yang tidak sesuai untuk bekerja dan dengan itu majikan enggan mengambil OKU bekerja.

Berdasarkan kajian oleh Jose et al. (2009), berkenaan dengan pendapatan pekerjaan mendapati separuh daripada wanita OKU dalam kajiannya mengatakan mereka tidak pernah menerima apa-apa faedah atau elaun daripada majikan bagi ketidakupayaan mereka. Pengagihan wang pencen kepada wanita OKU oleh majikan juga tidak saksama kerana jumlah yang diberikan adalah tidak sama dan bergantung kepada tahap ketidakupayaan. Jadi, bantuan yang diperolehi oleh wanita OKU tidak mencukupi dan menganggap ia tidak dapat menampung keperluan asas mereka. Isu gender juga turut timbul apabila tugas yang sepatutnya dilakukan oleh wanita OKU perlu dikongsikan kepada rakan sekerja lelaki yang lain serta dihalang untuk menjalankan tugasnya (Faridah, 2003). Jose et al. (2009) juga mendapati terdapat isu gender dalam pengambilan pekerja hal ini kerana kadar pengambilan pekerja bagi wanita OKU adalah lebih rendah berbanding wanita upaya dan lelaki OKU.

Pada kebiasaannya wanita OKU memperoleh gaji yang lebih rendah daripada majikan berbanding pekerja lain (Rose 2009). Wanita OKU yang berkerja juga menghadapi masalah dengan sikap majikan yang tidak adil dan saksama (Faridah 2003). Hasil daripada kajiannya, majikan tidak menaikkan pangkat pekerja wanita OKU walaupun telah berkhidmat lama dalam pekerjaannya. Seterusnya, majikan tidak bersikap adil apabila keperluan pekerja wanita OKU tidak dipenuhi malah lebih mementingkan keperluan orang lain. Pernyataan ini turut disokong oleh Bualar (2014) mengatakan bahawa wanita OKU fizikal kurang melibatkan diri dalam pekerjaan kerana majikan mempunyai pandangan yang stereotaip terhadap ketidakupayaan fizikal mereka. Hal ini dimana majikan memfokuskan kepada kefungsi badan yang terhad dan juga paras rupa. Majikan juga beranggapan bahawa menggajikan pekerja OKU memerlukan kos yang tinggi untuk mengubahsuai kemudahan yang sedia ada di tempat kerja. Selain itu, majikan percaya bahawa wanita OKU fizikal mungkin akan menghadkan peluang majikan untuk mengaut keuntungan.

Selain itu, masyarakat juga tidak mempunyai keyakinan kepada OKU untuk bekerja sama ada di sektor awam mahupun di sektor swasta. Oleh kerana majikan menerima pandangan yang negatif oleh masyarakat terhadap OKU hal ini secara tidak langsung mempengaruhi majikan untuk mengambil OKU bekerja (Melissa et al. 2011). Selain daripada sikap majikan terhadap ketidakupayaan wanita OKU fizikal, kawalan yang terhad daripada keluarga cenderung untuk menyekat penglibatan wanita OKU fizikal untuk bekerja (Bualar 2014). Penglibatan wanita OKU fizikal dalam pekerjaan selalunya tidak bergantung kepada keputusan sendiri tetapi lebih

bergantung kepada pendapat dan keputusan ahli keluarga. Apabila wanita OKU fizikal meminta kebenaran untuk bekerja selalunya keluarga jarang membenarkan dan permintaan itu hanya sia-sia sahaja kerana keluarga merasakan tanggungjawab mereka untuk menjaga wanita OKU fizikal di rumah. Oleh itu, alasan yang diberikan oleh keluarga telah membuatkan wanita OKU fizikal berputus asa dengan kehidupan seharian mereka kerana sepenuhnya dikawal oleh keluarga.

Kajian oleh Melissa et al. (2011) juga mendapati ibu bapa terlalu mengawal anak-anak OKU mereka daripada melihat dunia luar yang menyebabkan lebih mendatangkan kemudaratan berbanding dengan kebaikan. Kesannya keperluan intervensi khas bagi anak-anak yang OKU tidak dipenuhi yang boleh menyebabkan merendahkan kebolehpasaran mereka pada masa hadapan. Akhirnya OKU hanya tinggal di rumah dan bergantung kepada keluarga sepenuhnya serta berlakunya pengasingan sosial. Selain kawalan daripada keluarga, wanita OKU juga mempunyai halangan daripada keluarga untuk bekerja khususnya bagi golongan wanita yang mempunyai komitmen untuk menjaga dan menguruskan anak-anak. Wanita OKU mempunyai kebolehan untuk bekerja tetapi apabila memikirkan kebajikan anak-anak mereka merasakan sudah cukup sekiranya hanya suami mereka sahaja yang bekerja. Manakala wanita OKU memikul tanggungjawab dengan menguruskan anak-anak di rumah.

Kajian oleh Bualar (2014) mendapati, wanita OKU fizikal mempunyai peluang yang rendah untuk mendapatkan maklumat pekerjaan kerana sukar untuk mengakses maklumat. Selalunya iklan kekosongan pekerjaan akan dipaparkan di buletin, radio dan bangunan kerajaan di kawasan bandar sahaja. Jadi bagi wanita OKU yang tinggal jauh daripada kawasan bandar susah untuk mengakses maklumat pekerjaan. Kekurangan akses mengenai maklumat pekerjaan merupakan masalah yang serius kepada wanita OKU fizikal yang tinggal di kawasan luar bandar. Mereka ini juga tidak mengetahui maklumat pekerjaan sekiranya tidak ada orang yang memberitahu kepada mereka tentang maklumat kekosongan kerja.

Kajian Jose et al. (2009) juga turut mengatakan wanita OKU kurang mendapat maklumat khusus mengenai kerja yang diterima. Oleh itu, golongan ini perlu dibantu dalam membuat persediaan dalam mencari pekerjaan dan memberi bantuan lain seperti geran. Bualar (2014) juga mendapati limitasi peribadi juga memberi halangan kepada wanita OKU fizikal dalam pekerjaan. Wanita OKU fizikal sering berhadapan dengan masalah kesakitan dan kesihatan yang tidak dijangka berlaku yang boleh

menghadkan tenaga dan pergerakan mereka dalam melakukan kerja. Kemerosotan ketidakupayaan yang berlaku memberikan kesan yang negatif kepada wanita OKU fizikal yang boleh menyebabkan mereka kehilangan pekerjaan. Kemerosotan kesihatan yang dihadapi oleh wanita OKU fizikal memerlukan mereka mengambil cuti sakit yang panjang kerana kesakitan yang dialami menjejaskan pergerakan mereka. Kehadiran yang tidak memuaskan memberikan prestasi kerja yang tidak baik menyebabkan majikan terpaksa memberhentikan kontrak pekerjaan mereka dan sekali gus membuatkan mereka menganggur.

Melissa et al. (2011) juga mendapati OKU mempunyai kelemahan sendiri di mana mereka tidak mampu untuk mendapatkan pekerjaan kerana mungkin mereka tidak mempunyai kemahiran asas untuk keperluan pekerjaan. Terdapat segelintir OKU mempunyai konsep sendiri dan keyakinan diri yang rendah menyebabkan mereka mudah berputus asa untuk mendapatkan pekerjaan.

Strategi Daya Tindak

Kajian oleh Melissa et al. (2011) mendapati sesetengah OKU mempunyai halangan dari aspek kemudahan pengangkutan untuk bekerja. OKU juga mengatakan mereka sukar untuk mendapatkan pengangkutan ke tempat kerja. Selain itu, OKU mempunyai masalah kos tambang pengangkutan yang tinggi yang memberikan kesan kepada OKU bagi menyediakan perbelanjaan yang lebih kepada pengangkutan untuk ke tempat kerja. Masalah kelewatan pengangkutan awam yang tidak menepati masa juga menyebabkan OKU kelewatan sampai di tempat kerja. Hal ini memberikan kesan yang tidak baik terhadap prestasi kerja dan kepercayaan majikan terhadap OKU juga akan berkurangan. Apabila sering kelewatan ke tempat kerja juga memberikan risiko kepada OKU yang berkemungkinan akan diberhentikan kerja oleh majikan. Disamping kemudahan pengangkutan menjadi halangan OKU untuk bekerja, ketiadaan kemudahan tempat tinggal yang disediakan majikan juga menyukarkan OKU untuk bekerja (Melissa et al. 2011). Hal ini akan bertambah sukar apabila tempat tinggal mereka jauh daripada tempat kerja. Disebabkan perkara ini OKU mengambil inisiatif untuk tinggal berhampiran dengan tempat kerja atau memohon majikan akan menyediakan tempat tinggal yang berhampiran dengan tempat kerja seperti kuartres kakitangan. Sekiranya kemudahan tempat tinggal disediakan oleh majikan, pemikiran OKU tidak terganggu dengan masalah

tempat tinggal dan keselamatan keluarga mereka juga lebih terjamin. Keadaan ini secara tidak langsung, OKU dapat memberikan tumpuan dan perhatian sepenuhnya kepada kerja tanpa memikirkan hal lain.

Hasil kajian daripada Bualar (2014) mendapati keinginan wanita OKU fizikal untuk bekerja menjadi berkurang apabila berlaku peningkatan usia. Dalam kajian ini, umur menjadi salah satu faktor penting dalam penyertaan pekerjaan kerana ia berkait rapat dengan kematangan emosi dan kekuatan badan. Emosi wanita OKU fizikal menjadi semakin kurang stabil kerana usia mereka semakin tua. Manakala kekuatan fizikal mereka pula berkurangan dan kebimbangan mereka meningkat. Peningkatan usia yang berlaku terhadap wanita OKU fizikal juga menyebabkan mereka terdedah dengan pelbagai penyakit dan pengasingan sosial. Walaupun wanita OKU fizikal mempunyai kesungguhan untuk bekerja tetapi faktor usia yang tua menyebabkan mereka tidak mampu untuk berdikari sendiri. Jadi, faktor umur yang tua membuatkan penglibatan wanita OKU dalam pekerjaan semakin berkurangan dan terhad. Sehubungan dengan itu, mereka akan mengambil cuti rehat untuk pergi melancong kerana perlu merehatkan diri dan meningkatkan kembali motivasi berkerja.

SKOP KAJIAN

Kajian ini memfokuskan hanya kepada bekas Pelatih Pusat Latihan dan Pemulihan Perindustrian Bangi yang telah tamat latihan bermula dari tahun 2013 hingga 2016 sahaja. Seramai 150 orang pelatih telah menamatkan latihan di PLLP dalam pelbagai bidang termasuklah jahitan, mekanik dan perkomputeran (sumber : Sistem Maklumat Perangkaan, PLPP Bangi). Skop kajian seterusnya hanya melibatkan Bekas pelatih (tahun 2013 – 2016) yang tinggal dikawasan Lembah Klang sahaja. Hal ini kerana, Kawasan Lembah Klang menyediakan pelbagai peluang pekerjaan dan boleh menjadi sebagai ‘Pilot Project’ untuk pemangkin perubahan sosial dan infrastuktur demi kesejahteraan golongan OKU.

KERANGKA TEORITIKAL

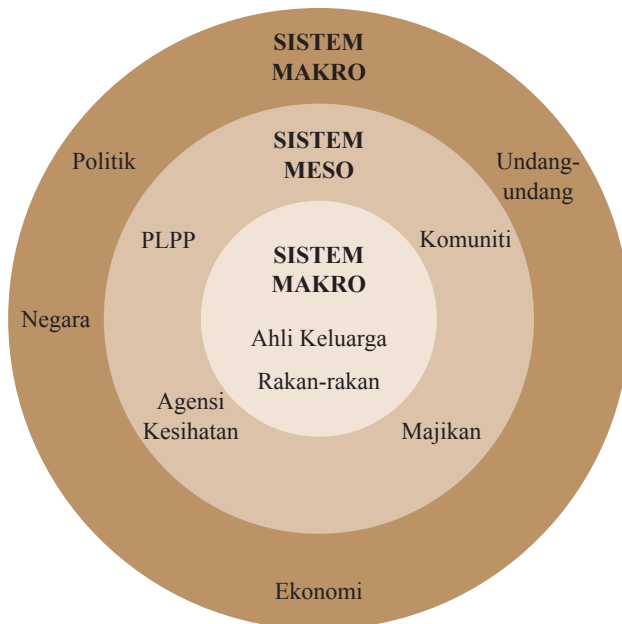
Kajian ini menggunakan teori-teori yang sesuai dalam pengkajian ;

Teori Ekologi Sistem

Teori ekologi sistem dikemukakan oleh Urie Bronfenbrenner (1917). Teori ekologi sistem adalah teori yang menekankan pengaruh persekitaran ke atas perkembangan individu yang berinteraksi antara satu sama lain (Bronfenbrenner 1977). Teori ini mengetengahkan idea bahawa individu terlibat dalam transaksi secara konsisten dengan individu lain dan dengan sistem lain dalam persekitarannya. Individu dan sistem ini saling mempengaruhi antara satu sama lain. Bronfenbrenner membahagikan sistem dalam ruang lingkup yang dapat mempengaruhi individu kepada 5 pecahan sistem iaitu sistem mikro, sistem meso, sistem ekso, sistem makro dan sistem krono.

Sistem mikro adalah perhubungan yang kompleks dalam perkembangan individu dan persekitaran dalam persekitaran individu itu sendiri seperti keluarga, guru, individu, rakan sebaya, rumah, sekolah dan tempat kerja yang terlibat secara langsung dengan individu (Bronfenbrenner 1977). Persekitaran yang dimaksudkan adalah satu tempat yang mempunyai ciri-ciri fizikal tertentu dimana individu melibatkan diri dalam aktiviti, peranan dan tempoh yang tertentu. Faktor tempat, masa, ciri fizikal, peserta dan peranan membentuk unsur-unsur persekitaran. Sistem meso pula merupakan perhubungan antara sistem mikro individu sendiri dengan sistem mikro yang lain yang mempengaruhi perkembangan individu tersebut (Bronfenbrenner 1977). Perkara yang berlaku dalam sistem mikro akan mempengaruhi sistem mikro yang lain. Contohnya perhubungan antara ibu bapa dengan guru, ibu bapa dengan rakan, guru dengan rakan dan rakan dengan rakan. Sistem ekso adalah lanjutan daripada sistem meso yang merangkumi struktur sosial tertentu (Bronfenbrenner 1977). Sistem ekso juga merupakan pengalaman individu dengan persekitaran yang tidak melibatkan individu secara langsung tetapi keputusan yang diambil oleh persekitaran memberikan kesan kepada individu tersebut. Sistem makro merujuk kepada institusi secara menyeluruh terhadap corak budaya dan sub budaya seperti ekonomi, pendidikan, undang-undang dan politik (Bronfenbrenner 1977). Sistem makro adalah perubahan dalam keadaan dalam tempoh satu masa. Sistem makro merujuk kepada perkembangan individu yang dipengaruhi oleh norma, nilai dan amalan masyarakat (Bronfenbrenner 1977). Manakala

Sistem 31 krono adalah penerangan evolusi, pembangunan atau aliran pembangunan sistem luaran pada masa tertentu (Bronfenbrenner 1977).



Rajah 1 : Teori Ekologi Sistem

Kajian memfokuskan kepada 3 sistem yang utama iaitu sistem mikro, sistem meso dan sistem makro. Keperluan dari aspek fizikal, sosial dan emosi untuk bekas pelatih PLPP perlu dipenuhi agar memberikan kesan yang baik kepada perkembangan kerjaya mereka. Bekas pelatih PLPP mengalami cabaran dalam pekerjaan dalam apabila mereka tidak diberikan peluang dan sokongan yang membolehkan mereka menyertai secara total. Contohnya dari sistem mikro, ahli keluarga, rakan-rakan yang rapat haruslah memainkan peranan dalam menyokong bekas pelatih PLPP agar terus kekal di dalam pekerjaan mereka.

Seterusnya sistem meso pula mempengaruhi perkembangan wanita OKU fizikal apabila perhubungan yang kurang baik antara bekas pelatih PLPP dengan rakan sekerja di tempat kerja yang memberikan halangan golongan ini. Sistem makro pula dari aspek undang-undang dalam

memperkasakan OKU memberikan kesan kepada perkembangan kerjaya bekas pelatih PLPP. Teori sistem ekologi ini akan membolehkan pekerja sosial untuk mengetahui lebih lanjut berkaitan cabaran dan strategi daya tindak bekas pelatih PLPP di alam pekerjaan.

Teori Strategi Daya Tindak

Daya tindak merujuk kepada pelbagai cara berfikir (cognition) dan tingkah laku yang digunakan dalam situasi menghadapi tekanan dalaman dan luaran telah dibincangkan dengan meluas oleh Folkman dan Lazarus sejak tahun 1980 (Walsh, Fortier DiLillo, 2010). Menurut mereka, Lazarus adalah tokoh yang tidak asing dalam membincangkan tentang revolusi kognitif. Lazarus juga memberikan rasional kepada Stress Theory sebagai satu proses menilai semula situasi dalam bertindak menghadapi situasi stres. Finkelhor dan Browne pada 1985 telah mencadangkan model berkaitan stres yang dialami oleh mangsa penderaan seksual pada zaman kanak-kanak sebagai Traumagenik Dynamic model. Model tersebut menghuraikan bagaimana proses kecelaruan kognitif yang dialami mengakibatkan mangsa mengalami trauma, merasa diperdayakan, stigma dan merasa tiada berkuasa atau powerlessness yang mengakibatkan berlaku kecelaruan pembinaan konsep diri, harga diri, pandangan terhadap dunia atau kapasiti afektif (Bruce & Gordon, 2007). Persoalan daya tindak yang dianggap klasikal bila dikaitkan dengan konsep helah bela diri (Cano Garcio et al., 2007).

Begitu juga halnya yang dialami oleh bekas pelatih PLPP di alam pekerjaan. Mereka harus tahu bagaimana untuk bertindak bagi mengatasi cabaran yang mereka hadapi di alam pekerjaan. Persoalan daya tindak terus relevan dalam konteks proses bertindak yang dibincangkan dalam dua cara iaitu gaya daya tindak dan strategi daya tindak. Dalam konteks cabaran bekas pelatih PLPP di alam pekerjaan, istilah strategi daya tindak memberi kelebihan berbanding istilah gaya daya tindak kerana strategi merujuk kepada tindakan yang lebih spesifik khususnya berupaya diubahsuai dan lebih menarik dibincangkan dalam perspektif intervensi.

ADVOKASI

Akta Orang Kurang Upaya 2008

Suatu Akta untuk mengadakan peruntukan bagi pendaftaran, perlindungan, rehabilitasi, pembangunan dan kesejahteraan orang kurang upaya,

penubuhan Majlis Kebangsaan bagi Orang Kurang Upaya, dan perkara-perkara yang berkaitan dengannya.

Takrifan bagi orang kurang upaya

‘Orang kurang upaya termasuklah mereka yang mempunyai kekurangan jangka panjang fizikal, mental, intelektual atau deria yang berinteraksi dengan pelbagai halangan, boleh menyekat penyertaan penuh dan berkesan mereka dalam masyarakat’ . (Seksyen 2, Akta Orang Upaya 2008)

Bahagian IV – Penggalakan dan pembangunan kualiti hidup dan kesejahteraan orang kurang upaya didalam akta ini ada menyebut berkaitan dengan Akses kepada pekerjaan dibawah seksyen 29 (1) hingga (5) ;

Orang kurang upaya hendaklah mempunyai hak untuk akses kepada pekerjaan atas asas kesetaraan dengan orang upaya.

Majikan hendaklah melindungi hak orang kurang upaya, atas asas kesetaraan dengan orang upaya, untuk mendapatkan suasana kerja yang adil dan baik termasuk peluang sama rata dan saraan sama rata bagi kerja yang sama nilai, suasana kerja yang selamat dan sihat, perlindungan daripada gangguan dan memulihkan ketidakpuasan hati. Majikan hendaklah dalam melaksanakan kewajipan sosialnya berusaha untuk menggalakkan pekerjaan yang stabil bagi orang kurang upaya dengan menilai keupayaannya dengan sewajarnya, menyediakan tempat pekerjaan yang sesuai dan menjalankan pengurusan pekerjaan yang sesuai.

Majlis hendaklah, bagi menggalakkan pengambilan kerja orang kurang upaya dalam sektor swasta, merumuskan dasar dan langkah yang sesuai yang boleh termasuk program tindakan afirmatif dan langkah lain. Majlis hendaklah menggalakkan peluang bagi latihan kepada orang kurang upaya dalam pasaran buruh dan juga peluang untuk bekerja sendiri, keusahawanan, pembangunan koperasi, memulakan perniagaan sendiri dan mewujudkan peluang bekerja dari rumah.

Bagi maksud seksyen ini, “majikan” termasuklah Kerajaan. Seksyen ini jelas menetapkan bahawa Orang Kurang Upaya hendaklah diberi akses kepada pekerjaan bagi memastikan golongan ini tidak tercicir dan dapat meneruskan kehidupan sama seperti masyarakat yang lain.

Dasar Orang Kurang Upaya

Golongan orang kurang upaya (OKU) merupakan sebahagian daripada masyarakat. Oleh itu, mereka mempunyai kesaksamaan hak dan peluang untuk menjalani kehidupan seperti anggota masyarakat yang lain. Pendekatan berasaskan hak atau 'rights-based' dan juga perlindungan wajar digunakan bagi menjamin kepentingan dan kesejahteraan OKU.

Konvensyen Mengenai Hak Orang Kurang Upaya

Konvensyen mengenai hak OKU (CRPD) merupakan satu perjanjian antarabangsa yang telah ditandatangani oleh 147 buah negara bagi mengenalpasti hak-hak golongan OKU yang mengandungi 50 artikel (United Nations 2006). Konvensyen ini bertujuan untuk menjamin golongan OKU bagi menikmati peluang yang sama rata dengan individu lain serta penyertaan penuh dan berkesan dalam masyarakat yang meliputi aspek aksesibiliti, mobiliti, kesihatan, pendidikan, pekerjaan, dan rehabilitasi serta penyertaan dalam bidang politik, ekonomi dan sosiobudaya (United Nations 2006).

Berdasarkan Artikel 6 dalam konvensyen ini menyatakan hak wanita kurang upaya iaitu:

1. Negara perlu mengiktiraf bahawa wanita dan kanak-kanak perempuan kurang upaya terlibat kepada pelbagai diskriminasi, dan dalam hal ini hendaklah mengambil langkah-langkah untuk memastikan keselesaan dipenuhi dan samarata oleh mereka semua mengenai hak asasi manusia dan kebebasan asasi.
2. Negara hendaklah mengambil segala langkah yang sewajarnya untuk memastikan pembangunan, kemajuan dan memperkasakan wanita dipenuhi, bagi tujuan jaminan kepada mereka untuk mengguna dan menikmati hak-hak asasi manusia dan kebebasan asasi yang dinyatakan dalam konvensyen ini.
3. Konvensyen ini juga menerangkan hak-hak kemanusiaan yang boleh dituntut oleh golongan OKU termasuklah:
 - i. Hak kesamaan dari segi perundangan tanpa diskriminasi.
 - ii. Hak untuk kehidupan.
 - iii. Hak kebebasan dan keselamatan individu.
 - iv. Hak untuk bebas daripada penyeksaan.
 - v. Hak untuk menghormati integriti fizikal dan mental.

- vi. Hak untuk pendidikan, kesihatan dan pekerjaan.
- vii. Hak untuk terlibat dalam politik, aktiviti awam dan kesenian dengan bebas.

METODOLOGI

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini merupakan satu bentuk kajian penyelidikan yang dijalankan secara kualitatif berdasarkan kajian kes. Kajian kualitatif didefinisikan sebagai kajian yang tidak melibatkan pengukuran atau teknik statistik. Miles dan Huberman (1984) menghuraikan data kualitatif sebagai perkataan bukannya nombor. Manakala Strauss dan Corbin (1990) memandang pendekatan kualitatif sebagai sebarang penyelidikan yang menghasilkan penemuan yang tidak melalui prosedur statistik atau cara pengkuantitian yang lain. Kaedah kajian kualitatif dapat membantu untuk memahami proses yang berlaku dalam situasi dan keadaan yang realistik agar maklumat yang relevan dan mendalam dapat diperolehi.

Penyelidikan berbentuk kualitatif ini signifikan dengan isu kajian yang dikaji iaitu cabaran dan strategi daya tindak bekas pelatih PLPP dialam pekerjaan. Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan kaedah kajian kes untuk mengkaji secara mendalam mengenai cabaran dan strategi daya tindak terhadap bekas pelatih Pusat Latihan dan Pemulihan Perindustrian Bangi yang tamat latihan bermula tahun 2013 hingga 2016.

Instrumen Kajian

Kajian ini juga berbentuk temubual separa struktur terhadap sampel yang telah dipilih. Dalam menjalankan temubual dengan informan, kebenaran akan diminta daripada informan untuk membuat rakaman pita suara bagi tujuan menganalisis data. Kaedah kajian ini juga dapat membantu untuk mendapat lebih banyak maklumat daripada informan. Oleh sebab itu, kajian kualitatif adalah yang paling sesuai digunakan dalam kajian ini.

Lokasi Kajian

Kajian ini dijalankan di sekitar kawasan Lembah Klang. Kawasan ini dipilih sebagai tempat kajian kerana Lembah Klang merupakan kawasan yang menawarkan banyak dan pelbagai peluang pekerjaan. Selain daripada itu,

Lembah Klang adalah kawasan terletaknya ibu Negara iaitu Kuala Lumpur. Kuala Lumpur boleh menjadi projek perintis untuk sesuatu perubahan terutama daripada aspek infrastruktur. Pemilihan informan di sekitar Lembah Klang sahaja juga bagi memudahkan proses pengumpulan data dijalankan.

Populasi Dan Persampelan

Persampelan adalah proses memilih sebilangan subjek daripada sesebuah populasi untuk dijadikan sebagai informan (Rozmi 2013). Sampel ialah satu kumpulan atau subset individu dalam populasi yang dianggap boleh mewakili populasi yang ingin dikaji. Kaedah persampelan data merupakan teknik yang penting bagi menjamin kesahan dan kebolehpercayaan hasil kajian yang dijalankan. Sampel yang betul akan membantu menghasilkan keputusan yang sah bagi populasi yang lebih besar (Rozmi 2013). Metodologi dalam kajian kualitatif bertujuan untuk mendalami kes dengan kekayaan maklumat melalui temubual yang mendalam terhadap sampel (Chua 2006 : Hancock et al. 2007).

Dalam kajian ini, teknik yang digunakan adalah persampelan bertujuan untuk mendapatkan informan. Teknik persampelan bertujuan merupakan tatacara memilih elemen sampel yang menggunakan penilaian pakar untuk memilih kes dengan tujuan tertentu (Rozmi 2013). Individu yang dipilih untuk dijadikan informan perlu mempunyai ciri-ciri tertentu atau yang boleh memberikan maklumat yang diperlukan dalam kajian. Terdapat 10 orang informan yang dipilih mengikut ciri-ciri yang bersesuaian dengan objektif kajian telah ditemubual secara mendalam (in-depth interview).

Dalam kajian ini, populasi kajian adalah terdiri daripada bekas pelatih PLPP Bangi yang telah tamat kajian. Sampel kajian menetapkan ciri-ciri informan seperti bekas pelatih PLPP Bangi yang tamat latihan bermula tahun 2013 hingga 2016. Hanya 10 orang responden yang akan dipilih. Pemilihan ini adalah bertujuan untuk mengenalpasti cabaran dan strategi daya tindak yang dihadapi oleh golongan ini di alam pekerjaan. Informan yang memenuhi kriteria telah dipilih untuk ditemubual oleh bagi mendapatkan maklumat yang diperlukan untuk pengkaji.

RUJUKAN

- Akta Orang kurang Upaya (2008). Pesuruhjaya Penyemak Undang-undang Malaysia.
- Aizan Sofia Amin & Jamiah Manap. 2015. Geografi, kemiskinan dan wanita kurang upaya di Malaysia. *Malaysian Journal of Society and Space* 11(7): 82-91.
- Aizan Sofia Amin, Jamiah Manap & Noremy Md Akhir. 2016. Peranan keluarga dalam kehidupan kanak-kanak kurang upaya Malaysia. *Akademika* 86(1):21-30.
- Bronfenbrenner, U. 1994. Ecological Models of Human Developmental. In *International Encyclopedia of Education*. Vol. 3, Ed. Ke-2. Oxford : Elsevier.
- Bronfenbrenner, U. 1997. Toward an experimental ecology of human development. *American psychologist*.
- Bronfenbrenner, U. 1999. Environment in developmental perspective : Theoretical and operational model.
- Chua Yan Piaw. 2006. Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Asas Statistik Penyelidikan Buku 2. Malaysia: McGraw-Hill Education.
- Dawson, C. 2009. Introduction to Research Methods: A Practical Guide for Anyone Undertaking a Research Project. How to Books Ltd. United Kingdom :Oxford. Ed. Ke-4.
- Faridah Serajul Haq. 2003. Career and employment opportunities for women with disabilities in Malaysia. *Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal*.
- Ikmal Hisham Md. Tah. 2014. Orang kurang upaya (OKU) dan hak untuk hidup: Satu analisis perundangan di malaysia. *International Conference on Law, Policy and Social Justice (ICLAPS 2014)*.
- Kamus Dewan Bahasa. 2007. Edisi Keempat. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia, 2015. Jumlah Pendaftaran Orang Kurang Upaya.
- Melissa Lee Ng, Yen Abdullah & See ChingMey. 2011. Employment of people with disabilities in Malaysia : Drivers and inhibitors. *International Journal of Special Education* 26(1): 112-124.

Oliver, M. 1990. The Politics of Disablement. UK: Macmillan. Rozmi Ismail. 2013. Metodologi Penyelidikan : Teori dan Praktis. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.

Strategi Daya Tindak Versi Bahasa Melayu Salhah bt.Abdullah a, Sapora Siponb, Dini Farhana Baharudin, c Rezki Perdani Sawaid, 2013

Salhah Abdullah, Sapora Sipon, Rezki Perdani Sawai, Dini FarhanaBaharudin, PERKAMA International Convention, 2011

WANITA DAN EKONOMI : KEBERKESANAN PROGRAM “*MON MARCHÉ SOCIAL*” (SOSIAL MARKET SAYA) MEMBANGUNKAN KEUSAHAWANAN WANITA JOHOR

Mohamad Ali Taib¹

¹Pengarah Pembangunan Wanita Negeri Johor

ABSTRAK

Kertas ini disediakan adalah untuk memperkenalkan dan menyatakan kejayaan Projek “*Mon Marché Social*” (*MMS*) atau Sosial Market Saya (SMS) yang dikendalikan oleh Jabatan Pembangunan Wanita Johor bersama penyelarar projek *MMS* iaitu Encik Abd Rahim Samad dan Puan Noordiana Samudin. Projek *MMS* ini adalah merupakan satu program untuk meningkatkan pendapatan usahawan-usahawan di bawah bimbingan Pejabat Pembangunan Wanita Negeri Johor melalui aktiviti jualan di Pusat beli-belah di Negeri Johor dan Expo di Negara Singapura. Ini adalah berikutan kebanyakan pusat beli-belah dan Expo Changi, Suntec City dan Marina Bay Sand, Singapura adalah pusat tumpuan orang ramai untuk mendapatkan perkhidmatan dan pusat beli-belah maka pengwujudan *MMS* ini adalah amat bersesuaian dan menjadi salah satu kemudahan kepada orang ramai untuk membeli pelbagai barangan dan perkhidmatan yang dipromosikan oleh usahawan-usahawan Pejabat Pembangunan Wanita Negeri Johor. Setakat hari ini seramai 676 Usahawan Wanita Johor yang masih aktif telah bersama di dalam Projer *MMS* sejak Ogos 2015 serta berjaya melonjakkan pendapatan kepada 100% dari jumlah asal. Kesemua usahawan ini bermula dengan berniaga di pasar malam dan pasar tani sahaja sebelum ini telah berjaya diubah dari segi penampilan, teknik *networking*, disamping didedahkan dengan tips-tips mudah di dalam memasarkan produk masing-masing.

Kata kunci : Projek Sosial Market ; Perkongsian Pengalaman

PENGENALAN

Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat melalui Jabatan Pembangunan Wanita sememangnya sangat komited dalam berusaha untuk membangunkan golongan wanita dalam pelbagai aspek kehidupan sepertimana yang terkandung di dalam Dasar Wanita Negara yang digubal pada tahun 1989 dengan mengambil kira isu, peluang, cabaran dan persekitaran masa kini dan yang akan datang. Dua matlamat utama Dasar Wanita Negara juga jelas memperuntukkan bahawa faktor ekonomi adalah keutamaan kementerian untuk membangunkan wanita iaitu:

1. Membangunkan potensi dan mendayaupayakan wanita dari pelbagai lapisan masyarakat dan dalam semua sektor sebagai agen perubahan kepada masyarakat serta penyumbang kepada pembangunan ekonomi dan sosial negara; dan
2. Menyediakan persekitaran yang kondusif, termasuk penggubalan dasar dan perundangan mesra wanita, bagi meningkatkan martabat dan kesejahteraan hidup wanita dalam semua aspek termasuk fizikal, ekonomi, sosial, politik, kesihatan, psikologi dan kerohanian.

Justeru pelbagai program Pembangunan ekonomi khusus untuk wanita telah dilaksanakan dan diteruskan demi kelangsungan pembangunan holistik golongan Wanita di Malaysia terutamanya dalam membantu mempertingkatkan bilangan wanita dalam keusahawanan.

Di Malaysia sehingga kini sudah terdapat pelbagai kajian khusus oleh pengkaji-pengkaji yang menerangkan tentang aspek Keusahawanan Wanita ini. Dalam kertas ini dibawakan beberapa kajian yang dirasakan bertepatan dengan program yang dikemukakan oleh penulis untuk dijadikan sandaran penulisan.

Tujuan utama penulisan ini pula adalah untuk memperkenalkan kepada masyarakat dan mengetengahkan program “*Mon Marché Social*” (*MMS*) atau Sosial Market Saya (SMS) yang dikendalikan oleh Jabatan Pembangunan Wanita Johor bersama penyelarar projek *MMS* iaitu Encik Abd Rahim Samad dan Puan Noordiana Samudin. Projek *MMS* ini adalah merupakan satu program untuk meningkatkan pendapatan usahawan-usahawan di bawah bimbingan Pejabat Pembangunan Wanita Negeri Johor melalui aktiviti jualan di Pusat beli-belah di Negeri Johor dan Expo di Negara Singapura. Sebelum berbicara lebih lanjut tentang program adalah wajar diterangkan terlebih dahulu tentang definisi utama yang perlu dijelaskan.

DEFINISI USAHAWAN, KEUSAHAWANAN DAN USAHAWAN WANITA

Usahawan

Menurut Barringger dan Ireland (2010), usahawan adalah dikenali sebagai individu yang boleh mengambil risiko antara penjual dan pembeli. Usahawan juga merupakan individu yang berkebolehan dalam mengambil alih sesebuah organisasi atau pengurusan dan mengetahui risiko perniagaan tersebut (Mazzarol 2011). Kuehl dan Lambing (2000) pula menyatakan bahawa perkataan *entrepreneur* adalah berasal daripada bahasa Perancis iaitu *entreprendre* yang bermaksud ‘perantara’ atau ‘pengambil’. Usahawan dilihat sebagai perantara bagi pembekal dan pelanggan di samping menjadi pengambil risiko untuk berjaya dalam perniagaannya.

Menurut Greene (2000) pula, usahawan ditakrifkan sebagai individu yang menjalankan perniagaan sendiri. Selain itu, usahawan juga merupakan individu yang menguruskan pertumbuhan perniagaan (Andersson, 2003). Manakala, Nor Aini Idris (2008) menganggap usahawan sebagai golongan peniaga atau pengusaha yang sanggup menanggung risiko, berusaha ke arah inovasi, bijak dan kreatif dalam meningkatkan kekayaan, kekuasaan dan status sosial.

Keusahawanan

Menurut Mazzarol (2011), keusahawanan merupakan satu proses ekonomi yang bergerak ke hadapan melalui bertindak, bagi kreatif atau inovasi. Baringger dan Ireland (2011) pula menyatakan bahawa, keusahawanan merupakan suatu proses, di mana banyak orang yang menunggu kepada peluang dan menjadikannya sebagai sumber. Secara ringkas, usahawan dan keusahawanan merupakan suatu yang bergantung antara satu sama lain, dalam mengeluarkan atau menjana suatu produk atau perkhidmatan yang baru, yang melibatkan pelbagai faktor, seperti buruh, modal, sumber dan lain-lain.

Usahawan Wanita

Usahawan wanita ditakrifkan sebagai individu yang menjalankan perniagaan kecil, dimiliki oleh seseorang individu dengan menubuhkan dan menguruskan perniagaan berdasarkan prinsip dan matlamat individu tersebut (Andrea E. Smith-Hunter, 2006). Selain itu, usahawan wanita

juga merupakan wanita yang mempunyai motivasi untuk membangunkan perniagaan sendiri (McKay, 2001). Usahawan wanita juga adalah wanita yang menjalankan perniagaan Industri Kecil dan Sederhana (IKS) (Shalini Sinha, 2005). Menurut Markovic (2007) pula, kemahiran dan keupayaan wanita di peringkat dunia dapat dipertingkatkan melalui aktiviti keusahawanan.

Menurut Smith-Hunter (2006), usahawan wanita ditakrifkan sebagai individu yang menjalankan perniagaan kecil, dimiliki oleh seseorang individu dengan menubuhkan dan menguruskan perniagaan berdasarkan prinsip dan matlamat individu tersebut. Hari ini wanita memainkan peranan besar dalam membantu pembangunan dan daya saing kebanyakan negara.

Ini seiring dengan dasar Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat yang berhasrat untuk mengoptimumkan potensi wanita di dalam pembangunan ekonomi. Kerajaan juga melihat bahawa peningkatan keusahawanan wanita sebagai langkah yang berkesan untuk meningkatkan taraf sosio-ekonomi, kebajikan keluarga dan negara keseluruhannya. Justeru, melalui Perangkaan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (2013), kerajaan telah melaksanakan Skim Bantuan Khas untuk Usahawan Wanita yang merangkumi pelbagai program, pinjaman, konsultasi, kemahiran dan seumpamanya.

PEMBANGUNAN USAHAWAN WANITA MALAYSIA

Pelbagai aktiviti telah, sedang dan cuba diadakan dari semasa ke semasa oleh pihak kerajaan melalui pelbagai agensi berkaitan keusahawanan untuk memajukan dan membangunkan keusahawanan termasuk di kalangan wanita. Kebanyakan Usahawan Wanita ini mempunyai sikap yang gigih dan cekal, dan sikap ini begitu ketara dalam diri wanita yang berniaga (Gusniar et al., 2014). Walaubagaimanapun, kegigihan tersebut sebenarnya masih belum mampu menjadikan mereka sebagai seorang usahawan yang benar-benar berjaya, malahan mereka masih dilihat jauh ketinggalan berbanding kaum lelaki.

Terdapat banyak faktor yang menjadi penyebab kepada kebanyakan usaha perniagaan yang dijalankan oleh usahawan wanita terbengkalai di separuh jalan dan pelbagai punca boleh dikaitkan dengan berlakunya masalah tersebut. Antara faktor penyebab yang utama adalah sikap yang lebih suka kepada perniagaan yang sederhana, kurang keyakinan diri untuk berhadapan dengan cabaran perniagaan, berlaku masalah antara kerjaya

dan kehidupan peribadi, tidak dapat menangani permasalahan persekitaran, lemah dan kabur dalam bidang yang diceburi (Nor Aini, 2008).

Menyedari akan perkara ini pihak kerajaan sebenarnya mengambil maklum tentang peranan dan kebolehan kaum wanita dalam dunia perniagaan dan keusahawanan. Malahan, pengwujudan Dasar Wanita Negara (DWN) adalah merupakan salah satu pengiktirafan negara kepada potensi besar kaum wanita sebagai rakan kongsi dalam pembangunan negara. DWN digubal dengan tujuan untuk memberikan panduan dalam semua usaha perancangan dan pelaksanaan program-program pembangunan negara agar penyertaan dan kepentingan kaum wanita tidak terabai. Selain itu, dasar ini juga mendorong dan mengintegrasikan penglibatan golongan wanita serta menjadikan mereka aktif dalam pembangunan ekonomi dan sosial negara.

Manakala, dalam tempoh Rancangan Malaysia Kesebelas (RMK-11) pula, kerajaan terus berusaha untuk menyediakan persekitaran yang kondusif bagi memastikan penyertaan wanita lebih berdaya maju dalam pembangunan negara. Wanita cuba dilengkapkan dengan pengetahuan dan kemahiran yang sesuai bagi menjadikan mereka menjadi individu yang serba boleh dan lebih berdaya saing dalam menghadapi cabaran ekonomi yang berasaskan pengetahuan.

Walaupun secara dasarnya adalah sukar untuk menganggarkan jumlah wanita yang menjalankan perniagaan sendiri kerana kebanyakannya beroperasi di dalam perniagaan kecil yang tidak berdaftar. Terdapat wanita yang berniaga secara kecil-kecilan di pasar tani mahupun pasar malam atau sekadar menjual makanan dan minuman di hadapan rumah atau hanya di bahu jalanan. Perkara ini jelas menunjukkan kepada kita bahawa platform untuk wanita berniaga adalah sangat terbatas dan sukar untuk mereka menembusi pasaran yang lebih gah dan luas. Perniagaan yang dijalankan ini juga jelas menunjukkan bahawa kebanyakan usahawan wanita sekadar menjalankan satu bentuk pekerjaan hanya untuk menampung keperluan harian dan tidak dikembangkan dalam erti kata sebenar sebagai usahawan. Di peringkat Jabatan Pembangunan Wanita juga ada menyediakan platform untuk Usahawan Wanita berniaga namun hanyalah sekadar di Pasar Tani dan Bazar Wanita mahupun BazarNita sahaja.

Syed Shah Alam et.al (2011) turut menjelaskan bahawa wanita yang menjalankan perniagaan sebenarnya bukan berhadapan dengan kekangan kemahiran tetapi adalah disebabkan oleh kekangan peluang yang diberikan kepada mereka. Bertitik tolak dari pemahaman sebegini maka pihak Jabatan

Pembangunan Wanita Negeri Johor telah berbincang bersama dengan beberapa usahawan untuk mengadakan satu alternative platform perniagaan untuk Usahawan Wanita dilihat lebih berdaya saing dan mengorak langkah yang lebih berani iaitu dengan membuat perniagaan di Pusat Beli Belah terpilih di sekitar Johor Bahru. Projek ini dinamakan sebagai Projek “*Mon Marché Social*” - Sosial Market Saya.

“MON MARCHÉ SOCIAL” - SOSIAL MARKET SAYA

“*Mon Marché Social*” (MMS) atau Sosial Market Saya (SMS) ini adalah merupakan satu program untuk meningkatkan pendapatan usahawan-usahawan di bawah bimbingan Pejabat Pembangunan Wanita Negeri Johor melalui aktiviti jualan di Pusat Beli Belah di Negeri Johor. Memandangkan kebanyakan pusat beli-belah adalah pusat tumpuan orang ramai untuk mendapatkan perkhidmatan dan memiliki kondisi serta keselesaan kepada pengunjung untuk datang maka pengwujudan “*Mon Marché Social*” atau Sosial Market Saya ini adalah amat bersesuaian dan menjadi salah satu kemudahan kepada orang ramai untuk membeli pelbagai barangan dan perkhidmatan yang dipromosikan oleh usahawan-usahawan Jabatan Pembangunan Wanita Negeri Johor (JPW Johor).

Objektif MMS

Objektif penganjuran program ini adalah;

1. Meningkatkan jualan di lokasi yang strategik,
2. Mempromosikan produk/perkhidmatan usahawan bimbingan,
3. Melahirkan usahawan berdaya saing,
4. Mendidik usahawan menguruskan program promosi, dan
5. Salah satu tarikan orang ramai untuk mengunjungi pasaraya terlibat.

Pelaksanaan Program

Kaedah pelaksanaan program ini adalah dengan pihak Jabatan Pembangunan Wanita terlebih dahulu mengenal pasti Pusat beli-belah terpilih dan mengadakan perbincangan untuk mendapatkan harga sewaan tapak terbaik untuk kemudahan Usahawan Wanita yang akan berniaga di situ.

Tarikh Pelaksanaan Program “*Mon Marché Social*” atau Sosial Market Saya adalah diadakan pada hujung minggu (bermula pada hari Jumaat) sehingga Ahad. Kebiasaannya program ini diadakan selama 3 (tiga) hari ke 10 (sepuluh) hari untuk setiap pusat beli-belah. Peserta yang dipilih adalah di kalangan usahawan bimbingan JPW Johor. Anggaran peserta pada satu-satu masa program diadakan adalah dari 10 ke 20 usahawan mengikut keluasan tapak yang diperuntukkan oleh pihak Pusat Beli-belah. Manakala kos tapak perniagaan adalah tertakluk kepada ketetapan oleh pihak pengurusan pusat beli-belah.

Urusetia bagi program ini adalah, pihak JPW Johor, Usahawan JPW (Puan Noordiana Samudin, Encik Abd Rahim Samad, Puan Saadiah Abu Nawas - menamatkan penyertaan pada 1 Disember 2016 dan bergerak memperkenalkan Program PUTEH iaitu program sembang santai keusahawanan, Puan Azizah Abu Nawas - menamatkan penyertaan pada 1 Disember 2016 dan bergerak memperkenalkan Program PUTEH iaitu program sembang santai keusahawanan, Encik Ahmad Shukri - menamatkan penyertaan pada 1 Mac 2017 dan bergerak memperkenalkan Program LAWA iaitu program jualan keusahawanan, serta pihak Pengurusan Pusat Beli-Belah terlibat.

Pada mulanya pihak JPW Johor dan Urusetia hanya menyediakan tapak dan karpet sahaja. Namun demikian mulai tahun 2017 peralatan yang disediakan oleh pihak MMS adalah karpet, sebuah kerusi, meja dan alas meja. Manakala lain-lain peralatan adalah ditanggung oleh peserta sendiri.

Anggaran Perbelanjaan

Anggaran kos bagi setiap program selama 3 atau 10 hari seperti butiran berikut:

Bil	Perkara	Jumlah
1	Kos Tapak Booth adalah tertakluk kepada persetujuan Pasaraya terlibat	RM

Kebiasaannya sewaan tapak oleh pihak Pusat Beli-belah adalah secara pukal yang mana seorang usahawan akan dikenakan sebanyak RM150.00 ke RM 300.00 pada setiap kali MMS beroperasi. Jumlah ini adalah sangat berpatutan dan memudahkan Usahawan Wanita berhampiran untuk membayarnya.

PENGISIAN PROGRAM MMS

Bagi memastikan Usahawan Wanita yang berniaga di Program MMS ini mereka hendaklah terlebih dahulu mengikuti kursus mahu pun program-program anjuran JPW Johor agar mereka bermotivasi dan mampu bersaing dengan usahawan-usahawan lain. Berikut adalah program yang diperlukan oleh usahawan Wanita sebelum dibenarkan berniaga bersama JPW Johor;

Kursus Keusahawanan

Peserta didedahkan kepada strategi dalam bidang keusahawanan termasuklah, pemilihan produk atau servis yang ingin ditawarkan, *supply dan demand* perlu selari, elakkan produk atau servis yang bersifat semusim kerana perniagaan seperti ini hanya mempunyai reputasi sementara.

Bengkel Keusahawanan

Semasa bengkel peserta didedahkan kepada cabaran yang perlu dipertimbangkan sebagai seorang usahawan yang antaranya adalah, produk/ servis tidak mendapat sambutan, tidak pulang modal, rugi, tiada modal, penipuan atau penyelewengan oleh pembekal atau pengeluar lain dan sebagainya.

Sembang Santai

Di dalam program sembang santai kebiasaannya usahawan-usahawan akan berkongsi akan strategi pemasaran yang merupakan salah satu aspek penting bagi seorang usahawan. Tanpa pemasaran yang tepat, produk/ servis yang ditawarkan mungkin tidak mendapat sambutan. Menerangkan antara strategi pemasaran yang berkesan seperti, *online business*, menjelaskan penggunaan teknologi moden seperti laman web, blog, Facebook, Instagram untuk memasarkan produk/ servis, penggunaan database, penghantaran maklumat kepada orang ramai/ klien menerusi SMS, Emel, atau menyediakan apps khusus berkaitan perniagaan, pengiklanan.

Konsep pemasaran konvensional yang memerlukan modal tinggi namun, meluas juga turut ditekankan disamping yang menjadi tular sekarang ini iaitu, konsep dropship, agen-agen dropship membantu untuk memasarkan produk/ servis seseorang usahawan.

Program Motivasi

Meningkatkan celik akal dan memberi maklumat kepada masyarakat tentang pengurusan konflik dengan menggunakan kaedah komunikasi berkesan. Usahawan juga didedahkan kepada;

- Pengenalan kepada konflik
- Hubungan vs Komunikasi
- Pengendalian konflik
- Isu-isu berkaitan dengan konflik
- Kaedah praktikal menangani konflik

Business Matching

Inisiatif JPW Johor menyediakan platform untuk Usahawan Wanita di bawah seliaan untuk terlibat dalam Program Pembangunan Vendor (PPV) menerokai peluang perniagaan baharu dengan syarikat besar yang lain. Ini dilaksanakan melalui empat (4) komponen utama iaitu pepadanan perniagaan (*business matching*); jalinan perniagaan (*business networking*); khidmat nasihat perniagaan dan kewangan (*business & financial advisory*); serta perkongsian maklumat perniagaan dan pengalaman keusahawanan melalui beberapa sesi *Pocket Talk*. Inisiatif ini secara tidak langsung dapat memberi peluang kepada Usahawan Wanita dan syarikat besar berkenalan dan turut serta mengembangkan perniagaan, selain membantu mereka menjadi lebih kompetitif, dinamik dan berdaya saing.

Sesi Networking

Di platform ini syarikat-syarikat besar terpilih akan mempamerkan hasil pencapaian mereka selain berkongsi visi, kepakaran, pengalaman dan cabaran yang mereka hadapi dalam dunia keusahawanan. Perkongsian kejayaan inilah yang sebenarnya menjadikan Usahawan Wanita lebih inovatif dalam menempuhi cabaran untuk terus kekal dan kompetitif dalam pasaran domestik dan antarabangsa.

TANGGUNGJAWAB USAHAWAN

Bagi memastikan program MMS ini berjalan dengan jayanya terdapat beberapa perkara yang Usahawan Wanita perlu patuhi dan menjadi amalan semasa mengikuti program ataupun tidak. Antaranya adalah:

- Peserta hendaklah mematuhi Peraturan Perniagaan pihak JPW Johor atau Pengurusan Pusat Beli-Belah;
- Menandatangani Surat Aku Janji Peserta;
- Hadir berniaga pada hari yang ditetapkan;
- Bertanggungjawab menjaga peralatan yang disediakan dengan baik;
- Menjaga keterampilan & berinisiatif mewujudkan daya tarikan booth;
- Menjaga kualiti perkhidmatan/produk yang dipasarkan;
- Melaporkan pendapatan kepada JPW Johor.

KEJAYAAN PROGRAM MMS

Sejak beroperasi sudah terdapat seramai 676 Usahawan Wanita Johor yang telah bersama JPW Johor dan masih aktif sedari Ogos 2015. Apa yang membanggakan adalah beberapa usahawan wanita yang mengikutinya telah berjaya melonjakkan pendapatan kepada 100% dari jumlah asal. Kesemua usahawan ini bermula dengan berniaga di pasar malam dan pasar tani sahaja sebelum ini telah berjaya diubah dari segi penampilan, teknik *networking*, disamping didedahkan dengan tip-tip mudah di dalam memasarkan produk masing-masing. Berikut merupakan antara sisipan kejayaan usahawan Wanita yang mengikuti program MMS ini.

Pendapatan

- Sejak diperkenalkan sudah terdapat seramai 676 Usahawan telah menyertai Program MMS
- 50% daripadanya telah meningkat pendapatan sebanyak 100% dengan kadar peningkatan yang amat memberangsangkan.

Peluang Perniagaan

- Peserta tampil lebih yakin. Oleh kerana ini terdapat beberapa usahawan wanita yang telah membuka perniagaan sendiri di Pusat Beli-belah dan menjual di kedai sewaan sendiri.
- Fleksible mengikut keadaan dan situasi. Walaupun usahawan wanita ini dilatih untuk berniaga di pusat beli-belah sahaja, namun demikian apabila ada ruang dan peluang di lokasi-lokasi terbuka mereka boleh menyesuaikan diri dengan berkesan dan mampu menjayakan program dan perniagaan dengan jayanya.

Penjenamaan Produk

- Bagi usahawan wanita yang menawarkan Perkhidmatan seperti Mobile Spa, Urutan dan sebagainya, sejak mengikuti program MMS mereka nampaknya telah tampil dengan lebih berkesan. Ini jelas nampak pada gaya percakapan, pakaian dan kebolehan mempengaruhi pelanggan untuk mendapatkan perkhidmatan mereka.
- Sejak mengikuti program MMS, ada di kalangan Usahawan Wanita telah mampu menghasilkan produk setaraf jenama antarabangsa. Contohnya adalah dari segi pembungkusan dan rekabentuk produk yang dihasilkan.

Perluasan Program

- Sejak mengikuti program MMS sudah terdapat lebih kurang 25 Usahawan Wanita yang perniagaan berkembang ke negara jiran seperti ke Expo Changi, Suntec City dan Marina Bay Sand. Walaupun perniagaan mereka masih kecil, ini membuktikan yang daya saing dan keinginan untuk maju mereka adalah sangat tinggi dan memiliki motivasi yang sentiasa dalam tahap maksimum.
- Terdapat juga usahawan wanita yang mengikuti program MMS ini mula menjual produk secara online ke serata Malaysia. Ini adalah kerana semasa program-program keusahawanan yang diadakan mereka telah faham dan lebih menguasai pasaran online berbanding secara konvensional.

Motivasi Keusahawanan

- Melalui program MMS ini juga usahawan wanita dilatih untuk membuat perkongsian mereka dengan rakan-rakan usahawan yang lain dan perkongsian ini nampaknya berjaya meningkatkan motivasi usahawan yang lain berdasarkan kepada perkongsian pengalaman yang lebih mantap oleh usahawan wanita JPW Johor.
- Sejak bersama di dalam program MMS kebanyakan usahawan wanita yang mengikutinya telah semakin memiliki kemahiran bercakap dan menjual (*pitching*) yang sangat memberangsangkan. Kuasa pemujukan mereka nampaknya lebih taserlah dan mampu menarik minat pelanggan untuk mencuba dan membeli.

Sebagai penutupnya dikemukakan contoh peningkatan yang berlaku pada usahawan wanita yang mengikuti program ini untuk kebanggaan usahawan dan pihak JPW Johor yang selama ini membimbing mereka.

Logo 2015



Logo 2018



Perubahan dari segi logo.



Perubahan dari segi *sticker* dan persembahan produk



Perubahan dari segi stiker dan persembahan produk

KESIMPULAN

Secara ringkasnya terdapat banyak lagi usaha yang akan dijalankan bagi memastikan usahawan wanita yang mengikuti program MMS ini mendapat manfaat dan faedah. Adalah diharapkan juga mereka akan mampu untuk bersaing dengan lebih agresif lagi apabila mendapat peluang dan ruang untuk meluaskan lagi perniagaan mereka. Dalam masa yang sama usahawan wanita hendaklah cekal dalam menghadapi sebarang masalah yang berlaku termasuklah sanggup berdepan dengan masalah-masalah dalam menjalankan perniagaan dan menganggapnya sebagai satu cabaran dan perlu berusaha memikirkan bagaimana cara untuk menyelesaikannya jika ingin menjadi usahawan yang berjaya. Pendekatan yang lebih komprehensif juga perlu dibentuk bagi membantu dan memantau aktiviti keusahawanan di kalangan usahawan wanita.

Adalah diharapkan juga kepada usahawan wanita yang masih kurang keyakinan diri dapat menjadikan contoh kejayaan usahawan lain sebagai pendorong untuk meningkatkan kemampuan mereka. Kami di JPW Johor sentiasa terbuka untuk berbincang, membimbing dan membantu apa yang mampu bagi membolehkan mereka tidak tertinggal atau tersisih oleh arus pembangunan ekonomi yang bersifat global pada masa kini.

RUJUKAN

- Andersson, S.(2003). High-growth firms in the Swedisherp industry. *Journal of Small Business and Enterprise Development*,10(2), 180-193.
- Andrea, E.S.H. (2006). *Women Entrepreneurs Across Racial Lines*. United Kingdom: Edward Elger Publishing Limited.
- Barringer, B.R. & Ireland R.D. (2010).*Entrepreneurship: Successfully launching new ventures*. Edisi ke-3. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ismail, A.W. (2004). *Profil dan cabaran usahawan wanita di Malaysia*. Pusat Pembangunan Usahawan Malaysia (MEDEC). Shah Alam: Universiti Teknologi MARA.
- Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat. (2018). Laman Sesawang Kementerian Pembangunan Wanita Keluarga dan Masyarakat, KPWK; <https://www.kpwkm.gov.my>
- Khairuddin, K. (1996). *Keusahawanan Sebagai Kerjaya*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Markovic, M.R. (2007). *Women's Entrepreneurship, informal economy and SME development Policies in Serbia*.
- Mazzarol, T. (2011). *Entrepreneurship and Innovation*. Edisi ke-2. Australia: Tilde University Press.
- McKay, R. (2001). WomenEntrepreneurs: Moving Beyond Family and Flexibility.*International Journal of Entrepreneurs Behavior&Reasearch*,7, 148-165.
- Nor Aini H.I. (2008). *Wanita dan Pembangunan Ekonomi*. Dewan Bahasa dan Pustaka. Kuala Lumpur. Cetakan Pertama.
- Nurdin, G., Chan, G.K.L., Selvadurai, S. & Suraiya Ishak. (2014). Hubungan sosial dan perniagaan kecil-kecilan di Malaysia – tingkah laku inovatif usahawan wanita atas talian. *GEOFRAFIA Online Malaysian Journal of Society and Space*, 10 (6), 206-218.
- Peggy A. Lambing, (2003). *Entrepreneurship*, 3rd Edition, University of Missouri Pearson.
- Shalini, S. (2005). *Developing Women Entrepreneurs In South Asia: Issues, Initiative and Experiences*. Bangkok: United Nation, UNESCAP.

- Suaibah, A.B., Azlah, M.A., Hishamuddin, M.S., Rozeyta, O., Syaharizatul, N.M., Rosilla, M.J. (2005). Aktiviti Keusahawanan Di Kalangan Ibu Tunggal Di Negeri Johor. Vol 71946. Universiti Teknologi Malaysia.
- Suaibah, A.B., Azlah M.A., Rozeyta, O., Hishamuddin M.S. & Syaharizatul, N.M. (2007). *Penglibatan Kaum Wanita Dalam Aktiviti Keusahawanan di Negeri Johor: Kajian Terhadap Faktor-Faktor Kritikal Kejayaan dan Kegagalan Pengendalian Perniagaan*. Vol 75087.
- Smith-Hunter, A. & Leone, J. (2010). Afro-Brazilian women entrepreneurs: characteristics, critical issues and current comments. *Research in Business and Economics Journal*.
- Syed Shah Alam & Mohd Kamal Mohammad Noor. (2009). ICT adoption in small and medium enterprises: an empirical evidence of service sectors in Malaysia. *International Journal of Business and Management*, 4 (2), 112-125.
- Syed Shah Alam, Mohd Fauzi Mohd Jani & Nor Asiah Omar. (2011). An empirical study of success factors of women entrepreneurs in Southern Region in Malaysia. *International Journal of Economics and Finance*, 3 (2), 166-175.
- Teoh & Wendy, M.Y. (2008). Improving Women Entrepreneurs in Small and Medium Enterprises in Malaysia: Policy Recommendations. *Communications of the IBIMA* 2.33.
- William H. Greene, (2000). FIFTH EDITION ECONOMETRIC ANALYSIS Q, New York University, Prentice Hall.

HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF DENGAN KESIHATAN MENTAL DI KALANGAN PENJAWAT AWAM YANG AKAN BERSARA

Mohd Alwi bin Mohd Mustafa¹

¹ *alwi@kpwkm.gov.my*

ABSTRAK

Persaraan membawa perspektif yang berbeza bagi setiap individu. Sesetengah individu beranggapan bahawa persaraan merupakan masa yang amat ditunggu-tunggu setelah berpuluh tahun bekerja. Namun begitu, ada juga sesetengah individu yang beranggapan bahawa persaraan merupakan suatu situasi yang membebankan serta memberi impak yang negatif dalam kehidupan terutama dari aspek kesejahteraan dan juga kesihatan mental. Kertas ini mencadangkan bahawa kesejahteraan subjektif mempunyai hubungan secara langsung dengan tahap kesihatan mental dalam kalangan penjawat awam yang akan bersara. Bakal pesara yang mempunyai tahap kesejahteraan subjektif yang tinggi berupaya untuk menguruskan kesan-kesan persaraan dengan lebih efektif dan seterusnya memberi kesan yang positif terhadap tahap kesihatan mental setelah bersara kelak. Kajian ini juga menjelaskan bahawa pekerja sosial mempunyai peranan yang amat penting dalam masyarakat selaras dengan Dasar Warga Emas Negara (DWEN) yang merupakan satu agenda sosial kerajaan untuk memastikan kesejahteraan hidup warga emas di negara ini.

Katakunci : Kesejahteraan subjektif, kesihatan mental dan penjawat awam.

PENGENALAN

Profesion kerja sosial sentiasa berhadapan dengan pelbagai cabaran dalam melaksanakan tugas sama ada di sektor awam mahupun Badan Bukan Kerajaan (NGO). Kebanyakan daripada praktis profesion kerja sosial lebih tertumpu kepada isu dan masalah yang berkaitan dengan kanak-kanak, remaja dan orang dewasa terutamanya wanita. Namun begitu, amat

kurang praktis kerja sosial yang terlibat dalam isu-isu melibatkan warga emas terutama kepada bakal pesara yang turut akan menjadi sebahagian daripada warga emas apabila telah bersara kelak. *National Association of Social Worker* (NASW) yang merupakan persatuan bagi profesion kerja sosial professional di seluruh dunia turut mengakui banyak cabaran yang perlu dihadapi oleh profesion kerja sosial termasuklah persaraan di kalangan pekerja (NASW 2012). Bakal pesara merupakan aset penting kepada pembangunan negara kerana mempunyai banyak pengalaman dan kemahiran yang mempunyai potensi dan berguna untuk disumbangkan kepada keluarga, masyarakat dan negara setelah bersara. Namun begitu, sebagaimana individu lain dalam masyarakat, bakal pesara juga menghadapi pelbagai isu dan cabaran akibat daripada proses persaraan yang perlu dihadapi dan perlu ditangani dengan baik.

Persaraan membawa banyak perubahan kepada pesara antaranya kekurangan sumber pendapatan, kemerosotan tahap kesihatan, kehilangan struktur dan amalan harian, kehilangan interaksi dengan rakan sekerja, kehilangan status sosial dalam pekerjaan, penghormatan dan identiti. Persaraan itu sendiri mempunyai kesan yang kecil ke atas pesara di peringkat pra persaraan tetapi sebaliknya perubahan yang bakal dialami oleh pesara semasa melalui usia persaraan akan banyak mempengaruhi kehidupan selepas bersara kelak. Oleh itu, kesejahteraan hidup yang menyeluruh amat penting bagi seorang bakal pesara untuk memastikan kelangsungan hidup dapat diteruskan sehingga akhir hayat (Derel Milne 2013 & Mo Wang et al. 2011).

Kesejahteraan subjektif yang dapat dicapai oleh setiap individu terutama warga emas juga berupaya untuk mengukuhkan institusi keluarga serta mengembalikan kekuatan dan ikatan dalam masyarakat (Jester & Palmer, 2013). Adalah penting untuk memastikan bahawa setiap keluarga di negara ini sentiasa sejahtera selaras dengan usaha-usaha untuk mempertingkatkan nilai-nilai murni dan nilai kekeluargaan. Warga emas termasuk pesara yang mempunyai kesejahteraan subjektif dalam hidup secara tidak langsung mewujudkan warga emas yang bermaruah dan mempunyai harga diri serta dapat memberi sumbangan terhadap komuniti dan masyarakat (de Lange 2012). Ini secara tidak langsung akan mewujudkan sebuah masyarakat yang seimbang terutama dari aspek kesejahteraan sosial.

KESEJAHTERAAN

Kesejahteraan merujuk kepada kemampuan seseorang untuk mencapai tahap kesihatan dan kesejahteraan diri yang optimum merangkumi fizikal, mental dan spiritual yang diintegrasikan oleh individu untuk kehidupan yang berkualiti di dalam masyarakat (Myers et al. 2000). ‘Wellness’ atau kesejahteraan bukan sahaja bermaksud bebas daripada penyakit dan keuzuran, malah menurut Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO) ia juga melibatkan aspek kesejahteraan fizikal, mental dan sosial. Konsep kesejahteraan juga dirujuk sebagai satu bentuk pengukuhan kualiti hidup yang diukur secara psikologi (*internal*) yang melibatkan beberapa dimensi seperti kegembiraan, kepuasan hidup, harga diri, kecekapan diri, kehidupan berkeluarga, pekerjaan, pendidikan dan kewangan (Atchley 2004).

Menurut Myers (2000), kesejahteraan didefinisikan sebagai suatu keadaan yang sihat, selesa dan gembira hasil daripada penggunaan barangan dan perkhidmatan yang melibatkan pencapaian kualiti hidup. Selain itu, kesejahteraan juga dirujuk sebagai perasaan bebas daripada sebarang tekanan dan kemelaratan, rasa gembira mengatasi rasa sedih dalam jangka panjang, perasaan positif dengan kehidupan dan memperoleh apa yang diinginkan seiring dengan matlamat. Myers (2000) merujuk kesejahteraan sebagai suatu keadaan optima yang diukur daripada aspek kepuasan, keyakinan, ketahanan dan kesihatan fizikal.

Charles & Carstensen (2010) merujuk kesejahteraan sebagai respon individu atau kumpulan terhadap kegembiraan, kepuasan hidup, utiliti dan kebajikan. Kesejahteraan juga adalah satu konstruk multidimensi yang mampu menjelaskan pelbagai bentuk kesejahteraan merangkumi pekerjaan, material dan perkahwinan. Ia juga menjelaskan bahawa kualiti hidup dan kesejahteraan adalah satu konsep yang saling melengkapi dan menerangkan tentang tahap kualiti hidup. Perbezaan jelas antara keduanya dapat dilihat kepada cara pengukuran iaitu kualiti hidup menjurus kepada pengukuran yang bersifat objektif manakala kesejahteraan meliputi pengukuran objektif dan juga subjektif.

Selain itu, kualiti hidup juga ditakrifkan sebagai darjah kesejahteraan hidup yang dirasakan oleh seseorang individu atau kelompok. Ia merangkumi dua (2) komponen utama iaitu aspek fizikal yang meliputi kesihatan, diet dan perlindungan daripada penyakit manakala aspek psikologikal terdiri daripada stress, kebimbangan dan hiburan. Hales (2005) menggariskan tujuh

dimensi kesejahteraan iaitu kesejahteraan emosi, kesejahteraan kerjaya, kesejahteraan sosial, kesejahteraan fizikal, kesejahteraan intelektual, kesejahteraan persekitaran dan kesejahteraan spiritual.

KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF

Kesejahteraan subjektif merujuk kepada penilaian individu terhadap diri sendiri yang melibatkan penilaian kognitif dan pengalaman efektif. Penilaian kognitif ialah merujuk kepada apa yang difikirkan oleh seseorang individu mengenai kepuasan hidup dalam konteks yang lebih meluas serta dalam domain-domain tertentu dalam kehidupan seperti perhubungan, pekerjaan dan perkahwinan. Pengalaman afektif pula merujuk kepada emosi, perasaan dan juga 'mood'. Afektif dilihat sebagai positif apabila emosi, mood dan perasaan yang dirasakan atau dialami oleh individu adalah memuaskan dan menyenangkan. Afektif negatif pula adalah emosi, mood dan perasaan yang dialami adalah tidak menyenangkan seperti marah, malu, rendah diri dan kecewa.

Individu yang mempunyai tahap kepuasan yang tinggi dalam hidup dan mengalami afektif positif yang tinggi serta afektif negatif yang rendah akan mempunyai tahap kesejahteraan subjektif yang tinggi. Ini kerana kesejahteraan subjektif adalah berkonsepkan perspektif 'hedonic' iaitu meningkatkan kesejahteraan dan kegembiraan serta mengurangkan kesedihan. Kesejahteraan hidup subjektif juga adalah kepuasan dan nikmat hidup yang dirasakan oleh individu seperti berasa seronok dan syukur kerana mempunyai pekerjaan yang baik, anak-anak yang berjaya dan mempunyai keluarga bahagia. Situasi yang sama berlaku kepada warga emas atau pesara yang berjaya menghadapi proses persaraan juga akan mengalami afektif positif.

Kajian ke atas kesejahteraan subjektif adalah melibatkan tiga dimensi iaitu kepuasan hidup, kesan positif dan kesan negatif. Ia merujuk kepada persoalan apa yang membuatkan individu gembira serta pelbagai perkara dan persoalan yang boleh membuatkan individu gembira dan makna kegembiraan bagi setiap individu. Setiap individu mungkin meletakkan jaminan kewangan, agama, pekerjaan, pendidikan, hubungan kekeluargaan dan perkahwinan sebagai suatu yang mengembirakan. Selain itu, terdapat juga individu yang meletakkan persekitaran, umur dan kesihatan sebagai elemen utama dalam kesejahteraan subjektif.

KESIHATAN MENTAL

Kesihatan mental membawa pengertian berkenaan penyesuaian sosial yang berbeza mengikut tempat dan waktu yang dimiliki oleh seseorang dalam pelbagai tahap (Segal & Qualls 2011). Kesihatan mental juga ditakrifkan sebagai penerimaan seseorang terhadap batas-batas kemampuannya secara realistik, kesanggupan menikmati hubungan sosial, kejayaan dan kerelaan kerjanya, keghairahan hidup, kecekapan menghadapi kekecewaan, pandangan hidup, psikologikal yang luas, kebolehan meluaskan pergerakan dan keperluannya, kebolehpercayaan sikap, dan kesanggupan menanggung risiko tindakan dan keputusannya. Justeru itu, setiap individu boleh menilai diri sendiri sama ada mereka mengalami gangguan kesihatan mental atau tidak (Butler et al. 1998).

Kesihatan mental juga adalah salah satu komponen utama yang penting dalam kesihatan, sama pentingnya dengan kesihatan fizikal. Dalam era arus permodenan kini, kesihatan mental menjadi semakin penting kerana tumpuan tidak lagi hanya kepada penyakit-penyakit mental seperti *schizophrenia* tetapi lebih kepada cabaran hidup yang berkait dengan kesejahteraan mental individu seperti stres, insomnia, kegelisahan dan lain-lain (Azizi & Tan 2007). Di Malaysia, penemuan hasil Kajian Kesihatan dan Morbiditi Kebangsaan Tahun 2011 menunjukkan prevalen masalah kesihatan mental yang semakin membimbangkan meliputi semua peringkat masyarakat termasuk pesara. Prevalen kemurungan di kalangan pesara adalah 2.0% yang menunjukkan tren peningkatan berbanding dengan kajian pada tahun 1996, iaitu 1.6%. Penemuan kajian yang terbaru turut menunjukkan bahawa prevalen keinginan bunuh diri di kalangan mereka berumur 55 tahun ke atas adalah 11.0% sementara prevalen insomnia adalah 47.8%. Ini menunjukkan isu kesejahteraan dan kesihatan mental amat penting dan perlu diberi perhatian serius (Kementerian Kesihatan Malaysia 2012).

Dua konsep yang sering dikaitkan dengan kesejahteraan mental adalah penyakit mental dan masalah kesihatan mental (Hales 2005). Penyakit mental sebagai ketidakfungsian otak yang boleh menyebabkan kekeliruan kepada perasaan, kepercayaan dan motivasi seseorang. Individu yang menghadapi sakit mental tidak mampu untuk menghadapi perubahan kemahiran interpersonal, gagal menerima idea-idea yang diterima pakai dalam kehidupan seharian serta juga tidak berupaya menangani masalah seharian mereka. Sebagai akibat daripada keadaan ini juga, seseorang yang menghadapi penyakit mental ini pada tahap yang tertentu akan kehilangan kawalan terhadap tingkah laku mereka, melakukan atau menyatakan

sesuatu yang menunjukkan dia tidak tahu sebenarnya yang berlaku serta bertindak balas terhadap sesuatu dengan cara yang tidak sepatutnya (Yeh & Liu 2003).

Kesihatan mental juga merujuk kepada keadaan di mana ketidakhadiran penyakit mental (WHO 2005). Aldan dan Filmer (2013) menyatakan bahawa kesihatan mental merujuk tahap fungsi individu sama ada berasa selesa atau tidak dengan diri sendiri dan cara hidup mereka. Beliau mengkategorikan kepada empat jenis iaitu tingkah laku dan isu yang berkaitan dengan gangguan terhadap kebolehan individu. Terdapat dua jenis tingkah laku iaitu tingkah laku sosial dan emosi. Tingkah laku sosial merujuk kepada merendahkan tahap kemahiran sosial atau perhubungan manakala tingkah laku emosi pula menghasilkan keadaan kemurungan (*depression*), kebimbangan (*anxiety*), fobia dan gangguan seksual yang berdasarkan emosi (Yeap & Low 2009). Isu yang berkaitan dengan gangguan pula terbahagi kepada dua iaitu isu berkaitan dengan kesihatan dan tugas. Isu yang berkaitan dengan kesihatan seperti insomnia, keupayaan menahan sakit, kawalan berat badan dan tingkah laku buruk seperti merokok, penggunaan alkohol serta penyalahgunaan dadah. Isu yang berkaitan dengan tugas pula merangkumi 'burn-out', kebosanan, ketidakhadiran, ketidakupayaan membuat keputusan, tahap atau mutu kerja yang rendah dan sebagainya.

Masalah kesihatan mental merujuk kepada keperluan untuk memperbaiki corak tingkah laku, menstruktur semula persekitaran, membina kecekapan atau meningkatkan kebolehan membuat keputusan. Kesihatan mental yang baik amat penting bagi setiap individu terutama bagi warga emas termasuklah bakal pesara. Ini kerana isu kesunyian dan terasing daripada masyarakat yang sering terjadi di kalangan warga emas termasuklah pesara yang secara tidak langsung menjejaskan kesihatan mental (Lampinan et al. 2006). Kesunyian dan pengasingan diri daripada komuniti dan masyarakat menyebabkan wujudnya masalah kemurungan di kalangan warga emas.

METODOLOGI

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif yang dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kajian tinjauan. Kajian tinjauan merupakan salah satu kaedah penyelidikan bukan eksperimental dalam kajian sains sosial yang digunakan untuk mendapat pandangan daripada sekumpulan populasi mengenai sesuatu perkara atau isu yang berlaku (Chua 2014; Neuman 1994). Kajian tinjauan persepsi ini dilaksanakan di kalangan penjawat awam yang akan bersara pada tahun 2017 meliputi semua kategori dan skim

perkhidmatan yang sedang berkhidmat di 24 buah Kementerian/Jabatan Kerajaan/ Agensi Kerajaan. Selain itu, kajian ini melibatkan instrumen pengumpulan data melalui borang soal selidik yang telah diedarkan kepada semua penjawat awam yang akan bersara dalam tempoh 1 tahun iaitu pada tahun 2017. Populasi kajian ini terdiri daripada 21,080 orang penjawat awam yang akan bersara dalam tempoh satu (1) tahun iaitu pada tahun 2017 dan berkhidmat di 24 buah Kementerian/Jabatan/ Agensi-agensi kerajaan. Dalam kajian ini, seramai 377 orang telah dipilih sebagai sampel kajian. Penentuan bilangan sampel adalah menggunakan jadual penentuan saiz sampel oleh Krecjie dan Morgan (1970).

Satu set borang soal selidik telah disediakan oleh pengkaji sebagai instrumen kajian bagi mendapatkan data daripada responden kajian. Instrumen kajian iaitu borang soal selidik dalam kajian ini terbahagi kepada tiga bahagian iaitu Bahagian A yang berkaitan dengan maklumat demografi responden. Bahagian B adalah untuk mengukur kesejahteraan subjektif yang terdiri daripada tiga dimensi iaitu skala kepuasan hidup, emosi positif dan emosi negatif. Bahagian ini mempunyai 15 item iaitu 5 item bagi skala kepuasan hidup yang dibangunkan oleh Diener et al. (1985), 5 item bagi emosi positif dan 5 item bagi emosi negatif yang dibangunkan oleh Bradburn (1969). Bahagian C adalah untuk mengukur kesihatan mental yang menggunakan instrument Skala Kesihatan Umum (General Health Questionnaire) yang mempunyai 12 item dan dibangunkan oleh Goldberg & William (1988). Data yang diperolehi daripada soal selidik ini di analisis dengan menggunakan perisian SPSS versi 21.0.

HASIL KAJIAN

Sebanyak 377 soal selidik telah diedarkan kepada penjawat awam yang akan berpencen pada tahun 2017 di 24 buah Kementerian, Jabatan Kerajaan dan Badan Bukan Kerajaan di seluruh Malaysia. Hasilnya, jumlah kesemua borang soal selidik yang diterima oleh pengkaji adalah sebanyak 311 atau 82.5%. Setelah diproses dan dibuat pembersihan data (*data screening*) dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, jumlah soal selidik yang dapat digunakan dalam kajian ini adalah sebanyak 305 iaitu bersamaan 80.9% dan dua set borang soal selidik digugurkan dalam kajian ini kerana terdapat hampir 75% item-item yang tidak dilengkapi oleh responden. Latar belakang demografi responden kajian adalah seperti di Jadual 1.

Jadual 1: Latar Belakang Demografi Responden Kajian (N=305)

Demografi	Kekerapan	Peratus (%)
Jantina		
Lelaki	94	30.8
Perempuan	211	69.2
Bangsa		
Melayu	215	70.4
Cina	52	17.0
India	29	9.5
Lain-lain	9	2.9
Gred Jawatan		
1 hingga 40	171	56.0
41 hingga 54	108	35.4
Jusa C hingga Turus 1	26	8.5
Tempoh Berfikir Mengenai Persaraan Sebelum Tarikh Persaraan Wajib		
Melebihi 5 tahun	152	49.8
3 hingga 5 tahun	63	20.6
1 hingga 3 tahun	54	17.7
6 bulan hingga 1 tahun	27	8.8
0 –hingga 6 bulan	9	2.9
Status Perkahwinan		
Berkahwin	254	83.0
Duda/Balu	11	3.6
Berceraai	13	4.2
Tidak Pernah Berkahwin/ Bujang	27	8.8
Tahap Pendidikan		
Sekolah rendah	2	0.6
SRP/ PMR	8	2.6
SPM	67	21.9
STPM/ Diploma/ Sijil Kemahiran	111	36.3
Ijazah Sarjana Muda/ Sarjana/Phd	117	38.3

Berdasarkan analisis deskriptif mengenai responden, majoriti bilangan responden penjawat awam yang akan bersara wajib pada tahun 2017 dalam kajian ini adalah wanita iaitu sebanyak 69.2% berbanding penjawat awam lelaki sebanyak 30.8%. Berkaitan dengan maklumat bangsa pula, majoriti responden penjawat awam yang akan bersara wajib dalam kajian

ini adalah berbangsa melayu iaitu sebanyak 70.4%. Seterusnya penjawat awam berbangsa Cina berada di kedudukan kedua iaitu sebanyak 17% dan diikuti oleh bangsa India sebanyak 9.5% dan seterusnya lain-lain bangsa sebanyak 2.9%. Berkenaan dengan kategori gred jawatan, penjawat awam gred 1 hingga 40 atau kumpulan sokongan adalah paling ramai menyertai kajian ini iaitu sebanyak 56.0%, diikuti oleh gred 41 hingga 54 dan gred Jusa/ Gred Khas C hingga Turus 1, masing-masing sebanyak 35.4 % dan 8.5%. Keputusan analisis mengikut status perkahwinan pula menunjukkan sebanyak 83% responden telah berkahwin dengan peratusan yang paling tinggi dan diikuti sebanyak 8.8% yang tidak pernah berkahwin atau masih bujang. Manakala hanya 4.2% responden telah bercerai dan masih belum mempunyai pasangan baru dan 3.6% merupakan penjawat awam kategori duda atau balu.

Seramai 38.3% responden dalam kajian ini mempunyai tahap pendidikan di peringkat Ijazah Sarjana Muda, Sarjana dan Doktor Falsafah yang merupakan peratusan paling tinggi. Ini diikuti oleh kategori STPM/ Diploma/ Sijil Kemahiran yang merupakan peratusan kedua tertinggi iaitu 36.3%. Tahap pendidikan di peringkat SPM adalah ketiga tertinggi iaitu sebanyak 21.9% manakala kategori yang paling sedikit adalah kategori responden yang mempunyai tahap pendidikan di peringkat PMR dan Sekolah Rendah iaitu masing-masing 2.6% dan 0.6%. Bagi kategori tempoh masa penjawat awam yang bakal bersara mula berfikir mengenai persaraan yang akan dilalui, hampir separuh iaitu sebanyak 49.8% responden dalam kajian ini telah mula berfikir melebihi dari 5 tahun sebelum tarikh persaraan wajib dan seramai 20.6% pula telah mula berfikir dalam tempoh 3 hingga 5 tahun sebelum tarikh persaraan. Walaubagaimanapun, terdapat 29.4 % penjawat awam yang hanya berfikir mengenai persaraan kurang daripada tempoh 3 tahun sebelum tarikh persaraan wajib iaitu sebanyak 17.7% dalam tempoh 1 hingga 3 tahun, 8.8% dalam tempoh 6 bulan hingga 1 tahun serta 2.9% yang mula berfikir kurang daripada tempoh 6 bulan sebelum tarikh persaraan wajib.

Analisis mengenai tahap kesejahteraan subjektif secara keseluruhan di kalangan responden menunjukkan 34 responden berada pada tahap rendah iaitu sebanyak 11.1%, diikuti seramai 149 orang responden di tahap sederhana (48.8%) dan 122 orang responden atau bersamaan 40.0% di tahap tinggi seperti di Jadual 3.

Jadual 2: Taburan kekerapan dan peratus kesejahteraan subjektif secara keseluruhan

Tahap kesejahteraan subjektif	Kekerapan	Peratus
Rendah	34	11.1
Sederhana	149	48.8
Tinggi	122	40.0
Jumlah keseluruhan	305	100

Analisis mengenai tahap kesejahteraan subjektif secara terperinci mengikut dimensi skala kepuasan hidup, emosi positif dan emosi negatif juga dilaksanakan seperti di Jadual 3, 4 dan 5.

Jadual 3: Taburan kekerapan dan peratus skala kepuasan hidup

Tahap kesejahteraan subjektif	Kekerapan	Peratus
Rendah	47	15.4
Sederhana	155	50.8
Tinggi	103	33.7
Jumlah keseluruhan	305	100

Jadual 4: Taburan kekerapan dan peratus emosi positif

Tahap emosi positif	Kekerapan	Peratus
Rendah	51	16.7
Sederhana	83	60.0
Tinggi	71	23.3
Jumlah Keseluruhan	305	100

Jadual 5: Taburan kekerapan dan peratus emosi negatif

Tahap emosi negatif	Kekerapan	Peratus
Rendah	151	49.5
Sederhana	114	37.4
Tinggi	40	13.1
Jumlah keseluruhan	347	100

Jadual 6: Taburan Kekerapan dan Peratus Kesihatan Mental

Tahap kesejahteraan mental	Kekerapan	Peratus
Sihat ($L \leq 12$)	229	75.1
Tidak sihat ($13 \leq M \leq 36$)	76	24.9
Jumlah keseluruhan	305	100

Kesihatan mental diukur dengan menggunakan skala likert 4 mata yang telah ditetapkan dalam Manual *General Health Questionnaire* (GHQ-12) oleh Goldberg & William (1988) dengan nilai 0 merupakan skor minimum manakala 3 merupakan skor maksimum. Untuk mengkategorikan pemboleh ubah kesihatan mental, manual skala pengukuran GHQ telah membahagikan kepada dua kategori sahaja iaitu kesihatan mental yang sihat dan tidak sihat. Kesihatan mental yang sihat dikategori sebagai 1 ($L \leq 12$) dan kesihatan mental tidak sihat dikodkan sebagai 2 ($13 \leq M \leq 36$). Jadual 6 menunjukkan seramai 76 orang responden mempunyai tahap kesihatan mental yang tidak sihat iaitu bersamaan 24.9% . Manakala seramai 229 orang responden atau 75.1% mempunyai tahap kesihatan mental yang baik.

Bagi menguji samaada terhadap hubungan yang signifikan antara kesejahteraan subjektif dengan kesihatan mental di kalangan penjawat awam yang akan bersara, analisis ujian korelasi telah dijalankan. Dapatan kajian menunjukkan nilai korelasi yang diperolehi adalah .813, $k < 0.05$ seperti di Jadual 7 dengan hubungan yang positif menunjukkan semakin tinggi kesejahteraan subjektif yang diterima oleh penjawat awam, semakin tinggi tahap kesihatan mental di kalangan penjawat awam dengan darjah kekuatan hubungan pada tahap yang tinggi.

Jadual 7: Ujian Korelasi Bagi Kesejahteraan Subjektif Terhadap Kesihatan Mental

Pemboleh ubah	Nilai Korelasi	K
Kesejahteraan subjektif < -- > Kesihatan Mental	0.813	.000

PERBINCANGAN

Ujian korelasi yang dilaksanakan terhadap kesejahteraan subjektif menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dengan kesihatan mental dalam kalangan penjawat awam yang akan bersara. Ini menunjukkan bahawa bakal pesara penjawat awam yang mempunyai kesejahteraan subjektif akan mempunyai tahap kesihatan mental yang baik. Ini kerana corak kehidupan yang sihat dan kemampuan untuk meneruskan aktiviti sosial dan sokongan daripada kerajaan dan agensi sosial berupaya menjamin corak kehidupan yang lebih baik semasa di usia tua terutama dari aspek emosi dan mental. Sokongan sosial yang diterima oleh bakal pesara penjawat awam juga mampu mengekalkan kesepaduan fizikal, psikososial dan mental bakal pesara.

Tahap kesejahteraan subjektif yang kukuh juga akan membolehkan seseorang bakal pesara menghadapi tempoh kesukaran dalam hidup dan seterusnya menjamin kesihatan mental yang baik. Ini bertepatan dengan dapatan kajian oleh Mohd Makzan Musa (1997) iaitu sokongan sosial formal adalah penawaran yang baik untuk minda dan tubuh badan seseorang individu dan bertindak sebagai pelindung sewaktu individu mengalami tekanan hidup yang tinggi atau dalam situasi yang sukar. Justeru itu, sokongan sosial formal adalah amat penting kerana mempunyai kesan yang positif ke atas kesihatan mental seseorang individu termasuk penjawat awam yang bakal bersara. Penjawat awam yang menerima sokongan sosial formal yang kukuh juga akan mengurangkan gejala pengasingan, kesunyian dan rendah diri yang sering berlaku kepada bakal pesara terutama bagi pesara lelaki yang memberi kesan terhadap kesihatan mental secara keseluruhan. Selain itu, tahap kesejahteraan subjektif yang kukuh juga akan membolehkan bakal pesara mempunyai mekanisme yang lebih efektif dalam menangani dan menghadapi sebarang masalah dalam kehidupan yang boleh menjejaskan kesejahteraan hidup dan mental bakal pesara penjawat awam. Tahap kepuasan hidup, kesan positif dan kesan negatif yang diperolehi berupaya untuk membantu mereka bagi menghadapi perubahan dan cabaran yang dialami ketika melalui proses persaraan dan penuaan kelak. Selain itu, individu yang mempunyai persepsi yang positif terhadap tahap kesihatan dan kesejahteraan mental kebiasaannya akan memainkan peranan yang penting dalam masyarakat serta akan mendorong individu terutama warga emas dan juga pesara untuk melakukan aktiviti yang berfaedah di waktu senggang kerana dipengaruhi oleh faktor sokongan sosial yang kukuh daripada pasangan dan ahli keluarga terdekat.

Penglibatan yang aktif dalam aktiviti kemasyarakatan berupaya membantu bakal pesara untuk mengisi masa lapang yang ada setelah bersara kelak serta memberi impak yang positif terhadap kesihatan mental. Oleh itu, adalah penting bagi penjawat awam untuk memperkukuhkan hubungan dalam institusi keluarga terutama di kalangan pasangan bagi memudahkan pengintegrasian dalam komuniti setelah bersara kelak. Kesejahteraan hidup dan mental warga emas adalah bergantung kepada pengurusan gaya hidup serta sokongan sosial yang diterima (Yeh & Liu 2003). Situasi yang sama juga berlaku kepada penjawat awam yang bakal bersara, sokongan sosial tidak formal sekunder yang diperolehi daripada rakan-rakan, jiran tetangga dan masyarakat adalah penting dalam mempengaruhi penglibatan penjawat awam dalam menghabiskan usia persaraan dan seterusnya memberi kesan yang positif terhadap kesihatan mental. Kesihatan mental yang baik bermaksud penerimaan seseorang terhadap batas-batas kemampuannya secara realistik dan kesanggupan untuk menikmati hubungan sosial yang harmoni terutama dengan ahli masyarakat.

Sehubungan itu, adalah penting bagi setiap penjawat awam terutama yang akan bersara untuk memastikan mempunyai tahap kepuasan hidup yang tinggi, kesan positif yang tinggi dan kesan negatif yang rendah bagi memastikan keupayaan untuk mengekalkan kesihatan mental yang baik secara berterusan setelah bersara kelak. Ini kerana tahap kesihatan mental yang baik adalah penting bagi setiap individu terutama bakal pesara bagi memastikan penyesuaian dan perubahan status daripada pekerja kepada pesara dapat diuruskan dengan lebih baik.

Dapatan daripada kajian ini juga menyokong falsafah yang diketengahkan oleh Teori Sistem iaitu perkembangan seseorang individu dipengaruhi oleh hubungan sosial dan persekitaran yang wujud di sekeliling individu tersebut. Fasa mikrosistem dan mesosistem dalam teori sistem menegaskan bahawa hubungan dan interaksi individu dengan individu-individu lain di dalam sistem tersebut boleh mempengaruhi kehidupan seseorang individu. Ini jelas membuktikan kesan positif dan kesan negatif yang diterima oleh bakal pesara daripada individu yang paling hampir iaitu pasangan dan ahli keluarga yang merupakan fasa mikrosistem dan daripada rakan-rakan, jiran tetangga dan komuniti yang merupakan fasa mesosistem akan membantu bakal pesara untuk menghadapi kesan-kesan persaraan dengan lebih baik.

KESIMPULAN

Secara kesimpulannya, dapatan kajian ini menyokong kebanyakan kajian literatur terhadap tajuk yang dikaji iaitu kesejahteraan subjektif amat penting kepada semua individu terutama bagi penjawat awam yang bakal pesara. Kajian ini juga adalah selaras dengan Dasar Sosial Negara melalui objektif ke-3 yang bermatlamat untuk memperkukuh dan membangunkan sistem sokongan sosial dan perkhidmatan sosial. Segala usaha perlu diambil untuk memperkuat sistem sokongan sosial yang sedia ada iaitu sistem keluarga dan komuniti. Kegagalan untuk menikmati kesejahteraan dalam kehidupan di kalangan pesara memberi kesan secara tidak langsung kepada keluarga, masyarakat dan juga negara.

RUJUKAN

- Aldan, C.M. & Filmer, D.F. (2013). *Health, Illness and Optional Aging : Biological & Psychosocial Perspective*. 2nd Edition. New York : Springer.
- Atchley, R.C. (1976). *The Sociology of Retirement*. Cambridge Massachusetts: Schenkmen Publishing Company.
- Butler, R.N., Lewis, M., & Sunderland, T. (1998). *Aging and Mental Health : Positive Psychosocial and Biomedical Approaches*. Boston : Allyn & Bacon.
- Charles, S.T. & Carstensen, L.L. (2010). *Social and Emotional Aging*. Annual Review of Psychology. 61 (383-409).
- Chua Yan Piaw., (2014). *Asas Statistik Penyelidikan*. Shah Alam : McGraw-Hill (Malaysia) Sdn Bhd.
- de Lange, F. (2012). *Imaging Good Aging*. Dalam M. Schermer & W. Pinxten. *Ethics, Health Policy and (Anti-) Aging: Mixed Blessings*. New York : Springer. 135-146.
- Hales, D. (2005). *An Invitation to Health*. 11th edition. Belmont, CA : Thomson & Wadsworth.
- Jeste, D.V & Palmer, B.W. (2012). *A Call for a New Positive Psychiatry of Aging*. The British Journal of Psychiatry. Vol 202, 81-83.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W., (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement. 30, 607-610.

- Milne, D., (2013). *The Psychology of Retirement : Coping with the Transition From Work*. United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Mo, W. (2012). *Retirement : An Adult Development Perspective. The Wiley-Blacwell Handbook of Adulthood and Aging*. United Kingdom : Blackwell Publishing.
- Mohd Makzan Musa. (1997). *Psikologi Sosial*. Edisi Pertama. Kuala Lumpur: Utusan Publication.
- Myers, D.G. (2000). *The Funds, Friends, and Faith Of Happy People*. American Psycologist. 55-57.
- Segal, D.L., Qualls, S.H. & Smyer, M.A. (2011). *Aging and Mental Health*. United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Yeap, R. & Low, W., (2009). *Mental Health Knowledge, Attitude and Help-Seeking Tendency : A Malaysia Context*. Kuala Lumpur : Internatioan Medical University, Kuala Lumpur. Malaysia.
- Yeh, S-C & Liu, Y-Y. (2003). *Influence of Social Support on Cognitive Function in The Elderly*. BMC Health Service Research.

KELESTARIAN ORANG KURANG UPAYA (AUTISME) DALAM ERA REVOLUSI PERINDUSTRIAN 4.0 : PROJEK PEMETAAN AUTISME DI RANTAU ASEAN

Norasnida binti Nordin¹, Al-Azmi Bakar¹

¹Jabatan Pembangunan Orang Kurang Upaya
Jabatan Kebajikan Masyarakat
Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat
norasnida@jkm.gov.my

²Institut Sosial Malaysia
Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat
dralazmi@ism.gov.my

ABSTRAK

Autisme Spectrum Disorder (ASD) atau Autisme adalah merupakan salah satu daripada sub kategori di bawah kategori Orang Kurang Upaya (OKU) Masalah Pembelajaran. Di rantau ASEAN, majoriti daripada negara ASEAN tidak mempunyai data yang tepat mengenai Autisme. Kebanyakan daripada negara ini hanya menggunakan anggaran daripada *United States Centres for Disease Control and Prevention (US CDC)* di mana 1% daripada jumlah penduduk sesebuah negara adalah Autisme. Selain daripada itu, pengetahuan dan maklumat mengenai Autisme di negara-negara ASEAN seperti punca ia berlaku, perkhidmatan yang disediakan, agensi dan badan bukan kerajaan (NGO) yang memberikan perkhidmatan juga agak sukar diperolehi. Ketiadaan data dan maklumat yang tepat mengenai Autisme juga menyebabkan perancangan dan kemudahan yang disediakan tidak dapat memenuhi keperluan sebenar mereka. Sekretariat ASEAN dilihat telah mengambil langkah bijak dengan merebut peluang daripada perkembangan pesat Revolusi Industri 4.0 (IR 4.0). Pelancaran *Autism Mapping Project in ASEAN Region* (Projek Pemetaan Autisme di Rantau ASEAN) pada 27 Ogos 2018 merupakan antara projek yang bakal mendapat manfaat daripada IR 4.0 ini. Projek yang memakan masa selama 2 tahun bermula Mei 2018 sehingga April 2020 ini merupakan satu

usaha untuk mewujudkan data komprehensif mengenai Autisme di Rantau ASEAN melalui penghasilan dokumen “*Autism at a Glance in ASEAN*”. Malaysia merupakan antara negara ASEAN yang terlibat dalam projek ini telah merancang strategi bagi penyediaan data dan maklumat melalui kerjasama pelbagai agensi dan NGO berkaitan. Melalui kerjasama yang dijalankan sudah pasti data dan maklumat menyeluruh berkaitan Autisme di Malaysia dapat disediakan dan seterusnya menjadi rujukan bagi negara dan kompilasi maklumat Autisme di rantau ASEAN. Semua pihak perlu bekerjasama bagi memastikan setiap cabaran dalam proses penyediaan data dan maklumat Autisme ini dapat diatasi dengan cara yang berhemah bagi memastikan matlamat penghasilan dokumen ini dapat direalisasikan. Adalah dicadangkan penghasilan dokumen *Autism at a Glance in ASEAN* ini turut memanfaatkan kecanggihan IR 4.0 dengan penghasilan *electronic book* yang boleh diakses oleh semua pengguna dan dapat dimanfaatkan oleh pihak berkaitan ke arah kesejahteraan OKU.

Kata kunci : Autisme ; ASEAN ; Revolusi Perindustrian 4.0

PENGENALAN

Revolusi Industri 4.0 Dan Kelestarian Oku

Ketamadunan moden manusia berkembang seiring dengan kemajuan teknologi yang dipengaruhi oleh perubahan dan perkembangan dalam revolusi industri. Bermula daripada Revolusi Industri yang pertama (IR 1.0) yang tercetus pada abad ke 18 hinggalah terkini kepada Revolusi Industri Keempat (IR 4.0), pelbagai perubahan telah berlaku kepada orientasi kehidupan manusia.

Klaus Schwab (2015) tokoh ekonomi dunia yang juga merupakan Pengasas dan Pengerusi Eksekutif *World Economic Forum* menerusi penulisannya menjelaskan bahawa IR 4.0 secara asasnya telah mengubah hidup, pemikiran dan cara kerja manusia. IR 4.0 yang dibina berasaskan daripada Revolusi Perindustrian Ketiga, iaitu revolusi digital telahpun bermula sejak pertengahan abad ke-20 bercirikan kepada penyatuan teknologi yang menyebabkan kesukaran untuk membezakan ruang fizikal, digital dan biologikal yang merangkumi simulasi dan realiti maya, integrasi sistem menegak dan melintang, industri *Internet of Things (IoT)*, keselamatan siber, pengkomputeran awam, pembuatan bahan tambahan, rantai bekalan, analisis data raya dan robot automasi. Menurut Profesor Madya Dr. Afandi Ahmad (2017), peluang pada era IR 4.0 ini perlu direbut

dan dimanfaatkan sebaik-baiknya dengan cara yang bijak, kreatif dan berinovatif. Selain itu keberanian, persediaan dan perancangan rapi juga penting bagi mengatasi sebarang cabaran atau risiko yang mungkin timbul.

Seperti yang kita ketahui, kepesatan perkembangan IR 4.0 yang berskala besar dan kompleks ini akan memberi kesan ke atas semua bidang ilmu, sektor perkhidmatan malah mampu menjangkau setiap unit dalam rantaian masyarakat seperti kelompok atau kumpulan tertentu sehingga ke unit paling asas iaitu individu. Sudah pasti apabila ia mampu mencapai ke segenap lapisan ahli masyarakat, OKU juga tidak akan terkecuali daripada menerima kesannya.

Akta Orang Kurang Upaya (2008) mendefinisikan orang kurang upaya atau OKU sebagai “termasuklah mereka 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”. Berdasarkan Garis Panduan Pendaftaran Orang Kurang Upaya (2012), Orang Kurang Upaya terbahagi kepada tujuh (7) kategori iaitu kurang upaya fizikal, masalah pembelajaran, kurang upaya penglihatan, kurang upaya pendengaran, kurang upaya mental, kurang upaya pertuturan dan kurang upaya pelbagai.

Autisme Spectrum Disorder (ASD) atau Autisme pula adalah merupakan salah satu daripada sub kategori di bawah kategori masalah pembelajaran. Autisme boleh didefinisikan sebagai *neurodevelopmental disorder characterized by impairments in communication, behavior and social functioning which begin in childhoods* (Jasvinder Kaur et.al, 2015). Autisme termasuk dalam kategori masalah pembelajaran dan bukan merupakan satu penyakit mental. Ia merupakan keadaan sepanjang hayat dan setiap individu Autisme mempunyai ciri-ciri ASD pada tahap yang berbeza seperti interaksi sosial, komunikasi lisan dan bukan lisan, tingkah laku atau perbuatan berulang, keperluan rutin harian yang sama dan sebagainya. ASD berlaku kepada kanak-kanak di antara 1 hingga 2 orang dalam 1,000 dan ia terjadi 4 kali lebih kerap di kalangan kanak-kanak lelaki. Walaupun masih tiada bukti yang mengesahkannya, gejala ASD selalunya berlaku sebelum kanak-kanak berumur 3 tahun. (KKM, 2017)

Kelestarian didefinisikan sebagai mengekalkan sesuatu yang ada seperti sedia kala (Kamus Dewan Edisi Keempat, 2005). Menurut Supyan Hussin (2014), jika dilihat daripada sudut konotatif, “kelestarian” bukan sahaja “mengekalkan sesuatu yang ada seperti sedia kala” tetapi menambah nilai pada sesuatu itu supaya terus relevan dalam kelangsungan suasana hidup

atau *survival* masa depan. Oleh yang demikian, konsep kelestarian OKU Autisme dalam artikel ini membawa maksud konotatif akan kemampuan OKU Autisme untuk terus kekal relevan, berdaya saing dan mempunyai elemen kelangsungan hidup dalam mendepani IR 4.0.

Kecanggihan teknologi, kepantasan penyebaran dan capaian maklumat dengan hanya satu klik serta kemampuan untuk menyimpan data yang besar menerusi IR 4.0 ini hendaklah dimanfaatkan sepenuhnya oleh pihak berkaitan dan juga OKU Autisme itu sendiri. Usaha untuk memastikan kelestarian OKU Autisme dalam era perkembangan teknologi kompleks ini merupakan satu tanggungjawab yang perlu dipikul secara kolektif untuk memastikan mereka dapat diintegrasikan sepenuhnya ke dalam masyarakat.

ANALISIS DATA ASD DI RANTAU ASEAN

Keperluan terhadap data OKU yang menggambarkan jumlah sebenar berdasarkan lokaliti, pecahan kategori, pecahan sub kategori, dan sebagainya amat penting bagi perancangan polisi dan pelaksanaan program mengikut keperluan sebenar OKU. Apabila perancangan, pelaksanaan program dan intervensi yang bersesuaian disediakan kepada OKU, ia akan dapat memenuhi keperluan sebenar OKU dan seterusnya dapat menjamin kelestarian mereka dalam masyarakat.

Article 31, Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006) berkaitan statistik dan data memperuntukkan negara pihak untuk mengumpul maklumat termasuk data bagi membolehkan pembentukan dan pelaksanaan polisi berkaitan OKU. Selain itu, pihak *WHO* telah menyenaraikan kepentingan data berkualiti yang mempunyai kadar kebolehpercayaan dan perbandingan, dalam *WHO Global Disability Action Plan 2014-2021*. Pelan Tindakan ini memerlukan negara ahli untuk memperkukuh dan menambahbaik sistem pengumpulan data OKU dan menyokong pelaksanaan kajian berkaitan kurang upaya dan perkhidmatan berkaitan. Dalam pada itu, *Goal 8, Incheon Strategy 2013-2022* (2014) juga turut menekankan kepentingan meningkatkan kadar kebolehpercayaan dan perbandingan data OKU dalam kalangan negara di Asia dan Pasifik.

Dalam kalangan negara-negara ASEAN, walaupun terdapat komitmen di peringkat antarabangsa seperti *United Nation Convention on the Rights of Persons with Disabilities* mahupun di peringkat Asia dan Pasifik seperti *Incheon Strategy 2013-2022* bagi menambahbaik kaedah pengumpulan data, meningkatkan kadar kebolehpercayaan dan perbandingan data di

negara masing-masing, namun didapati masih banyak penambahbaikan perlu dilaksanakan.

JURANG

Anggaran yang dikeluarkan oleh *United States Centres for Disease Control and Prevention (US CDC)* di mana 1% daripada jumlah penduduk sesebuah negara adalah OKU Autisme (*US Center for Disease Control-CDC 2014*). Namun, terdapat jurang antara negara-negara ASEAN berkaitan data OKU Autisme. Di kebanyakan negara ASEAN, tiada data yang tepat bagi menggambarkan jumlah sebenar OKU Autisme. Berdasarkan maklumat yang diperolehi daripada pihak *Asia Pacific Center on Disabilities (APCD)*, negara-negara ASEAN (kecuali Malaysia dan Thailand) hanya menggunakan anggaran 1% daripada jumlah penduduk bagi menganggarkan jumlah OKU Autisme di negara mereka masing-masing. Anggaran daripada US CDC ini digunapakai di negara-negara seperti Kanada, United Kingdom, Australia, Singapura dan kebanyakan negara lain. Berdasarkan pembentangan oleh pihak Badan Bukan Kerajaan (NGO) daripada negara-negara ASEAN di *Workshop on the Development of Methodology for Mapping of Country Profile on Autism* pada 23-25 Julai 2018 di APCD, Bangkok Thailand, anggaran jumlah OKU Autisme di negara masing-masing adalah seperti berikut:

i. Filipina

Terdapat 7 kategori OKU di Filipina iaitu *visual impairment, hearing loss, orthopedic disability, learning disability, psychosocial disability, chronic illness dan mental disability (Organization for pinoys with disabilities Inc., 2017)* Berdasarkan anggaran 1% daripada jumlah keseluruhan penduduk di sesebuah negara (*US Center for Disease Control, 2014*), dianggarkan seramai 1.2 juta Autisme di Filipina

ii. Singapura

Berdasarkan US CDC, adalah dianggarkan seramai 50,000 individu Autisme berbanding 5 juta penduduknya. Daripada jumlah tersebut, dianggarkan seramai 11,500 Autisme di bawah umur 19 tahun dan lebih 200 kes baru yang didiagnos pada setiap tahun. Sehingga kini, tiada kajian rasmi berkaitan data OKU Autisme dijalankan di Singapura.

“In Singapore, it is difficult to provide a statistical figure on the actual number of persons affected by autism. There have been no accurate studies conducted in Singapore to establish exact prevalence rates here, but it is likely that, based on prevalence rates worldwide, the figure will be in the region of 1 % of the total population”

(Autism Resource Centre Singapore, 2018)

Berdasarkan kadar prevalens, 1 daripada 150 kanak-kanak di Singapura adalah kanak-kanak Autisme (The Straits Times Singapore, 24 Dec. 2016).

iii. Thailand

Autisme adalah merupakan salah satu daripada 7 kategori kurang upaya di Thailand. Antara pihak yang bertanggungjawab ke atas data OKU adalah *Department of Mental Health, Ministry of Public Health*. Berdasarkan statistik sehingga 31 Mac 2018, seramai 11,331 Autisme di Thailand (*Ministry Public Health Thailand, Julai 2018*). Bagi tahun 2018, nisbah ASD adalah 48:10,000 (bagi kanak-kanak berumur 1-4 tahun). Bagi tahun yang sama, jangkakan jumlah kanak-kanak berumur 2-5 tahun adalah 169,551 dan 814 orang daripadanya adalah kanak-kanak Autisme.

iv. Malaysia

Selain Thailand, Malaysia merupakan antara negara di ASEAN yang mempunyai sistem berkaitan pendaftaran OKU iaitu Sistem Maklumat Orang Kurang Upaya (SMOKU). Sistem ini menyimpan data berkaitan OKU yang berdaftar dengan Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM) termasuk data Autisme. Sehingga 20 September 2018, seramai 20,339 OKU Autisme telah berdaftar dengan JKMs.

v. Vietnam

Di Vietnam, berdasarkan maklumat daripada *Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs (MOLISA)*, tiada data rasmi berkaitan Autisme di Vietnam. Walau bagaimanapun, Vietnam turut menggunakan US CDC dan dianggarkan 1% (960, 000) daripada jumlah penduduk Vietnam adalah Autisme. Berdasarkan nisbah 1:81, seramai 290,000 kanak-kanak Autisme adalah di bawah umur 15 tahun.

vi. Brunei

Berdasarkan kepada data daripada Pendaftaran Kebangsaan OKU, Kementerian Kebudayaan, Belia dan Sukan, seramai 7,000 OKU daripada keseluruhan penduduk Brunei yang kini mencecah seramai 434,608 orang. Kementerian Kesihatan Brunei mempunyai data OKU tersendiri. Walau bagaimanapun tiada data khusus bagi Autisme. Brunei mempunyai 5 kategori kurang upaya iaitu Intelektual, Penglihatan, Pendengaran, Fizikal dan Berganda dan OKU Autisme di bawah kategori Intelektual.

vii. Indonesia

Di Indonesia tiada data khusus berkaitan Autisme. Menurut Mohamad Nelwansyah, Direktur Eksekutif Rumah Autis, berdasarkan data daripada Badan Penelitian Statistik (BPS), sejak 2010 sehingga 2016, terdapat kira-kira 140,000 kanak-kanak Autisme di bawah umur 17 tahun. Beliau juga mengatakan, berlaku peningkatan Autisme di Indonesia dari tahun ke tahun di mana pada awal tahun 2000 prevalens di Indonesia adalah 1:1000 kelahiran kepada 1.68:1000 kelahiran pada tahun 2008 (Erika Kurnia, 2015). Kategori Penyandang Disabilitas (OKU) di Indonesia terbahagi kepada 5 iaitu Mental, Sensori, Intelektual, Fisik dan Ganda.

viii. Laos

Negara ini tidak mempunyai data khusus berkaitan Autisme. Berdasarkan maklumat daripada NGO, dianggarkan seramai 200 OKU Autisme di Laos.

ix. Cambodia

“Autistic community in Cambodia remains largely unrecognised and under-served. Public schools have no programs or teachers trained to care for autistic children’s specific needs, and the handful of private schools for disability are underfunded and understaffed, experts say. There is only one hospital-level centre for autism therapy in the Kingdom”

(Rebecca Moss, 2015)

Di Cambodia Autisme merupakan kategori berasingan dengan kategori ketidakupayaan intelektual. Negara ini tidak mempunyai data khusus berkaitan Autisme. Walau bagaimanapun, dianggarkan seramai 500-700 Autisme daripada jumlah keseluruhan OKU di Cambodia seramai 664,000. Masih terdapat ramai kanak-kanak Autisme yang tidak didedahkan oleh keluarga di kawasan pedalaman dan juga kawasan bandar.

x. Myanmar

Myanmar tidak mempunyai data khusus yang dikumpul atau direkodkan berkaitan Autisme. Walau bagaimanapun individu yang mempunyai masalah Autisme diketahui ramai di seluruh negara. Di Myanmar hanya organisasi NGO iaitu Myanmar Autism Association (MAA) yang memberi perkhidmatan kepada Autisme di Myanmar. Mereka bertindak sebagai *local coordinator* yang boleh menghubungkan projek-projek berkaitan *Ministry of Social Welfare*, NGO, Sekolah Berkeperluan Khas, dan Profesional.

Berdasarkan maklumat melalui pembentangan oleh pihak NGO seperti di atas, didapati terdapat jurang yang agak besar mengenai kesediaan data dan maklumat Austime di negara-negara ASEAN. Tiada data yang tepat, standard dan boleh dipercayai untuk mewakili bilangan OKU Autisme di rantau ASEAN. Menurut Melly Budhiman, Pengerusi dan Pengasas Yayasan Autisme Indonesia (Jakarta Post, 2018), tiada data tepat untuk mengesahkan anggaran seramai 6 juta OKU Autisme tinggal di ASEAN yang mempunyai jumlah penduduk seramai 625 juta orang.

Apa yang dinyatakan di atas turut diakui oleh Mr. Pongwattana Charoenmayu, Pengurus Projek *Autism Mapping Project in the Asean Region* di mana beliau berpandangan Autisme merupakan sesuatu yang baru kepada dunia dan tiada yang mengetahui sebab sebenar punca ia terjadi, berapa ramai jumlah sebenar OKU Autisme di ASEAN, perkhidmatan-perkhidmatan yang ditawarkan dan di mana mereka boleh mendapatkan perkhidmatan yang disediakan.

Berdasarkan isu dan permasalahan yang dihadapi berkaitan OKU Autisme di negara-negara ASEAN, Sekretariat ASEAN berpandangan akan pentingnya setiap negara dan rantau ASEAN mempunyai data dan

maklumat yang tepat bagi memastikan polisi dan perkhidmatan berkaitan OKU Autisme dapat disediakan ke arah pendayaupayaan dan pemerkasaan mereka di rantau ASEAN.

Sekretariat ASEAN telah mengambil langkah bijak dengan kepesatan perkembangan IR 4.0 ini melalui pelancaran secara rasmi *Autism Mapping Project in ASEAN Region* (Projek Pemetaan Autisme di Rantau ASEAN) pada 27 Ogos 2018 di Jakarta. Pelancaran projek ini bertujuan untuk membuktikan komitmen ASEAN yang sentiasa mendahului bagi mempromosi isu-isu OKU termasuk berkaitan Autisme di rantau ASEAN. Dalam isu Autisme ini, Sekretariat ASEAN melihat terdapat keperluan bagi rantau ASEAN untuk mempunyai data yang tepat berkaitan Autisme bagi pembentukan polisi dan penyediaan perkhidmatan yang lebih baik.

Projek ini akan memakan masa selama dua (2) tahun bermula Mei 2018 sehingga April 2020. Projek ini telah dipertanggungjawabkan kepada APCD dengan kerjasama *ASEAN Autism Network (AAN)* dan bimbingan serta pemantauan oleh Sekretariat ASEAN. Projek yang dibiayai sepenuhnya oleh *Japan ASEAN Integrated Fund (JAIF)* ini dilihat sebagai satu projek yang dilaksanakan khusus untuk memenuhi tuntutan IR 4.0. Kemudahan teknologi maya akan dimanfaatkan apabila maklumat berkaitan Autisme di ASEAN yang merangkumi data-data daripada semua agensi akan digabungkan dalam satu dokumen yang lengkap. Ia akan memudahkan semua pihak sama ada pemegang taruh, pembuat dasar, pihak NGO, masyarakat, ibu bapa OKU malah OKU sendiri untuk mendapatkan maklumat menyeluruh berkaitan Autisme seperti jumlah, perkhidmatan yang disediakan, lokaliti, kemudahan yang boleh diperolehi bagi OKU dan sebagainya.

Melalui IR 4.0, kemudahan mendapatkan maklumat mengenai Autisme bakal diperolehi dengan mudah dengan hanya di hujung jari. Ini akan memudahkan semua pihak untuk merangka polisi berkaitan OKU atau Autisme, merancang pelaksanaan kemudahan berkaitan di sesuatu tempat berdasarkan lokaliti OKU, menyediakan kemudahan yang lebih seragam di seluruh negara ASEAN dan sebagainya. Perhubungan antara negara ASEAN juga boleh dieratkan menerusi sesi sidang video dan kemudahan media sosial di mana semua negara di rantau ASEAN boleh berkongsi kepakaran dan pengalaman mereka bagi menyeragam, memantap dan menambahbaik perkhidmatan kepada OKU amnya dan Autisme khususnya.

Pendekatan Malaysia Ke Arah Pemetaan Data Yang Lestari Demi Kelestarian Oku (Autisme) Mendepani Ir 4.0

Masyarakat antarabangsa bertanggungjawab terhadap kelestarian OKU yang mewakili 15% daripada penduduk dunia berdasarkan kepada *World Report on Disability* oleh *World Health Organization, 2011* (WHO, 2011). Komitmen ke arah pendayaupayaan dan pemeraksanaan OKU ini amat penting bagi memastikan OKU mampu mendepani IR 4.0 dan dalam masa yang sama mendapat hak dan peluang yang saksama dalam masyarakat.

Pihak yang terlibat perlu bijak mengambil peluang dan memanfaatkan sepenuhnya IR 4.0 ke arah mengintegrasikan OKU ke dalam masyarakat dan seterusnya merealisasikan pembentukan sebuah masyarakat inklusif. Sebagai contoh, *2030 Agenda for Sustainable Development Goals* menekankan pendekatan yang perlu diambil untuk merealisasikan pembentukan masyarakat inklusif yang mengutamakan masyarakat dan pembangunan mapan melalui prinsip “*No One Left Behind*” (*Department of Economic and Social Affairs, United Nations, 2016*). Prinsip ini menunjukkan peri pentingnya mengambil kira semua pihak termasuk OKU dalam pembangunan mapan sesebuah negara.

“Only organizations driven by purpose and values will be fully able to shape and benefit from the seismic technological, social and economic transformations underway. Klaus Schwab compellingly outlines why all of us must work to ensure that the Fourth Industrial Revolution has at its heart the stakeholder principle, ensuring that the benefits of transformation are as much a public good as a private gain...” (Marc R. Benioff, Chairman and Chief Executive Officer, Salesforce, USA, 2015).

Pendapat yang dikemukakan di atas membuktikan kepada kita akan kepentingan tidak mengenyepikan elemen sosial dan mengekalkan nilai-nilai murni yang seiring dengan perkembangan teknologi semasa. Selain itu kita juga perlu merancang strategi sejauh mana kita boleh memanfaatkan perkembangan ini kepada kelestarian OKU yang juga berada dalam radiasi peluasan IR 4.0.

Malaysia sebagai anggota ASEAN yang turut terlibat dalam projek Pemetaan Autisme di Rantau ASEAN, melalui Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM) telah mengatur beberapa strategi untuk memastikan penyediaan maklumat dan data Autisme di

Malaysia dapat disediakan menepati kerangka yang dipersetujui oleh negara-negara ASEAN dan pihak APCD. Strategi tindakan yang diambil adalah berlandaskan kepada Teras 8, Strategi 1, Pelan Tindakan Orang Kurang Upaya 2016-2022 bagi melaksanakan pengumpulan data yang komprehensif mengenai OKU.

Selaras dengan Strategi 1(a), Teras Strategik 8, Pelan Tindakan Orang Kurang Upaya 2016-2022, bagi mewujudkan pangkalan data dan sistem maklumat OKU yang komprehensif (meliputi pendidikan, kesihatan, pekerjaan, pengangkutan dan sosial), KPWKM kini sedang bekerjasama dengan agensi yang mengeluarkan data dan maklumat berkaitan OKU seperti Kementerian Pendidikan Malaysia, Kementerian Kesihatan Malaysia, Kementerian Sumber Manusia dan sebagainya bagi memastikan maklumat dan data OKU yang lebih tepat dan komprehensif dapat disediakan.

Selain itu, seperti yang diperuntukkan di bawah Strategi 1(b) iaitu menambah baik sistem direktori penyelidikan dan pemetaan sosial mengenai OKU, KPWKM melalui Jabatan Pembangunan Orang Kurang Upaya (JPOKU) telah melaksanakan penambahbaikan Sistem Maklumat Orang Kurang Upaya (SMOKU). Penambahbaikan yang dilaksanakan adalah melalui perincian data yang mengandungi perincian sub kategori kepada kategori utama OKU, misalnya maklumat data OKU Masalah Pembelajaran mempunyai pecahan data mengikut perincian sub kategori seperti Autisme, Sindrom Down, *Attention Deficit Hyperactivity Disorder* dan sebagainya. Penambahbaikan yang telah dilaksanakan ini adalah selari dengan keperluan untuk menyediakan data Autisme yang berdaftar dengan Jabatan Kebajikan Masyarakat dan seterusnya menambahbaik sistem pengumpulan data OKU secara keseluruhannya.

Perincian data ini akan membolehkan pihak kerajaan dan pihak berkaitan untuk lebih fokus dalam menangani isu dan menambahbaik perkhidmatan kepada OKU amnya dan Autisme khususnya dengan lebih berkesan. Usaha dan penambahbaikan yang dibuat bertujuan untuk memastikan sistem data OKU berkenaan mempunyai kemampuan untuk menyimpan data dalam jumlah yang besar dan menyeluruh yang merangkumi data OKU daripada pelbagai bidang dan kemampuan kemaskini data yang cekap. Ia juga bertujuan untuk meningkatkan kadar dan kebolehpercayaan yang tinggi pada data berkenaan bagi tujuan analisis dan perbandingan yang lebih tepat. Pelaksanaan tindakan dan usaha kerajaan yang selari dengan perkembangan teknologi IR 4.0 ini membolehkan pihak kerajaan menambahbaik polisi dan perkhidmatan yang disediakan kepada OKU dan seterusnya menyumbang ke arah kesejahteraan OKU di Malaysia.

CABARAN

Dalam usaha untuk memastikan keperluan data dan maklumat berkaitan Autisme secara menyeluruh dapat disediakan, terdapat tiga (3) cabaran utama yang dikenalpasti, iaitu:

- i. Setiap kementerian berkaitan mempunyai data OKU berasingan dan masih tiada sistem data komprehensif yang menggabungkan data-data tersebut rentetan daripada isu-isu kerahsiaan, kesukaran untuk mengintegrasikan data dan sebagainya;
- ii. Kesedaran masih rendah di kalangan keluarga kanak-kanak Autisme untuk mendaftarkan anak-anak mereka atas faktor kebimbangan terhadap diskriminasi yang bakal diterima sama ada di sekolah atau di tempat kerja; dan
- iii. Kefahaman masyarakat terutama ibu bapa OKU tentang kepentingan pendaftaran masih rendah dan ia menyebabkan mereka tidak merasakan pentingnya anak mereka didaftarkan sebagai OKU.

RANTAIAN HADAPAN

Projek Pemetaan Autisme di rantau ASEAN merupakan titik permulaan kepada projek pemeraksanaan dan pendayaupayaan OKU yang lebih komprehensif pada masa hadapan. Melalui projek ini, semua negara ASEAN bakal mempunyai data dan maklumat berkaitan Autisme, senarai polisi, perkhidmatan, dan intervensi yang dilakukan di negara masing-masing. Dokumen-dokumen yang dikemukakan oleh setiap negara ASEAN ini akan dikompilasikan menjadi satu dokumen lengkap “*Autism at a Glance in ASEAN*” yang bakal memberi identiti atau gambaran menyeluruh mengenai Autisme di seluruh ASEAN. Pihak Sekretariat ASEAN dan peneraju utama projek iaitu APCD dicadangkan untuk memanfaatkan sepenuhnya IR 4.0 dengan turut menghasilkan dokumen ini dalam bentuk *electronic book* yang boleh diakses oleh semua pengguna dan memanfaatkannya ke arah kesejahteraan OKU. Matlamat utama penyediaan dokumen ini adalah untuk dijadikan sebagai sumber utama bagi penggubalan polisi berkaitan Autisme di peringkat ASEAN dan seterusnya mengadakan sambutan Hari Kesedaran Autisme di Rantau ASEAN secara bersama.

Bagi Malaysia, kerajaan telahpun mempunyai kerangka kerja utama iaitu Pelan Tindakan Orang Kurang Upaya 2016-2022 yang dibangunkan berasaskan kepada *Incheon Strategy to ‘Make The Right Real’ for People with Disabilities in Asia Pacific 2013-2022* dan *Convention on the Rights*

of Persons with Disabilities. Pelan ini adalah merupakan hala tuju atau rantaian hadapan bagi negara dalam memastikan setiap setiap dasar yang digubal dan setiap perancangan yang dibuat adalah selaras dengan komitmen kerajaan sama ada di peringkat ASEAN mahupun antarabangsa.

Pembangunan satu sistem data yang komprehensif serta penambahbaikan SMOKU dari masa ke masa telahpun diusahakan oleh KPWK melalui Jabatan Pembangunan Orang Kurang Upaya, Jabatan Kebajikan Masyarakat sebelum projek Pemetaan Autisme di Rantau ASEAN dilancarkan. Walau bagaimanapun pelaksanaan projek ini telah merancakkan lagi usaha KPWK bagi menambahbaik sistem berkenaan pada masa hadapan. Adalah diharapkan pewujudan data OKU yang lebih komprehensif merentasi semua kategori dan pecahan kategori serta merangkumi maklumat OKU daripada semua agensi berkaitan menzahirkan persediaan pihak kerajaan dalam menempuh era IR 4.0 bagi menjadikan OKU Autisme sentiasa lestari mendepani keperluan dan cabaran semasa.

KESIMPULAN

Usaha pihak Sekretariat ASEAN melaksanakan projek Pemetaan Autisme di Rantau ASEAN ini telah disambut dengan tangan terbuka oleh semua negara ASEAN kerana seiring dengan matlamat setiap negara ingin menangani isu Autisme di rantau ASEAN. Kini, ia terserah kepada setiap negara ASEAN untuk sama-sama memastikan matlamat yang ditetapkan melalui Projek Pemetaan Autisme di Rantau ASEAN dapat direalisasikan dan sekaligus mendepani dan memanfaatkan IR 4.0 ke arah kesejahteraan OKU amnya dan Autisme khususnya.

RUJUKAN

- Akta Orang Kurang Upaya*. 2008. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad
- Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006, <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/optional-protocol-to-the-convention-on-the-rights-of-persons-withdisabilities.html>
- Department of Economic and Social Affairs, 2016, Sustainable Development Goals Overview, *The Sustainable Development Report 2016: Leaving No One Behind*, <https://unstats.un.org/sdgs/report/2016/leaving-no-one-behind>
- Dian Septiari. *ASEAN to Map Bloc's Autism Prevalence*. Dipetik daripada Jakarta Post bertarikh 27 Ogos 2018
- Dr. Rudy Sutada dan Kid Aba. 2017. *Hari Autisme Sedunia 2017*. <https://www.kompasiana.com/lizarudy/58cbe565f29673ce373e1551/hari-autisme-sedunia-2017>
- Erika Kurnia, 2 April 2015, *Autisme di Indonesia Terus Meningkat*, Okezone Lifestyle <https://lifestyle.okezone.com/read/2015/04/02/481/1128312/autisme-di-indonesia-terus-meningkat>
- Garis Panduan Pendaftaran Orang Kurang Upaya*. 2012. Kuala Lumpur: Percetakan Selaseh Sdn. Bhd:
- Jasvinder Kaur et al. *Technical Report: Autism Spectrum Disorder Research in Malaysia*. 2015. Institut Kesihatan Umum
- Kamus Dewan. 2005. Edisi Keempat. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Incheon Strategy to "Make the Right Real" for Persons with Disabilities in Asia and The Pacific*. 2012. Bangkok: United Nation Publications
- Kementerian Kesihatan Malaysia. 2017. *Autism*. Portal MyHealth.<http://www.myhealth.gov.my/en/autism-2/>
- Klaus Schwab. 2015, *The Fourth Industrial Revolution: What it Means and How to Respond*, Snapshot bertarikh 12 Disember 2015. The Council on Foreign Relation

<https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>

Komunikasi Personal dengan Pongwattana Charoenmayu, Pengurus Projek *Autism Mapping Project in the Asean Region* bertarikh 24 April 2016

Marc R. Benioff. Chairman and Chief Executive Officer. Salesforce USA. 2015. dipetik daripada *Snapshot Review*. <https://www.circulareconomyclub.com/listings/books/the-fourth-industrial-revolution-by-klaus-schwab/>

Mohamad Didar Hussein at el. *Spectrum disorders (ASD) in South Asia: a Systematic Review*. 1 August 2017. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5563911/>

Organization for pinoy's with disabilities Inc., November 16, 2017. <http://pwdphil.com/>

Pembentangan wakil daripada Ministry of Public Health Thailand semasa *Workshop on the Development of Country Profile on Autism* bertarkh Julai 2018.

Profesor Madya Dr. Afandi Ahmad. 2017. *Industri 4.0 Ubah Cara Hidup, Kerja*. Berita Harian bertarikh 12 Jun 2017

Rebecca Moss. *Care for Autism lacking in Kingdom*. The Phnom Penh Post. 1 May 2015. <https://www.phnompenhpost.com/national/care-autism-lacking-kingdom>

Supyan Hussin, 2014, *Kelestarian Insan Dan Bahasa dalam Arus Telekomunikasi Global*. <https://supyanhussin.wordpress.com/2014/04/09/kelestarian-insan-dan-bahasa-dalam-arus-telekomunikasi-global/>

Singapore Autism Resource Centre. Singapore, 2018. <http://www.autism.org.sg/living-with-autism/prevalence-of-autism-in-singapore>

The Straits Times Singapore. 24 Dec. 2016. *1 in 150 in Singapore has Autism*

<https://www.straitstimes.com/singapore/health/1-in-150-children-in-singapore-has-autism>

United States Centers for Disease Control and Prevention. 2014. *Autism: Data and Statistic* <https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/data.html>

World Health Organization. 2015. *WHO global disability action plan 2014-2021: Disability and Rehabilitation (Data)*. Switzerland. 20 Avenue Appia. 1211 Geneva 27: WHO Press. World Health Organization.

World Health Organization. 2011. *World Report on Disability 2011*. Malta: WHO Library Cataloguing-in-Publication Data.

PEMATUHAN TERHADAP AKTA & PERATURAN TASKA DAN PUSAT JAGAAN KANAK-KANAK: PEMERIKSAAN MENGEJUT SECARA BERTERUSAN OLEH PANEL SILANG NEGERI

**¹Rozbizah Abd Aziz, ²Dr. Al Azmi Bakar dan
³Mariani Mohammed Saad**

Institut Sosial Malaysia

¹rozbizah@ism.gov.my, ¹biza0104_jkm@yahoo.com,

²dralazmi@ism.gov.my,

Jabatan Kebajikan Masyarakat

³mariani_saad@yahoo.com

ABSTRAK

Keperluan menambah pendapatan keluarga sejajar dengan peningkatan kos sara hidup semasa memaksa ramai ibu bapa dan penjaga untuk keluar bekerja. Justeru, ramai kanak-kanak yang diserahkan untuk diasuh dan dididik di Taman Asuhan Kanak-Kanak (TASKA) manakala sebahagian lagi dijaga di Pusat Jagaan Kanak-Kanak. TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak, selain perlu berdaftar, juga perlu menyediakan perkhidmatan yang berkualiti agar kanak-kanak yang berada di dalam asuhan, didikan dan jagaan mendapat perkembangan dan kemajuan yang holistik. Keselamatan, kebersihan dan kesihatan kanak-kanak serta kemahiran pengasuhan pendidik/pengasuh dan penjaganya juga perlu dipantau. Kelengkapan pengajaran dan pembelajaran serta persekitaran yang kondusif sentiasa dikawal selia walaupun perakuan pendaftaran mereka sah sehingga 60 bulan. Oleh yang demikian, pemeriksaan mengejut oleh Pegawai Diberi Kuasa (PDBK) TASKA dan PDBK Pusat Jagaan terhadap TASKA dan Pusat Jagaan perlu dilaksanakan secara berterusan, di samping panel pemeriksa perlulah beroperasi secara silang Negeri. Ini bukan sahaja akan dapat memastikan TASKA dan Pusat Jagaan mematuhi akta dan peraturan

yang berkaitan seperti ditetapkan, tetapi juga akan dapat membantu agensi yang berkaitan dalam melaksanakan pemeriksaan berkala selepas TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak didaftarkan bagi memastikan kualitinya sentiasa menepati piawaian yang ditetapkan. TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar yang sentiasa mematuhi semua keperluan di bawah Akta dan Peraturan berkaitan menjadi katalis kepada pembangunan insan dalam mendepani Revolusi Perindustrian 4.0.

Kata kunci: kanak-kanak, TASKA, Pusat Jagaan, pemeriksaan mengejut, pemeriksaan berkala, Perakuan Pendaftaran, Revolusi Perindustrian 4.0 dan kualiti perkhidmatan.

Pengenalan

Peranan pengasuh/pendidik di Taman Asuhan Kanak-Kanak (TASKA) dan penjaga Pusat Jagaan Kanak-Kanak diakui amat penting bagi membentuk generasi berkualiti pada masa depan. Bagaimanapun, laporan mendedahkan bahawa industri pengasuhan dan penjagaan kanak-kanak di negara ini berdepan dengan masalah kerana perkhidmatan TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak tidak menyediakan perkhidmatan yang berkualiti seperti yang diharapkan oleh ibu bapa dan penjaga kanak-kanak serta mereka gagal mematuhi Akta dan Peraturan yang ditetapkan oleh agensi yang berkaitan terutamanya Jabatan Kebajikan Malaysia (JKM).

Jika dilihat pada masa kini, majoriti ibu bapa dan penjaga yang menghantar anak-anak mereka ke TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak adalah kerana ibu bapa serta penjaga sibuk dengan kerjaya atau tugas-tugas lain. Di Malaysia, pelbagai jenis TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak disediakan bagi ibu bapa bekerjaya. Ianya merangkumi penyediaan pengasuh/pendidik dan penjaga sepenuh masa.

Banyak pengisian program atau perkhidmatan TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak yang merangkumi elemen pendidikan seperti asuhan, didikan, dan kelas pengayaan yang disediakan bagi membantu mengasuh, mendidik serta memastikan tumbesaran kanak-kanak. Selain itu, terdapat juga program yang melibatkan komponen ibu bapa yang dicipta bagi mendidik para ibu bapa melalui penyertaan mereka di dalam aktiviti kanak-kanak. Bercambahnya TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak menggambarkan permintaan tinggi bagi kedua-dua perkhidmatan tersebut

terutama di bandar-bandar besar. Semakin ramai yang sedar kepentingan untuk menghantar anak-anak ke TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak yang berkualiti. Sehubungan itu juga, semakin ramai ibu bapa/penjaga yang sanggup melabur untuk menjamin pendidikan peringkat awal kanak-kanak yang lebih baik.

Menurut Prof. Dr. Bustam Kamri (2013), pertumbuhan dan perkembangan emosi serta sosial kanak-kanak akan terjejas sekiranya mereka mendiami persekitaran tidak kondusif di rumah pengasuh atau penjaga dalam tempoh yang lebih lama. Sementara itu, Datuk Nadzim Johan (2018), Ketua Aktivis Persatuan Pengguna Islam Malaysia (PPIM) menggesa Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM) membuat kajian menyeluruh terhadap keperluan dan masalah yang melibatkan pusat jagaan kanak-kanak.

TASKA didefinisikan sebagai mana-mana premis yang menerima masuk empat orang atau lebih kanak-kanak di bawah umur empat tahun dan lebih daripada satu isi rumah untuk dijaga dengan upah dan mempunyai 4 kategori iaitu TASKA di Rumah, TASKA Institusi, TASKA di Tempat Kerja dan TASKA Komuniti. Manakala Pusat Jagaan Kanak-Kanak pula terdiri daripada dua kategori iaitu Pusat Jagaan Berkediaman dan Pusat Jagaan Harian. Pusat Jagaan Berkediaman didefinisikan sebagai mana-mana premis di mana empat orang atau lebih diterima untuk jagaan sebagai penghuni di dalamnya, sama ada untuk upah atau selainnya. Pusat Jagaan Harian pula didefinisikan sebagai mana-mana premis di mana empat orang atau lebih diterima untuk jagaan selama suatu tempoh berterusan yang melebihi tiga jam sehari antara matahari terbit hingga matahari terbenam, dan selama sekurang-kurangnya tiga hari seminggu, sama ada untuk upah atau selainnya.

TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak menyediakan perkhidmatan pengasuhan, penjagaan, pendidikan awal serta menyediakan peluang sosialisasi kepada kanak-kanak dari lahir hingga bawah 18 tahun. Apabila memperkatakan tentang tugas dan tanggungjawab tentang pengasuhan, penjagaan dan pendidikan awal kanak-kanak, ibu bapa/penjaga yang bekerja sentiasa memikirkan premis yang sesuai, selesa, kondusif dan selamat bagi anak-anak mereka. Ibu bapa/penjaga mengharapkan premis TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak yang menyediakan perkhidmatan pengasuhan, penjagaan dan memberi pendidikan awal kepada anak-anak mereka yang mempunyai banyak unsur-unsur berkualiti tinggi (Philips et

al., 2000) seperti pengurusan, sumber, kesihatan dan keselamatan, amalan pengasuhan dan penjagaan yang terbaik.

PEMATUHAN TERHADAP AKTA & PERATURAN TASKA DAN PUSAT JAGAAN

Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka mendefinisikan “patuh” adalah merujuk kepada sikap taat dan menurut perintah. Dengan itu, pematuhan terhadap akta dan peraturan TASKA dan Pusat Jagaan adalah sikap taat dan memenuhi kepada semua kehendak agensi teknikal terutamanya JKM dalam pengoperasian sesebuah TASKA dan Pusat Jagaan dalam memastikan perkhidmatan yang diberikan adalah berkualiti serta memenuhi standard minimum yang ditetapkan oleh JKM serta agensi-agensi teknikal lain yang berkaitan.

Standard minimum yang ditetapkan adalah untuk memastikan kumpulan sasar iaitu kanak-kanak terhadap perkhidmatan TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-kanak memperoleh perkhidmatan yang selamat, mengikut arahan yang ditetapkan, mengguna pakai semua elemen asuhan, jagaan, pendidikan, perlindungan, pemeliharaan dan pemulihan serta memastikan kemajuan setiap kumpulan sasar dipertingkatkan.

Di dalam pelaksanaan kepada pematuhan tersebut, akan berlakunya elemen pemeriksaan. Tujuan utama pemeriksaan dilakukan adalah untuk memastikan TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar mematuhi Akta dan Peraturan yang ditetapkan di mana penyedia perkhidmatan tersebut perlu memastikan mereka telah:

1. Menjaga kesihatan dan kesejahteraan kanak-kanak dijaga dengan memuaskan.
2. Memastikan daftar-daftar, rekod-rekod dan akaun-akaun di TASKA serta Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar diselenggara dengan betul dan sentiasa dikemas kini.
3. Menyediakan kelengkapan yang cukup dan sesuai dibekalkan di TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar;
4. Memastikan TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar diselenggara dengan baik iaitu keadaan binaannya dan tentang kebersihan dan sanitasinya.

5. Menyediakan prosedur berhubung langkah-langkah berjaga-jaga yang cukup di TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar iaitu terhadap pencegahan kebakaran dan kejadian lain yang berkemungkinan membahayakan nyawa atau kesihatan kumpulan sasar.
6. Memastikan pengusaha TASKA dan pengendali Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar mematuhi peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta Taman Asuhan Kanak-Kanak 1984 [Akta 308] dan Akta Pusat Jagaan 1993 [Akta 506] serta syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan-peraturan yang berkaitan.

Pemilihan TASKA atau Pusat Jagaan Kanak-Kanak sangat penting terutamanya bagi perkembangan kognitif, sosial dan psikologikal yang optimum (Santrock, 2009). Tetapi pada masa ini terdapat ibu bapa atau penjaga yang tidak memilih TASKA atau Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar dengan pihak berkuasa mahu pun tidak untuk menghantar anak-anak mereka, asalkan mereka boleh keluar bekerja dan anak-anak mereka diharap akan diasuh, dijaga serta dididik dengan baik. Oleh itu, walau pun pelbagai usaha yang telah dilakukan termasuk menyediakan prosedur penubuhan TASKA dan Pusat Jagaan, tetapi bilangan TASKA dan Pusat Jagaan yang berdaftar di bawah Jabatan Kebajikan Masyarakat ini masih sedikit (Kamaruddin et al., 2003).

Oleh yang demikian, pelbagai usaha dilaksanakan oleh JKM dalam memastikan semua TASKA atau Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar mematuhi Akta dan Peraturan yang ditetapkan serta memastikan mereka mematuhi standard minimum yang ditetapkan. Salah satu prosedur yang dibuat adalah melalui pemeriksaan mengejut. Seperti yang diketahui umum, JKM mempunyai pelbagai tugas dan tanggungjawab yang perlu dilaksanakan bagi meningkatkan taraf hidup sosial kliennya berada pada tahap terbaik. Oleh itu, salah satu cadangan adalah melaksanakan pemeriksaan mengejut ke TASKA atau Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar bagi memeriksa dan menilai pematuan TASKA atau Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar tersebut ke atas Akta dan Peraturan yang ditetapkan. Dalam hubungan ini, dari tahun 2016 hingga 2018

(sehingga Mei), JKM telah melaksanakan pemeriksaan mengejut tersebut sebagaimana jadual berikut:

Jadual 1: Pemeriksaan Mengejut Pematuhan Akta dan Peraturan TASKA berdaftar yang dilaksanakan bermula tahun 2016 hingga Mei 2018 (Sumber: Bahagian Kanak-Kanak, JKM)

Negeri	Jumlah Taska Berdaftar	Jumlah Pemeriksaan Mengejut Ke Atas Pematuhan Yang Telah Dilaksanakan
Selangor	1,279	326
Johor	343	140
Perak	360	209
Kedah	248	224
Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur	363	90
JUMLAH	2,593	989

Merujuk kepada Jadual 1 di atas, jumlah TASKA berdaftar bagi 5 buah negeri di mana Negeri Selangor mempunyai 1,279 buah TASKA berdaftar dan pemeriksaan mengejut telah dilakukan ke atas 326 buah TASKA; Johor 343 buah TASKA dan pemeriksaan mengejut telah dilakukan ke atas 140 buah TASKA; Perak 360 buah TASKA dan pemeriksaan mengejut telah dilakukan ke atas 209 buah TASKA; Negeri Kedah 248 buah TASKA dan pemeriksaan mengejut telah dilakukan ke atas 224 buah TASKA; dan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur 363 buah TASKA dan pemeriksaan mengejut telah dilakukan ke atas 90 buah TASKA.

Jadual 2: Pemeriksaan Mengejut Pemuatan Akta dan Peraturan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar yang dilaksanakan sehingga Ogos 2018 (Sumber: Bahagian Kanak-Kanak, JKM)

Negeri	Jumlah Pusat Jagaan Kanak-Kanak Berdaftar	Jumlah Pemeriksaan Pemuatan Yang Telah Dilaksanakan
Selangor	254	180
Johor	90	65
Perak	77	67
Kedah	42	33
Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur	37	35
JUMLAH	500	380

Merujuk kepada Jadual 2 di atas, jumlah Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar bagi 5 buah negeri di mana Negeri Selangor mempunyai 254 buah Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar dan pemeriksaan mengejut telah dilakukan ke atas 180 buah Pusat Jagaan Kanak-Kanak; Johor 90 buah Pusat Jagaan Kanak-Kanak dan pemeriksaan mengejut telah dilakukan ke atas 65 buah Pusat Jagaan Kanak-Kanak; Perak 77 buah Pusat Jagaan Kanak-Kanak dan pemeriksaan mengejut telah dilakukan ke atas 67 buah Pusat Jagaan Kanak-Kanak; Negeri Kedah 42 buah Pusat Jagaan Kanak-Kanak dan pemeriksaan mengejut telah dilakukan ke atas 33 buah Pusat Jagaan Kanak-Kanak; dan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur 37 buah Pusat Jagaan Kanak-Kanak dan pemeriksaan mengejut telah dilakukan ke atas 35 buah Pusat Jagaan Kanak-Kanak.

Berdasarkan kepada kedua-dua jadual di atas serta isu-isu yang berkaitan dengan TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar di media massa, pemuatan pelaksanaan operasi TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar terhadap Akta serta Peraturan berkaitan sangat penting dalam menjamin perkembangan, kemajuan dan keselamatan kanak-kanak. Isu keselamatan dan kebersihan kanak-kanak amat dititikberatkan oleh Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM) yang menyeru supaya ibu bapa menghantar anak-anak mereka ke TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak yang berdaftar sahaja (Dato' Seri Rohani

Abdul Karim, 2016). Semua pengusaha TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar perlu jelas dan memahami polisi asuhan, penjagaan dan pendidikan awal kanak-kanak mengikut konteksnya, serta yang lebih penting adalah mereka memahami faktor-faktor yang menjejaskan kualiti perkhidmatan yang diberikan (Coley, Lombardi, Sims, & Votruba-Drzal, 2013).

Berdasarkan kepada pemeriksaan mengejut yang dilaksanakan di TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar, terdapat beberapa penemuan yang menunjukkan TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak tersebut walaupun berdaftar, tetapi tidak mematuhi Akta dan Peraturan yang berkaitan. Antara penemuan utama adalah sebagaimana berikut:

Jadual 3: Penemuan semasa Pemeriksaan Mengejut Pematuhan Akta dan Peraturan TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar yang dilaksanakan (Sumber: JKM, 2018)

Bil.	Penemuan Pemeriksaan Mengejut Oleh Panel
1.	Bertukar pemilik dan tukar nama TASKA dan Pusat Jagaan tanpa maklumkan kepada JKM serta beroperasi tanpa berdaftar terlebih dahulu
2.	Latihan kebakaran atau pengungsian bangunan tidak dilaksanakan walau pun arahan di dalam peraturan telah ditetapkan 3 bulan sekali
3.	Buku rekod kanak-kanak, pekerja dan pengurusan tidak diwujudkan seperti yang ditetapkan oleh JKM
4.	Rekod-rekod yang berkaitan tidak dikemaskini atau diselenggarakan dengan baik serta tidak disimpan di premis
5.	Jumlah kumpulan sasar (kanak-kanak) melebihi dari had bilangan berbanding ruang
6.	TASKA kanak-kanak atas 4 tahun ramai dan di Pusat Jagaan Kanak-Kanak pula kanak-kanak bawah 4 tahun lebih ramai
7.	Pengasuh bagi TASKA tidak mengikuti kursus yang diwajibkan
8.	TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak tidak menyediakan pengasuh dan penjaga yang mencukupi berbanding dengan bilangan kanak-kanak yang ada
9.	TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak mengambil warga asing sebagai pengasuh dan penjaga
10.	TASKA tidak mengguna pakai Kurikulum Asuhan dan Didikan Awal Kanak-Kanak PERMATA

11.	Pengusaha tiada melaporkan sebarang pengubahsuaian premis
12.	Tidak menyediakan peraturan TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak yang jelas serta tidak mempunyai prosedur kerja yang sepatutnya
13.	TASKA melaksanakan aktiviti sebagai Pusat Jagaan Kanak-Kanak
14.	Tidak menjaga keselamatan, kesihatan dan kebersihan seperti yang ditetapkan
15.	Tidak menyediakan pemakanan dari diet seimbang seperti yang dinyatakan dalam menu pendaftaran

Merujuk kepada Jadual 3, penemuan tersebut banyak berkisar kepada pengurusan perkhidmatan TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar, walau pun berdaftar pengusaha TASKA dan pengendali Pusat Jagaan Kanak-Kanak gagal mematuhi Akta dan Peraturan yang ditetapkan. Ini juga menjelaskan bahawa terdapat sebahagian TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar tidak mematuhi standard minimum perkhidmatan mereka seperti yang dijelaskan pada surat kelulusan serta perakuan pendaftaran.

REVOLUSI PERINDUSTRIAN 4.0

Kemajuan dunia global masa kini disifatkan sebagai fasa Revolusi Perindustrian 4.0 (IR 4.0) di mana ianya dipacu oleh teknologi automasi serta pelbagai ciptaan baharu yang benar-benar mencabar keupayaan modal insan. Semua masyarakat termasuk pengusaha TASKA dan pengendali Pusat Jagaan Kanak-Kanak juga perlu bersedia menghadapi IR 4.0 dari segi kefahaman dan pengetahuan mengenai IR 4.0. Lovelace dan Hunter (2013) berpandangan bahawa budaya kreativiti dan inovasi mesti dan perlu bagi menangani keperluan zaman yang banyak berubah. Lovelace dan Hunter (2013) menyatakan bahawa budaya kreativiti dan inovasi mesti serta perlu bagi menangani keperluan zaman yang banyak berubah.

Pucuk pimpinan negara telah memperkenalkan pelbagai polisi dan program dalam usaha memacu perkhidmatan awam menjadi sebuah institusi yang kreatif dan inovatif, bertujuan untuk meningkatkan sistem penyampaian awam yang berkualiti dan cemerlang. Pada tahun 2015, penjenamaan semula 5S kepada Ekosistem Kondusif Sektor Awam (EKSA). EKSA merupakan inisiatif, aktiviti, dasar dan gagasan dalam

memperkasakan budaya kreativiti dan inovasi sekali gus mampu menerajui agenda transformasi negara. Antara rasional pemeraksanaan budaya kreativiti dan inovasi di sektor awam menerusi Kumpulan Inovatif dan Kreatif (KIK) adalah atas keperluan (MAMPU, 2010):-

1. Memenuhi perubahan ketara dalam kehendak rakyat secara lebih berkesan.
2. Meningkatkan kecekapan dan mengawal kos dalam menangani kekangan sumber kewangan semasa;
3. Memperkenalkan pendekatan penyampaian perkhidmatan baru apabila kaedah-kaedah semasa didapati kurang berkesan, dan
4. Memanfaatkan keupayaan teknologi terkini secara optimum.

IR 4.0 yang sedang dilalui oleh penjawat awam adalah berdasarkan kepada sembilan tonggak; robot automasi, simulasi, integrasi sistem, Internet of things (IoT), keselamatan siber, pengkomputeran awan, pembuatan bahan tambahan, realiti diperkukuhkan, analisis data besar, serta integrasi sistem menegak dan melintang. Oleh yang demikian, bagi menghadapi cabaran IR 4.0 ini, literasi kreativiti dan inovasi perlu diperhebatkan dalam kalangan penjawat awam agar perkhidmatan awam menjadi lebih kreatif dan berinovatif pada masa depan.

PEMERIKSAAN MENGEJUT

Pemeriksaan mengejut ke atas TASKA dan Pusat Jagaan berdaftar dilaksanakan oleh Pegawai DiBeri Kuasa TASKA (PDBK TASKA) atau Pegawai DiBeri Kuasa Pusat Jagaan (PDBK Pusat Jagaan). PDBK TASKA dan PDBK Pusat Jagaan sebahagiannya juga merupakan mereka yang terlibat di dalam pendaftaran TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak. Mereka juga adalah orang-orang yang melaksanakan pemeriksaan berkala bagi TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar.

Kebanyakan daerah hanya mempunyai seorang PDBK TASKA dan PDBK Pusat Jagaan. Manakala bagi daerah-daerah besar, terdapat dua orang atau tiga orang PDBK TASKA dan PDBK Pusat Jagaan. Oleh yang demikian, wujudlah:

1. Pengusaha TASKA atau pengendali Pusat Jagaan Kanak-Kanak mempunyai hubungan yang baik dengan PDBK TASKA dan PDBK

Pusat Jagaan sehingga ada ketikanya sukar menerima teguran terhadap ketidakpatuhan.

2. Pengusaha TASKA atau pengendali Pusat Jagaan Kanak-Kanak menggunakan pelbagai alasan dalam menunjukkan bukti yang diminta oleh PDBK TASKA dan PDBK Pusat Jagaan sekiranya terdapat ketidakpatuhan.
3. PDBK TASKA atau PDBK Pusat Jagaan memaklumkan tarikh kehadiran pemeriksaan kepada pengusaha TASKA dan pengendali Pusat Jagaan Kanak-Kanak.
4. PDBK TASKA atau PDBK Pusat Jagaan mempunyai dilema kerana mereka menguruskan pendaftaran, mereka melaksanakan pemeriksaan berkala dan ada ketika mereka juga diarahkan membuat pemeriksaan mengejut.
5. PDBK TASKA atau PDBK Pusat Jagaan gagal mengemukakan laporan pemeriksaan yang telus kerana tersepit dengan hubungan yang baik dengan pengusaha TASKA dan pengendali Pusat Jagaan Kanak-Kanak.

CADANGAN PELAKSANAAN PEMATUHAN AKTA DAN PERATURAN

Berdasarkan kepada Jadual 1 dan Jadual 2 terdahulu, pemeriksaan mengejut perlu:

1. Dilaksanakan secara berterusan agar kualiti perkhidmatan TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar terjamin.
2. Pegawai PDBK TASKA atau PDBK Pusat Jagaan yang melaksanakan pemeriksaan mengejut perlulah di silang negeri supaya tiada berlaku sikap pilih kasih dan dapat membuat laporan pemeriksaan mengejut yang telus.
3. Dilaksanakan pemeriksaan mengejut secara turun padang ke satu daerah dan pemeriksaan dilaksanakan oleh Pegawai PDBK TASKA atau PDBK Pusat Jagaan dari daerah lain.

Kita tidak dapat mengelakkan kepesatan pembangunan teknologi daripada memberi kesan dalam kehidupan harian. Aplikasi mudah alih kini menjadi medium utama dalam urusan harian. Oleh yang demikian,

rangkaian internet merupakan satu kewajipan dan keperluan setiap individu. Justeru, merujuk kepada Jadual 3 dan IR 4.0, adalah dicadangkan agar:

1. Penilaian sendiri secara dalam talian (online) oleh pengusaha TASKA dan pengendali Pusat Jagaan Kanak-Kanak diwajibkan selepas mereka berdaftar dengan JKM. Semakan akan dibuat kemudiannya oleh Pegawai PDBK TASKA atau PDBK Pusat Jagaan.
2. Pegawai PDBK TASKA atau PDBK Pusat Jagaan dari silang negeri dapat membuat laporan penilaian secara dalam talian berdasarkan penilaian sendiri pengusaha TASKA dan pengendali Pusat Jagaan Kanak-Kanak dan pemeriksaan mengejut dilaksanakan.
3. Mewujudkan sistem khas bagi semua rekod di mana setiap TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak boleh diakses oleh agensi teknikal yang berkaitan dan ianya perlu dikemaskini setiap hari oleh pihak TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar.
4. Satu sistem khas mengenai laporan pemeriksaan pendaftaran, berkala dan mengejut oleh Pegawai PDBK TASKA atau PDBK Pusat Jagaan yang boleh diakses oleh pegawai atasan agensi teknikal dalam menentukan tindakan selanjutnya yang perlu diambil ke atas TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar akibat dari tidak mematuhi Akta dan Peraturan yang ditetapkan.
5. Mewujudkan satu sistem yang lengkap terhadap tindakan penguatkuasaan dan perundangan yang telah dikenakan ke atas TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar serta ianya dapat dilihat oleh orang awam agar mereka dapat membuat pemilihan yang tepat untuk menghantar anak-anak mereka semasa keluar bekerja.

Berdasarkan kepada cadangan di atas, harapan ibu bapa dan penjaga terhadap TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar agar dapat memberi perkhidmatan berkualiti dapat dicapai. Perkhidmatan berkualiti TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar terhadap:

1. Penjagaan kebersihan perkakas atau peralatan yang digunakan.
2. Menghindarkan kanak-kanak dari jangkitan penyakit.
3. Menjaga keselamatan premis di dalam dan luar bangunan.
4. Memenuhi keperluan asas kanak-kanak.

5. Menyediakan persekitaran fizikal yang membantu dalam proses perkembangan kanak-kanak, ruang yang ceria dan menyeronokkan selain mempunyai sistem pengudaraan dan pencahayaan yang baik.
6. Mempunyai jadual dan mampu menyediakan aktiviti yang melibatkan rutin harian.
7. Menyediakan aktiviti yang mampu mendidik kanak-kanak untuk berdikari sesuai mengikut umur mereka.
8. Mengadakan aktiviti penglibatan ibu bapa, penjaga dan komuniti.
9. Menyediakan pengasuh TASKA dan penjaga Pusat Jagaan Kanak-Kanak yang berkelayakan dan berpengalaman dalam mengendalikan kanak-kanak.
10. Menyediakan rekod kanak-kanak, pekerja dan pengurusan TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak dengan sistematik dan sentiasa dikemas kini serta diletakkan di TASKA dan Pusat Jagaan.
11. Meningkatkan kepercayaan ibu bapa atau penjaga untuk menghantar anak mereka.
12. Menyediakan kemudahan atau perkhidmatan lain yang mampu ditawarkan seperti perkhidmatan penjagaan lebih masa, penjagaan pada hari Sabtu dan Ahad, pakej bayaran yang jelas, kemudahan lain seperti kamera litar tertutup, kelas membaca Al-Quran dan juga program-program pendidikan luar.
13. Membantu meningkatkan lagi potensi kanak-kanak ke tahap maksimum.

PENUTUP

Kertas konsep ini bertujuan untuk memastikan pemeriksaan mengejut ke atas TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar oleh panel pemeriksa Pegawai PDBK TASKA atau PDBK Pusat Jagaan dari silang negeri dapat dilaksanakan dengan lebih berkesan pada era IR 4.0 melalui pemeriksaan sendiri secara dalam talian yang lebih cepat, murah dan komprehensif. Ini penting untuk memastikan semua TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar mengikut standard yang ditetapkan dan menepati piawaian dalam pengasuhan, pendidikan awal dan penjagaan kanak-kanak; bersih bagi menjamin kesihatan anak-anak; mempunyai kawasan premis yang selamat dengan memiliki tangga keselamatan, pintu kecemasan dan alat pemadam kebakaran serta bersedia untuk menghadapi sebarang kemungkinan. Dengan

IR 4.0, kita mengharapkan kesemua ciri TASKA dan Pusat Jagaan Kanak-Kanak berdaftar idaman tersebut menjadi kenyataan demi kepentingan kanak-kanak, ibu bapa mereka, masyarakat dan negara keseluruhannya.

RUJUKAN

- Jabatan Kebajikan Masyarakat, 2017. Akta Taman Asuhan Kanak-Kanak 1984 (Akta 308). Retrieved from www.jkm.gov.my
- Jabatan Kebajikan Masyarakat, 2017. Peraturan-peraturan Taman Asuhan Kanak-Kanak 2012. Retrieved from www.jkm.gov.my
- Jabatan Kebajikan Masyarakat, 2017. Kursus Asuhan PERMATA. Retrieved from www.jkm.gov.my
- Jabatan Kebajikan Masyarakat, 2017. Akta Pusat Jagaan 1993 (Akta 506). Retrieved from www.jkm.gov.my
- Jabatan Kebajikan Masyarakat, 2017. Peraturan Pusat Jagaan 1994. Retrieved from www.jkm.gov.my
- Kamaruddin, K, Ibrahim, M.N., Muhammad, K., Nordin, A.B., & Samad, N. (2003) Kajian Ke Atas Perlaksanaan Taska Di Malaysia: Implikasi Terhadap Polisi Dan Program Yang Disediakan. Project Report. Universiti Pendidikan Sultan Idris
- Lovelace, J.B & hunter, S.V (2013). “Charismatic, Ideological & Pragmatic Leaders’ Influence on Subordinate Creative performance Across the Creative Process” dalam *Creativity Research Journal*, 25(1), 59-74.
- MAMPU. (2010). “Panduan Meningkatkan Budaya Inovasi Dalam Perkhidmatan Awam”. Jabatan Perdana Menteri: Putrajaya. 29 Januari 2010.
- MAMPU. (2016). “Panduan Pembudayaan dan Pemerkasaan Inovasi Dalam Sektor Awam Melalui Horizon Baharu KIK”. Jabatan Perdana Menteri: Putrajaya. 30 Ogos 2016.
- MAMPU. (2015). “Panduan Pelaksanaan Ekosistem Kondusif Sektor Awam”. Jabatan Perdana Menteri: Putrajaya.
- Muah, Nurulfatiha., Laporan khas Isu TASKA: Pertumbuhan anak boleh terjejas. *Sinar Harian*. 14 Februari 2013.
- Phillips, D., Mekos, D., Scarr, S., McCartney, K. & Abbott-Smith, M.

(2000). Within and beyond the classroom door: Assessing quality in child care centers. *Early Childhood Research Quarterly*, 15(4), 475-496. Doi: 10.1016/S0885-2006(01)00077-1

Santrock, J. W. (2009). *Children*. New York: McGraw-Hill Higher Education.

Yazid, Zuhayati., PPIM gesa kerajaan tangani kes penderaan di pusat jagaan kanak-kanak. *Utusan Melayu*. 16 Julai 2018

<http://www.sinarharian.com.my/edisi/selangor-kl/laporan-khas-isu-taska-pertumbuhan-anak-boleh-terjejas-1.130956>

<http://www.utusan.com.my/berita/nasional/ppim-gesa-kerajaan-tangani-kes-penderaan-di-pusat-jagaan-kanak-kanak-1.710063>

<http://smart2.ums.edu.my/mod/forum/discuss.php?d=20798>

<http://www.utusan.com.my/berita/wilayah/cabaran-pengusaha-taska-1.729194>

<https://www.scribd.com/doc/261005193/20150214170248UNIT-2-Kesejahteraan-Dan-Keselamatan-Kanak-kanak>

PEMULIHAN KLIEN DALAM KONTEKS KERJA SOSIAL : PENGALAMAN PENGUNAAN TEKNOLOGI DI PUSAT REHABILITASI TUN ABDUL RAZAK, BANDAR TEKNOLOGI HIJAU MELAKA

¹**Shahrol Rozaat Bin Abdul Rasih**

¹Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia

shahrolrozaat@yahoo.com

ABSTRAK

Cabaran bidang Kerja Sosial dalam menghadapi revolusi Industri 4.0 semakin mencabar khususnya dalam pemulihan klien yang melibatkan biopsikososial. Penggunaan teknologi moden di Pusat Rehabilitasi Tun Abdul Razak (PERKESO) amat membantu dalam pemulihan pesakit dalam Program *Return To Work* (RTW). Program ini merupakan program pemulihan fizikal yang disediakan kepada Orang Berinsurans PERKESO yang mengalami hilang upaya akibat kecederaan atau penyakit bagi mengembalikan fungsi anggota badan dan seterusnya kembali semula ke alam pekerjaan lebih awal, sihat dan selamat. Kajian ini menggunakan pendekatan Kajian Kes Mikro (Individu) di Pusat Rehabilitasi PERKESO. Penggunaan pelbagai teori sistem, pembelajaran dan Fungsional juga dipraktikkan dalam pemulihan ini. Program *Return To Work* (RTW) dilaksanakan menerusi pendekatan Pengurusan Hilang Upaya yang sistematik di mana setiap kes yang layak dan bermotivasi akan diuruskan oleh seorang Pengurus Kes yang bertanggungjawab sebagai perantara antara orang berinsurans, doktor yang merawat, majikan, pusat rehabilitasi dan pihak-pihak lain yang terlibat bagi memastikan setiap masalah dan halangan orang berinsurans dapat diselesaikan dengan kadar segera melalui pendekatan yang terbaik dengan menggunakan teknologi moden. Setiap perbincangan dilakukan dalam *Rehab Action Plan* secara bersama. Program ini memerlukan kerjasama semua pihak termasuk pekerja, keluarga, majikan, doktor yang merawat, penyedia perkhidmatan rehabilitasi, Badan Bukan Kerajaan (NGO), pusat vokasional dan pihak-pihak lain dalam membantu menjayakan Program *Return To Work* (RTW) dengan lebih efektif. Kajian selama 3 bulan ini

menunjukkan teknologi terkini seperti robotik dan teknologi maklumat memudahkan pekerja kes melaksanakan pemulihan klien secara terancang dan sistematik. Penetapan sasaran klien dari awal kemasukan secara bersama berdasarkan analisis kepakaran pelbagai bidang pasukan rehab memudahkan pemulihan pesakit secara keseluruhan.

Kata Kunci : Perkeso, Teknologi Moden, Kerja Sosial, Orang Berinsurans, Rehabilitasi

PENGENALAN

Pertubuhan Keselamatan Sosial (Perkeso) ditubuhkan pada tahun 1971. Peranan Utama penubuhannya adalah mentadbir, melaksana dan menguatkuasakan Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 dan Peraturan Peraturan (Am) Keselamatan Sosial Pekerja 1971. Perkeso Menyediakan perlindungan keselamatan social melalui Skim Bencana Pekerjaan dan Skim Keilangan untuk pekerja dan tanggungannya pada masa ini. PERKESO beroperasi di 52 pejabat termasuk Ibu Pejabat Perkeso.

Program Return To Work

Program ini di diperkenalkan pada tahun 2007. Merupakan program pemulihan komphrensif dengan menggunakan kaedah pengurusan kes secara sistematik dalam membantu Orang Berinsurans yang mengalami hilang upaya atau menghidap keilangan untuk kembali semula bekerja.

Kriteria untuk mengikuti Program

Program yang disediakan kepada Orang yang berinsurans yang :

Mengalami bencana Kerja dan sedang menerima Faedah Hilang Upaya Sementara . Seding menerima Faedah Hilang Upaya kekal dan telah disyorkan untuk menjalani pemulihan oleh Jemaah Doktor, Jemaah Doktor Khas dan Jemaah Doktor Rayuan. Berumur 50 tahun ke bawah dan disahkan tidak meghidap keilangan tetapi disyorkan oleh Jemaah Doktor, Jemaah Doktor Khas dan Jemaah Doktor Rayuan menjalani program. Disahkan menghidap dibawah umur 40 tahun ke bawah, tetapi mash berminat /berpotensi untuk kembali bekerja

LATAR BELAKANG KES

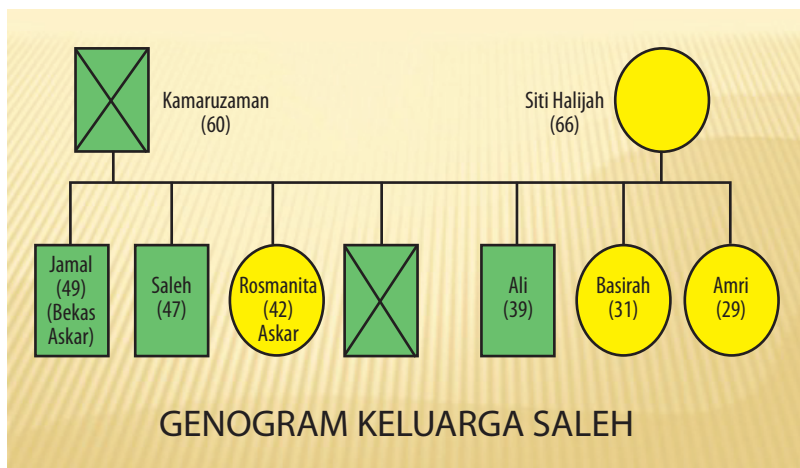
Klien yang dinamakan sebagai Saleh (Bukan Nama Sebenar) merupakan anak sulung dari 7 Orang adik beradik. Klien tinggal Alamat PPR Sri Pantai, Pantai Dalam Kuala Lumpur. Tahap Pendidikan: Klien Darjah 5 dan berumur 47 tahun. Klien mempunyai ibu berumur 66 tahun dan sebelum ini tinggal bersama klien.

Klien lahir daripada ahli keluarga yang dari latarbelakang tentera. Bapa Klien merupakan bekas tentera. Klien pada pada awalnya kurang memberi kerjasama kepada pekerja di pusat rehabilitasi ini disebabkan kesan psikologi penagihan dadah, memandangkan klien juga merupakan bekas penagih sejak berusia 13 tahun. Persekitaran tempat tinggal klien sememangnya di kawasan hitam dan penagihan dadah yang tinggi di Flat PPR Lembah Pantai. Menurut ibu klien yang ayah klien dan adik klien merupakan seorang penagih dadah dan meninggal dunia akibat dadah. Klien juga pernah menghilangkan diri dari umur 13 tahun hingga 24 tahun (menurut klien beliau tinggal di chowkit) sebelum kembali ke pangkuan keluarga. Klien mendapat bekalan dadah dari adiknya yang meninggal dunia (Bekas pemandu teksi)

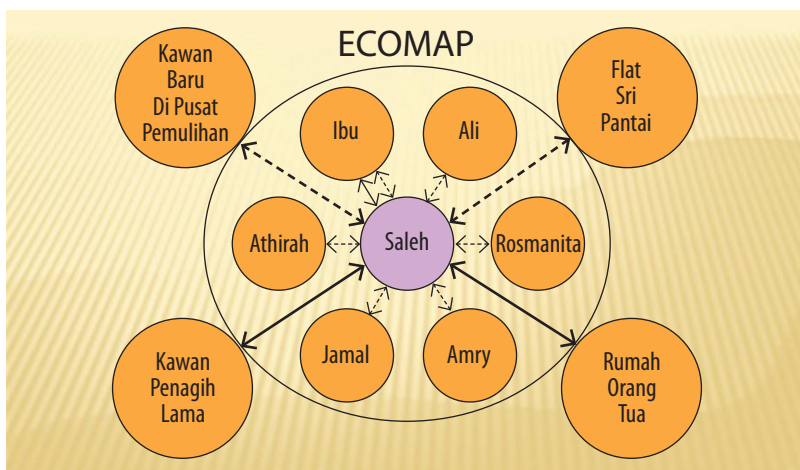
Klien mendapat spinal Cord Injury selepas jatuh longkang pada bulan Oktober 2015. Selepas pulang dari kerja sebagai pengawal keselamatan beliau jatuh longkang di Flat PPR Lembah Pantai. Semasa kejadian tersebut berlaku penama masih boleh berjalan kerana tidak merasa sakit . Namun setelah bekerja selepas 3 bulan kejadian berlaku beliau berhenti disebabkan tidak tahan menahan sakit mengakibatkan tangan klien merasa kebas namun tidak ke hospital dan pergi berurut sehingga satu tahap beliau terpaksa ke hospital juga kerana tidak tahan sakit dan doktor mengesahkan tulang klien retak. Doktor mengesakan tulang klien retak disebabkan oleh beliau berurut . Klien pernah menjalani rehab di Hospital Rehab Cheras dan pada ketika itu sudah mula boleh menggunakan *walking frame* walaupun dalam keadaan dekat. Namun apabila klien pulang beliau tidak meneruskan latihan tersebut. Ibu Klien menjaga cucu adik Klien yang meninggalkan 2 orang anak 8 dan 10 tahun yang di Cheras. Menurut Klien beliau tinggal di flat Sri Pantai itu berseorangan dan tidak sesuai kerana tidak mesra Orang Kurang Upaya (OKU). Lif akan berselang setiap 2 tingkat yang memaksa beliau menggunakan tangga untuk kerumahnya.

Dari segi ekonomi pula, arwah bapanya merupakan bekas pencen askar yang mana pencen bapanya dapat ke ibunya. Adik beradik klien yanag lain boleh dikatakan hampir semua menjadi askar. Klien juga menerima bantuan

pencen ilat sejumlah RM475, Bantuan Layanan Sentiasa RM500(Perkeso) dan Bantuan Orang Kurang Upaya (OKU) Tidak Berupaya Bekerja, Jabatan Kebajikan Masyarakat RM200. Klien tidak menghadapi masalah kewangan memandangkan jumlah diterima mencukupi untuk membeli pampers dan sarahidup. Manakala rumah klien yang tinggal merupakan rumah PPR yang masih mampu di bayar oleh klien



Gambarajah 1: Genogram Keluarga



Gambarajah 2: Genogram Keluarga

FOKUS/ MATLAMAT SESI

Semasa sesi pertemuan dengan klien dan perbincangan awal bersama pasukan pemulihan memandangkan kes ini didalam pusat pemulihan. Klien berhasrat ingin kembali pulih dan ingin kembali bekerja. Sebagai Seorang pekerja kes dan pasukan kami menyasarkan perancangan agar klien dapat pulih untuk bekerja. Intervensi yang di jalankan pertama ialah meningkatkan keyakinan klien untuk menjalani rehab. Selain meningkatkan motivasi beliau sasaran ialah memberi pendedahan agar beliau berdikari. Pasukan *Rehab Action Plan* (RAP) ini melibatkan pelbagai disiplin rehab termasuk doctor, pengajar vocational, jurupulih terapi, psikologis dan Pengurus Kes. Di sini penggunaan teknologi maklumat dan robotik digunakan dalam pemulihan ini disamping penggunaan peralatan lain untuk pemulihan. Pengurus Kes/Pekerja Kes akan menggunakan penggunaan teknologi maklumat Epulih merangka jadual Klien sepanjang Klien berada dipusat rehabilitasi. Pengurus kes akan menyusun jadual mengikut keputusan yang dipersetujui oleh Pasukan RAP dan Klien. Klien akan menggunakan peralatan teknologi tinggi yang di selia oleh kakitangan Rehab seperti jurupulih untuk mempercepatkan kadar pemulihan Klien. Setiap ahli RAP akan memberi pandangan Profesional kepada Klien berdasarkan ujian-ujian yang mereka jalankan ke atas klien.

ANALISIS INTERVENSI YANG DIJALANKAN

Model Task Centered

Permasalahan yang dihadapi klien ini dapat dinilai berdasarkan pendekatan Biopsikososial yang merangkumi aspek biologi, psikologi dan sosial. Ini disebabkan ia melibatkan pemulihan Biologi Psikologi dan Sosial klien. Klien pernah menjalani proses rehablitasi di Rehablitasi Cheras selama 6 bulan. Namun apabila pulang ke kediaman klien tidak membuat latihan dan tiada bantuan memberi galakan untuk beliau kembali membuat latihan fisio. Akhirnya ibu klien meminta Doktor dipusat rehalitasi Cheras merujuk klien ke Pusat Rehab disini Pada asalnya klien dirujuk kepada saya untuk penempatan selepas pemulihan ia memandangkan klien tidak mempunyai penjaga di pusat pemulihan dan ahli keluarga klien sudah tidak sanggup menjaga klien. Selain itu pada awal klien seorang yang suka mendapatkan perhatian dari mereka sekeliling. Klien juga pernah di hantar pulang namun sehari sahaja terus dihantar kembali ke Pusat Pemulihan memandangkan klien menghadapi masalah dengan keluarga. Namun apabila dilihat kembali kepada persekitaran keluarga dan bagaimana keadaan beliau sebelum ini

yang mempunyai sejarah silam maka kes ini perlu di bantu untuk dalam 2 fasa pelan jangka pendek dan panjang.

ANALISIS MASALAH KLIEN

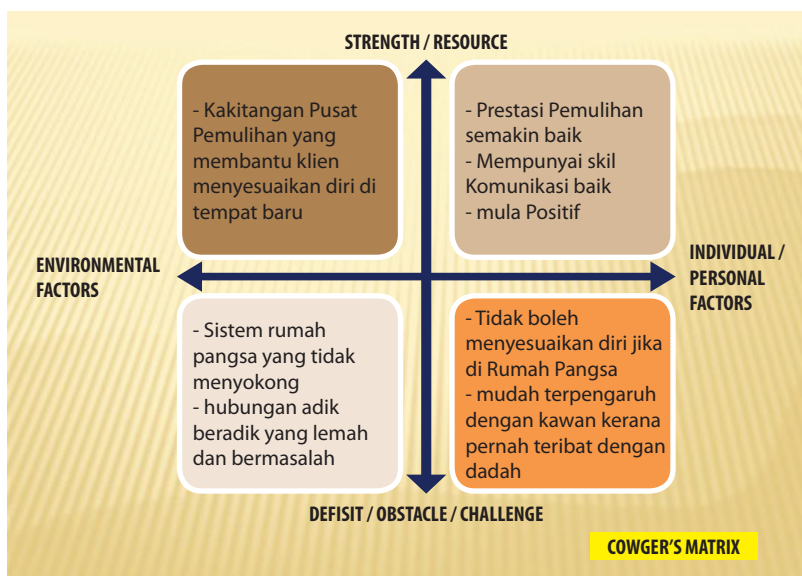
Setelah melakukan beberapa pertemuan selaku pekerja kes saya menganalisis klien menggunakan beberapa pendekatan menggunakan beberapa teori :

Teori Attachment

Jika dilihat klien telah melarikan diri sejak berumur 13tahun dan kembali 24 tahun. Menurut klien dia tinggal di Chowkit ketika melarikan diri. Jika dilihat waktu 9 tahun merupakan masa beliau remaja dihabiskan di Lorong Chowkit tidak bersama keluarga. Dari segi kearaban dengan ahli keluarga kurang disebabkan mereka membesar tidak bersama klien. Jesteru itu adik beradik klien tidak mengambil berat akan klien. ibu klien juga merasa trauma dengan klien disebabkan klien merupakan seorang penagih sebelum ini menggambarkan ibunya akan arwah ayah dan adiknya yang meninggal dunia akibat dadah.

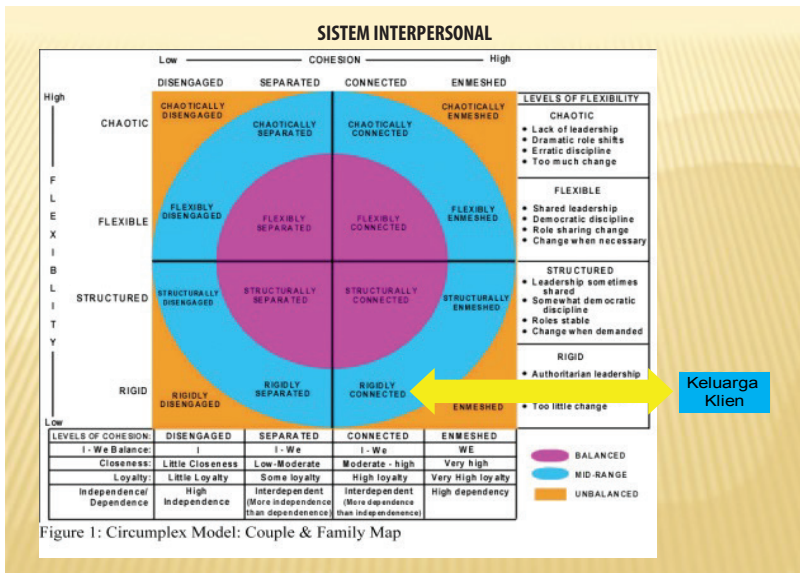
Teori Sistem

Dalam teori Sistem merupakan sistem Makro iaitu Sistem yang besar. Kita boleh lihat Dalam sistem ini, ianya melihat individu sebagai satu sistem atau sub sistem kepada sistem yang lain. Keluarga Saleh merupakan keluarga yang rigid kerana arwah ayahnya dan ahli keluarganya merupakan tentera . Ia tidak membenarkan sistem berhubung dengan sistem yang lain. Yang masuk dalam sistem keluarga ini adalah Sistem yang buruk dimana mereka terlibat dengan Gejala Penagihan dadah. Ia melibatkan teori Fungsional didalam system itu dimana kelemahan sesuatu fungsi seperti anggota badan kita akan melemahkan anggota yang lain. Didalam keadaan ini Arwah Ayah Saleh tidak menunjukan fungsi yang baik kepada klien dan terlibat dengan dadah walaupun bekas anggota tentera dan hingga adik beliau juga meninggal dunia akibat dadah. Ini adalah selaras dengan Teori Pembelajaran dimana mereka mempelajari dari ayah mereka yang menjadi role model (Teori peranan) . Di samping itu Sistem persekitaran Klien di rumah pangsa berkenaan tidak membantu klien di mana tidak mesra Orang Kurang Upaya dan mempunyai gejala Dadah yang tinggi.



Gambarajah 3: Cowger Matrix

Berdasarkan Cowger Matrix di lihat kekuatan dan kelemahan klien dalam persekitaran dan individu. Sebagai Pengurus Kes akan melihat kesemua factor ini dalam membuat perancangan bersama ahli Rehab Action Plan. Penggunaan teknologi dalam robotik di pusat pemulihan serta penggunaan aquatic membantu pemulihan klien dari segi otot dan saraf mengikut maklumbalas dari jurupulih . Pengurus Kes perlu melihat keperluan Klien selepas pulang mendapat pemulihan di pusat rehabilitasi.



Gambarajah 4: Sistem Interpersonal

Berdasarkan Model ini Pengurus kes melihat mengenai struktur keluarga klien dan membuat perancangan dengan Ahli psikologi di pusat rehab untuk mengubah pemikiran klien lebih positif. Pengurusan Kes klien boleh di bahagiakan kepada konsep Mikro, Mezzo dan Makro.

Pandangan Dari Sudut Mikro

Klien tidak berkahwin dan mempunyai sejarah penagihan dadah. Klien pernah melarikan diri semasa remaja ketika berumur 13 tahun dan kembali ke keluarga ketika berumur 24 tahun menyebabkan beliau kurang interaksi dengan adik beradik yang lain. Dari segi teori pembelajaran ahli keluarga klien ayah dan adik klien pernah terlibat dengan dadah dan kedua-duanya telah meninggal dunia. Sebelum ini adik klien merupakan pembekal dadah kepada klien. Klien sebenarnya mengharapkan ibunya untuk membantu melakukan aktiviti harian seperti makan dan membeli barang. Namun ibu klien menjaga cucunya yang ayah (adik klien) sudah meninggal dunia menyebabkan sukar menjaga klien.

Pandangan Dari Sudut Mezzo

Dari segi mezzo hubungan Klien dengan jiran-jiran dan masyarakat tidak baik memandangkan beliau tinggal seorang dan beliau bekas penagih dadah. Klien berhenti mengambil dadah selepas kejadian ini berlaku kepada beliau. Menurut klien ada adik beradik klien tinggal sebelah menyebelah rumah beliau. Dari Segi persekitaran amat tidak membantu klien memandangkan persekitaran tidak mesra Orang kurang Upaya (OKU) dan boleh menyebabkan klien mengambil kembali dadah jika pulang ke persekitaran kediamanya.

Pandangan Dari Sudut Makro

Dari sudut makro klien, kejiranan atau komuniti yang tidak bersatu padu serta mengambil berat antara sesama mereka juga adalah salah satu punca kepada permasalahan yang terjadi. Ini mungkin dipengaruhi oleh suasana persekitaran yang tidak kondusif. Persekitaran tidak kondusif dan gejala dadah dan gansterisme tidak membantu klien untuk meneruskan kehidupan.

CADANGAN PELAN TINDAKAN

Masalah	Keperluan	Rancangan
Pelan Jangka Pendek: Rasa dipinggirkan oleh keluarga (Cognitive restructuring)	Kurang kasih sayang	Membuat perbincangan dengan Keluarga
Ibu tidak mahu menjaga beliau lagi faktor usia dan menjaga dua orang cucu bersama dan Adik beradik tidak mahu menjaga klien	- Pusat Jagaan	Menghantar ke pusat Jagaan Bersesuaian dengan keadaan Fizikal klien

Pelan Jangka Panjang : Sebelum klien kembali bekerja klien perlu boleh berdikari dahulu (ADL) dan menguatkan fizikal. Melihat perkembangan klien amat positif Klien telah menjalani percubaan melihat CCTV di Pusat Vokasional memandangkan pengalaman klien hanya pengawal Keselamatan	-Latihan OT dan Fisio -Vokasional	-Klien perlu menjalani latihan dan fisio untuk tugas selepas ini untuk bertugas di Bilik CCTV diantaranya menguatkan suara percakapan klien yang masih perlahan. Percubaan untuk latihan dibilik CCTV akan dibuat 2minggu
--	--------------------------------------	---

MODEL TASK CENTERED

Kes	Matlamat Yang Ingin Dibangunkan	
Saleh mempunyai Masalah menguruskannya diri dan telah ingin mendapat layanan . Beliau juga Bekas seorang penagih dadah dan kawasan tempat tinggal yang beliau tinggal tidak bersesuaian	TUGASAN UMUM	TUGASAN SPESIFIK
	JANGKA PENDEK Menyediakan fasiliti yang bersesuaian di pusat pemulihan dan selepas rehabilitasi mengikut kelayakan	Membangunkan jadual perancangan dan menjalani pemulihan sepanjang proses pemulihan
	Jangka Panjang Mendapatkan kerja Kepada Klien	Membuat latihan vokasional bersesuaian dengan keadaan klien Contoh : Menjaga bilik CCTV

PENGUNAAN TEKNOLOGI DALAM PERANCANGAN MEMULIHKAN KLIEN DI PUSAT REHABILITASI

Gabungan teori pendekatan Kerja sosial dengan penggunaan aplikasi teknologi terkini seperti teknologi maklumat dan robotik membantu pemulihan klien dengan cepat. Pekerja Kes menggunakan aplikasi teknologi maklumat merancang jadual Klien menggunakan sistem intranet sedia ada dan Epulih inovasi system maklumat yang dibangunkan oleh pihak perkeso.

Program *Return To Work* (RTW) dilaksanakan menerusi pendekatan Pengurusan Hilangupaya yang sistematik di mana setiap kes yang layak dan bermotivasi akan diuruskan oleh seorang Pengurus Kes yang bertanggungjawab sebagai perantara antara Orang Berinsurans, doktor yang merawat, majikan, pusat rehabilitasi dan pihak-pihak lain yang terlibat bagi memastikan setiap masalah dan halangan Orang Berinsurans dapat diselesaikan dengan kadar segera melalui pendekatan yang terbaik dengan menggunakan teknologi moden. Setiap perbincangan dilakukan dalam *Rehab Action Plan* secara bersama.

Program ini memerlukan kerjasama semua pihak termasuk pekerja, keluarga, majikan, doktor yang merawat, penyedia perkhidmatan rehabilitasi, badan bukan kerajaan, pusat vokasional dan pihak-pihak lain dalam membantu menjayakan Program *Return To Work* (RTW) dengan lebih efektif.

Teknologi terkini seperti robotik dan teknologi maklumat memudahkan pekerja kes melaksanakan pemulihan klien secara terancang dan sistematik. Penetapan sasaran klien dari awal kemasukan secara bersama berdasarkan analisis kepakaran pelbagai bidang pasukan rehab memudahkan pemulihan pesakit secara keseluruhan. Pengurus Kes akan membuat perancangan jadual klien setiap hari menggunakan sistem pemulihan dan di pantau secara bersama oleh ahli lain dalam pasukan *Rehab Action Plan*. Pengurus Kes akan memastikan klien mematuhi setiap perancangan dan akan membuat jadual semula jika klien gagal hadir temujanji yang telah ditetapkan.

Salah satu kemudahan di pusat rehabilitasi ini ialah penggunaan kolam akuatik untuk memulihkan pergerakan klien. Penggunaan kolam akuatik ini dipantau oleh Jurupulih Anggota. Klien akan dimasukkan ke dalam air dan berlatih berjalan. Ia membantu menguatkan otot-otot yang sedia ada. Kemudahan ini hanya ada dua sahaja di Malaysia di Pusat Kementerian Kesihatan di Cheras dan Perkeso di Melaka. Emosi Klien lebih ceria di pusat ini kerana mereka merasa seolah-olah boleh berjalan di dalam air. Ia membantu proses pemulihan klien lebih positif apabila klien menunjukkan pemulihan lebih pantas. Manakala di Pusat Rehabilitasi ini penggunaan teknologi didalam latihan vokasional juga membantu mereka memaksimumkan kebolehan mereka. Di Sini setelah mereka boleh berdikari mereka akan mendapat latihan seperti kemahiran menjahit, mendobi, grafik, mendobi, elektrik, kerja pejabat dan bahasa. Tenaga Pengajar bertauliah ditempatkan membantu mereka di sini. Mereka akan menggunakan kemahiran mereka digunakan secara maksimum. Jika mereka cacat anggota

tangan kanan mereka akan melatih menggunakan tangan kiri melakukan pekerjaan. Ia membantu mereka mendapat skill baru sebelum ke pasaran pekerjaan.

Dalam ledakan revolusi Industri 4.0 pula satu kerjasama bersama dijalankan dengan Malaysia Digital Economic Cooperation (MDEC) di bawah program E-rezeki. Dibawah program ini mereka didedahkan mengenai peluang-peluang kerja secara online dan kerja yang boleh dilakukan secara online di rumah biarpun mereka kurang upaya. Latihan Vokasional ke arah penggunaan komputer seperti pengurusan pejabat serta autocad dan rekebentuk percetakan membantu mereka memperolehi kemahiran baru semunay di lakukan di pusat Rehabilitasi ini.

Analisis secara bersepadu membantu pekerja mempercepatkan proses pemulihan dan kembali bekerja. Pekerja yang mengalami kecederaan tulang belakang dan menjalani rawatan awal dengan implan yang bersesuaian akan mengelakkan pekerja menjadi lumpuh sekaligus mengelakkan jumlah pampasan yang lebih tinggi dan mempercepatkan pekerja untuk kembali produktif. Ia membantu Negara mendapat kembali sumber tenaga kembali disamping membuat potongan kembali kepada pihak PERKESO.

RUJUKAN

- Abdul Razak, A.M; Nur Farhana, M.N; Norzilla, J.; Fatin Hakimah, M.A. & Tuan Muhammad Zukri. T.S. (2012). Asas-asas amalan kerja sosial. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia
- Buku Panduan Perlindungan Keselamatan Sosial, Skim Bencana Pekerjaan Skim Keilatan PERKESO
- A Guide For RETURN TO WORK COORDINATORS, Terbitan The Return to Work Department Social Security Organisation (SOCSO).

PROGRAM DeWI: MENEROKA LATAR BELAKANG DAN KEJAYAAN USAHAWAN IBU TUNGGAL DI NEGERI PERAK

¹Nurul Liyana Sabri & ²Azlina Mohd Khir

^{1,2} Jabatan Sains Kemasyarakatan dan Pembangunan
Fakulti Ekologi Manusia, Universiti Putra Malaysia

liyanasabri95@gmail.com & m_azlina@upm.edu.my

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk menghuraikan latar belakang informan dan meneroka kejayaan ibu tunggal dalam program *Development Women Entrepreneur Initiative* (DeWI). Seramai enam orang usahawan ibu tunggal yang terlibat dalam kajian ini dipilih melalui teknik persampelan bertujuan. Kajian ini menggunakan kaedah temubual mendalam secara separa berstruktur. Data dianalisis dengan teknik menterjemah rakaman temubual bersama informan dalam bentuk persembahan kes. Hasil kajian mendapati terdapat dua faktor yang menyebabkan informan berjaya dalam program DeWI iaitu dari sudut faktor dalaman dan faktor luaran. Faktor dalaman meliputi aspek kepercayaan dan keyakinan terhadap diri sendiri, minat dan sikap positif terhadap perniagaan, serta bakat dan kemahiran diri. Manakala faktor luaran meliputi sokongan dan kepercayaan yang diberikan oleh Jabatan Pembangunan Wanita Negeri Perak, bantuan daripada pelbagai agensi kerajaan serta penjagaan kualiti produk dan perkhidmatan. Secara keseluruhannya, kajian ini memberi input yang penting berkenaan faktor-faktor kejayaan seseorang usahawan ibu tunggal dalam kegiatan keusahawanan mereka. Jelaslah bahawa bukan sahaja faktor dalaman yang memainkan peranan penting kepada kejayaan usahawan ibu tunggal, tetapi sokongan dan bantuan yang diberikan oleh pihak-pihak yang bertanggungjawab dan terlibat secara langsung juga sangat penting untuk melahirkan usahawan ibu tunggal yang berjaya.

Kata Kunci: *Program Development Women Entrepreneur Initiative* (DeWI), ibu tunggal, kejayaan keusahawanan, faktor dalaman, faktor luaran, Jabatan Pembangunan Wanita Negeri Perak

PENGENALAN

Dasar Keluarga Negara mendefinisikan keluarga sebagai sebuah unit asas sosial yang membekalkan sumber manusia untuk pembangunan serta menjamin kesinambungan insan sebagai generasi akan datang. Sesebuah keluarga yang mempunyai suami dan isteri adalah saling melengkapi dan berperanan sebagai ayah dan ibu kepada anak-anak serta bertanggungjawab dalam membentuk sebuah keluarga yang bahagia dan sejahtera dari aspek ekonomi, sosial dan psikologi. Walau bagaimanapun, kewujudan wanita sebagai ibu dan ketua keluarga tanpa kehadiran lelaki yang bergelar suami memerlukan pengorbanan yang tinggi kepada wanita untuk meneruskan kehidupan. Pelbagai cabaran terpaksa dilalui oleh ibu tunggal dalam meneruskan keberlangsungan kehidupan setelah ketiadaan suami di sisi apatah lagi bagi mereka yang terpaksa menanggung anak-anak yang masih kecil (Noremy, 2018). Malah, lebih membebankan lagi jika golongan ibu tunggal tersebut tergolong dalam kalangan yang secara relatifnya berpendapatan rendah dan tidak mempunyai pekerjaan tetap (Norlela, 2017).

Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat di dalam Pelan Tindakan Pemerkasaan Ibu Tunggal (2015-2020) mengambil kira ibu tunggal berdasarkan kriteria, parameter dan definisi berikut: i) perempuan yang menjadi Ketua Isi Rumah, bertaraf perkahwinan balu atau bercerai/berpisah tetap dan mempunyai anak yang belum berkahwin dalam isi rumah yang sama; ii) perempuan yang menjadi Ketua Isi Rumah tetapi mempunyai suami (suaminya tidak sihat dan tidak berkemampuan untuk bekerja) dan mempunyai anak yang belum berkahwin dalam isi rumah yang sama; atau iii) perempuan yang menjadi Ketua Isi Rumah, tidak pernah berkahwin tetapi mempunyai anak (anak angkat atau anak tidak sah taraf). Menerusi Pelan Tindakan Pemerkasaan Ibu Tunggal tersebut, tiga objektif utama yang ingin dicapai adalah i) memperkasakan ekonomi ibu tunggal, ii) meningkatkan kesejahteraan sosial ibu tunggal, dan iii) meningkatkan penyelidikan dan penyelarasan pembangunan bagi golongan ibu tunggal. Justeru, penglibatan pelbagai pihak seperti agensi kerajaan, institusi pengajian tinggi, NGO dan sektor swasta perlu diintegrasikan dengan lebih berkesan.

Secara umumnya, kajian di kebanyakan negara menunjukkan bahawa insiden kemiskinan sering berlaku dalam kalangan ibu tunggal dan isi rumah yang diketuai oleh wanita (Walter, 2002). Suruhanjaya Hak Asasi Manusia Malaysia (SUHAKAM, 2012), telah melaporkan bahawa kebanyakan

ibu tunggal di seluruh dunia sering dihipit masalah kemiskinan yang merupakan keadaan seseorang individu atau isi rumah yang tidak memperoleh keperluan asas seperti pakaian, perumahan, pendidikan dan kesihatan yang sempurna. Keadaan kemiskinan ini berlaku sejurus mereka kehilangan tempat pergantungan dalam kehidupan (Dharatun, 2017).

Walaupun ibu tunggal sering dikaitkan dengan masalah kemiskinan dan dipandang dari sisi yang negatif serta dianggap tidak mampu bergantung hidup secara sendiri, namun terdapat juga kes ibu tunggal yang berjaya dalam kehidupannya sebagai seorang usahawan wanita (Jamsari, 2010). Ibu tunggal boleh berjaya jika diberikan latihan dan kemahiran yang mencukupi untuk mereka terlibat dalam bidang perniagaan (Doris, 2012). Cara mudah untuk mendapatkan sumber kewangan dalam kalangan ibu tunggal adalah dengan mengambil bahagian dalam aktiviti perniagaan atau keusahawanan dan dibantu oleh sistem sokongan yang lain (Hadijah, 2012). Menurut Hasniza (2015), ibu tunggal yang mengikuti Projek Keusahawanan Usahatani Cendawan di Terengganu berjaya dalam projek keusahawanan yang dijalankan adalah kerana mendapat sokongan, bantuan yang mencukupi dan tunjuk ajar dari pegawai yang terlibat serta organisasi yang menjalankan projek usahatani cendawan tersebut.

Kini, dalam memperkasakan lagi kualiti ekonomi dan kehidupan ibu tunggal, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat menerusi Jabatan Pembangunan Wanita setiap negeri telah melaksanakan suatu program kemahiran keusahawanan yang telah diberi nafas baharu iaitu *Development Women Entrepreneur Initiative* (DeWI) atau dahulunya dikenali sebagai Program Inkubator Kemahiran Ibu Tunggal (I-KIT) dan Inkubator Keusahawanan Wanita (I-KeuNita). Program ini memberi fokus kepada wanita yang bergelar ibu tunggal dan selaras dengan teras strategik pertama Pelan Tindakan Pemerkasaan Ibu Tunggal (2015-2020) untuk memperkasakan ekonomi ibu tunggal dan membentuk ibu tunggal yang berdikari melalui kegiatan keusahawanan. Program ini merupakan satu inisiatif dan platform yang baik untuk meningkatkan tahap sosioekonomi wanita dengan menggalakkan wanita melibatkan diri dalam aktiviti perniagaan dan keusahawanan. Konsep inkubator atau *handholding* (latih dan bimbing) telah diaplikasi sebagai latihan kemahiran dan sebagai sebuah persediaan rapi khusus untuk wanita dan ibu tunggal sebelum memulakan usaha niaga sendiri (Naufal, 2016).

Justeru, kajian secara kualitatif ini dilakukan bertujuan untuk menghuraikan latar belakang informan dan meneroka kejayaan usahawan

ibu tunggal yang menyertai program DeWI. Dengan meneroka dan mengetahui faktor atau penyebab informan berjaya di dalam program DeWI ini dapat memberi suntikan semangat kepada ibu tunggal yang lain. Seterusnya program ini diharap dapat diimplimentasikan di seluruh negara bagi memberi peluang kepada ibu tunggal untuk mengubah kehidupan mereka. Program ini patut disebarluaskan dan diuar-uarkan kewujudannya agar golongan wanita dan ibu tunggal yang kurang berkemampuan mendapat manfaat dari program yang dijalankan.

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan reka bentuk kajian kes. Kajian kes merupakan satu kaedah yang digunakan untuk mengkaji individu atau institusi secara mendalam dan terperinci dalam konteksnya tersendiri. Seramai enam orang ibu tunggal yang berumur antara 39 hingga 56 tahun dan berjaya dalam program *Development Women Entrepreneur Initiative* (DeWI) telah dijadikan informan untuk kajian ini. Pemilihan informan adalah melalui teknik persampelan bertujuan. Teknik persampelan bertujuan lebih memberi tumpuan kepada ciri-ciri tertentu dan sesuai dengan fokus penyelidikan yang ingin dikaji. Pemilihan sampel bagi kajian ini adalah dalam kalangan usahawan wanita yang menyertai program DeWI dan telah berjaya dan konsisten dalam mengekalkan perniagaan mereka.

Kaedah temu bual mendalam secara separa berstruktur telah digunakan oleh pengkaji dengan menyediakan panduan temu bual terlebih dahulu. Temu bual antara pengkaji dan responden telah dilakukan secara bersemuka di mana pengumpulan data ini dilakukan secara langsung. Temu bual separa berstruktur telah dipilih kerana temu bual ini akan menjadi lebih fleksibel. Soalan-soalan utama telah direka terlebih dahulu dan soalan susulan dikemukakan berdasarkan cara responden menjawab soalan yang diberikan. Setiap subjek diberikan soalan berpanduan kepada skrip tetapi idea atau isu yang menarik boleh dibincang dengan lebih mendalam. Hal ini akan memudahkan responden untuk menghuraikan apa yang difikirkan. Perakam suara telah digunakan dalam kajian ini bagi mendapatkan data dan maklumat yang ingin dikumpul. Data dianalisis dengan teknik menterjemah rakaman temubual bersama informan dalam cara persembahan kes. Tema serta kod-kod yang tertentu diberikan kepada semua maklumat yang berkaitan dan maklumat tersebut dianalisis berdasarkan objektif yang telah ditetapkan.

DAPATAN KAJIAN

Latar Belakang Informan

Maklumat latar belakang informan dipaparkan dalam Jadual 1. Empat daripada enam informan berumur dalam lingkungan 50 hingga 56 tahun, manakala dua orang informan berumur 39 dan 48 tahun. Selain itu, dalam kajian ini kelima-lima informan adalah berasal dari negeri Perak manakala seorang lagi berasal dari Pulau Pinang dan berhijrah ke Perak untuk mengubah nasib. Bagi latar belakang pendidikan, seorang responden mempunyai pendidikan sehingga STPM, tiga yang lain adalah di peringkat SPM manakala dua orang informan di peringkat SRP.

Seterusnya, bagi maklumat pekerjaan informan sebelum terlibat program *Development Women Entrepreneur Initiative* (DeWI), dua orang informan bekerja dalam sektor awam, tiga orang informan terlibat dalam sektor swasta dan seorang informan bekerja sendiri dengan menjadi tukang masak di kantin makanan. Selepas menyertai program DeWI tiga orang informan terlibat dalam memberi perkhidmatan urutan dan kesihatan khususnya kepada ibu selepas bersalin dan mengeluarkan produk minyak urutan dan herba, manakala dua orang informan terlibat dalam pembuatan makanan iaitu produk sos pencicah, sambal hitam dan kuih talam. Seorang lagi informan terlibat dalam perkhidmatan kecantikan dengan menghasilkan produk kecantikan wanita seperti scrub muka, sabun pencuci muka dan pelbagai produk yang lain.

Bagi jumlah pendapatan sebelum informan terlibat dalam program DeWI, keenam-enam orang informan mempunyai pendapatan bulanan antara RM500 sehingga ke RM1800 manakala jumlah pendapatan bulanan selepas mereka terlibat dalam program DeWI pula adalah antara RM4000 hingga RM11,000. Dalam konteks jenis ibu tunggal pula tiga orang responden menjadi ibu tunggal kerana kematian pasangan manakala tiga orang responden lagi adalah kerana perceraian dengan pasangan masing-masing. Seterusnya, kesemua informan mempunyai anak dengan bilangan antara seorang sehingga ke 12 orang.

Faktor Kejayaan Ibu Tunggal dalam Keusahawanan

Dapatan kajian mendapati dua tema telah dikenal pasti sebagai faktor utama yang menyebabkan informan berjaya dalam kegiatan keusahawanan. Tema tersebut ialah faktor dalaman dan faktor luaran yang menyebabkan

informan secara langsung dan tidak langsung mampu mengekalkan prestasi perniagaan mereka pada tahap yang membanggakan dalam erti kata lain mampu berjaya dalam bidang perniagaan.

Tema Pertama: Faktor Dalam

Faktor dalaman merujuk kepada sebahagian daripada sifat atau ciri seseorang seperti sikap, dorongan, kepercayaan dan nilai. Antara faktor dalaman yang dimiliki oleh ibu tunggal ke arah kejayaan dalam keusahawanan adalah meliputi aspek kepercayaan dan keyakinan terhadap diri sendiri, minat dan sikap positif terhadap perniagaan, serta bakat dan kemahiran diri. Sub-tema bagi faktor dalaman dibincangkan seperti di bawah.

Jadual 1: Latar Belakang Informan

Latar belakang	Informan					
	IF 1	IF 2	IF 3	IF 4	IF 5	IF 6
Umur	56	39	55	50	51	48
Asal	Ipoh	Ipoh	Kuala Kangsar	Gunung Rapat	Pulau Pinang	Ipoh
Pendidikan	SRP	SPM	STPM	SPM	SRP	SRP
Pekerjaan Sebelum Program	Kerani Swasta	Kerani Tol PLUS dan kedai gambar	Pembantu Tadbir	Pengajar Giatmara	Tukang Masak Kantin	Kilang dan Pembantu Butik Pengantin
Produk dikeluarkan	Kuih Talam	Minyak Urutan	Sos Pencicah dan Sambal Hitam	Minyak urutan, Produk Herba dan Kesihatan	Minyak Urutan	Barangan Kecantikan Wanita
Pendapatan Sebelum Program	RM1200	RM1700	RM1000	RM1800	RM500-800	RM1800
Pendapatan Selepas Program	RM6000	RM5000	RM7000	RM11000	RM4000	RM6000
Jenis Ibu Tunggal	Kematian Pasangan	Kematian Pasangan	Bercerai	Kematian Pasangan	Bercerai	Bercerai
Bilangan Anak	1	2	12	6	6	3

Sub Tema: Kepercayaan dan keyakinan diri

Hasnah dan Norhafizah (2010) mendapati bahawa faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kejayaan usahawan adalah keyakinan usahawan kepada diri sendiri. Dalam kajian ini mendapati bahawa lima orang usahawan mempunyai keyakinan dan percaya diri yang tinggi bahawa mereka akan berjaya apabila mengikuti program ini. Berikut adalah kata-kata kelima-lima informan:

“Auntie join program ni sebab auntie yakin dan percaya auntie boleh pergi jauh...auntie nampak sinar auntie dekat JPW ni...”

(Informan 1)

“Siapa lagi yang nak percaya kita kalau bukan diri kita, kadang-kadang orang sekeliling susah nak percaya kita...kita kena buktikan yang kita memang boleh buat semua tu...ni jangankan orang tak percaya kita... awal kita bisnes, kita pun down sekali”

(Informan 2)

“Pada saya sendiri untuk berjaya kunci dia adalah kena yakin kita boleh buat...gagal, jatuh letak tepi yang penting kita dah usaha sungguh-sungguh....sebab yang menilai Allah...dia akan bagi setimpal dengan usaha kita lah...”

(Informan 3)

Informan lain turut menambah:

“Pada kak keyakinan kak terbentuk sebab kak nampak kejayaan program ni...jadi kak tak ragu-ragu join...kak follow je semua program JPW bagi kak pergi sebab kak yakin kak boleh ubah kehidupan kak dan anak-anak lepas join program ni...”

(Informan 4)

“Akak waktu tu tercari-cari apa yang boleh ubah hidup kak... akak lepas akak berhenti kilang tu...Kebetulan JPW cari orang melalui ketua kampung kak...waktu tu akak dah nekad nak ubah semua lepas

dah nampak sinar program ni...akak percaya sangat kak akak boleh pergi jauh dalam bisnes dengan sikit kemahiran yang kak ada...”

(Informan 6)

Berdasarkan kenyataan kelima-lima responden menunjukkan bahawa elemen kepercayaan dan keyakinan kepada diri sendiri merupakan satu faktor dalaman yang sangat penting dalam menentukan arah tuju dan kejayaan untuk bergelar seorang usahawan. Keyakinan dan kepercayaan diri ibu tunggal juga terbentuk hasil pengalaman dan kesukaran hidup yang dialami sebelum ini.

Sub Tema: Minat dan sikap yang positif terhadap perniagaan

Dalam kajian ini, pengkaji mendapati terdapat informan yang menyatakan bahawa beliau mampu berjaya dalam perniagaan kerana minat yang tinggi dan sikap yang positif. Sebanyak tiga orang informan menyatakan dua perkara ini sebagai suatu yang penting dalam mendorong mereka untuk semakin kehadapan dalam perniagaan dan terbukti melalui kata-kata mereka sendiri:

“Senang je nak berjaya dalam bisnes ni. Pertama you kena minat yang keduanya you kena ubah sikap you. Kalau kita tak minat dengan apa yang kita buat hasilnya mesti tak elok. Percaya apa auntie cakap. Apa-apa kerja you buat tak kisah dalam bisnes atau pun bukan kalau tak minat mesti tak kemana. Kadang minat je pun tak cukup, you kena ada extra sikap yang kuat dalam diri you sendiri... jangan malas, jangan cepat mengalah kalau apa-apa yang kita buat tak jadi. Nak berniaga ni memang sikap, disiplin penting kena jaga. Macam auntie akui auntie make sure attitude auntie bagus tak kisah dengan customer, kawan hatta orang yang bermusuhan dengan kita pun kita akan tunjuk sikap yang good dekat diorang...”

(Informan 1)

“Macam kak sendiri mana pernah ada kemahiran buat sos ni tapi kak tanamkan sikit demi sikit minat kak apa yang kak buat ni akhirnya kita sendiri jatuh cinta...dari segi sikap kak percaya kak boleh berjaya harini sebab ada beza sikap kak dengan kawan join

DeWI lain yang berhenti tengah jalan...contoh sikap macam kak maksudkan tu kak rajin cari ilmu perniagaan ni cari kat luar bukan kita harap JPW aje...kita dapat ilmu kita buat kita tak simpan kita tak bertangguh..."

(Informan 3)

"Ye minat tu of course kena ada untuk mana-mana peniaga sekalipun...kalau takde minat benda yang kita buat tu kita tak rasa dengan jiwa apa yang kita buat tu kan...kalau rasa bidang ni tak kena dengan jiwa kita wajib kita cari apa yang kita minat dan kena dengan kita"

(Informan 4)

Berdasarkan kenyataan di atas, ia menunjukkan ketiga-tiga informan menanam rasa minat yang tinggi terhadap apa yang mereka lakukan. Selain itu, sikap yang positif untuk mencari ilmu pengetahuan, rajin dan tidak cepat mengalah juga merupakan elemen penting yang menyebabkan informan mampu berjaya dalam kegiatan keusahawanan mereka. Dapatan kajian ini selari dengan hasil kajian yang dilakukan Hayah dan Hafizuddin (2016) yang menunjukkan dorongan utama kejayaan usahawan adalah sikap seseorang usahawan dalam perniagaan.

Sub Tema: Bakat dan kemahiran diri

Bagi seseorang yang mempunyai bakat atau kemahiran diri merupakan suatu bonus kepada mereka untuk mengembangkan lagi potensi yang ada dalam diri terutama apabila mereka ingin menceburi bidang perniagaan. Berdasarkan hasil temubual menunjukkan bahawa tiga orang informan menyatakan kejayaan mereka dalam bidang keusahawanan ini adalah kerana kemahiran sedia ada yang diperolehi oleh mereka bertiga. Berikut merupakan kata-kata informan:

"Yang membolehkan auntie terbang begitu tinggi sekarang disebabkan kemahiran auntie sendiri yang memang pandai buat kuih...jadi kita dah tahu sukatan kuih kita nak buat dengan tepat, cara kacau kuih kita dengan betul...ada teknik-teknik dia tau ... sebab apa kita dah berulang-ulang kali buat dari bujang lagi"

jadi hasil masakan kita tentulah berbeza dengan orang yang baru belajar buat kuih dan jual....JPW ni menambah atau orang kata beri extra knowledge lagi lah kat kita untuk part lain yang kita taktau ”

(Informan 1)

“Akak betul-betul yakin untuk ceburi bidang urutan ni sebab akak ingat lagi anak sulung akak accident teruk...berkat akak mengurut dia seluruh badan setiap hari dia sembuh...memang tiap kali kita pergi mengurut orang akan cakap kita urut sedap jadi dorang akan recommend kat kawan-kawan diorang sampai sekarang ni ramai dah jadi customer tetap akak...mengurut ni kena yang betul-betul mahir sebab kita main dengan badan manusia jadi pendapat akak tak boleh baru tahu belajar setahun dua tahun terus nak mengurut banyak ilmu lain kena cari dulu macam kak sendiri memang dari kecik arwah nenek mengajar...”

(Informan 4)

“Mommy ada kemahiran mengurut dah lama mak mommy yang turun kan ilmu ni...jadi satu bonus kat mommy terlibat dalam bidang perniagaan yang mommy memang yakin mommy boleh buat duit...yaitu dengan mengurut...dengan kemahiran kita ada dia smooth kan perjalanan kita tak perlu start dari awal... kita fokus pada benda lain yang kita taktau pulak macam ilmu marketing ka...”

(Informan 6)

Berdasarkan kenyataan di atas, jelas menunjukkan bakat dan kemahiran yang informan miliki menjadi faktor pendorong kepada kejayaan dalam bidang yang mereka ceburi. Bagi Informan 1 contohnya, bukan sahaja bakat tetapi kemahiran yang dimiliki beserta teknik-teknik membuat kuih yang beliau miliki menjadikan hasil produk beliau berbeza dan jauh lebih baik berbanding orang lain. Selain itu, Informan 4 dan 6 yang masing-masing mempunyai bakat dan kemahiran mengurut turut menjadikan perkhidmatan urutan sebagai sumber pendapatan mereka. Hasil dapatan ini menunjukkan bahawa ibu tunggal yang dikaji tidak mensia-siakan bakat dan kebolehan yang mereka miliki sebaliknya menggunakan bakat tersebut sebagai punca

pendapatan mereka. Kajian ini menyokong Rafiq dan Safura (2016) yang menyatakan bahawa kemahiran menjadi salah satu bahagian utama yang perlu ada pada diri usahawan kerana kemahiran tersebut sangat membantu usahawan untuk terus yakin dan dipercayai oleh pelanggan dalam perniagaan. Jelaslah bahawa kemahiran juga merupakan antara dorongan utama kejayaan para usahawan dalam tempoh yang lebih lama.

Tema Kedua: Faktor Luaran

Faktor luaran melibatkan aspek di luar diri sendiri yang mendorong kepada kejayaan usahawan ibu tunggal yang dikaji. Pengkaji telah mengenal pasti beberapa sub-tema faktor luaran hasil daripada temubual bersama informan iaitu sokongan dan kepercayaan yang diberikan oleh JPW Perak, bantuan daripada pelbagai agensi kerajaan serta penjagaan kualiti produk dan perkhidmatan. Sub-tema bagi faktor luaran dibincangkan seperti di bawah.

Sub-Tema: Sokongan dan kepercayaan yang diberikan oleh JPW Perak

Salah satu faktor luaran yang menyumbang kepada kejayaan usahawan ibu tunggal adalah sokongan dan kepercayaan yang diberikan oleh JPW Perak. Tiga daripada informan sangat berpuas hati dengan peranan dan sokongan yang diberikan oleh JPW Negeri Perak. Bagi mereka JPW sering memberi peluang kepada ibu tunggal untuk menyertai pelbagai program dalam memperluaskan perniagaan. Malah JPW juga memberikan sepenuh kepercayaan kepada peserta yang tergolong sebagai ibu tunggal untuk mengikuti program dan menjalankan perniagaan. Kenyataan ini dapat dibuktikan melalui respon beberapa informan seperti berikut:

“Dalam kejayaan kak pada harini yang sangat-sangat kak tak boleh lupakan adalah JPW Perak sendiri...kak akan kenang jasa diorang sampai bila-bila yang bangunkan kak...diorang percayakan kami dari kami takde apa-apa tak pernah diorang tinggalkan kami terkapai-kapai awal kami start meniaga dulu...setiap kali program diorang akan panggil kami follow up kami untuk pergi diorang nak kami betul-betul berjaya...kat produk akak sendiri akak letak logo JPW sebagai tanda penghargaan akak”

(Informan 4)

“JPW Perak ni memang akak boleh kata antara yang sangat bagus... memang kepercayaan dorang kat usahawan ni tinggi...tak jemu ajak kami pergi kursus-kursus yang ada walaupun bukan bawah program JPW...setiap kali ada peluang meniaga dorang akan call kami untuk pergi pasarkan produk kami...”

(Informan 2)

“Nak cakapnya JPW memang percaya kita sungguh-sungguh...kak perasan JPW ni berbeza dengan beberapa jabatan lain yang ada... macam JPW ni kita baru je daftar untuk join dorang akan call and sentiasa follow up kita join program diorang dah susun...kalau jabatan lain bukan akak nak cakap kadang kita yang terpaksa call diorang balik untuk tau status apa yang kita mohon tu...lain la lain JPW Perak ni...”

(Informan 6)

Berdasarkan kenyataan di atas, jelas menunjukkan bahawa pegawai dan pengurusan JPW Perak sangat bertanggungjawab memastikan usahawan di bawah program DeWI menjalankan perniagaan sebaiknya. Bentuk sokongan dan kepercayaan yang telah diberikan oleh JPW Perak wajar diberikan pujian yang tinggi. Dapatan kajian ini menyokong hasil kajian Hayati (2015) yang mendapati golongan ibu tunggal berani dan bersemangat menceburi bidang keusahawanan tani di Negeri Terengganu kerana sokongan dan tunjuk ajar yang tidak berbelah bahagi ditunjukkan oleh pegawai dan organisasi yang bertindak dalam projek tersebut.

Sub-Tema: Bantuan daripada pelbagai agensi kerajaan

Selain daripada JPW Perak, bantuan yang diterima daripada pelbagai agensi juga menjadi penyumbang kepada kejayaan perniagaan usahawan ibu tunggal yang dikaji. Bantuan yang diterima merupakan antara sistem sokongan penting bagi membantu ibu tunggal meneruskan perniagaan mereka. Jika JPW memberi bantuan dari sudut kemahiran dalam segenap aspek perniagaan, berbeza pula dengan beberapa jabatan yang disebut oleh informan. Berikut adalah bantuan-bantuan yang dinyatakan oleh informan:

“Selain JPW, ada jabatan lain yang bantu auntie jugak...iaitu Amanah ikhtiar Malaysia (AIM) yang memberi auntie pinjaman

untuk modal awal bisnes... tapi AIM ni kita kena bayar seminggu sekali dan wajib hadir meeting... kira macam kita ada keterikatan dengan diorang jugak... Selain tu jugak auntie banyak minta bantuan dari parti politik yang kita terlibat... mereka sentiasa lah support kita memberi bantuan bisnes tapi bukan senang-senang kena buat kertas kerja dan bentang..."

(Informan 1)

"Akak memang join AIM...kebanyakan peniaga memang akan join AIM ni...kita pinjam untuk modal dan bayar mingguan lepas dapat untung..."

(Informan 2)

"Tak terkira banyak sangat agensi yang dah bantu saya antaranya AIM beri saya pinjaman wang...Jabatan Pertanian atau Perladangan dekat Sungai Siput tu diorang berikan mesin semi auto untuk buat produk...tapi proses dia memang susah dia memang pastikan betul-betul kita bukan meniaga main-main dia akan datang setiap minggu lawat...dan saya dapat geran 15 ribu untuk mengajar 5 orang student bisnes saya jalankan sekarang di bawah SKM..."

(Informan 3)

Informan lain turut menambah:

"Bantuan kak pernah dapat dari JPW iaitu dapat 1 Azam punya peralatan...Jabatan lain yang bantu kak antaranya adalah Amanah Ikhtiar diorang bagi pinjaman duit...selain tu kak dapat juga bantuan dari Jabatan Pertanian diorang bagi mesin proses produk-produk kak dan juga kita dapat bekas-bekas minyak,balm untuk packing produk kita..."

(Informan 4)

"Mommy dapat Bantuan 1 Azam dari JPW kita dapat katil dan peralatan mengurus lain...Dapat juga bantuan kemahiran lain dari Mamacare sebab mommy ahli sah Mamacare...Mamacare program

di bawah LPPKN dia lebih mengajar kursus untuk menjaga ibu lepas bersalin urutan dan pemakaian bengkung...selain tu Mommy dapat juga pembiayaan dari TEKUN ada juga riba dia tapi tak mencekik sangat..."

(Informan 5)

"Akak dapat bantuan 1 Azam sampai sekarang akak guna...waktu tu dapat peralatan spa dan botol-botol untuk produk...akak jugak buat pinjaman Amanah Ikhtiar kat UTC tu"

(Informan 6)

Berdasarkan kenyataan yang telah diberikan oleh kesemua responden, jelas menunjukkan bahawa pelbagai bantuan telah diterima oleh usahawan ibu tunggal daripada pelbagai agensi. Antaranya adalah bantuan pinjaman daripada Amanah Ikhtiar Malaysia dan TEKUN, peralatan seperti mesin daripada Jabatan Pertanian, peralatan perniagaan daripada bantuan 1 Azam dan bantuan kemahiran daripada Mamacare, LPPKN.

Kajian ini menyokong dapatan Hidayad (2011) yang mendapati kesemua faktor bantuan kerajaan seperti faktor bantuan kewangan dan kredit, faktor bantuan latihan dan pembangunan, faktor bantuan perkhidmatan nasihat dan perundingan, faktor bantuan pemasaran dan peluang perniagaan dan faktor bantuan sokongan infrastruktur yang disediakan oleh kerajaan dapat membantu meningkatkan kejayaan usahawan IKS bumiputera dalam menceburi bidang keusahawanan. Dalam kajian ini, JPW merupakan tunjang yang menggerakkan ibu tunggal dan dibantu oleh struktur unit yang lain dalam membantu kelancaran perniagaan informan.

Sub Tema: Penjagaan kualiti produk dan perkhidmatan

Dalam memastikan pelanggan tetap memilih produk dan perkhidmatan yang diberikan, seseorang usahawan itu perlu menjaga kualiti produk dan perkhidmatannya. Ia selari dengan dapatan kajian oleh Noraihan dan Sobhi (2017) bahawa jenama, kualiti dan harga produk adalah peramal tidak langsung yang penting kepada kesetiaan pelanggan. Dalam kajian ini, beberapa informan bersetuju bahawa dengan menjaga kualiti produk

dan perkhidmatan yang diberikan, membantu mereka melebarkan sayap perniagaan mereka sendiri. Berikut merupakan kata-kata beberapa informan.

“Kuih-kuih auntie memang fresh dan orang suka. Auntie bukan jenis buat kuih awal lepas tu kita bagi orang makan tak fresh...Jika orang order pagi auntie siapkan awal-awal pagi tu jugak...dengan bantuan pekerja sebab kita nak jaga kualiti, customer dapat panas-panas... kalau kuih tiba-tiba lembik sikit, keras sikit dari asal memang auntie takkan bagi customer kuih tu, auntie buat baru...”

(Informan 1)

“Kualiti kita memang wajib jaga dan akan sentiasa buat R&D yang baru kalau produk kita perlu diupgrade...kualiti ni bukan dengan produk kita aje...dengan pelanggan kita pun kena jaga...pupuk rasa percaya pelanggan dengan kualiti perniagaan kita tunjukkan...”

(Informan 3)

“Mommy memang letak limit customer boleh mengurut dengan mommy maksimum 3 orang je sehari...sebab apa kita boleh je nak ambil ramai-ramai sambutan ramai nak tapi nanti sampai je kat customer ke 4 ke 5 dah tak sedap dah urutan macam customer awal rasa...dari situ penting kita jaga kualiti urutan kita...kalau tak sedap customer pun lari...”

(Informan 5)

Berdasarkan kata-kata informan di atas, jelas menunjukkan betapa pentingnya bagi individu yang terlibat dalam keusahawanan untuk sentiasa menjaga kualiti produk dan perkhidmatan agar perniagaan mereka sama ada produk atau perkhidmatan akan terus mendapat tempat di hati pengguna. Kualiti produk yang baik menjamin seorang usahawan untuk terus kekal dalam perniagaan yang diusahakan, malah menjadi satu faktor kepada kejayaan ibu tunggal yang dikaji.

KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, kajian mendapati informan iaitu usahawan ibu tunggal yang menyertai program *Development Women Entrepreneur Initiative* (DeWI) telah berjaya dalam bidang keusahawanan yang mereka ceburi. Setelah menyertai program DeWI, usahawan ibu tunggal yang dikaji memperoleh pendapatan antara RM4000 hingga RM11,000 sebulan dalam memberi perkhidmatan urutan dan kesihatan khususnya kepada ibu selepas bersalin dan mengeluarkan produk minyak urutan dan herba, pembuatan makanan seperti produk sos pencicah, sambal hitam dan kuih talam, serta terlibat dalam perkhidmatan kecantikan dengan menghasilkan produk seperti skrub muka, sabun pencuci muka dan pelbagai produk yang lain. Pelbagai faktor sebenarnya yang mendorong seseorang ibu tunggal untuk berjaya dalam perniagaan yang diceburi. Berdasarkan kajian yang telah dijalankan, penyelidik mendapati faktor kejayaan ibu tunggal dalam keusahawanan boleh dibahagikan kepada dua iaitu faktor dalaman dan faktor luaran. Faktor dalaman meliputi aspek kepercayaan dan keyakinan terhadap diri sendiri, minat dan sikap positif terhadap perniagaan, serta bakat dan kemahiran diri. Manakala faktor luaran meliputi sokongan dan kepercayaan yang diberikan oleh JPW Perak, bantuan daripada pelbagai agensi kerajaan serta penjagaan kualiti produk dan perkhidmatan. Berdasarkan dapatan kajian ini, ia memberikan input yang penting berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang usahawan ibu tunggal berjaya dalam kegiatan keusahawanan mereka. Jelaslah bahawa bukan sahaja faktor dalaman seperti minat, sikap, keyakinan dan bakat yang ada sahaja penting untuk berjaya sebagai usahawan, tetapi juga faktor luaran seperti sokongan dan kepercayaan yang diberikan oleh agensi yang terlibat secara langsung membantu meningkatkan ekonomi ibu tunggal seperti JPW Perak, serta agensi-agensi lain yang menyokong dan membantu dengan komited. Jatuh bangun seseorang ibu tunggal itu menjadi tanggungjawab bersama komuniti dan agensi-agensi yang berada dalam komuniti. Sekiranya, semua pihak yang bertanggungjawab memberikan sokongan kepada ibu tunggal dan ibu tunggal juga komited untuk mengubah hidup mereka, pasti kejayaan akan dikecapi.

RUJUKAN

- Dharatun, N.P.K (2017). *Strategi Daya Tindak Dalam Ibu Tunggal Kematian Pasangan*. (Doktor Falsafah) Thesis, Universiti Malaya.
- Doris, P., & Nor, A. H. I. (2012). *Program Pembasmian Kemiskinan Dalam Kalangan Ibu Tunggal: Analisis Penyertaan Dan Keberkesanan*. Kertas kerja dibentangkan di Persidangan Kebangsaan Ekonomi Malaysia (PERKEM 2012), 2 Jun 2012, Ipoh Perak Malaysia. ISSN: 2231-962X
- Hasnah, A., Norhafizah, A. R., & Sanep. A. (2010). Faktor Mempengaruhi Kejayaan Usahawan Peruncitan Melayu: Satu Kajian Kes. *Kertas kerja dibentangkan di Persidangan Kebangsaan Ekonomi Malaysia V (PERKEM V)*, 15-17 Oktober 2010, Port Dickson, Negeri Sembilan Malaysia. ISSN: 2231-962X
- Hidayad, M.N. (2011). *Faktor Bantuan Kerajaan Yang Meningkatkan Kejayaan Usahawan Industri Kecil Dan Sederhana Bumiputera Di Sabak Bernam Selangor*. (Sarjana Muda) Thesis, Universiti Teknologi Malaysia.
- Jamsari, J. (2010). *Kajian penerokaan usahawan ibu tunggal di negeri Perlis*. (Sarjana) Thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (2015). *Pelan Tindakan Pemerkasaan Ibu Tunggal 2015-2020*, Malaysia.
- Nor, H., & Abdul, R. (2015). Pemerkasaan Golongan Ibu Tunggal Melalui Program Usahatani Cendawan Di Terengganu. *Journal of Borneo Social Transformation Studies 1* (2015), 75-89. ISSN: 2462-2095.
- Nurulhayah, M. & Muhammad, H. A. (2016). Faktor Yang Mendorong Kejayaan Usahawan Perusahaan Kecil Dan Sederhana (Pks) Mara Di Daerah Melaka Tengah. *Journal of Business Innovation, 1*(2), 31-44.
- Norlela, Z., Husniyah, A.K, Fazli, S. (2017). Kesejahteraan Kewangan Dalam Kalangan Ibu Tunggal Di Negeri Sembilan. *Jurnal Pengguna Malaysia*, 39-51.
- Noraihan, M. & Sobhi, I. & Sabrina, M.R. (2017). Pengaruh Ciri-Ciri Produk Kepada Kesetiaan Pelanggan: Pengalaman Pelanggan Sebagai faktor Penyederhana. *Journal of Business and Social Development, 5*(2), 36-47.
- Noor, M., & Noremy. (2018) Kesejahteraan Psikologi Ibu Tunggal: Cabaran Sebagai Ibu Tunggal Dan Tekanan Hidup. Kertas kerja dibentangkan

di Persidangan Antarabangsa Sains Sosial dan Kemanusiaan (PASAK3 2018), 23 April 2018, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. ISBN: 978-967-2122-46-3

Naufal, N. Hidir, M. Bahiyah, A. Faridah, S. Sivalapan, S. Geraldine. & Zuraidah, A. (2016) “Kajian Impak Keberkesanan Program I-Kit dan I-Keunita” Penerbit Pusat Kepimpinan Wanita Tun Fatimah Hashim, Universiti Kebangsaan Malaysia.

Rafiq, A., Safura, A. S., Hazlin, F., Nurzakira., A., Aizham., M & Fatin. M.S. (2016). Usahawan Mikro Kredit: Faktor-Faktor Dalaman Yang Mendorong Kejayaan Perniagaan. *Kertas kerja dibentangkan di Proceeding of the 2nd International Conference on Economics & Banking 2016 (2nd ICEB), 24-25 May 2016*, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor, Malaysia. e-ISBN: 978-967-0850-40-5.

Suruhanjaya Hak Asasi Manusia Malaysia. (2012). *Laporan Seminar Memperkasakan Hak-Hak Ibu Tunggal*. Kuala Lumpur: Suruhanjaya Hak Asasi Manusia Malaysia, (SUHAKAM).

Walter, M. (2002) Working Their Way Out Of Poverty? Sole Motherhood, Work, Welfare and Material Well-Being. *Journal of Sociology*, 38 (4), 361-380.



INSTITUT SOSIAL MALAYSIA (ISM)

Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga Dan Masyarakat
Lot PT 13856, KM 6 Lebuhraya Kuala Lumpur - Seremban,
Sungai Besi, 57100 Kuala Lumpur, Malaysia.

Tel : 03-7985 3333

Faks : 03-7985 3300

@ Email : info@ism.gov.my

ISBN 978-967-5472-41-1

