

**PERANAN *WHISTLEBLOWING* DALAM MENINGKATKAN
INTEGRITI ANGGOTA POLIS DIRAJA MALAYSIA (PDRM):
KAJIAN KE ATAS KONTINJEN PERAK**

(Practice of Whistleblowing to improve Integrity in Royal Malaysian Police (Rmp): A
Study on Contingent of Perak)

Megat Ayop bin Megat Arifin & Abd. Halim b. Ahmad

ABSTRAK

Praktik *whistleblowing* merupakan salah satu amalan positif dalam organisasi yang mampu untuk meningkatkan tahap integriti ahli-ahli dalam sesebuah organisasi. Namun begitu, praktik *whistleblowing* juga turut tidak dapat mengelak daripada mengundang pelbagai respon khususnya dalam kalangan ahli organisasi itu sendiri. Praktik sebegini turut dilihat sebagai salah satu faktor yang boleh memudaratkan organisasi di samping mendedahkan pelapor (*whistleblower*) kepada beberapa bentuk ancaman ugutan dari luar dan diskriminasi dalam organisasi. Kertas ini merupakan satu upaya untuk melihat perkaitan antara persepsi anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) Kontinjen Perak melalui peranan amalan *whistleblowing* terhadap persepsi peningkatan integriti anggota. Seterusnya, mengenalpasti maksud *whistleblowing* dan pengaruhnya terhadap tahap integriti anggota dalam organisasi. Kajian ini menggunakan analisis kuantitatif berbentuk deskriptif bagi mengenalpasti corak hubungan yang wujud antara persepsi terhadap amalan *whistleblowing* dengan persepsi terhadap peningkatan integriti berdasarkan tiga pembolehubah asas iaitu faktor demografi, tanggapan terhadap praktik *whistleblowing* dan kesan daripada tindakan membuat laporan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa anggota PDRM Perak mempunyai persepsi yang positif terhadap praktik *whistleblowing* yang mana ianya dilihat perlu dilaksanakan dalam meningkatkan integriti anggota.

Kata kunci: whistleblowing, persepsi, praktik, amalan, anggota PDRM, budaya, integriti, organisasi, pengaruh.

ABSTRACT

Practice of Whistleblowing is one of the positive practices in organizations that are able to raise the level of integrity among the members of an organization. However, the practice of whistleblowing also inevitably invites a response, especially among members of the organization itself. This is because such practices are viewed as one factor that may be detrimental to the organization in addition to revealing the reporter (*whistleblower*) to some external threats and intimidation of discrimination within the organization. This paper is an attempt to examine the relationship between

perceptions of members of the Royal Malaysian Police (RMP) Contingent of Perak through the role of whistleblowing practices to increase the perception of the integrity of the members. Next, identify the purpose of the whistleblowing and its effect on the integrity of the members of the organization. This study used a descriptive quantitative analysis to identify patterns of relationship that exists between the perception of whistleblowing practices with perceptions of increased integrity based on three basic variables of demographic factors, response to whistleblowing practices and the impact of making the report. The results showed that members of the Perak's police have a positive perception of whistleblowing practices which are seen to be done in improving the integrity of the members.

Key words: whistleblowing, perception, practice, practice, RMP members, culture, integrity, organization, influence.

PENGENALAN

Sesebuah negara demokratik perlu mempunyai beberapa elemen asas seperti tadbir-urus yang baik (*good governance*), ketelusan (*transparency*), dan kesamarataan (*equality*) bagi memastikan kerajaan negara tersebut dapat berfungsi dengan baik. Tadbir-urus yang baik dan ketelusan merupakan dua asas penting yang perlu ada terlebih dahulu dalam sesebuah kerajaan sebelum cita-cita ke arah kesamarataan sosial dan ekonomi dapat dicapai. Antara isu penting membabitkan kedua-dua aspek ini yang wajar diketengahkan ialah kebolehpercayaan masyarakat terhadap institusi-institusi penguatkuasaan. Hal ini kerana, kakitangan awam yang berada di dalam institusi-institusi penguatkuasaan yang ada merupakan komponen penting dalam tadbir-urus sesebuah kerajaan memandangkan golongan ini terlibat secara langsung dengan tugas-tugas perkhidmatan kepada masyarakat awam. Secara tidak langsung, mereka ini juga dapat dilihat sebagai jurubicara bagi pihak kerajaan dan sekaligus digunakan sebagai kayu ukur oleh masyarakat dalam menilai prestasi kerajaan.

Di Malaysia, institusi penguatkuasaan yang sering menjadi tumpuan masyarakat bagi melihat tahap keberkesanan serta ketelusan kerajaan ialah Polis Diraja Malaysia (PDRM). Hal ini kerana, PDRM yang diletakkan secara langsung di bawah pentadbiran kerajaan persekutuan membentuk gambaran bahawa PDRM dan kerajaan merupakan satu entiti yang sama. Rentetan dari ini, setiap tindakan yang diambil oleh PDRM ditanggapi oleh masyarakat sebagai tindakan kerajaan. Justeru, tanggapan yang sudah menjadi kebiasaan ini kemudiannya meletakkan PDRM sebagai salah satu aspek yang digunakan sebagai kayu ukur terhadap pemerintahan kerajaan. Jika terdapat banyak laporan salah laku yang wujud dalam PDRM, maka masyarakat juga akan beranggapan wujudnya salah laku yang sama dalam kerajaan. Begitu juga hal yang sebaliknya apabila PDRM melaksanakan tugas dengan cekap, kerajaan juga akan dilihat sebagai cekap. Cara pandang yang sudah sedia kukuh ini rata-ratanya mempunyai kesan yang negatif terhadap PDRM secara keseluruhan.

Secara umumnya, pasukan polis mempunyai dua tugas utama iaitu: (1) menguatkuasakan undang-undang dan ketenteraman awam; serta (2) mengekalkan keselamatan dan keamanan. Jika dilihat dengan lebih khusus, peranan pasukan polis mempunyai perbezaan yang ketara dari segi organisasi, kuasa, dan kawalan. Misalnya,

Malaysia dan England mempunyai praktik kepolisan yang berbeza antara satu sama lain. Di England, pasukan polisnya tidak disusun secara nasional serta mempunyai tiga fungsi utama yang terhad iaitu mengekalkan ketenteraman awam, mengesan dan menangkap penjenayah, dan mengawal lalu lintas (Reiner, 2010). Berbeza dengan England, pasukan polis di Malaysia, iaitu PDRM, disusun sebagai sebuah perkhidmatan Persekutuan serta mempunyai bidang cakupan tugas yang luas. Persekutuan di sini bermaksud pasukan polis disusun sebagai sebuah badan atau perkhidmatan yang terpusat (*centralized*) di bawah kerajaan pusat, bukannya sebuah badan penguatkuasaan subsidiari di peringkat negeri. Tambahan lagi, PDRM tidak sahaja ditugaskan untuk memelihara keamanan dan keselamatan negara, tetapi turut terlibat dalam tugas-tugas perisikan.

Dalam hal ini, salah laku-salah laku yang berlaku dalam kalangan anggota PDRM kontinjen negeri atau daerah sering dipukulrata oleh masyarakat sebagai suatu masalah yang berlaku dalam pasukan PDRM secara keseluruhan. Justeru, adalah perlu untuk membezakan pasukan PDRM negeri dan pasukan PDRM pusat kerana walaupun kedua-duanya merupakan sebuah entiti yang sama, tetapi mereka dibezakan dari segi penyusunan organisasi dan geografi. Berdasarkan naratif yang telah diutarakan, kajian ini berhasrat untuk mengkaji persepsi masyarakat terhadap ketelusan PDRM dengan mengkhususkan kepada faktor demografi dan kaedah meningkatkan ketelusan dalam kalangan anggota melibatkan kontinjen PDRM Perak dan amalan *whistleblowing* dalam sistem aduan sebagai kaedah untuk meningkatkan tahap integriti.

Kajian ini pertamanya akan membahaskan secara ringkas konsep integriti dan *whistleblowing* melibatkan kecenderungan anggota untuk melanggar peraturan serta pengaruh-pengaruh budaya dan individu yang wujud didalamnya. Kemudian, kajian ini akan cuba mengenalpasti hubungan antara persepsi terhadap amalan *whistleblowing* dengan persepsi terhadap peningkatan integriti anggota PDRM Perak dengan mengambil kira aspek kesan daripada membuat aduan dengan persepsi terhadap peningkatan integriti anggota PDRM Perak.

INTEGRITI DAN PRAKTIK *WHISTLEBLOWING*

Amalan *whistleblowing* dapat dilihat sebagai suatu pendekatan yang tepat bagi mewujudkan pengurusan pekerja dan organisasi yang lebih berkesan serta terancang (Zawiyah, et.al., 2005). Sarjana seperti Near & Miceli (2013) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pendedahan oleh ahli organisasi, sama ada oleh mereka yang masih bekerja bersama organisasi tersebut atau yang telah meletak jawatan, terhadap tingkah laku yang bertentangan dengan undang-undang, tidak bermoral, atau tindakan yang tidak sah dalam organisasi kepada orang perseorangan atau sebuah badan yang mempunyai bidang kuasa untuk menangani salah laku tersebut. Secara amnya, *whistleblowing* melibatkan tiga pihak iaitu (1) seseorang yang melakukan perbuatan yang tidak beretika; (2) orang yang melihat tingkah laku tersebut serta melaporkannya; dan (3) orang yang menerima laporan salah laku tersebut (Near & Miceli, 1986). Selain itu, *whistleblowing* juga termasuklah sebuah tindakan untuk melaporkan kepada organisasi berkenaan perbuatan tidak beretika yang mempunyai nilai moral yang rendah, berbahaya, serta berpotensi untuk menjurus kepada kemudaratan dan pembaziran. Glazer & Glazer (1989) pula membahagikan praktik *whistleblowing*

kepada dua kategori iaitu praktik yang bersifat dalaman (*internal*) dan luaran (*external*).

Praktik *whistleblowing* yang bersifat dalaman merujuk kepada sebuah proses yang mana pekerja bertindak melakukan pendedahan terhadap tingkah laku dan kegiatan tidak beretika yang berlaku dalam organisasi, manakala praktik *whistleblowing* yang bersifat luaran pula bermaksud saluran yang wujud di luar organisasi yang turut sama membuat pendedahan terhadap sebarang aktiviti tidak beretika yang berlaku dalam organisasi tersebut. Antara saluran luaran yang dominan termasuklah media seperti akhbar dan televisyen serta kumpulan-kumpulan berkepentingan awam. Elliston (1985) menjelaskan praktik *whistleblowing* sebagai:

“An act of whistleblowing occurs when an individual performs an action or series of action intended to make information public; the information is made a matter of public record; the information is about possible or actual, nontrivial wrongdoing in organization; and the individual who performs the action is a member or former member of the organization.”

(Johnson 2003: 5)

Whistleblowing dapat ditanggap sebagai sebilah pedang bermata dua (*double-edged sword*) iaitu praktik yang mempunyai potensi untuk memberikan kesan positif dan negatif kepada organisasi dalam masa yang sama (Zawiyah et.al., 2005). Kesan positif yang dapat diperoleh melalui praktik ini antaranya ialah pembasmian amalan-amalan negatif sama ada yang bertentangan dengan undang-undang (formal) atau perlakuan yang melanggar etika organisasi (tidak formal). Ianya mampu untuk mewujudkan organisasi yang lebih cekap, berkualiti, dan memenuhi kehendak masyarakat. Dalam konteks individu pula, pendedahan amalan yang menyimpang daripada norma dan peraturan organisasi dapat memberikan kesan positif apabila tindakan tersebut berhasil untuk memelihara kelancaran sesebuah organisasi. Dari sini, ianya juga dapat memberikan galakan kepada ahli-ahli yang lain untuk turut sama tampil dan mendedahkan kesalahan-kesalahan yang berlaku.

Sementara itu, kebanyakan praktik *whistleblowing* biasanya akan memberikan kesan libasan (*backlash*) kepada mereka yang mendedahkan kesalahan tersebut. Jika ditanggapi dalam konteks Malaysia, kesan libasan ini mempunyai potensi yang lebih besar untuk berlaku memandangkan Malaysia tidak mempunyai undang-undang khas yang melindungi individu yang mendedahkan maklumat. Dalam hal ini individu yang mendedahkan maklumat atau *whistleblower* tersebut akan terdedah kepada pelbagai bentuk bahaya termasuklah diskriminasi, kedudukan dalam organisasi terganggu, ugutan, atau ancaman.

Beberapa kajian berkenaan praktik *whistleblowing* di dalam organisasi telah dilakukan seperti Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM) negeri Kedah dan Perlis. Kajian yang telah dilakukan ke atas JKDM Kedah dan Perlis mendapati bahawa daripada seramai 153 responden yang terlibat, hanya 30.7 peratus (47 orang) sahaja yang pernah membuat laporan tentang perlakuan tidak beretika yang wujud dalam organisasi. Walaupun praktik *whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang positif, tetapi penerimaannya dalam kalangan masyarakat masih lagi berada di tahap yang

rendah. Daripada pernyataan tersebut, dapat disimpulkan beberapa faktor yang dapat dilihat sebagai penyumbang utama kepada keengganan responden yang terlibat untuk tampil membuat aduan berkenaan salah laku atau kelakuan tidak beretika yang berlaku dalam organisasi mereka. Antara faktor yang paling dominan ialah responden-responden tersebut berasakan ianya bukan merupakan satu tanggungjawab untuk melaporkan salah laku yang berlaku dalam organisasi mereka. Min skor tertinggi yang diperoleh iaitu 3.92 dan 3.84 (setuju) mengatakan bahawa mereka tidak mempunyai bukti yang kukuh untuk menyokong laporan yang hendak dibuat. Justeru, dapat dilihat bahawa dalam satu-satu organisasi atau kelompok masyarakat, individu-individu yang berada didalamnya sendiri masih lagi belum memiliki kesedaran tentang kepentingan untuk membasmi perkara-perkara yang melanggar etika (Zawiyah et.al., 2005).

Pihak pengurusan dalam organisasi berperanan penting dalam menggalakkan praktik *whistleblowing* dalam organisasi masing-masing. Peraturan dan prosedur berkenaan *whistleblowing* perlu dirangka dengan sistematik dan komprehensif serta dijelaskan secara terperinci kepada semua ahli dalam organisasi. Hal ini secara tidak langsung merupakan suatu kaedah untuk menyemai nilai-nilai positif dalam kalangan ahli. Tambahan lagi, pihak organisasi juga boleh menganjurkan pemberian insentif kepada individu yang terlibat dalam mendedahkan salah laku dalam organisasi sebagai nilai tambah kepada mekanisme sedia ada. Sebagai contoh, JKDM telah pun mewujudkan peraturan dan prosedur berkenaan dengan praktik *whistleblowing* dalam organisasi iaitu melalui perintah tetap perjawatan pada Julai 2004 di bawah tajuk peranan penggerak etika (*whistleblower*) di JKDM. Perintah tetap perjawatan tersebut memberi panduan yang jelas tentang prosedur untuk membuat aduan secara dalaman dan juga faedah yang akan diperoleh. JKDM juga turut mewujudkan beberapa insentif yang akan diberikan kepada individu yang bertindak untuk mendedahkan salah laku yang berlaku seperti pertimbangan untuk kenaikan pangkat, sijil penghargaan, dan keutamaan untuk menghadiri kursus-kursus tertentu.

Kajian terhadap JKDM negeri Kedah dan Perlis juga turut mendapati bahawa kebanyakan responden cenderung untuk membuat aduan di peringkat dalaman organisasi berbanding melaporkannya kepada pihak luar seperti Suruhanjaya Pencegah Rasuah Malaysia (SPRM), Biro Pengaduan Awam (BPA), dan media (Zawiyah, 2004). Langkah ini dapat ditanggap sebagai satu langkah yang baik yang mana di samping memastikan kelancaran pentadbiran organisasi, persepsi masyarakat luar terhadap organisasi juga dapat dijaga dalam masa yang sama. Institut Integriti Malaysia (IIM) telah melakukan kajian untuk memperoleh Indeks Persepsi Integriti Nasional. Indeks tersebut dibangunkan untuk mengukur tahap kefahaman dan persepsi masyarakat terhadap gejala rasuah, kualiti penyampaian perkhidmatan awam, etika perniagaan dan tanggungjawab sosial, kemantapan institusi keluarga dan komuniti, kualiti hidup masyarakat serta budi bahasa di Malaysia. Metod kajian tersebut berbentuk soal selidik serta melibatkan 14,967 responden dari seluruh negara tersebut meliputi tiga kumpulan sasaran iaitu kumpulan Isi Rumah (10,023 responden atau 67%); Penjawat Awam (4,031 responden atau 26.9%); dan Pertubuhan Ekonomi (913 responden atau 6.1%) yang terdiri daripada pegawai-pegawai kanan syarikat.

Tujuan kajian tersebut dilakukan adalah untuk menilai tahap integriti dalam kalangan masyarakat Malaysia setelah empat tahun pelaksanaan Pelan Integriti Nasional (PIN). Indeks Persepsi Integriti Nasional merupakan satu mekanisme

pengukuran yang digunakan untuk menilai tahap integriti masyarakat Malaysia yang bersesuaian dengan suasana dan budaya masyarakat negara ini. Indeks tersebut merangkumi enam sub indeks iaitu (1) Indeks Persepsi Rasuah Malaysia; (2) Indeks Persepsi Kualiti Penyampaian Khidmat Awam Malaysia; (3) Indeks Persepsi Amalan Etika Perniagaan dan Tanggungjawab Sosial Malaysia; (4) Indeks Persepsi Kemantapan Institusi Keluarga dan Komuniti Malaysia; (5) Indeks Persepsi Kualiti Hidup dan Kesejahteraan Masyarakat Malaysia dan; (6) Indeks Persepsi Budi Bahasa Malaysia.

Berikut ialah perbandingan tujuh sub indeks Persepsi Integriti Nasional 2007:

KOMPONEN INDEKS PERSEPSI INTEGRITI NASIONAL INDEKS TAHUN 2007

Perbandingan Sub Indeks Persepsi Integriti Nasional 2007:

i. Indeks Persepsi Rasuah Malaysia	6.76
ii. Indeks Persepsi Kualiti Penyampaian Khidmat Awam	6.60
iii. Indeks Persepsi Amalan Etika Perniagaan dan Tanggungjawab Sosial	6.90
iv. Indeks Persepsi Kemantapan Institusi Keluarga dan Komuniti	7.38
v. Indeks Persepsi Kualiti Hidup dan Kesejahteraan Masyarakat	7.41
vi. Indeks Persepsi Budi Bahasa Malaysia	7.07
vii. Indeks Persepsi Integriti Nasional	6.97

Berdasarkan kajian tersebut, Indeks Persepsi Rasuah Malaysia 2007 menunjukkan tahap persepsi indeks 6.76 daripada 10. Angka ini dapat dianggap lebih baik berbanding *Corruption Perception Index 2007* yang dikeluarkan oleh *Transparency International* (TI) dengan skor 5.10 daripada 10 mata penuh. Berbeza dengan kajian TI yang mengambil kira persepsi pedagang dan peniaga luar, kajian yang dilakukan oleh IIM hanya meliputi pengalaman dan persepsi masyarakat Malaysia sahaja. Skor yang diperoleh melalui kajian IIM secara umumnya memperlihatkan bahawa kualiti perhidmatan awam di Malaysia adalah baik.

Sasaran pertama dalam Pelan Integriti Nasional (PIN) adalah mengurangkan gejala rasuah, penyelewengan, dan salahguna kuasa. Bagi mengukur prestasi pencapaian sasaran ini, PIN telah menggunakan ukuran tanda aras antarabangsa dan juga tanda aras dalam negeri. Tanda aras antarabangsa yang digunakan ialah skor dalam indeks persepsi rasuah yang digubal oleh TI (2003-2009). Matlamat yang hendak dicapai pada ketika itu adalah untuk menaikkan skor 5.2 mata yang diperoleh Malaysia pada tahun 2003 kepada sekurang-kurangnya 6.5 mata menjelang tahun 2008 serta mengubah kedudukan ke-37 daripada 133 kepada sekurang-kurangnya kedudukan ke-30. Secara sepintas lalu, skor yang diperoleh Malaysia dari tahun berikutnya (2004) sehingga tahun 2009 menunjukkan penurunan. Pada tahun 2004, skor yang diperoleh ialah 5.1 dan di tangga ke-37; 2005, 5.1 di tangga ke-39; 2006, 5.0 di tangga ke-44; 2007, 5.1 di tangga ke-43; 2008, 5.1 di tangga ke-47 dan; 2009, 4.5 di tangga ke-56. Justeru, jika diukur menggunakan indeks persepsi rasuah TI, PIN jelas tidak mencapai sasarannya, malah mencatatkan penurunan yang ketara (*Transparency International, 2003-2009*).

Menurut (Kadir, et. al., 2009) antara masalah utama yang wujud dalam PDRM ialah pengurusan operasi yang lemah akibat gejala rasuah, salahguna kuasa, kematian dalam lokap, dan kadar jenayah yang tinggi. Hal ini kemudiannya menimbulkan persepsi negatif dalam kalangan masyarakat awam terhadap PDRM dan seterusnya menyebabkan masyarakat tidak percaya kepada ketelusan PDRM. Satu laporan yang dibuat oleh SPRM (2005: 3) memperlihatkan bahawa:

...Keyakinan terhadap PDRM, sebuah agensi yang bertanggungjawab ke atas pelaksanaan undang-undang... telah dipertikaikan dengan serius...

Salah satu faktor yang jelas ialah budaya organisasi yang merupakan sebahagian daripada proses pelaksanaan satu-satu dasar, program, atau tindakan yang mana ianya mengandungi nilai-nilai umum. Nilai ini merupakan suatu bentuk panduan tidak rasmi dalam organisasi dan diikuti oleh ahli-ahli organisasi tersebut (Nadhrh & Kamaruzaman, 2009, Kelman 1987 :152, Ikerd 2007: 60). Pembentukan budaya yang positif dan kondusif kepada nilai-nilai murni akan menyediakan ruang kepada ahli organisasi untuk mengamalkan nilai positif tersebut dan kemudiannya mempengaruhi prestasi mereka di tempat kerja (Kelman, 1987). Bertepatan dengan saranan yang telah digariskan, PDRM mengambil langkah untuk menyemai nilai-nilai positif tersebut berdasarkan garis panduan “Setia, Berdisiplin, Kredibel, Penyayang dan Cemerlang” (Report of Royal Commission, 2005: 179). Cogankata merupakan salah satu cara atau permulaan kepada usaha-usaha penerapan nilai positif yang menjunjung integriti dalam kalangan ahli. Dari sini, pelbagai program yang mempunyai tema yang sama dapat dilaksanakan dan sekaligus melahirkan budaya organisasi yang positif nilai serta anggota organisasi yang berintegriti.

Walaupun pelbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan integriti anggota PDRM sehingga 2007, persepsi yang dikongsi dalam kalangan masyarakat masih lagi buruk. Rata-rata orang awam dan golongan swasta masih lagi berpendapat bahawa PDRM merupakan antara agensi penguatkuasaan kerajaan yang mempunyai kadar rasuah paling tinggi di Malaysia (*New Straits Time*, 6 Mac 2007).

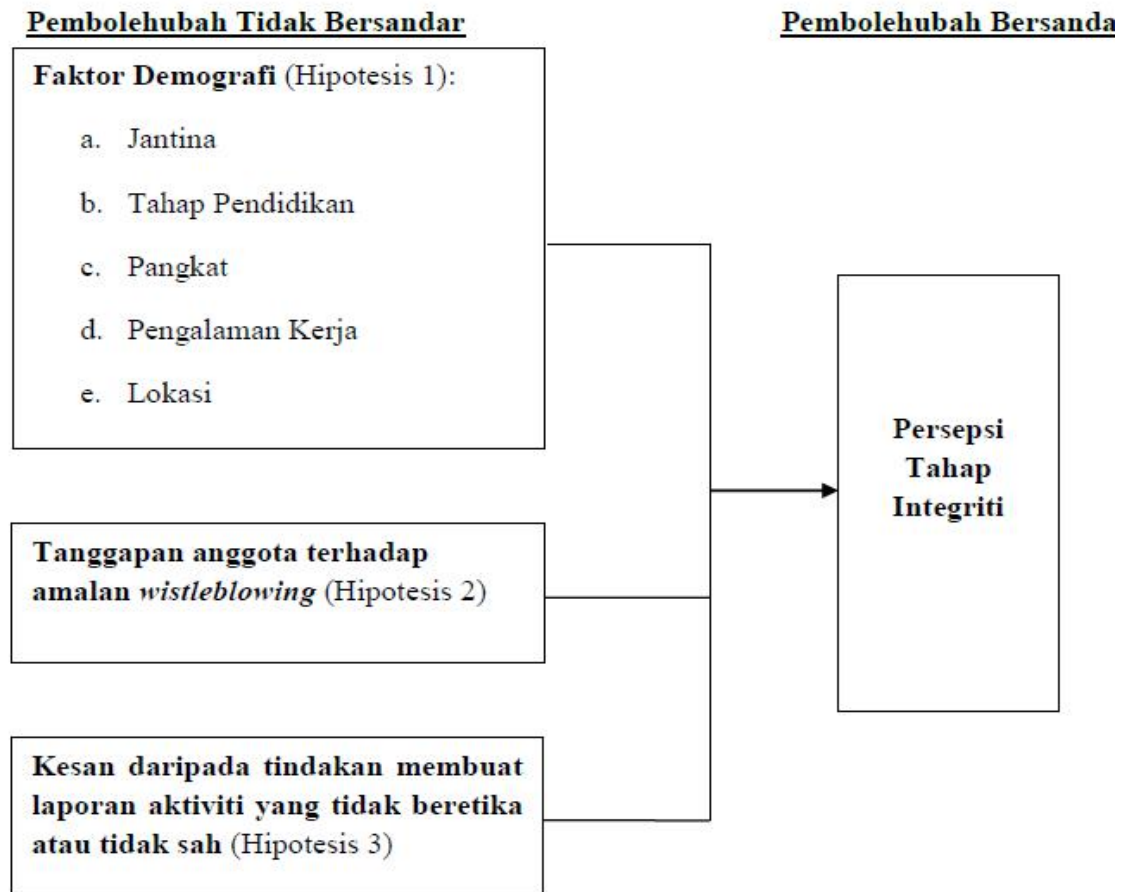
KAEDAH PENYELIDIKAN

Kajian ini adalah berbentuk tinjauan meliputi 364 orang responden yang terdiri daripada anggota PDRM Kontinjen Negeri Perak. Maklum balas soal selidik yang diedarkan dianalisis secara statistik deskriptif untuk memperoleh kekerapan dan peratusan manakala ujian korelasi digunakan untuk menentukan tahap hubungan. 364 responden daripada 6891 populasi IPPK Perak pada ketika itu merupakan 5 peratus daripada jumlah keseluruhan. Hal ini bertepatan dengan saranan Krejcie & Morgan (1970) yang memperuntukkan peratusan tersebut sebagai jumlah minima yang mewakili satu-satu populasi.

Kajian ini turut mempunyai dua pembolehubah iaitu bersandar dan tidak bersandar. Pembolehubah tidak bersandar ialah terbahagi kepada tiga iaitu (1) faktor demografi; (2) tanggapan anggota terhadap amalan *whistleblowing* dan; (3) kesan daripada tindakan melaporkan aktiviti tidak beretika atau tidak sah. Pembolehubah

bersandar pula merupakan tahap persepsi terhadap tahap integriti anggota PDRM Perak yang diukur dari beberapa aspek iaitu menepati masa, tidak mengambil rasuah, dan menyempurnakan tugas mengikut sasaran.

Carta 1 menunjukkan pembahagian pembolehubah



Carta 1

Ketiga-tiga pembolehubah tidak bersandar merupakan hipotesis-hipotesis yang bertindak balas secara langsung dengan pembolehubah bersandar. Bagi Hipotesis 1 iaitu faktor demografi, latar belakang responden dilihat mempengaruhi persepsi tahap integriti terhadap anggota PDRM. Hipotesis 2 dan 3 pula menunjukkan wujudnya hubungan signifikan antara kedua-duanya dengan persepsi tahap integriti terhadap anggota PDRM.

Berdasarkan hipotesis-hipotesis ini, borang soal selidik yang dirangka telah dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu A, B, dan C. Bahagian A, iaitu maklumat demografi diperlukan bagi mengenalpasti latar responden dan melihat corak korelasi yang terbentuk dalam Bahagian B dan C. Bahagian B merupakan soalan-soalan yang berkaitan dengan persepsi anggota terhadap praktik *wistleblowing* dan persepsi anggota terhadap kesan membuat aduan. Bahagian C pula mengandungi soalan-soalan yang berkaitan dengan persepsi anggota PDRM Perak terhadap peningkatan integriti. Kajian ini turut menjalankan ujian kebolehpercayaan bagi memastikan kredibiliti kajian. Menurut Schein (2010), terdapat beberapa jenis koefisien kebolehpercayaan

yang sering digunakan seperti ujian Alpha Cornbach's. Nilai Alpha Cronbach's menunjukkan bagaimana item-item yang digunakan sebagai set pengukuran berkait secara positif antara satu sama lain; semakin hampir Alpha Cronbach's kepada nilai 1, maka semakin tinggi kebolehpercayaan terhadap ketekalan item-item tersebut. Kajian ini menggunakan sistem penggredan koefisien kebolehpercayaan yang telah digariskan oleh Hair et.al. (2007). Melalui penggredan ini, nilai Alpha Cronbach's yang kurang daripada 0.6 dianggap sebagai lemah; nilai 0.6 ke 0.7 sebagai sederhana; nilai 0.7 ke 0.8 sebagai baik; nilai 0.8 ke 0.9 sebagai amat baik dan; nilai 0.9 ke atas sebagai cemerlang. Jadual 1 menunjukkan gred indeks kebolehpercayaan:

Jadual 1 : Indeks Kebolehpercayaan

Pekali Alpha, α	Kekuatan Kebolehpercayaan
< 0.6	Lemah
0.6 hingga < 0.7	Sederhana
0.7 hingga < 0.8	Baik
0.8 hingga < 0.9	Sangat Baik
> 0.9	Cemerlang

Kajian rintis untuk memperoleh indeks kebolehpercayaan bagi item-item dalam borang soal selidik telah dijalankan di IPPK Perak melibatkan 30 anggota PDRM sebagai responden kajian. Ujian kebolehpercayaan ini merangkumi tiga konstruk yang mana dua konstruk dalam Bahagian B dan satu konstruk dalam Bahagian C. Bagi item-item dalam konstruk pertama Bahagian B (B1-B7) melibatkan 'tanggapan terhadap praktik *whistleblowing*', skor yang diperoleh ialah 0.707; item-item dalam konstruk kedua Bahagian B (B8-B19) melibatkan soalan 'mengapa anda tidak mengadu', skor yang diperoleh ialah 0.924; manakala untuk item-item dalam Bahagian C (C1-C15) melibatkan kesan tindakan membuat laporan, skor yang diperoleh ialah 0.742. Skor yang diperoleh dalam ketiga-tiga konstruk tersebut adalah melebihi 0.7 dan menunjukkan bahawa soal selidik tersebut mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi dan boleh digunakan untuk kajian ini.

DAPATAN KAJIAN

Analisis data dilakukan dalam bentuk deskriptif membabitkan penerangan ciri-ciri demografi dan latar belakang responden. Analisis ini dipersembahkan dalam bentuk peratusan dan frekuensi bagi melakukan penilaian secara langsung terhadap kecenderungan responden terhadap dimensi-dimensi amalan sistem aduan dan persepsi tahap integriti yang wujud di IPPK Perak. Dapatan kajian ini juga turut diperincikan dengan membandingkan min pembolehubah bersandar dengan pembolehubah tidak bersandar bagi setiap responden dengan min keseluruhan bagi setiap pembolehubah bagi mengetahui tahap pencapaian responden. Berdasarkan cara ini, peratusan responden yang mempunyai min yang lebih rendah dan min yang lebih

tinggi daripada min keseluruhan setiap pembolehubah dapat ditentukan serta dijadikan ukuran. Bahagian ini dipecahkan kepada dua iaitu (1) profil responden yang dibentangkan secara kekerapan dan peratus dan: (2) dapatan daripada pengujian hipotesis.

Profil Responden

Responden terdiri daripada anggota PDRM yang bertugas di IPPK Perak.

Jadual 2 : Taburan Responden Mengikut Jantina

Jantina	Kekerapan	Peratus
Lelaki	315	84.0
Wanita	60	16.0
Jumlah	375	100.0

Berdasarkan Jadual 2, sebanyak 84 peratus atau 315 responden terdiri daripada anggota lelaki dan 16 peratus atau 60 responden merupakan anggota wanita.

Jadual 3 : Taburan Responden Mengikut Pangkat

Pangkat	Kekerapan	Peratus
Lans Koperal	210	56.0
Koperal	58	15.5
Sarjan	58	15.5
Sjn Major	15	4.0
Sub Inspektor	9	2.4
Inspektor	17	4.5
Asp	8	2.1
Jumlah	375	100.0

Berdasarkan Jadual 3, 56 peratus (210) merupakan anggota berpangkat Lans Koperal, 15.5 peratus (58) berpangkat Koperal, 15.5 peratus (58) berpangkat Sarjan, 4 peratus

(15) berpangkat Sarjan Major, 2.4 peratus (9) berpangkat Sub Inspektor, 4.5 peratus (17) berpangkat Inspektor, dan 2.1 peratus (8) berpangkat Asisten Superitenden Polis.

Jadual 4 : Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan

Pendidikan	Kekerapan	Peratus
SPM	363	96.8
Diploma	5	1.3
Ijazah	7	1.9
Jumlah	375	100.0

Jadual 4 menunjukkan 96.8 peratus (363)

berkelulusan tertinggi SPM, 1.3 peratus (5) diploma, dan 1.9 peratus (7) ijazah.

Jadual 5 : Taburan Responden Mengikut Lokasi Tempat Kerja

Lokasi	Kekerapan	Peratus
Bandar	120	32.0
Luarbandar	255	68.0
Total	375	100.0

Jadual 5 menunjukkan peratus responden yang berkhidmat di bandar ialah 32 peratus (120) dan peratus responden yang berkhidmat di luar bandar ialah 68 peratus (255).

Jadual 6 : Taburan Responden Mengikut tahun Perkhidmatan

Tahun	Kekerapan	Peratus
1	30	8.0
2	30	8.0
3	90	24.0
4	30	8.0
5	195	52.0
Total	375	100.0

Berdasarkan Jadual 6, peratus kumpulan responden yang berkhidmat bawah 5 tahun ialah 8 peratus (30), peratus kumpulan responden yang berkhidmat selama 6 tahun hingga 10 tahun ialah 8 peratus (30), peratus kumpulan responden yang berkhidmat selama 11 tahun hingga 15 tahun ialah 24 peratus (90), peratus kumpulan responden yang berkhidmat selama 16 hingga 20 tahun ialah 8 peratus (30) dan kumpulan responden yang berkhidmat melebihi 21 tahun ialah 52 (195).

Jadual 7 : Taburan Responden Mengikut Cawangan

Cawangan	Kekerapan	Peratus
JSJ	30	8.0
Logistik	60	16.0
Trafik	60	16.0
Tugas Am	225	60.0
Total	375	100.0

Berdasarkan Jadual 7, sejumlah 8 peratus (30) responden bertugas di Jabatan Siasatan Jenayah (JSJ), 16 peratus (60) di Jabatan Logistik, 16 peratus (60) di Cawangan Trafik, dan 60 peratus (225) di Cawangan Tugas Am.

Jadual 8 menunjukkan min bagi item 1, 3, 6, dan 7 adalah melebihi 4 iaitu interpretasi min yang tinggi, manakala bagi item 2, 4, dan 5 pula min tidak mencapai 2 iaitu interpretasi min yang rendah. Namun, item-item tersebut merupakan item yang mempunyai pernyataan negatif. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa anggota IPPK Perak mempunyai tanggapan yang positif terhadap praktik *whistleblowing*.

Jadual 8 : Min bagi item-item persepsi terhadap Whistleblowing

Tanggapan Anggota Terhadap Whistleblowing		
Item	Min	Interpretasi Min
Saya memberitahu pegawai atasan sekiranya saya mengetahui tentang perbuatan salah etika rakan saya	4.1600	Tinggi
Saya tidak memberitahu pegawai atasan sekiranya saya mengetahui tentang perbuatan salah etika rakan saya kerana bimbang identiti saya didedahkan	1.8000	Rendah
PDRM perlu mengadakan sistem aduan bagi melaporkan salah laku anggota dengan lebih sistematik	4.2000	Tinggi

Saya lebih suka menghantar surat layang	1.7200	Rendah
Mengadu tentang salah laku anggota kepada pihak atasan adalah perbuatan menganiaya sesama anggota	1.8800	Rendah
Aduan mengikut saluran yang betul meningkatkan integriti pasukan PDRM	4.5200	Tinggi
Anggota yang melanggar etika mudah dikesan sekiranya ada sistem aduan yang sistematik dalam PDRM	4.4400	Tinggi

Jadual 9 : Min bagi item-item persepsi terhadap kesan membuat aduan

Kesan Daripada Tindakan Membuat Laporan Aktiviti yang Tidak Beretika atau Tidak Sah		
Item	Min	Interpretasi Min
Mendapat lebih banyak masalah	2.4	Rendah
Tidak ada tindakan yang diambil ke atas perkara tersebut	2.5	Rendah
Tindakan telah diambil untuk saya mendapat ganti rugi daripada apa yang telah dilalui	2.72	Rendah
Keputusan terhadap aktiviti tersebut masih tidak dapat diputuskan	2.84	Rendah
Teman sekerja tidak bergembira dengan tindakan tersebut	2.76	Rendah
Penyelia atasan kepada penyelia saya tidak bergembira dengan tindakan tersebut	2.6	Rendah
Penyelia bahagian kurang selesa dengan tindakan tersebut	2.52	Rendah
Diugut kerana membuat laporan tersebut	2.4	Rendah
Tiada sistem aduan formal dan sistematik	3.0	Sederhana Rendah
Saya kasihan melihat rakan setugas diambil tindakan	2.64	Rendah

Tidak berperikemanusiaan	2.24	Rendah
Tiada jaminan keselamatan	2.52	Rendah

Bagi item-item yang mengukur persepsi terhadap kesan membuat aduan dalam Jadual 9, min bagi kesemua item adalah kurang atau sama dengan 3 yang menunjukkan interpretasi min yang rendah. Min bagi item-item berkaitan dengan kesan membuat aduan adalah rendah. Hal ini menunjukkan bahawa responden kurang bersetuju dengan pernyataan-pernyataan dalam item-item berkaitan dengan kesan membuat aduan.

Bagi Jadual 10, kesemua item mengukur persepsi tahap peningkatan integriti, kecuali item C7 dan C8, min yang diperoleh adalah melebihi 4 iaitu interpretasi min yang tinggi. Item-item yang mempunyai interpretasi min yang rendah ialah item-item yang negatif. Berdasarkan dapatan tersebut, dapat disimpulkan bahawa responden mempunyai persepsi yang positif terhadap peningkatan amalan integriti.

Jadual 10 : Min bagi item-item persepsi terhadap peningkatan integriti

Sekiranya amalan <i>whistleblowing</i> dijadikan amalan formal :	Min	Interpretasi Min
Saya akan datang kerja mengikut masa yang ditetapkan	4.12	Tinggi
Saya tidak menggunakan waktu rehat melebihi daripada masa yang telah diperuntukan	4.12	Tinggi
Saya tidak berbual-bual kosong dalam waktu kerja	3.92	Tinggi
Saya tidak berbual di talipon ataupun melayari internet untuk tujuan peribadi semasa waktu kerja	4.28	Tinggi
Tidak menepati masa, mengurangkan kualiti dan integriti perkhidmatan polis	4.12	Tinggi
Rasuah adalah perbuatan yang sangat salah	4.72	Tinggi
Saya tahu rakan saya mengambil rasuah apabila terdesak	2.16	Rendah
Amalan rasuah adalah perkara biasa dalam perkhidmatan polis diraja Malaysia	1.72	Rendah
Saya katakan tidak pada rasuah	4.24	Tinggi
Amalan rasuah mengurangkan kualiti dan integriti perkhidmatan polis	4.36	Tinggi

Saya sentiasa menyempurnakan tugas saya seperti yang disasarkan	4.12	Tinggi
Menyempurnakan tugas mengikut sasaran meningkatkan integriti perkhidmatan polis	4.28	Tinggi
Saya menyempurnakan tugas mengikut sasaran jika diberi rasuah	1.52	Rendah
Menyempurnakan tugas mengikut sasaran yang ditetapkan adalah penting dalam meningkatkan kualiti perkhidmatan polis	4.44	Tinggi
Menyempurnakan tugas mengikut sasaran dapat menyelesaikan kes-kes jenayah	4.32	Tinggi

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1a (Jantina)

Bagi pengujian Hipotesis 1a, hipotesis nol merujuk kepada ketiadaan perbezaan yang signifikan antara anggota berdasarkan jantina lelaki atau wanita terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM Perak. Hipotesis alternatif 1a yang dilakukan pula menunjukkan perbezaan yang signifikan antara anggota berdasarkan jantina lelaki atau wanita terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM Perak.

Jadual 11 : Keputusan Ujian-t bagi perbezaan jantina

Levene's Test for Equality of Variances					
F	Sig.	T	df	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
23.475	.000	1.854	373	-.04955	1.69241
		2.748	149.466	.23068	1.41218

Nilai signifikan dua hujung pada aras keertian 0.05 ialah 0.00. Nilai tersebut adalah lebih kecil berbanding nilai aras keertian. Oleh yang demikian, keputusan ujian adalah untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif. Dapat disimpulkan bahawa persepsi anggota terhadap peningkatan integriti adalah berbeza antara anggota lelaki dan wanita.

Hipotesis 1b (Tahap Pendidikan)

Bagi pengujian Hipotesis 1b, hipotesis nol merujuk kepada ketiadaan perbezaan yang signifikan antara anggota berdasarkan kepada tahap pendidikan terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM Perak. Hipotesis alternatif 1b yang dilakukan pula menunjukkan perbezaan yang signifikan antara anggota berdasarkan tahap pendidikan terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM Perak.

Jadual 12 : Keputusan ANOVA bagi perbezaan tahap pendidikan

ANOVA

Totalc					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1361.271	6	226.879	35.361	.000
Within Groups	2361.129	368	6.416		
Jumlah	3722.400	374			

Nilai signifikan dua hujung pada aras keertian 0.05 ialah 0.00. Nilai tersebut adalah lebih kecil berbanding nilai aras keertian. Oleh yang demikian, keputusan ujian adalah untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif. Dapat disimpulkan bahawa persepsi anggota terhadap peningkatan integriti adalah berbeza berdasarkan tahap pendidikan anggota.

Hipotesis 1c

Bagi pengujian Hipotesis 1c, hipotesis nol merujuk kepada ketiadaan perbezaan yang signifikan antara anggota berdasarkan pangkat terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM Perak. Hipotesis alternatif 1c yang dilakukan pula menunjukkan perbezaan yang signifikan antara anggota berdasarkan pangkat terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM Perak.

Jadual 13 : Keputusan ANOVA bagi perbezaan pangkat

ANOVA

Totalc					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

Between Groups	77.599	2	38.800	3.960	.020
Within Groups	3644.801	372	9.798		
Jumlah	3722.400	374			

Nilai signifikan dua hujung pada aras keertian 0.05 ialah 0.02. Nilai tersebut adalah lebih kecil berbanding nilai aras keertian. Oleh yang demikian, keputusan ujian adalah untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif. Dapat disimpulkan bahawa persepsi anggota terhadap peningkatan integriti adalah berbeza berdasarkan pangkat anggota.

Hipotesis 1d

Bagi pengujian Hipotesis 1d, hipotesis nol merujuk kepada ketiadaan perbezaan yang signifikan antara anggota berdasarkan pengalaman kerja terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM Perak. Hipotesis alternatif 1d yang dilakukan pula menunjukkan perbezaan yang signifikan antara anggota berdasarkan pengalaman kerja terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM Perak.

Jadual 14 : Keputusan ANOVA bagi perbezaan tahun perkhidmatan

ANOVA

Totalc					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	946.438	4	236.610	31.537	.000
Within Groups	2775.962	370	7.503		
Jumlah	3722.400	374			

Nilai signifikan dua hujung pada aras keertian 0.05 ialah 0.00. Nilai tersebut adalah lebih kecil berbanding nilai aras keertian. Oleh yang demikian, keputusan ujian adalah untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif. Dapat disimpulkan bahawa persepsi anggota terhadap peningkatan integriti adalah berbeza berdasarkan pengalaman kerja (tahun bekerja) anggota.

Hipotesis 1e

Bagi pengujian Hipotesis 1e, hipotesis nol merujuk kepada ketiadaan perbezaan yang signifikan antara anggota berdasarkan lokasi tempat kerja terhadap persepsi tahap

integriti anggota PDRM Perak. Hipotesis alternatif 1e yang dilakukan pula menunjukkan perbezaan yang signifikan antara anggota berdasarkan lokasi tempat kerja terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM Perak.

Jadual 15 : Keputusan Ujian-t bagi perbezaan lokasi

Nilai signifikan dua hujung pada aras keertian 0.05 ialah 0.001. Nilai tersebut adalah lebih kecil berbanding nilai aras keertian. Oleh yang demikian, keputusan ujian adalah untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif. Dapat disimpulkan bahawa persepsi anggota terhadap peningkatan integriti adalah berbeza berdasarkan lokasi tempat kerja anggota iaitu di bandar atau luar bandar.

Hipotesis 2

Bagi pengujian Hipotesis 2, hipotesis nol 2 merujuk kepada ketiadaan perbezaan yang signifikan antara persepsi terhadap amalan *whistleblowing* terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM Perak. Hipotesis alternatif 2 yang dilakukan pula menunjukkan perbezaan yang signifikan antara persepsi terhadap amalan *whistleblowing* terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM Perak.

Jadual 16 : Keputusan ujian korelasi di antara persepsi terhadap amalan *whistleblowing* dan persepsi terhadap peningkatan integrity

Correlations

		totalb1	Totalc
totalb1	Pearson Correlation	1	.431**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	375	375

Totalc	Pearson Correlation	.431**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	375	375

Nota :-

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai signifikan dua hujung pada aras keertian 0.05 ialah 0.00. Nilai tersebut adalah lebih kecil berbanding nilai aras keertian. Oleh yang demikian, keputusan ujian adalah untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif. Dapat disimpulkan bahawa terdapat hubungan signifikan antara persepsi anggota terhadap amalan *whistleblowing* dengan tahap peningkatan integriti.

Hipotesis 3

Bagi pengujian Hipotesis 3, hipotesis nol 3 merujuk kepada ketiadaan perbezaan yang signifikan antara kesan membuat aduan terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM Perak. Hipotesis alternatif 3 yang dilakukan pula menunjukkan perbezaan yang signifikan antara kesan membuat aduan terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM Perak.

Jadual 17 : Keputusan ujian korelasi di antara persepsi terhadap kesan membuat aduan dan persepsi terhadap peningkatan integriti

Correlations

		Totalc	Totalb2
Totalc	Pearson Correlation	1	-.081
	Sig. (2-tailed)		.115
	N	375	375
totalb2	Pearson Correlation	-.081	1
	Sig. (2-tailed)	.115	
	N	375	375

Nilai signifikan bagi pengujian Hipotesis 3 ialah 0.115 bagi ujian Pearson. Oleh kerana nilai tersebut melebihi nilai aras keertian 0.05, maka hipotesis nol tidak

dapat ditolak (diterima). Dapat disimpulkan bahawa tidak terdapat hubungan signifikan antara kesan membuat aduan dengan tahap integriti anggota PDRM Perak.

Jadual 18 : Ringkasan Dapatan Kajian

Hipotesis	Hipotesis Kajian	Dapatan Kajian
Ha1a	Terdapat perbezaan yang signifikan di antara anggota mengikut jantina lelaki dan perempuan terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM	Ha1a diterima
Ha1b	Terdapat perbezaan yang signifikan di antara anggota mengikut tahap pendidikan terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM	Ha1b diterima
Ha1c	Terdapat perbezaan yang signifikan di antara anggota mengikut pangkat terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM	Ha1c diterima
Ha1d	Terdapat perbezaan yang signifikan di antara anggota mengikut pengalaman kerja terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM	Ha1d diterima
Ha1e	Terdapat perbezaan yang signifikan di antara anggota mengikut lokasi tempat kerja terhadap persepsi tahap integriti anggota PDRM	Ha1e diterima

Ha2	Terdapat hubungan yang signifikan di antara persepsi terhadap amalan <i>whistleblowing</i> dan persepsi terhadap tahap integriti anggota PDRM	Ha2 diterima
Ha3	Terdapat hubungan yang signifikan di antara kesan membuat aduan dan persepsi terhadap tahap integriti anggota PDRM	Ha3 ditolak

Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara persepsi terhadap peningkatan integriti berdasarkan kesemua hipotesis 1a hingga 1e. Bagi ujian korelasi pula (Hipotesis 2), terdapat hubungan signifikan antara persepsi anggota terhadap amalan *whistleblowing* dengan persepsi terhadap peningkatan integriti. Pun begitu, dapatan kajian bagi Hipotesis 3 menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara persepsi anggota terhadap kesan membuat aduan dengan persepsi anggota terhadap peningkatan integriti anggota PDRM Perak.

Berdasarkan dapatan kajian bagi item-item dalam Bahagian C yang merupakan bahagian yang mengukur persepsi terhadap peningkatan integriti, kesemua item positif mempunyai interpretasi min yang tinggi. Hanya dua item yang mempunyai interpretasi min yang rendah kerana kedua-dua item tersebut merupakan item negatif. Dapat disimpulkan bahawa anggota PDRM Perak mempunyai tahap persepsi yang tinggi terhadap amalan berintegriti. Berkenaan dengan faktor persepsi sama ada amalan *whistleblowing* mempengaruhi persepsi terhadap peningkatan integriti atau tidak ditunjukkan oleh pengujian hipotesis 5. Ujian korelasi *Pearson Product Moment* memberikan bukti yang signifikan bahawa terdapat hubungan antara faktor persepsi amalan *whistleblowing* dengan persepsi terhadap peningkat integriti anggota PDRM Perak. Hal ini bermakna, jika persepsi terhadap amalan *whistleblowing* tinggi, maka persepsi terhadap peningkatan integriti juga tinggi dan sebaliknya.

Bagi persoalan kewujudan perbezaan persepsi terhadap peningkatan tahap integriti berdasarkan faktor demografi anggota PDRM Perak, keputusan Ujian-t dan ANOVA menunjukkan bahawa terdapat perbezaan signifikan antara peningkatan tahap integriti berdasarkan faktor demografi. Ujian-t perbandingan dua min menunjukkan terdapatnya perbezaan signifikan terhadap persepsi integriti berdasarkan jantina dan lokasi tempat kerja. Ujian ANOVA untuk menguji perbezaan persepsi terhadap peningkatan integriti berdasarkan pangkat, tahap pendidikan, dan pengalaman kerja (tahun berkhidmat) juga menunjukkan wujudnya perbezaan yang signifikan.

LANGKAH PENINGKATAN PRAKTIK *WHISTLEBLOWING*

Kajian ini mendapati bahawa anggota PDRM Perak mempunyai tanggapan yang positif terhadap amalan *whistleblowing* dan integriti anggota PDRM. Bagi menggalakkan amalan ini dalam organisasi, terdapat beberapa langkah yang dapat diambil.

Memberi Pendedahan Tentang Peranan Penggerak Etika Melalui Amalan Whistleblowing

Pihak pengurusan organisasi perlu memberikan pendedahan yang meluas tentang peranan dan tanggungjawab sebagai seorang penggerak etika melalui amalan *whistleblowing* kepada organisasi dan masyarakat. Pendedahan seperti ini membolehkan aduan dibuat melalui saluran yang betul serta berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan sekaligus menjamin kerahsiaan dan melindungi pengadu di samping pemberian insentif.

Melaporkan Tindakan Kes Yang Telah Selesai Disiasat

Pihak pengurusan organisasi perlu mengambil tindakan segera dan menyiasat laporan yang diterima daripada pekerja. Organisasi seterusnya perlu membuat makluman berkala tentang perjalanan penyiasatan untuk pengetahuan ahli organisasi.

Aspek Perlindungan

Perlindungan kepada pembuat aduan (*whistleblower*) penting khususnya dari aspek undang-undang. Hal ini bagi memberikan keyakinan kepada pengadu bahawa keselamatan mereka terjaga dan terlindung daripada sebarang kesan buruk akibat laporan yang telah dibuat. Identiti pengadu juga perlu dirahsiakan agar tidak menerima ancaman atau sebarang bentuk diskriminasi sama ada dari dalam mahupun luar organisasi.

Mekanisme dan Prosedur

Penyediaan mekanisme dan prosedur aduan yang jelas serta teratur dapat menggalakkan anggota untuk membuat aduan. Dua langkah awal yang dapat dilaksanakan ialah pewujudan akta berkaitan *whistleblowing* dan penubuhan urusetia bagi mengelola praktik tersebut.

RUMUSAN

Kajian ini mendapati bahawa anggota PDRM Perak mempunyai persepsi yang positif terhadap amalan *whistleblowing*. Responden-responden yang memberi maklum balas secara amnya tidak menolak amalan *whistleblowing* dalam perkhidmatan PDRM. Anggota PDRM Perak walaubagaimanapun mempunyai persepsi yang pelbagai terhadap kesan membuat aduan. PDRM selaku badan penguatkuasa yang sentiasa berhubungan langsung dengan masyarakat sentiasa terdedah kepada tanggapan-tanggapan yang pelbagai. Oleh hal yang demikian, galakan terhadap amalan *whistleblowing* yang mampu menyumbang kepada peningkatan integriti

merupakan satu langkah penting dalam memperbaiki imej PDRM di mata masyarakat selanjutnya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap badan penguatkuasaan ini.

RUJUKAN

- _____. (1988). *Personnel Psychology: "Individual and Situational Correlates of Whistleblowing."* 41: 267-281.
- Glazer, M. P. and Glazer, P.M. (1989). *The Whistleblowers: Exposing Corruption in Government and Industry*. New York. Basic Books, New York Publication.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C 2007. *Multivariate Data Analysis, fifth edition*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Ikerd, T. E. 1989. *Examining the institutionalization of problem-oriented policing: the charlotte- mecklenburg police deparment as a case study*. Dissertation Degree of Doctor Philosophy. University of Nebraska.
- Johson, R. A. 2003. *Whistleblowing: When it Works--and why*. London: Lynne Reinner Publishers.
- Kadir, Nadhrah, Jusoff & Kamaruzaman. 2009. *Strategic management and improvement of the Malaysian police from the perspective of the Royal Commission Report*. *Journal of Law and Conflict Resolution*, 1 (4). 072-078. Strategic management and improvement of the Malaysian police from the perspective of the Royal Commission Report.
- Kelman, S. 1987. *Making Public Policy: A Hopeful View of American Government*. NewYork: Basic Books.
- Krajcie, P., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610
- Miceli, M. P., Near, J., Dworkin, T., 2013. *Whistle-Blowing in Organizations* New York: Taylor & Francis Group.
- Nadrah, Kamaruzaman, Kadir, & Jusoff. 2009. *The Royal Commision Report for strategic management and improvement of the Royal Malaysian Police*. *Management Science and Engineering* , 3 (3). pp. 28-37.
- Near, J.P. and Micelli M.P. 1985. Organizational Dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4: 1-6. *New Straits Time*.
- Report of the Royal Commission to Enhance the Operation and Management of the Royal Malaysia Police*. (2005). Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad.

Report of the Royal Commission to Enhance the Operation and Management of the Royal Malaysia Police. 2005.

<https://books.google.com.my/books?id=P77aAAAAMAAJ&q=Report+of+Royal+Commission,+2005&dq=Report+of+Royal+Commission,+2005&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiCoJXnvr3LAhUVC44KHY47AL8Q6AEIGjAA> [2 Desember 2015]

Reiner, R. 2010. *The Politics Of The Police*. United State: Oxford University Press.

Schein, E. H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: John Wiley Imprint.

Suruhanjaya Pencegah Rasuah Malaysia.

Transparency International. 2010. <http://www.transparency.org/> [2 Januari 2016]

Zawiyah Baba. 2004. *Bersama ke arah masyarakat berilmu*. Perutusan tahun baru 2004 disampaikan di Auditorium Perpustakaan Negara Malaysia, 12 Januari.

Zawiyah Mohd Zain, Noor Faizah Dollah & Muslimin Wallang. 2005. Laporan Kajian: *Pengalaman, Persepsi dan Faktor Penggalak 'Whistleblowing' Di Kalangan Pegawai Kastam Kedah dan Perlis*.