

Impak Gelombang Kedua Dasar Pandang ke Timur terhadap Perubahan Struktur dan Budaya di Malaysia dan Rantau Asia Tenggara

The Impacts of The Second Wave of the Look East Policy on Structural and Cultural Changes in Malaysia and the Southeast Asia Region

HANIM ISMAIL

ABSTRAK

Dasar Pandang ke Timur (DPT) telah dilaksanakan pada tahun 1982 dengan dua matlamat utama. Pertama, usaha meningkatkan kemahiran, kecekapan, pengetahuan serta menerapkan nilai-nilai yang positif dari Jepun dan Korea dalam etika kerja. Kedua, bertujuan untuk meningkatkan daya pengeluaran dan mutu kerja. Kertas ini membahaskan impak gelombang kedua DPT yang diandaikan saling menguntungkan antara Jepun-Malaysia berbanding gelombang pertama yang pemberatannya lebih kepada Malaysia. Kajian ini telah mengutip data primer menggunakan teknik temubual intensif dan kumpulan focus dengan keseluruhan jumlah informan seramai tiga belas (13) orang yang mempunyai pengalaman secara langsung dengan pelaksanaan DPT. Data kualitatif ini dianalisis menggunakan pembinaan tema hasil temubual tersebut. Teori kitaran dasar diaplikasi bagi membuat penilaian terhadap tahap keberhasilan pelaksanaan DPT dalam mencapai objektifnya. Hasil kajian memaparkan, selain etika kerja, factor budaya dan amalan nilai-nilai murni masyarakat Jepun, kesetiaan kepada majikan adalah amalan yang mengukuhkan kualiti kerja. Hasil kajian membuktikan DPT kurang Berjaya dalam mengadaptasikan budaya dan nilai kerja Jepun ke dalam diri rakyat Malaysia. Namun begitu, DPT berjaya membuat perubahan struktur dengan pelbagai amalan sistematik di tempat kerja seperti amalan 5S, Kawalan Mutu Kerja (TQM), sistem perakam waktu dan pengenalan penggunaan tanda nama. Sementara itu, Gelombang Kedua DPT dapat memperlihatkan usaha kerjasama serta 'spill over' hubungan Malaysia-Jepun yang memberi impak positif kepada negara-negara jiran di peringkat rantau Asia Tenggara. Kajian ini berupaya membuktikan pelaksanaan DPT di Malaysia sehingga kini masih relevan kerana DPT bukan sahaja membawa manfaat kepada Malaysia, malah Jepun serta negara-negara di peringkat rantau.

Kata kunci: Dasar Pandang ke Timur; Gelombang Kedua; Implementasi; Implikasi; Rantau

ABSTRACT

The Look East Policy (LEP) was implemented in 1982 with two main objectives. First, efforts to improve skills, competencies, knowledge, and apply positive values from Japan and Korea in work ethic. Second, it aims to improve productivity and quality. This paper discusses the impacts of the second wave of LEP, which is assumed to be mutually beneficial between Japan-Malaysia and the first wave, which weighs more on Malaysia. This study has collected primary data using intensive interview techniques and focus groups with a total number of informants of thirteen (13) people who have direct experience with the implementation of LEP. These qualitative data were analyzed using the construction of themes due to frequency and similarity of meaning on cultural and work ethic questions. Policy cycle theory is applied to evaluate the success of LEP's implementation in achieving its objectives. The results show that in addition to work ethic, cultural factors and practices of reasonable values of Japanese society and loyalty to the employer, are common practices that strengthen the quality of work. The study results prove that LEP is less successful in adapting the work culture fully into Malaysians. Nevertheless, LEP has succeeded in making structural changes with various systematic practices in the workplace, such as 5S practices, Quality Control (TQM), time recording systems, and name tags. Meanwhile the Second Wave of DPT shows cooperation efforts as well as 'spill over' Malaysia-Japan relations which has a positive impact on neighboring countries in the Southeast Asian region. This study is able to prove the implementation of LEP in Malaysia until now is still relevant because LEP not only brings benefits to Malaysia, but also Japan and other countries at the regional level.

Keywords: Look East Policy; Second Wave; Implementation; Implications; Regional.

PENGENALAN

Dasar Pandang ke Timur (DPT) dilaksanakan secara rasminya apabila Tun Mahathir Mohamad mengumumkan perlaksanaannya pada 8 Februari 1982 semasa persidangan ‘5th Joint Annual Conference of MAJECA/JAMECA’ di Hotel Hilton, Kuala Lumpur (Laman web rasmi Pejabat Perdana Menteri Malaysia). DPT merujuk kepada negara Timur yang maju dan berkembang pesat di dalam pembangunan dan ekonomi sebagai contoh yang perlu diteladani. Objektif utama pelaksanaan DPT adalah mencontohi dan mengadaptasikan budaya dan etika kerja negara-negara Timur seperti Jepun, Korea, Taiwan, Hong Kong dan China ke dalam masyarakat Malaysia. Pandangan Tun Mahathir Mohamad menjelaskan sebab beliau memilih untuk memperkenalkan dan melaksanakan DPT dipaparkan seperti di bawah:

“Saya biasa hidup pada zaman British dan saya berasa terhina. Sebab dia penjajah dan kita kena panggil Tuan pada mereka. Dan mereka pandang rendah pada kita. Jadi perasaan itu memang adalah. Saya pula baca banyak. Saya *study* banyak juga tentang cara hidup orang British. Mereka sudah jadi malas, tak mahu kerja kuat. Mereka tubuh *union*, dan *union* ini tuntutan yang bukan-bukan. *Become not productive* produk mereka. Tidak boleh lawan produk dari Jepun. Itu mempengaruhi saya untuk tidak menerap nilai Barat. Sebaliknya di Timur, saya pergi ke Jepun pada tahun 1961 jauh sebelum saya jadi Perdana Menteri. Masa itu Jepun sedang membina semula negara dia sebab rosak hancur habis kerana perang. Dan saya lihat mereka bekerja rajin, bekerja bersungguh-sungguh, buat kerja untuk bangunkan semula Jepun. Lepas itu saya baca buku Akio Morita *founder of SONY* dan dia cerita bagaimana pekerja-pekerja sanggup bekerja dan dibayar hanya *a ball of rice* dan makan *soya sauce* sahaja. Mereka rajin. Mereka bertanggungjawab. Mereka mudah selesaikan masalah. Umpamanya, saya tengok satu kereta Jepun bertembung dengan kereta lain. Naik kereta berlanggar, mereka berbincang. Angguk-angguk dan mereka pergi, selesai masalah. Lain daripada kita nak berkelahi. Saya dapati jika nilai ini diserap oleh orang Melayu, saya yakin mereka akan berjaya. Sebab itu saya ambil keputusan untuk pandang ke Timur, sebab masa itu orang pandang Barat yang dianggap sebagai tempat orang yang berjaya. Memang dulu mereka berjaya tapi orang Jepun datang dari belakang dapat mengejar dan mendahului orang Barat. Sebab itu kita patut tiru orang Jepun. Bukan saja Jepun tapi negara di Timur ini.”

Kemajuan negara-negara Timur di dalam bidang teknologi dan ekonomi yang diperkasa melalui budaya dan etika kerja menjadi contoh teladan yang perlu dicontohi oleh rakyat Malaysia dalam usaha membangunkan negara (Nor Azlina & Rohaini 2021). Walau bagaimanapun, adaptasi perlu dilakukan mengikut kesesuaian masyarakat Malaysia. Hal ini kerana, tidak semua budaya dari Timur adalah positif dan diterima bulat-bulat dalam

usaha memajukan negara. Oleh itu, faktor-faktor selain etika dan budaya kerja yang menjadi sebab utama menyokong kepada pihak kerajaan untuk melaksanakan Dasar Pandang ke Timur dikupas secara terperinci berasaskan kajian empirikal ini.

SOROTAN KARYA

Rata-rata kajian mengenai DPT adalah melihat dari aspek objektif pelaksanaan dasar ini sejak ia diperkenalkan pada tahun 1982. Penilaian secara komprehensif menggunakan teori kitaran dasar yang memfokuskan kepada aspek penilaian terhadap tahap keberjayaan pelaksanaan dasar tidak diperincikan. Mohd Afendi dan Junaidi (2016) telah menjelaskan proses-proses bagaimana Mahathir Mohamad mendapat idea untuk memperkenalkan Dasar Pandang ke Timur di awal pentadbiran beliau menjadi Perdana Menteri Keempat. Mahathir Mohamad berhasrat untuk mengubah pandangan dari Barat ke Timur dalam usaha mengurangkan kebergantungan Malaysia dengan negara Barat. Oleh itu, dalam usaha mengurangkan kebergantungan Malaysia kepada Barat di samping mencontohi kemajuan yang dikecapi negara Timur, Mahathir Mohamad berhasrat memperkenalkan Dasar Pandang ke Timur melalui budaya dan etika kerja masyarakat Timur.

Azmi Al’ Alwi (2010) pula mengupas Dasar Pandang ke Timur dari sudut matlamat, pelaksanaan, kesan dan pandangan mengenai dasar yang dilaksanakan pada tahun 1982. Matlamat dasar ini ingin mencapai kemajuan negara yang pesat dalam jangka masa yang singkat, di samping menjaga nilai-nilai ketimuran akhirnya, membawa kepada tercetusnya idea memperkenalkan dasar ini. Selain mengurangkan kebergantungan negara Timur dengan Barat, dasar ini juga bertujuan untuk mengurangkan gejala-gejala buruk dari Barat dan dalam masa yang sama, dasar ini boleh mencapai matlamat di dalam Dasar Ekonomi Baru (DEB). Rahimah et al. (2019) membincangkan mengenai matlamat DPT untuk mencontohi dan menerapkan nilai etika kerja yang baik dan positif, mempertingkatkan pengetahuan dan kemahiran teknologi serta mempelajari system pengurusan negara-negara maju di Asia Timur seperti Jepun dan Korea. DPT telah mengadakan program penghantaran pelajar untuk melanjutkan pelajaran di negara luar seperti Jepun dengan bertujuan untuk mendedahkan cabaran dan pengalaman kepada mereka untuk meneroka dengan lebih dekat dan menyesuaikan

diri dengan kehidupan seharian dalam persekitaran budaya yang berbeza bagi membentuk dan mendidik mereka menjadi insan yang lebih matang, berdikari, bertoleransi dan berfikiran terbuka.

Ahmad Sohaimi (2013) di dalam buku yang bertajuk *Hubungan Malaysia-Jepun: Diplomasi dan Pendidikan*, menerangkan mengenai program latihan dan pendidikan di bawah DPT bersama pengalaman pelajar Malaysia yang mendapat pendidikan di Jepun. Kerjasama di dalam bidang pendidikan dan latihan merupakan sebahagian daripada program bantuan luar Jepun terhadap Malaysia sejak ia mula dilaksanakan. Jepun mula menyertai program bantuan luar antarabangsa apabila menyertai Rancangan Colombo pada tahun 1954. Jepun menyediakan bantuan di dalam pendidikan dan latihan kepada pelajar dan pelatih Malaysia melalui pelbagai bidang seperti pertanian, perikanan, pembinaan, perindustrian berat, industri ringan, perhubungan, perhubungan awam, kimia, pengangkutan, pos, kesihatan, tenaga atom, pengurusan, pendidikan dan lain-lain. Daripada senarai latihan yang diberikan oleh pihak Jepun, bidang pertanian mendapat keutamaan daripada pelatih Malaysia, diikuti dengan bidang pentadbiran, pos dan pengangkutan.

Kartini et. al (2013) telah membincangkan mengenai penilaian ke atas sikap pekerja Malaysia yang bekerja dengan usaha untuk mengadaptasikan budaya dan etika kerja Jepun. Sikap positif yang harus diamalkan ketika melakukan kerja yang ditugaskan seperti integriti, akauntabiliti dan kesetiaan adalah sesuatu yang tidak sukar untuk diamalkan. Ini kerana ianya telah diterima dan menjadi amalan kebanyakan masyarakat majmuk di Malaysia yang mana amalan ini merupakan salah satu daripada budaya setempat dan pegangan orang Malaysia. Penulis turut menjelaskan pengaruh budaya dan etika kerja orang Jepun kepada rakyat Malaysia ini bergantung kepada individu. Pekerja yang bekerja dengan syarikat multinasional Jepun, tidak menjadi halangan untuk mengamalkan budaya dan etika kerja Jepun sehingga ia menjadi amalan dalam kehidupan seharian, tidak hanya di tempat kerja semata-mata.

Suhana dan Kartini (2015) membincangkan mengenai pelaksanaan Dasar Pandang Ke di dalam mengimplementasikan budaya kerja Jepun ke atas rakyat Malaysia. Proses mengadaptasikan budaya dan etika kerja orang Jepun yang dilihat Berjaya membangunkan negara mereka merupakan suatu proses untuk mengubah tingkahlaku masyarakat

Malaysia menjadi individu yang lebih berdisiplin dan berintegriti ketika melakukan tugas dan amanah yang diberi. Begitu juga amalan *kaizen* yang menjadi budaya di dalam system organisasi Jepun dan melalui pelaksanaan dasar ini, budaya dan amalan positif yang diamalkan di dalam melaksanakan pekerjaan dapat diterapkan dalam kalangan pekerja dan pelajar yang mendapat pengalaman bekerja dengan masyarakat Jepun. Buku yang ditulis oleh Khadijah dan Lee Poh Ping (2003), membincangkan mengenai DPT yang dilaksanakan sebagai model untuk membentuk individu pekerja mengikut budaya kerja Jepun yang disifatkan oleh penulis mempunyai nilai yang harmoni. Penulis membawa contoh, nilai harmoni yang dimaksudkan mereka adalah dengan mempunyai kesetiaan kepada firma atau organisasi tempat mereka bekerja.

Kajian-kajian lepas membincangkan mengenai bentuk pelaksanaan DPT berdasarkan kepada objektif utama DPT dalam menerapkan budaya kerja Jepun di Malaysia. Perbincangan dan penilaian terhadap DPT selepas 30 tahun atau di dalam tempoh gelombang kedua DPT kurang dibincangkan. Hal ini telah membuka ruang kajian ini untuk membincangkan serta menganalisis secara terperinci aspek pelaksanaan dan tahap keberjayaan DPT serta gelombang kedua DPT yang menghampiri usia 40 tahun.

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif dengan menjalankan temubual intensif dan kumpulan fokus ke atas 13 orang informan yang terlibat secara langsung dengan pelaksanaan DPT. Mereka terdiri daripada pelopor dan pencetus kepada pembuatan dasar ini iaitu Tun Dr Mahathir Mohamad serta seorang pesara kerajaan. Tiga orang informan merupakan penjawat awam iaitu Pegawai Tadbir dan Diplomatik dari pelbagai jabatan kerajaan. Seorang guru Bahasa Jepun yang telah melanjutkan pengajian di Jepun sehingga peringkat Sarjana dengan mendapat tajaan kerajaan. Manakala, bagi kaedah perbincangan kumpulan fokus, seramai tujuh orang informan telah terlibat secara sukarela. Mereka terdiri daripada pekerja syarikat Jepun iaitu pekerja kilang Sony di Pulau Pinang. Hasil temubual yang dijalankan, pandangan informan terhadap sikap dan budaya kerja orang Jepun telah diklasifikasikan sebagai tema memahami faktor pendorong kepada pelaksanaan DPT di Malaysia. Selain itu, terdapat tiga tema utama di dalam aspek penerapan budaya

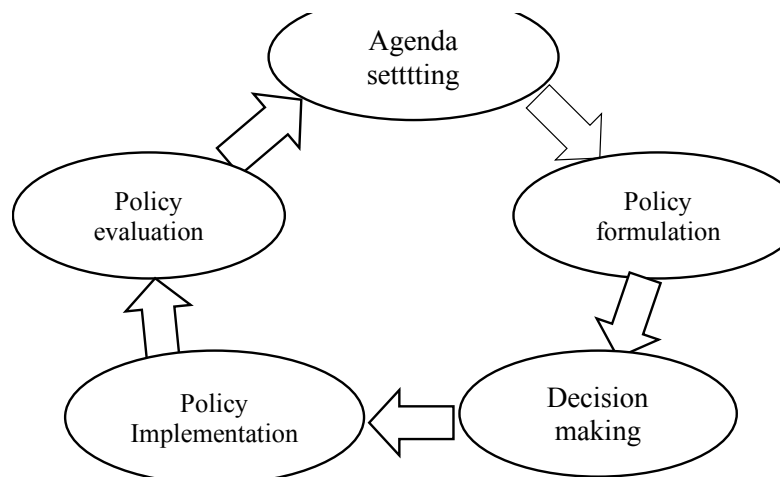
kerja Jepun dalam diri rakyat Malaysia termasuklah aspek pendidikan dan latihan, pekerjaan serta komitmen bersama pihak Jepun yang dikongsi oleh informan sebagai paparan pencapaian objektif DPT.

TEORI KITARAN DASAR

Teori kitaran dasar diaplikasikan di dalam kajian ini untuk membuat penilaian terhadap pencapaian DPT. Howlett dan Ramesh (1995) menyatakan, Teori Kitaran Dasar terbahagi kepada lima peringkat iaitu pemilihan agenda (*Agenda setting*), memformulasi dasar (*Policy Formulation*), pembuatan keputusan (*Decision Making*), pelaksanaan dasar (*Policy Implementation*) dan penilaian dasar (*Policy Evaluation*). Pemilihan agenda (*Agenda setting*) adalah merujuk kepada proses memilih daripada

isu-isu yang disenaraikan dan pihak kerajaan perlu memberi perhatian kepada isu yang utama (Dunn 2003). Memformulasi dasar (*Policy Formulation*) pula merujuk kepada proses mengenal pasti strategi, formula dan mekanisme yang sesuai bagi memilih dasar yang sesuai dilaksanakan oleh pihak kerajaan. Pembuatan keputusan (*decision making*) merujuk kepada kerajaan mengambil keputusan sama ada untuk membuat tindakan atau tidak mengambil tindakan (Shafritz & Rusell 2013).

Model ini diguna untuk menilai DPT dan pencapaian yang diperoleh mengikut kitaran dasar yang memberi justifikasi kepada keperluan menilai sesuatu dasar dan mencari langkah penambahbaikan berterusan. Pengukuhan melalui kitaran dasar ini melahirkan strategi intervensi bagi Gelombang Kedua DPT.



RAJAH 1. Kerangka Teori Kitaran Dasar
 Sumber: Howlett & Ramesh (1995)

FAKTOR YANG MENDORONG PERLAKSANAAN DASAR PANDANG KE TIMUR (DPT)

DPT dilaksanakan kerana etika dan budaya kerja orang Jepun telah mengubah negara yang kalah dalam Perang Dunia Kedua untuk bangkit dan membangun dengan pesat. Kartini et al. (2013) menyatakan, objektif utama di dalam pelaksanaan dasar ini adalah untuk menjadikan etika dan budaya kerja masyarakat Jepun sebagai budaya di dalam masyarakat Malaysia melalui aspek perindustrian. Tun Mahathir Mohamad mengharapkan rakyat Malaysia mampu mengikut budaya kerja orang Jepun di dalam melaksanakan pekerjaan mereka agar ianya dapat membantu dalam membangunkan Malaysia sekaligus menjadikan Malaysia sebagai

sebuah negara yang maju (Suhana & Kartini 2015).

Contoh nilai hidup orang Jepun yang baik untuk diteladani ialah mementingkan kebersihan diri, keluarga dan komuniti, keprihatinan, tegas, malu menghadapi kegagalan, kesetiaan kepada majikan dan organisasi serta rajin berusaha dan bersungguh-sungguh. Sejarah telah membuktikan budaya kerja dan nilai hidup orang Jepun telah berupaya menjadikan mereka bangsa yang Berjaya jika dibandingkan dengan masyarakat Eropah atau pun Barat. Selain budaya kerja yang positif, nilai-nilai hidup orang Jepun yang baik turut menjadi faktor yang mendorong kepada pelaksanaan Dasar Pandang ke Timur di Malaysia. Jepun yang hanya mempunyai sumber manusia berbanding sumber lain, mampu melahirkan sumber manusia yang berkualiti melalui penerapan budaya kerja

yang cemerlang sehingga berupaya memajukan Jepun dalam tempoh dua dekad selepas mengalami kemusnahan yang teruk di dalam Perang Dunia Kedua (Ahmad Sohaimi 2011).

Berdasarkan kepada temubual yang telah dijalankan, di dalam budaya kerja orang Jepun, mereka sangat menghargai masa. Menepati masa menjadi budaya yang jelas dalam melaksanakan kerja yang diamanahkan apabila mereka mematuhi setiap masa yang telah ditetapkan oleh majikan. Mematuhi masa yang ditetapkan ini bermaksud, mereka akan tiba di tempat kerja tepat pada masa yang ditetapkan seperti tiba di pejabat jam 8.00 pagi atau lebih awal lima hingga 10 minit. Pekerja Jepun turut mementingkan produktiviti dan kualiti produk yang dihasilkan. Pekerja yang bekerja di dalam sector perindustrian dan pembuatan misalnya, mereka perlu mematuhi setiap arahan dan prosedur agar mereka Berjaya menghasilkan produk yang berkualiti. Selain itu, kesetiaan kepada kerja dan majikan juga merupakan sebahagian daripada budaya kerja orang Jepun. Mereka mempunyai nilai taat setia kepada majikan dan kerja yang dilakukan. Perkara ini dibuktikan dengan sikap orang Jepun yang tidak muda huntuk menukar pekerjaan. Budaya ini telah menjadi sebahagian daripada budaya informan yang bekerja di syarikat SONY. Mereka menjadi pekerja yang setia dengan syarikat dan majikan.

Orang Jepun juga mempunyai sifat rajin yang tinggi dalam melakukan kerja yang diamanahkan kepada mereka. Waktu bekerja mereka juga adalah lebih panjang kerana mereka akan bekerja lebih masa bagi memastikan mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik. Budaya rajin bekerja ini menimbulkan rasa malu sekiranya mereka pulang terlebih awal daripada orang lain. Mencatat kedatangan merupakan salah satu budaya kerja orang Jepun yang perlu dicontohi kerana ia menjamin seseorang bekerja dengan lebih rajin dan amanah. Penggunaan *punch card* merupakan salah satu kaedah untuk mencatat kehadiran pekerja sekaligus dapat memastikan seseorang pekerja itu mematuhi peraturan masa yang telah ditetapkan. Pengenalan system *punch card* untuk mencatat kehadiran pekerja di premis-premis pekerjaan telah diamalkan di Malaysia sejak pelaksanaan DPT termasuk system moden log in/out secara dalam talian atau imbasan cap jari.

Orang Jepun sangat mementingkan disiplin yang tinggi bagi setiap pekerjaan yang dilakukan. Disiplin yang tinggi ini diterangkan oleh budaya kerja orang Jepun dengan memastikan setiap pekerja menjadi seorang yang patuh kepada setiap arahan yang

diberikan. Orang Jepun juga mengamalkan amalan bekerja berpasukan ataupun *teamwork*. Mereka akan berusaha bersama-sama untuk mencapai matlamat organisasi. Semua individu Bersatu dalam menyumbang idea dan kemahiran untuk membangunkan sesebuah organisasi. Pembinaan kerjasama berpasukan juga dipupuk melalui latihan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja. Komitmen yang diberikan telah mengikut panduan yang ditetapkan oleh organisasi supaya mereka berjaya mencapai matlamat organisasi (Izyan & Norhafizah 2020). Komitmen yang baik turut ditunjukkan oleh kerajaan Jepun apabila menyambut baik usaha Malaysia memperkenalkan DPT pada tahun 1982. Selain itu, budaya memberi penghargaan menjadi budaya masyarakat Jepun sama ada di dalam pekerjaan mahupun urusan seharian. Di dalam kehidupan seharian, memberi penghargaan adalah suatu sifat positif yang menjadi pegangan orang Jepun. Ini bermakna mereka sangat menghargai sebuah persahabatan atau perhubungan yang terjalin.

Kebersihan adalah sifat dan nilai yang ada pada masyarakat Jepun. Mereka menjaga kebersihan bermula di rumah sehingga keluar rumah. Kebersihan yang menjadi amalan dan gaya hidup orang Jepun ini sememangnya mendapat pengiktirafan dunia kerana sukar untuk menjumpai secebis sampah sekiranya berada di negara Jepun. Mereka menjaga kebersihan secara menyeluruh iaitu bermula dengan kebersihan diri, keluarga dan komuniti. Amalan menjaga kebersihan ini diamalkan oleh semua lapisan masyarakat sehingga seorang majikanakan mengutip sendiri sampah yang beliau temui. Mereka turut menjaga kebersihan ini bermula dengan seorang bayi di dalam kandungan dengan mementingkan penjagaan kebersihan bagi seorang ibu yang hamil, sehingga menyambut kelahiran seorang bayi. Wanita hamil telah mendedahkan penjagaan kebersihan kepada anaknya sejak bayi di dalam kandungan lagi.

Friendship/ Networking atau jaringan persahabatan merupakan suatu nilai murni dan positif orang Jepun. Mereka menghormati rakan-rakan dan sangat menghargai sahabat mereka (Sarah & Wan Shahrazad 2020). Informan yang pernah menetap ketika bekerja dan belajar di Jepun dalam tempoh beberapa tahun di sana, masih lagi berhubungan dengan rakan-rakan mereka di Jepun. Orang Jepun juga jujur dan telus apabila memikul amanah dalam menjalankan tugas yang diterima. Kejujuran dan ketelusan ini tergolong dalam sifat yang berintegriti dan akauntabiliti di dalam system

pengurusan dan pentabiran. Ia dapat mengelakkan seseorang daripada membuat sebarang penipuan mahupun pecah amanah. Orang Jepun juga terkenal dengan sifat malu yang dimiliki. Namun, tafsiran sifat malu bagi orang Jepun adalah berbeza dengan sifat malu yang dimiliki oleh orang Malaysia. Tun Mahathir Mohamad telah menjelaskan perbezaan sifat malu yang dimiliki oleh orang Jepun seperti di bawah:

“Tapi kita cuba belajar nilai hidup Jepun, di antaranya saya selalu bercakap ialah perasaan malu. Sebab Jepun bila malu dia bunuh diri. Dia malu nak jumpa orang. Dia buat benda tak baik dia bunuh diri. Dia gagal, dia bunuh diri. Dia buat kerja yang hasilnya kurang kualiti, dia malu dia bunuh diri. Perasaan malu dalam kalangan orang Melayu, dia punya konsep lain. Konsep malu orang Melayu lain. Dia buat skandal ka apa ka orang ternampak, dia tak pakai baju ka, dia berasa malu. Tapi bagi Jepun yang itu dia tak berasa malu. Dia boleh mandi satu keluarga, mandi tak pakai baju, bagi dia tak pa. Dia merasa malu kalau dia buat sesuatu yang dipandang keji oleh orang. Kalau dia buat sesuatu dia buat tak elok, itu dia malu. Kalau dia pi berperang, dia kalah, dia malu, dia bunuh diri. Kita nampak perasaan malu ini adalah satu nilai hidup yang dipegang oleh orang Jepun. Dia bekerja kuat untuk mencapai kejayaan yang

maksimum. Dulu kalau ada keluarga masuk *jail*, kita malu. La ni tak malu dah. Jadi kita dapati inilah, banyak lagi la”.

Sifat malu orang Jepun adalah di dalam konteks melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diamanahkan. Sifat malu ini boleh membawa kepada bunuh diri apabila mereka gagal melaksanakan tugas yang diberi atau hasil kerja yang dilakukan kurang berkualiti. Bagi mengelakkan rasa malu ini, mereka akan melaksanakan tanggungjawab dengan bersungguh-sungguh. Sifat keprihatinan orang Jepun juga diamalkan tidak kira di dalam sector pekerjaan mahupun amalan kehidupan seharian. Sikap prihatin dan mengambil berat membawa kepada pembinaan hubungan yang baik dan saling menghormati di antara satu sama lain. Keprihatinan yang mereka tonjolkan tidak mengira lapisan masyarakat dan status sosial individu.

PENERAPAN BUDAYA JEPUN DALAM SEKTOR PENDIDIKAN DAN LATIHAN

JADUAL 1. Penerapan Budaya Jepun dalam sektor Pendidikan dan Latihan

Informan	Tema Pendidikan dan Latihan
Informan 1 (Pegawai Kerajaan)	“Ha. <i>Soyou</i> bayangkan budak yang hebat pergi <i>somewhere else</i> ...yang kurang hebat pergi ke <i>Look East. Tough!</i> Jadi kita kena buat <i>extra effort</i> lah. Mula-mula kita ambil 35 (orang). Memang susah nak <i>convince</i> dia orang semua. Tapi <i>finally you</i> pandai <i>to convince</i> lah. So kita kena...apa orang kata...bercakap... <i>working. Government have to spend everything.</i> Pergi sana <i>you study</i> , duduk sana. <i>We want you to stay there! At least indirectly you learned how the Japanese</i> ...cara dia punya hidup, belajar, kerja dan sebagainya”.
Informan 2 (Pesara, Bahagian DPT, JPA)	“Ok. <i>When the programme started 1982</i> , memang kerajaan <i>very serious</i> . Dia sediakan banyak peruntukkan untuk program <i>Look East</i> . Program <i>Look East</i> ini termasuk kita menghantar pelajar-pelajar kita dalam universiti (di Jepun). Maknanya <i>get the first degree</i> di sana...empat tahun di sana, persediaan sini dua tahun”.
Informan 3 (Pengasas DPT)	“Sebenarnya kalau ke Barat pun mahal juga, sebab itu saya cadangkan diadakan <i>university</i> Jepun di Malaysia dan saya cadang ia menjadi <i>institute</i> Jepun betul, mengajar dalam Bahasa Jepun dan membawa bersama budaya Jepun...”.
Informan 4 (Bekas Pelajar ke Jepun)	“Sekarang ini...dia macam ini, bagi guru-guru yang dah <i>graduated</i> , dia ada satu program yang untuk dia tukar <i>option</i> . So dia akan buat di Institut Perguruan Bahasa Antarabangsa. Di IPBA di mana dia...setahunlah. Nanti sekejap...kalua tak silap saya mula-mula lima minggu kut. Lepas itu yang Berjaya itu baru dia tawarkan setahun. Tapi cikgu-cikgu itu akan ditukar <i>option</i> nya kepada Bahasa Jepun...”
Informan 7 (Pekerja Kilang Jepun)	“Ha. <i>Training</i> itu depa akan terangkan lagilah lebih <i>details</i> dari yang bahagian-bahagian masing-masing ini. Jadi Ketua Bahagian situ dia akan <i>training new operator</i> ini bagaimana sehingga seterusnya depa faham. Secara tak langsunglah sebab di situ pun kami...syarikat ini pun dia akan tulis juga, tulis tulisan-tulisan dia dalam bahasa masing-masing. Jadi mudah untuk depa fahamlah”.
Informan 11 (Pekerja Kilang Jepun)	“Ha. Kursus di luar yang di beri kepada setiap sektor yang terlibat. Jadi sebagai contohnya yang saya pernahlah ialah latihan yang dinamakan <i>Team Building Course</i> yang pernah berlangsung di Pulau Langkawi. Jadi ketika kami di sana itu, kami telah diajar oleh tenaga khas yang mana tenaga khas ini memang dating daripada <i>Management Business Company</i> lah. Depa memang arif tentang <i>management</i> ...”
Informan 12 (Pekerja Kilang Jepun)	“Kualiti. <i>So</i> . Berbalik kepada soalan tadi, apa nama... ke Japan lah untuk latihan”.

Aspek pendidikan dan latihan merupakan salah satu elemen utama yang menjadi teras dalam penerapan budaya Jepun dalam diri rakyat Malaysia. Program-program yang diperkenalkan oleh pihak kerajaan di dalam sector Pendidikan seperti penajaan melanjutkan pengajian (Nordiana et.al 2020) di peringkat ijazah sarjana muda, sarjana dan doctor falsafah merupakan salah satu usaha kerajaan untuk menerapkan budaya kerja Jepun di Malaysia. Kerajaan telah menghantar pelajar untuk melanjutkan pengajian di dalam bidang Sains dan Teknologi serta Kejuruteraan bukan sahaja untuk menimba ilmu di dalam akademik semata-mata

tetapi, melalui pengalaman yang dilalui para pelajar ketika di Jepun, diharapkan menjadi satu peluang kepada pelajar untuk mencontohi budaya kerja orang Jepun. Walaupun budaya orang Jepun tidak semua boleh diterima dan dipraktikkan oleh pelajar Malaysia yang berbeza budaya dan pegangan hidup, namun perkara yang baik dalam memajukan diri dan negara, wajar dicontohi dan diteladani oleh para pelajar (Kartini 2017).

PENERAPAN BUDAYA JEPUN DALAM SEKTOR PEKERJAAN

JADUAL 2. Penerapan Budaya Jepun dalam sektor Pekerjaan

Informan	Tema Pekerjaan
Informan 1 (Pegawai Kerajaan)	“Ha. Ada. Saya rasa 26 orang <i>graduated</i> daripada 35 orang. Masa itu kita pun kerajaan kita pun tak ambil (pelajar yang <i>graduated</i> daripada Jepun), swasta kita pun tak ambil. Saya cakap dengan <i>Japanese</i> , saya kata – “ <i>This is your responsibility because my students being co-opt by you</i> ”.
Informan 2 (Pesara Bahagian DPT, JPA)	“MAJECA. Ha, MAJECA. <i>Malaysia-Japan Economic Association</i> ke <i>something like that</i> lah. So maknanya <i>you very serious and</i> sebenarnya bila kita hantar pelajar ke Jepun dulu (pause)... kita galakkan dia orang bekerja di kilang di Jepun...”
Informan 4 (Bekas Pelajar di Jepun)	“Bekerja ada kita buat. Memang digalakkan untuk pelajar Malaysia buat <i>part time</i> sebab selain daripada kita belajar di dalam kelas, kita juga apa nama...kena <i>practice</i> ”.
Informan 5 (Pegawai Kerajaan)	“ <i>They are so strict...first, when you go into the factory, they have everything labelled, so you cannot go label...(pause)...it was properly labelled...so you have to follow exactly what...they put your shoes, orientation of your shoes, how it should be. So it's very neat at that sense... then you have the... of course factory</i> dia memang <i>restrict</i> la <i>on</i> dia punya keselamatan... <i>so you have to walk very on the right side...cannot go into machine</i> punya area...”
Informan 6 (Pegawai Kerajaan)	“ <i>Yeah...when I was there for that 2 weeks trip, they really appreciate guests...after the meetings with all these industrialists, they'll walk you until the gate...they'll wait for you until your car is moving...for us MIDA...because we are actually investment promotion, that would be a good way actually to make your guests feel welcomed... it's a great way and I've been practising that...</i> ”
Informan 7 (Pekerja Kilang Jepun)	“Berkenaan tentang masa permulaan <i>company</i> ini, bahagian saya dulu masa... <i>store</i> , dia akan kumpulkan semua staf, kemudian kamu akan buat <i>exercise</i> . Selepas <i>exercise</i> itu...jadi ketua kami... <i>manager</i> kami dia akan <i>briefing</i> kami apa yang sepatutnya kena buat dan apa sepatutnya yang tak kena buat lah. Dalam <i>briefing</i> itu macam-macam dia akan keluarkanlah. Kata-kata bagi untuk komitmen kerjalah. Selalunya komitmen kerja”.
Informan 8 (Pekerja Kilang Jepun)	“Dia bercakap tentang <i>problem production</i> ... kadang dia tanya kita <i>problem</i> apa... tapi cara dia orang macam <i>on time</i> ! Pukul 8 mesti tepat ada di situ. Kadang kita tak pergi lagi. Kita biasalah... dok dekat tempat kita lagi tapi dia <i>on time</i> . Dia bos... lepas itu kita rasa kita kena lebih dulu (sampai) daripada dia kan? Dia memang tegas tentang masa dia. Satu lagi tentang kebersihanlah”.
Informan 11 (Pekerja Kilang Jepun)	“Terima kasih. Jadi saya rasa suasana kerja di syarikat Jepun ini memang dengan jelas sekali kita dapat melihat ada beberapa penerapan budaya-budaya daripada Jepun yang cuba diterapkan kepada pekerja-pekerja di Malaysia. Jadi sebagai contoh yang paling jelas sekali yang saya dapat lihat dalam tugas seharian saya”.
Informan 12 (Pekerja Kilang Jepun)	“Di SONY ini <i>system</i> kerja dia, dia bila dia masuk tempat kerja dia, dia akan kerja di satu <i>company</i> sahaja. Dia tak banyak. Kalau dulu-dulu ini, kalau kita tengok orang dulu... orang lama-lama, dia kerja satu <i>company</i> sahaja. Kalau macam kerja di SONY sekarang, dia kerja dari awal sampailah pencen. Dia setia ya. Dia setia. <i>Loyalty</i> dia ini cukup tinggi...”

Proses mengadaptasi budaya kerja Jepun ke dalam diri rakyat Malaysia turut berlaku di dalam sektor pekerjaan. Pelajar Malaysia yang belajar dan menetap di Jepun yang membuat kerja sambil Berjaya mempelajari budaya kerja orang Jepun dengan lebih mendalam. Begitu juga dengan pekerja yang bekerja dengan syarikat multinasional milik Jepun di Malaysia. Mereka berupaya membudayakan budaya kerja di dalam sektor pekerjaan. Orang Jepun telah meneruskan budaya kerja mereka dan menetapkan

peraturan yang sama ke atas semua pekerja. Apabila bekerja, semua pekerja harus mengikut setiap peraturan yang telah ditetapkan majikan. Pekerja perlu lebih berdisiplin dan mematuhi setiap arahan dan peraturan yang diberikan.

PENERAPAN BUDAYA JEPUN MELALUI KOMITMEN JEPUN

JADUAL 3. Penerapan Budaya Kerja Jepun melalui Komitmen Jepun

Informan	Tema Komitmen Jepun
Informan 1 (pegawai Kerajaan)	“Kemudian <i>government</i> kita setuju untuk buat Ambang Asuhan itu. Saya rasa satu keputusan yang bijaklah... rasa sayalah. Mungkin lebih bijak kepada Malaysia lah rasa saya pada waktu itulah. Sebab Ambang Asuhan itu dibuat di Malaysia, di Universiti Malaya. Di ASASI Universiti Malaya dan dibangunkan oleh <i>Japanese</i> . Tenaga-tenaga pengajar juga terdiri daripada <i>Japanese</i> . Bagi saya mungkin memberi gambaran betapa komitednya kerajaan Jepunlah pada waktu itu untuk melaksanakan program ini. <i>In fact, design</i> bangunan itu pun <i>is by Japanese</i> ”.
Informan 2 (Pesara, Bahagia DPT, JPA)	“Ha...produk. Dari sudut pertaniannya. Bila sampai Jepun sana, bila kita hantar pergi ke sana, duduk rumah orang Jepun sebagai anak angkat sebagainya. Ok, bangun pagi esok, <i>you</i> pergi ladang. Di lading dia suruh <i>you</i> beratur cabut rumput”
Informan 4 (Bekas Pelajar ke Jepun)	“Dia macam ini... biasanya untuk bagi kita fasih dalam Bahasa Jepun kan... dengan kerjasama pihak keduataan, sekolah akan inilah... akan cari keluarga angkat untuk kita duduk. Biasanya <i>summer holiday</i> , kita pergi duduk dengan depa dan sebagainya. <i>So</i> daripada situ lah ada yang kekal lama dan ada yang tidak. Sesuai atau tidak sesuaikan. Macam itu juga”.
Informan 5 (Pegawai Kerajaan)	“ <i>Because we have office there...(MIDA)...we have been there quite sometimes already...they have established connection with chamber of commerce over there...all the manufacturing punya societies there...established relations...so everytime we go there, there will be a mini seminar...they call...it would be a good turnout by the Japanese investors</i> ”.
Informan 6 (Pegawai Kerajaan)	“Bukan. <i>Because...</i> (pause) ...antara <i>foreign direct investment</i> adalah dari negara Jepun dan antara yang terbesar <i>but I don't have the figure...</i> tapi <i>investment</i> yang dia orang bawa ke Malaysia dalam bidang Logam dan Fabrikasi... <i>quite significant</i> . Ok, jadi sepanjang saya bekerja di MIDA, saya selalu berinteraksi dengan dia orang <i>because of their project in Malaysia... and then I have been to Japan under...(pause)...under...we call it - Specific Project Mission where aawevisit factories...and a few assosiations which relate to iron industries... that one I think is for 2 weeks...it is under the Specific Fund for this from the Government of Japan</i> ”.
Informan 8 (Pekerja Kilang Jepun)	“Yang macam penghargaan itu... saya masa di <i>Production</i> itu... sebab kami...kami dulu <i>Production</i> , saya staf situ... bila kita dah mencapai sasaran, dia orang akan bagi sagu hati...”
Informan 11 (Pekerja Kilang Jepun)	“Ya. Jepun itu memang didatangkan khas daripada negeri Jepun. Jadi tujuan dia dating itu dia memberi bantuan teknikal dekat saya. Sebab saya bekerja di bidang kejuruteraan. Jadi kita memang dah maklumlah teknologi Jepun ini sudah maju banyak ... jadi tujuan depa dating itu untuk membimbing kita di bahagian teknikal lah”.

Pihak Jepun turut menyumbang dalam pelaksanaan DPT. Jepun merasa bangga dan gembira apabila mengetahui Malaysia telah meletakkan Jepun sebagai model contoh membangunkan negara. Kerajaan Jepun sangat komited dalam menjayakan program Ambang Asuhan Jepun di Universiti Malaya sehingga sanggup mengeluarkan dana dan menyumbang di dalam pembinaan program ini di samping

menghantar rakyat Jepun sebagai tenaga pengajar di pusat berkenaan. Selain itu, Jepun turut memberi kerjasama melalui program anak angkat yang diadakan bagi pelajar yang menyambung pengajian di Jepun. Ketika di Jepun, para pelajar akan diberikan keluarga angkat sebagai langkah untuk mendedahkan pelajar dengan suasana, gaya hidup dan budaya masyarakat Jepun. Program ini memberi pendedahan kepada pelajar untuk lebih

dekat dan memahami sosio budaya masyarakat Jepun.

TAHAP KEJAYAAN DPT MELALUI PENCAPAIAN OBJEKTIF DASAR

Berdasarkan kepada teori kitaran dasar, tahap keberjayaan pelaksanaan DPT boleh diukur dengan pencapaian objektif dasar ini melalui perubahan struktur dan budaya. Perbincangan hasil kajian ini melihat keseluruhan hasil pelaksanaan DPT melalui dua objektif utama pelaksanaan DPT iaitu penerapan budaya kerja Jepun (Latihan dan Pendidikan) serta peningkatan daya pengeluaran (perindustrian). Amalan 5S, penggunaan tanda nama, kawalan mutu kerja (TQM), kad perakam waktu (*punch card*), fail meja dan pembayaran bil setempat adalah contoh perubahan struktur yang berjaya dalam pelaksanaannya di peringkat pengurusan agensi awam dan swasta (Mumtaz et. al 2010). Perubahan struktur ini telah berlaku secara menyeluruh di awal pelaksanaan dasar sehingga kini dan hamper ke semua agensi mengamalkan elemen-elemen yang diperkenalkan di dalam pelaksanaan perubahan struktur di bawah DPT.

Namun begitu, DPT dilihat kurang berjaya di dalam objektifnya untuk membuat perubahan ke atas sikap dan budaya kerja masyarakat Malaysia. Perubahan sikap dan tingkah laku bukan suatu yang mudah untuk dilaksanakan (HairolAnuar et al. 2021). Hal ini kerana, budaya kerja Jepun hanya diamalkan di tempat kerja semata-mata dan tidak terus diamalkan ketika di rumah atau sepanjang kehidupan. Apabila pulang ke rumah, rakyat Malaysia kembali menjadi orang Malaysia dengan amalan harian budaya masing-masing. Negara berjaya menerapkan dan melaksanakan amalan 5S dan Kawalan Mutu Kerja (TQM) mengikut acuan Jepun berdasarkan sistem pengurusan dan pentadbiran organisasi di tempat kerja sahaja.

Selain itu, amalan karaoke di Jepun telah menjadi budaya dengan aktiviti karaoke diamalkan ketika tamat waktu bekerja. Berbeza dengan amalan karaoke di Malaysia kerana amalan ini kekal diamalkan meskipun tidak bekerja (Hanim & Kartini: 2021). Budaya Jepun di dalam menjaga kebersihan contohnya, tidak dapat dipraktikkan sepenuhnya oleh orang Malaysia kerana amalan menjaga kebersihan di Malaysia tidak menyeluruh. Tandas-tandas awam di Malaysia masih lagi berada di tahap yang tidak memuaskan dan sampah sarap masih di buang merata-rata tempat. Begitu juga

dengan keseluruhan budaya yang baik dari Jepun melalui nilai dan budaya kerja, tidak menjadi amalan sepenuhnya rakyat Malaysia. Ini diakui oleh pengasas DPT di dalam temubual bersama penulis seperti di bawah:

“Pelajar yang dihantar ke negeri Jepun, mereka nampak ada menerap sedikit sebanyak ketika kerja orang Jepun walaupun masih adalah yang tak berubah, tapi ada yang berubah. Ada yang berubah boleh kata *fully*, mereka mempunyai *work ethics* yang ala Jepun. Rajin bekerja dan menumpu pada kualiti dan dia merasa malu kalau dia tidak capai matlamat. *But I think there is a very small minority* dia *absorbed*, tapi majoriti adalah sedikit sebanyak adalah yang bertukar. *They absorbed*. Sebenarnya mereka yang kita hantar ke Jepun, balik tak timbul masalah. Sebaliknya mereka yang kita hantar ke Eropah lebih dahsyat lagi ke Amerika. Bila balik mereka berubah. Mereka *absorbed* cara hidup sana, nilai hidup sana, mereka buat *demand* itu *demand* ini, macam-macam tapi yang balik dari Jepun, mereka bekerja dan dia lebih berjaya”.

Para pelajar yang dihantar melanjutkan pelajaran di Jepun lebih mudah mengadaptasikan budaya kerja Jepun setelah mereka pulang dan berkhidmat di tanah air. Naib Presiden Pemasaran dan Perdagangan LNG (Gas dan Teknologi Baharu) PETRONAS turut mengakui bahawa budaya kerja Jepun yang gigih, disiplin, saling menghormati dan amat fokus terhadap aspek butiran atau perincian, mudah diamalkan dan diikuti oleh para pelajar yang pernah mengikuti pengajian di Jepun berbanding pelajar yang bukan ‘produk’ dari Jepun (Berita Harian 2021). Penerapan budaya kerja Jepun sukar diadaptasi oleh seluruh rakyat Malaysia kerana mereka sudah terbiasa hidup dengan budaya dan amalan sejak lama dahulu. Berbeza dengan regimentasi budaya Jepun tidak luntur dengan era pemodenan dan globalisasi disebabkan budaya ini telah menjadi darah daging selama 400 tahun dan ianya berterusan berakar dalam amalan kehidupan era milenium ini. Selain itu, tumpuan kerajaan Malaysia di dalam bidang Sains & Teknologi serta Kejuruteraan juga menyaksikan kelemahan di dalam pelaksanaan DPT. Bagi memahami budaya dan paradigma kehidupan masyarakat Jepun, bidang Sains Sosial seperti Antropologi dan Sosiologi perlu diberi keutamaan. Kerajaan telah mengabaikan keperluan ini dan perlu menyusun strategi bersasar untuk mencorakkan budaya masyarakat lokal sesuai dengan nilai etika dan budaya Jepun.

Dasar Pandang Ke Timur yang kini berusia hampir 40 tahun telah memberi manfaat kepada kira-kira 28,000 orang warga negara dengan menimba pengetahuan mengenai teknologi serta etika kerja Jepun, sekaligus menjadi pendorong

utama terhadap perindustrian negara (Berita Harian 2021). Impak DPT dan gelombang kedua DPT boleh dilihat dengan lebih jelas di dalam sector perindustrian. Sektor ini telah menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi negara apabila ia dipacu oleh sokongan yang baik daripada pelabur-pelabur Jepun. Pelaburan langsung asing telah membuat pelaburan secara konsisten di Malaysia termasuk industri minyak dan gas. Syarikat-syarikat Jepun telah memberi komitmen yang baik sejak hari pertama penubuhan syarikat minyak dan gas di Malaysia. 'Titisan pertama minyak' berkenaan telah dieksport ke syarikat-syarikat Jepun dan negara itu turut menjadi tumpuan, terutama dari segi pemasaran gas asli cecair (LNG) Malaysia (Berita Harian 2021).

Selain itu, industri perdagangan dan pelaburan yang berkembang di bawah DPT telah menjadi pendorong kepada hubungan dua hala yang lebih erat dengan kira-kira 1,500 syarikat Jepun beroperasi di Malaysia serta telah mewujudkan 340,000 peluang pekerjaan dalam sektor pembuatan sahaja (Astro Awani 2021). Jepun yang merupakan pelabur terbesar di Malaysia pada 2019 kini telah berkembang daripada focus tradisi iaitu barangan elektronik kepada bidang pembuatan yang bernilai tambah tinggi seperti peralatan perubatan dan sektor perkhidmatan. Sektor perkhidmatan yang diberi tumpuan adalah industri digital, industri halal dan logistik.

Jepun turut memberikan kerjasama yang baik dalam menangani isu berkaitan COVID-19 apabila menyediakan pelbagai bentuk sokongan kepada rakyat Malaysia seperti pembekalan peralatan perlindungan peribadi (PPE) dan peralatan perubatan lain. Mereka juga menyokong pembentukan pusat ASEAN untuk Kecemasan Kesihatan Awam dan Penyakit Baharu yang muncul bagi membantu negara membangun ASEAN mewujudkan keupayaan menghadapi penyakit berjangkit. Di dalam hal ini, Jepun telah menyumbangkan US\$60 juta manakala mereka telah komited dengan satu lagi sumbangan bernilai US\$300 juta untuk menyokong pembangunan dan pengedaran global vaksin COVID-19 (Astro Awani 2021).

GELOMBANG KEDUA DPT DAN MANFAAT 'SPILL OVER' PERINGKAT RANTAU

Gelombang Kedua DPT bermula selepas tiga puluh tahun perlaksanaannya di bawah kepimpinan Perdana Menteri keenam, Najib Razak. Pada

Persidangan JAMECA-MAJECA yang ke-31, Najib Razak telah mengumumkan bahawa DPT perlu disambung dan dibangunkan semula mengikut keperluan semasa (Malaysian Insider 2012). Pelaksanaan DPT secara am telah menghasilkan pembangunan mapan sehingga Najib Razak merasakan wajar bagi DPT ini diteruskan. Di dalam gelombang kedua, beliau memberi tumpuan kepada bidang yang mampu berkembang iaitu bidang kesihatan, pendidikan dan pelancongan. Berdasarkan lawatan Perdana Menteri Jepun, Shinzo Abe ke Malaysia pada 25 Julai 2013, Najib Razak telah mengumumkan Malaysia dan Jepun bersetuju untuk memberi komitmen ke arah memperkukuhkan gelombang kedua DPT yang tidak lagi terhad kepada latihan dan pendidikan, malah lebih berpandangan ke hadapan dengan tumpuan yang lebih berorientasikan ekonomi (Malaysian Insider 2015).

Program berorientasikan ekonomi ini termasuklah pelaburan, perdagangan, teknologi hijau, pembangunan infrastruktur, kewangan Islam dan mempromosikan industri halal. Gelombang kedua ini semestinya memberi fokus yang lebih besar kepada industri masa depan yang memberi tumpuan kepada teknologi baru, pembangunan kemahiran menggunakan teknologi tinggi dan pelepasan rendah karbon. Di dalam fasa kedua, focus utama kepada teknologi menumpukan kepada teknologi baru, pembangunan kemahiran menggunakan teknologi tinggi, menguruskan ekosistem dengan tenaga selamat, boleh dipercayai, dan boleh diperbaharui serta memodenkan perusahaan kecil dan sederhana (PKS) (Astro Awani 2013). Istilah DPT 2.0 digunakan dengan lebih jelas dan meluas ketika kepimpinan Mahathir Mohamad dilantik semula menjadi Perdana Menteri Ketujuh selepas memenangi pilihanraya pada Mei tahun 2018 (Mohd Irwan & Balqis 2021). DPT telah memperkukuh keperluan semasa negara dengan memperkasa program pendidikan, kemahiran modal insan, perindustrian dan teknologi tinggi yang telah dijalankan selama ini.

Menerusi DPT 2.0, Tun Mahathir Mohamad memperkasakan kerjasama sector pendidikan dengan meneliti keseluruhan system Pendidikan Jepun bermula dari tadika sehingga peringkat pendidikan tinggi. Tun Mahathir Mohamad percaya bahawa budaya dan nilai sistem masyarakat Jepun menyumbang kepada kejayaan pembangunan Jepun dan ia boleh diikuti di Malaysia. Bagi menjayakan DPT 2.0, skop dasar diperluaskan

dan dipelbagaikan menerusi beberapa pendekatan termasuk perkongsian pengetahuan serta kepakaran yang mempercepatkan penerimaan Malaysia dalam Revolusi Industri Keempat (Industri 4.0). Tiga potensi yang diketengahkan di dalam DPT 2.0 ialah industri halal, pendidikan dan pelancongan. Sektor halal melibatkan kerjasama halal yang dimeterai antara Malaysia-Jepun dan membuka peluang kepada Malaysia untuk mempromosikan perkhidmatan dan produk halal (Berita Harian 2013).

DPT 2.0 menumpukan kerjasama bersifat '*mutual benefit*'. Ini bermakna, sebarang kerjasama yang dicapai perlu memberi manfaat dan keuntungan bersama bagi kedua-dua pihak iaitu Malaysia dan Jepun. Berdasarkan laporan daripada Jabatan Perangkaan Malaysia, pada tahun 2018, negara Jepun mencatat negara ketiga tertinggi di dalam Pelaburan Langsung Asing (FDI) iaitu sebanyak RM5.0 billion selepas Hong Kong dan USA. Pada tahun 2019, Jepun mencatat negara pertama dalam FDI Malaysia dengan jumlah RM 10.4 billion (Laman web rasmi Jabatan Perangkaan Malaysia). Terdapat kira-kira 1,500 syarikat Jepun beroperasi di Malaysia dan syarikat ini menyumbang kepada perindustrian di Malaysia. Pada tahun 2020, terdapat kira-kira 40 peratus daripada eksport Malaysia adalah daripada sector Elektrik & Elektronik (E&E) dan sektor ini secara tradisinya adalah tumpuan utama pelaburan langsung daripada syarikat Jepun (Harian Metro 2020).

Selain itu, Jepun menerima manfaat apabila Malaysia melaksanakan Dasar Pandang ke Timur dengan perkongsian idea dan kepakaran oleh Malaysia. Pada tahun 2006, ketika pemerintahan Abdullah Badawi, dasar ini telah diperluaskan dengan memberi tumpuan kepada bidang pembangunan bioteknologi. Pembangunan bioteknologi memberi focus kepada industri makanan, biofuel, ubat-ubatan, herba dan kosmetik. Kehebatan Jepun di dalam sektor ini adalah setaraf kehebatan mereka di dalam bidang teknologi pembuatan serta Teknologi Maklumat dan Komunikasi. Hal ini menyebabkan Abdullah Badawi melihat kepakaran Malaysia di dalam penyelidikan kelapa sawit boleh dikongsi dengan Jepun untuk menghasilkan sumber bahan api melalui penyelidikan dan pembangunan kelapa sawit. Pada tahun 2018, Malaysia mengenengahkan industri halal dan pelancongan yang merupakan salah satu daripada aspek yang berpotensi tinggi. Malaysia mempromosikan industri halal di dalam sektor halal dengan melibatkan kerjasama di antara kedua-dua negara serta membuka peluang kepada

Malaysia untuk mempromosikan dan membekalkan produk serta perkhidmatan halal di Jepun.

DPT 2.0 turut memberi kelebihan '*spill over*' kepada Malaysia dan negara-negara jiran di peringkat rantau. Impak DPT yang membawa perubahan besar di dalam sektor perindustrian melibatkan aspek perkilangan dan pembuatan di Malaysia telah memberi kepercayaan kepada pelabur asing untuk melabur di Malaysia. Selain itu, kepesatan peluang pekerjaan di Malaysia juga menjadikan Malaysia sebagai negara tumpuan dari negara jiran untuk mencari rezeki. Berdasarkan kajian yang dibuat oleh Institut Penyelidikan Khazanah, tenaga kerja Malaysia adalah sekitar 10.6 juta pada tahun 2010, tetapi meningkat kepada 12.7 juta pada tahun 2017, manakala tenaga kerja asing adalah sekitar 1.7 juta pada tahun 2010. Dengan merujuk kepada data 2015, Indonesia kekal menjadi kumpulan pekerja asing dominan dengan catatan 39.2 peratus (Astro Awani 2018). Malaysia turut menjadi model di peringkat rantau sebagai sebuah negara membangun yang berteraskan perindustrian, perkilangan dan pembuatan yang mampu mengeluarkan kereta nasional sendiri. Di bawah DPT 2.0, Industri halal yang diperkenalkan turut melibatkan industry makanan dan sektor pelancongan dengan kelainan yang menekankan bidang sasaran yang lebih berstrategi mengikut keperluan pembangunan teknologi pada masa kini, di samping meneruskan dasar sedia ada.

KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, dapat disimpulkan faktor-faktor seperti nilai penghargaan, kebersihan, persahabatan (*friendship/networking*), kejujuran/ketelusan, malu dan prihatin merupakan faktor selain budaya kerja yang menjadi penyumbang kepada kesungguhan menjayakan pelaksanaan DPT. Misi Tun Mahathir Mohamad untuk menggalakkan rakyat Malaysia mengambil contoh nilai etika dan budaya hidup orang Jepun sebagai amalan baik yang dijadikan kebiasaan masih belum sempurna. Biar pun perubahan sikap dan budaya sukar diadaptasi sepenuhnya dalam diri rakyat Malaysia, namun ia mampu memperkemas sistem organisasi kerja dan produktiviti. Perbezaan kepelbagaian budaya rakyat Malaysia dengan Jepun menjadi hambatan untuk rakyat Malaysia berubah dalam tempoh yang singkat. Harus diingatkan bahawa regimentasi budaya masyarakat Jepun telah berdarah daging sejak lebih 400 tahun dahulu.

Etika dan budaya kerja produktif masyarakat Jepun berupaya mengukuhkan struktur pentadbiran dan pengurusan organisasi, lantaran itu gelombang kedua DPT diteruskan kerana ia membawa manfaat kepada Malaysia dan negara rantau Asia Tenggara yang turut bekerjasama dengan Malaysia dan Jepun.

RUJUKAN

- Ahmad Sohaimi. 2011. *Dua Dekad Dasar Pandang ke Timur Satu Penilaian Aspek Pendidikan 1982-2002*. Tanjung Malim, Perak: Penerbit Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Ahmad Sohaimi. 2013. *Hubungan Malaysia Jepun: Diplomasi dan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Anderson, J. E., Brady, D. W., Bullock, C. S. & Stewart, J. 1984. *Public Policy and Politic in America*. 2nd edition. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Anon. Jepun mula pelbagaikan pelaburan. 5 Oktober 2020. *Harian Metro Online*. www.hmetro.com.my [3 Ogos 2021].
- Anon. Gelombang kedua Dasar Pandang Ke Timur tumpu kepada teknologi tinggi, 13 Disember 2013. *Berita Harian Online*. <http://www.bharian.com.my> [14 April 2014].
- Anon. Malaysia-Jepun beri komitmen untuk gelombang kedua Dasar Pandang ke Timur, 25 Julai 2013. *Astro Awani Online*. <http://www.astroawani.com> [25 Oktober 2013].
- Anon. 2.2 juta warga asing bekerja di Malaysia tahun lepas, 16 Oktober 2018. *Astro Awani Online*. <http://www.astroawani.com> [25 Ogos 2021].
- Anon. Dasar Pandang Ke Timur berjaya, 27 April 2021. *Berita Harian Online*. www.bharian.com.my [15 Jun 2021].
- Anon. Hubungan Malaysia-Jepun strategik dan bernilai tinggi, kata Duta Jepun, 24 Februari 2021. *Astro Awani Online*. <http://www.astroawani.com> [15 Jun 2021].
- Azmi Al' Alwi. 2010. Dasar Pandang ke Timur. Dlm. *Dasar-dasar Utama Kerajaan Malaysia*, disunting oleh Yusuf Ismail, 102-118. Kuala Lumpur: AS Nordeen.
- Bosso, J. C. 1987. *Pesticides & Politics: The Life Cycles of a Public Policy*. University of Pittsburgh Press.
- Dasar Pandang Ke Timur. Laman web Kementerian Penerangan Malaysia. http://pmr.penerangan.gov.my/indx.php/maklumat-kenegaraan/240_dasar_pandang_ke_timur.html [15 Mac 2014].
- Dunn, W. N. 2003. *Public Policy Analysis: An Introduction*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Faridah Sahari, Rahah Hasan, Terry Lucas, Nur Farziana Angat & Zahraa Farhana Hasbi. 2020. Material culture: A digital documentation of the art and culture of the Saribas Malay, Sarawak. *Akademika* 90 (2): 115-126.
- Furuoka, F. 2007. *Malaysia-Japan Relations under the Mahathir: Case studies of The Look East Policy and Japanese Investment in Malaysia*. University of California Press.
- Hairol Anuar, Nor Azlili, Mansor Mohd Noor & Ahmad Fakhurrazi. 2021. Relationship between value-based behaviors among university students in Malaysia. *Akademika* 91(Isu Khas): 17-26
- Hanim Ismail & Kartini Aboo Talib @ Khalid. 2021. *Dasar Pandang Ke Timur: Perubahan Struktur dan Budaya*. Bangi. Penerbit UKM.
- Hanim Ismail. 2020. Dasar Pandang ke Timur: Perubahan struktur dan budaya (1982-2019). Tesis Dr. Falsafah. Institut Kajian Etnik, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Howlett, M. & Ramesh, M. 1995. *Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystems*. Oxford University Press.
- Howlett, M. 2011. *Designing Public Policy: Principles and Instruments*. London: Routledge Taylor & Francis Group.
- Izyan Safira Ibrahim & Norhafizah Adnan. 2020. Students Teams – Achievement Division (STAD) for enhancing speaking performance and teamwork satisfaction in English as a Second Language (ESL) classrooms. *Akademika* 90(Isu Khas 3): 19-28
- Jabatan Perangkaan Malaysia. Pelaburan Langsung Asing (FDI) Malaysia. <https://www.dosm.gov.my/v1/> [3 Ogos 2021]
- Jakob Edler. et al. 2012. *The Practice of Evaluation in Innovation Policy in Europe*. Research Evaluation 21, hlm. 167-182.
- Kartini Aboo Talib, sunt. 2017. *Dasar Pandang ke Timur: Pencapaian, Adaptasi, dan Cabaran*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Kartini Aboo Talib, Nidzam Sulaiman & Suhana Saad. 2013. Assessing the Look East Policy: Moving beyond work culture and ethics. *Asian Social Science* 9(17).
- Kartini Aboo Talib. 2016. Dilema kemiskinan: Falsafah, budaya dan strategi. *Akademika* 86 (2): 65-78
- Kartini Aboo Talib. 2012. Policy implementation by the new street level bureaucrats in non-profit organizations: Overcoming the dilemma. *Pertanika, J. Soc. Sci. & Hum* 20(2): 333-352.
- Khadijah Khalid & Lee Poh Ping. 2003. *Whither the Look East Policy*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Kraft, M. E. & Furlong, S. R. 2004. *Public Policy: Politics, Analysis and Alternatives*. Washington: A Division of Congressional Quarterly, Inc.
- Laman web rasmi Jabatan Perdana Menteri. https://www.pmo.gov.my/dokumenattached/Dasar/06DASAR_PANDANG_KE_TIMUR.pdf [15 Mac 2012]
- Md Izwan. 10 Oktober 2012. Dasar Pandang ke Timur perlu disambung dan dibangunkan. <http://www.malaysianinsider.com> [15 Mac 2015]

- Mohd Afendi & Junaidi. 2016. Meninjau kembali Dasar Pandang ke Timur Mahathir: Penelitian aspek pelaksanaan dan implikasi. *Malaysian Journal of Society and Space* 12(9): 79-91.
- Mohd Ikbal Mohd Huda. 2015. Bantuan pembangunan rasmi Jepun ke Malaysia 1966 2010: Impak ke atas pembangunan sosioekonomi Malaysia. Tesis Dr. Falsafah. Fakulti Sastera dan Sains Sosial, Universiti Malaya: Kuala Lumpur.
- Mohd Irwan & Balqis Bazilah. 2021. Perkembangan politik Malaysia pasca PRU-12: Satu Tinjauan menerusi perspektif etnosentrisme. *Akademika* 91(3), 2021: 53-62
- Mumtaz Begam, Norzaini Azman & Mohammed Sani Ibrahim. 2010. Pengaruh integriti kepemimpinan terhadap pelaksanaan pengurusan kualiti. *Akademika* 78: 67-75
- Nordiana et al. 2020. Study abroad benefits and graduates' employability: Asian International Mobility for Students Programme (AIMS): Malaysia. *Akademika* 90(Isu Khas 2): 51-62
- Nor Azlina & Rohaini. 2021. The implementation of the Look East Policy and its impact on the community development in Malaysia: An analysis. *Akademika* 91(Isu Khas) 2021: 39-49.
- Nor Rafidah Saidon, Sity Daud & Mohd Samsudin. 2017. Faktor kepimpinan dan gender dalam penglibatan politik wanita di Malaysia (1980-2013). *Akademika* 87(3): 61-73.
- Portal Maklumat Rakyat: Jabatan Penerangan Malaysia. Dasar Pandang Ke Timur. <http://pmr.penerangan.gov.my/indx.php/maklumatkenegaraan/240dasarpendangkeTimur.html> [15 Mac 2012].
- Rahimah et al. 2019. Penyesuaian sosio budaya pelajar Malaysia di Jepun. Dlm. *Jepun dan Dinamisme Global*, disunting oleh Rohayati et al. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Sabitha Marican. 2001. *Dasar Awam di Malaysia: Isu dan Konsep*. Cheras, Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Shafritz, J. M. & Russell, E. W. 2013. *Introducing Public Administration*. 9th edition. New York: Routledge.
- Sarah Mahfuz & Wan Shahrazad Wan Sulaiman. 2020. Hubungan faktor psikososial pekerjaan terhadap penglibatan kerjadalaman kalangan penjawat awam. *Akademika* 90(2): 51-62.
- Suhana Saad & Kartini Aboo Talib. 2015. Implementasi budaya kerja dalam organisasi di Malaysia. *Malaysia Journal of Society and Space* 11(6): 1-10.
- Suseela Devi. 2014. Malaysia and India's Look East Policy: Hand in hand towards greater cooperation. *Journal of Administrative Science* 11(1).
- Uqbah Iqbal. 2017. *Sejarah Pemikiran Pandang ke Timur: Kepentingan Jepun dalam Pembangunan Sosioekonomi Malaysia (1960-1980)*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Whitske Overtoom. 2014. *Mahathir's Look East Policy: Changing the Values of the Malays*. Economic Development and Social Change in Southeast Asia.
- Yazrina Yahya, Nordiana Mohd Nordin, Abdul Latiff Ahmad, Rosnani Boyak, Harfiz Rasul, Nur Haiqal Rawlins & Ong Chang Ee. 2020. Global mobility in ASEAN: Promoting multi cultural diversity and inclusivity through AIMS. *Akademika* 90(Isu Khas 2): 93-104.
- Yusof Ismail, sunt. 2010. *Dasar-dasar Utama Kerajaan Malaysia*. Kuala Lumpur: Percetakan Zafar Sdn. Bhd.

Hanim Ismail
 Institut Kajian Etnik (KITA)
 Universiti Kebangsaan Malaysia
 43600 UKM Bangi
 Selangor
 Malaysia
 Email: hanimismail@ukm.edu.my

Received: 5 Ogos 2021
 Accepted: 27 January 2022