

*Artikel*

**Faktor Pelanggaran Integriti Organisasi: Kajian Kes Terhadap Anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) di Kontinjen Selangor**

*(Factors Of Integrity Violation: A Case Study of Royal Malaysian Police (RMP) Members in Selangor Contingent)*

Zam Zam Yunus\* & Nik Ahmad Sufian Burhan

Jabatan Sains Kemasyarakatan dan Pembangunan, Fakulti Ekologi Manusia, Universiti Putra Malaysia, 43300, Serdang, Seri Kembangan, Malaysia

\*Pengarang Koresponden: [zamzam5111@gmail.com](mailto:zamzam5111@gmail.com)

**Abstrak:** Isu pelanggaran integriti dalam PDRM bukanlah suatu permasalahan baharu. Statistik pelanggaran integriti melalui jumlah Kertas Siasatan Tatatertib (KST) melibatkan pelbagai jawatan anggota PDRM masih berlaku hingga kini. Sehubungan itu, kajian bertujuan mengkaji faktor pelanggaran integriti anggota PDRM. Kajian menggunakan reka bentuk kajian kualitatif dengan pendekatan kajian kes. Strategi pensampelan kajian menggunakan teknik pensampelan bertujuan. Kelompok informan merupakan Pegawai Rendah Polis (PRP) yang terdiri daripada anggota PDRM pelbagai pangkat. Kawasan kajian melibatkan Kontinjen Selangor. Teknik pengumpulan data melalui perbincangan kumpulan fokus (PKF) dilaksanakan terhadap anggota PDRM bagi mengkaji faktor pelanggaran integriti. Data kajian dikumpul melalui Borang Protokol Temu Bual Separa Struktur. Data PKF dianalisis menggunakan teknik analisis tematik melibatkan tema utama berfokus kepada objektif kajian. Hasil kajian menunjukkan bahawa faktor pelanggaran integriti berlaku dalam kalangan anggota PDRM disebabkan oleh salah laku dan masalah disiplin. Anggota PDRM menunjukkan kefahaman yang baik terhadap integriti organisasi. Pelanggaran integriti melibatkan anggota PDRM seperti menerima rasuah, tidak mengiringi Orang Kena Tuduhan (OKT) dengan cermat, pemerasan terhadap orang awam, keberhutangan, penyalahgunaan dadah dan tidak mencatat pergerakan kerja dalam diari. Faktor pelanggaran integriti memerlukan mekanisma kawalan dari segi perundangan dan pencegahan. Kajian memberi implikasi kepada JIPS, PDRM untuk merangka program kesedaran yang dapat meningkatkan integriti dalam kalangan warga PDRM.

**Kata kunci:** PDRM, pelanggaran integriti, perbincangan kumpulan fokus, pegawai rendah polis, kualitatif

**Abstract:** Integrity violations in RMP are not a new issue. Integrity violations continue to occur today, as evidenced by the high volume of Disciplinary Investigation Papers (KST) involving people in different roles within the RMP. The primary purpose of this research is to dissect the factors that endanger the RMP's members' honesty. An in-depth case study methodology was employed for this qualitative research. Purposive sampling is used as the methodology for collecting data in this study. The first set of sources consists of RMP members of varying ranks who identify as Junior Police Officers (PRP). To investigate the causes of dishonest behaviour and the degree to which employees understand the organization's code of ethics, RMP employees participated in a focus group discussion (FGD). Research information was gathered using a Semi-Structured Interview Protocol Form. The FGD data were analysed systematically using thematic analysis techniques based on the theme that emerged from the FGD. Based on the findings, members of the RMP have integrity violations due to misconduct and disciplinary issues. Team members on the RMP have a solid grasp of the importance of maintaining trust within an organisation. There are still cases of RMP members committing ethical violations like accepting bribes, not carefully accompanying the Accused (OKT), blackmailing the public, being deeply in debt, abusing drugs, and failing to record their daily work movements in a diary.

Therefore, it is imperative that there be a legal and preventative mechanism in place to deal with the issue of violations of integrity. Based on the results of this research, it can help JIPS, RMP design an awareness campaign to encourage more integrity and ethical behaviour

**Keywords:** RMP, integrity violation, focus group discussion, junior police officers, qualitative

**Pengenalan**

Integriti merupakan elemen penting memastikan keberhasilan visi, misi dan moto sesebuah organisasi pekerjaan. Pelanggaran integriti yang memperlihatkan salah laku warga kerja dalam organisasi menggambarkan ketidakcekapan tadbir urus yang baik, disiplin warga kerja yang lemah dan imej profesionalisma yang rendah dalam kalangan warga kerja (Ahmad et al., 2021). Natiyahnya, struktur organisasi dianggap sebagai kurang berkesan membendung pelanggaran integriti atau salah laku dalam kalangan warganya. Dalam aspek elemen integriti yang lebih luas, pelanggaran integriti turut menggambarkan kepimpinan organisasi yang kurang berkesan hingga mewujudkan kegagalan mematuhi peraturan organisasi (Oleksii et al., 2021). Amalan integriti mempunyai perkaitannya dengan pembudayaan etika kerja yang berlandaskan kepada prinsip moral dan nilai murni terhadap organisasi yang dijadikan sebagai panduan sebagai warga kerja (Brahim et al., 2021).

Mutakhir ini, isu integriti dan pembudayaan etika kerja organisasi yang kurang menyerlah dalam kalangan unit beruniform di Malaysia mendapat perhatian komuniti selaku orang awam yang menerima perkhidmatan daripada agensi kerajaan (Ahmad et al., 2021). Pemaparan media massa dalam mengetengahkan isu integriti dan pelanggaran integriti unit beruniform terutamanya badan penguatkuasaan undang-undang ulung Malaysia iaitu, Polis DiRaja Malaysia (PDRM) sangat membimbangkan pucuk pimpinan tertinggi PDRM. Ini kerana pelanggaran integriti dalam kalangan warga kerja PDRM yang mengamalkan *esprit de corps* sedikit sebanyak mencerminkan keberkesanan kepimpinan tertinggi dalam membendung salah laku dan membudayakan etika kerja PDRM yang *Bersih, Cekap dan Amanah*. Terdapat pelbagai program kesedaran, kempen-kempen dan Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) khusus mempertingkatkan tahap integriti dan pematuhan kod etika kerja PDRM melalui pertemuan dengan penyelia jabatan bersama-sama dengan warga PDRM (Khalid et al., 2021). Secara khusus, JIPS menguatkuasa tindakan tatatertib melalui pemakaian kod undang-undang Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993. Setiap elemen dalam Teras JIPS mempunyai fungsi dan keperluannya tersendiri.

Jadual 1. Statistik Pelanggaran Integriti PDRM Pegawai Rendah Polis (PRP)

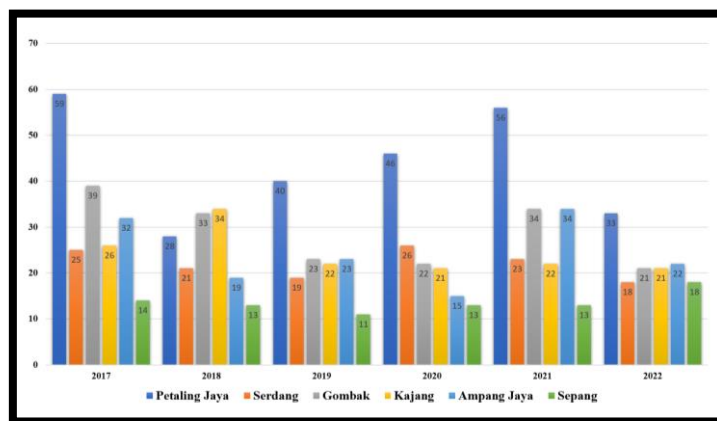
PRP & Bulan	SI	SM	SJN	KPL	L/KPL	KONS	SI/S	SM/S	SJN/S	KPL/S	L/KPL/S	KONS/S
Jan			5	29	9	4				2	4	1
Feb			3	20	12	4				4	3	2
Mac			2	21	16	5				2		3
April			4	17	6	2				1		2
Mei				10	13	1				2	2	
Jun		1	4	18	16	4					1	
Julai	1		2	18	15	4					4	
Ogos		1	6	17	11	2				1	1	2
Sept			1	9	11	3				1		2
Okt												
Nov												
Dis												
<b>Jumlah</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>159</b>	<b>109</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>4</b>

Sumber: Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS), PDRM (2022)

Jadual 1 menunjukkan data statistik terkini keanggotaan PDRM, dilaporkan bahawa sehingga kini sejumlah 111,450 orang pegawai, anggota dan orang awam yang berkhidmat dalam PDRM (Portal Rasmi PDRM, 2022). Susulan kadar keanggotaan yang tinggi, PDRM tidak terlepas daripada berhadapan dengan

cabaran besar dalam usaha mengekalkan amalan kerja berintegriti dan pembudayaan kod etika kerja PDRM yang berlandaskan kepada enam prinsip. Berdasarkan Statistik Pelanggaran Integriti PDRM, didapati bahawa Pegawai Rendah Polis (PRP) bermula daripada pangkat Sarjan (SJK), Koperal (KPL), Lans Koperal (L/KPL) dan Konstabel (KONTS) majoritinya terlibat dalam pelanggaran integriti dan kegagalan pematuhan kod etika kerja PDRM (Rujuk Jadual 1). Data kajian Jadual 1 mendedahkan bahawa majoriti pelanggaran integriti didominasi oleh anggota PDRM berpangkat Koperal (KPL) dan Lans Koperal (L/KPL) (JIPS, PDRM, 2022).

Pelanggaran integriti dan kekangan dari segi pematuhan etika kerja organisasi dalam unit beruniform khususnya badan penguatkuasa undang-undang ulung negara iaitu PDRM bukanlah isu dan permasalahan baharu. Malahan, isu kemerosotan integriti melalui pelanggaran integriti dan kegagalan mematuhi etika kerja organisasi telah lama dibincangkan oleh sarjana dalam kajian-kajian seperti Chong & Mui (2021) dan Conway & Westmarland (2021).



Rajah 1. Statistik Kertas Siasatan Tata tertib (KST) Kontinjen Selangor Mengikut Daerah Bagi Tahun 2019- September 2022

Sumber: Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS), PDRM (2022)

Rajah 1 menunjukkan data tentang peningkatan kes-kes pelanggaran integriti dan ketidakupayaan mematuhi etika kerja PDRM diperlihatkan menerusi statistik Kertas Siasatan Tata tertib (KST) Kontinjen Selangor mengikut daerah bagi tahun 2017 sehingga September 2022. Data Rajah 1 menunjukkan bahawa Ibu Pejabat Polis Daerah (IPD) Petaling Jaya mencatatkan jumlah KST tertinggi dengan jumlah 254 KST. Diikuti dengan IPD Gombak sebanyak 172 KST. Berbanding dengan lain-lain IPD seperti IPD Kajang berjumlah 146 KST, IPD Ampang Jaya berjumlah 145 KST, IPD Serdang berjumlah 132 dan IPD Sepang berjumlah 82 KST (JIPS, PDRM, 2022). Statistik pembukaan Kertas Siasatan Tata tertib (KST) yang dianalisis daripada enam IPD menunjukkan rasional kepada penelitian daerah-daerah dalam Kontinjen Selangor. Dalam erti kata lain, jumlah KST dapat dijadikan sebagai indikator meneliti faktor pelanggaran integriti, pemahaman terhadap etika kerja dan kekuatan dan kelemahan tindakan tata tertib oleh penyelia kepada anggota PDRM.

Permasalahan integriti dan ketidakmampuan seseorang mematuhi kod etika kerja akan memberi implikasi kepada visi, misi dan produktiviti kerja berpasukan (Torrible, 2021). Secara tidak langsung, misi PDRM iaitu memberi perkhidmatan kepolisan yang profesional, berkualiti dan berintegriti ke arah keselamatan dan ketenteraman awam bakal terjejas. Dapatan kajian lepas menunjukkan bahawa peluang, pengalaman, jenis pekerjaan, ajakan rakan sekerja, pembentukan kumpulan kecil dalam organisasi dan gaya penyeliaan yang kurang berkesan diandaikan mendorong kepada penyimpangan tingkah laku dan peribadi yang tidak bermoral dalam kalangan anggota polis (Torrible, 2021).

Kajian oleh Watson et al. (2021), menunjukkan bahawa isu kemerosotan integriti dipengaruhi oleh budaya organisasi polis dan budaya individu itu sebelum memasuki perkhidmatan kepolisan. Terdapat juga kajian oleh Conway & Westmarland (2021), yang menjelaskan bahawa kemerosotan integriti dipengaruhi oleh persekitaran kerja polis yang berisiko sehingga anggota polis seringkali menerima ancaman daripada subjek/saspek/penjenayah/mafia/kumpulan kongsi gelap semasa penugasan luar. Ini memberi tekanan kepada anggota dalam melaksanakan arahan pihak atasan kerana berhadapan dengan ketidaktentuan risiko penugasan

luar (Ahmad et al., 2021). Ancaman yang memberi risiko kepada diri, ahli keluarga dan kenalan sangat memberi impak kepada keselamatan anggota termasuklah ahli keluarga. Selain itu, terdapat juga kajian oleh Brahim et al. (2021) yang meneliti bahawa isu kepentingan peribadi turut tidak terkecuali mempengaruhi kemerosotan integriti dalam kalangan anggota PDRM dalam konteks Malaysia.

Kekurangan kajian-kajian terdahulu mengutarakan konteks faktor pelanggaran integriti daripada perspektif anggota PDRM wajar diberikan perhatian dalam kajian. Ini termasuklah juga aspek yang memberi tumpuan terhadap kefahaman anggota PDRM tentang etika kerja PDRM. Melalui tumpuan sedemikian, secara tidak langsung proses *check and balance* terhadap kekuatan dan kelemahan tindakan tatatertib yang dilaksanakan oleh penyelia berkaitan integriti dan etika kerja organisasi PDRM dapat dikaji secara lanjut. Berdasarkan kupasan di atas, objektif kajian adalah untuk mengkaji faktor pelanggaran integriti anggota PDRM.

## Sorotan Karya

### 1. Konsep Integriti dalam Organisasi PDRM

Integriti merujuk kepada kemampuan seseorang individu memelihara tingkah laku sendiri tanpa melibatkan diri dengan aktiviti yang menyimpang daripada moral dan etika (Chong & Mui, 2021). Seseorang yang memiliki integriti dianggap boleh dipercayai dalam ahli komuniti. Menurut Oleksii et al. (2021) pula, seseorang yang berintegriti menunjukkan ciri-ciri tingkah laku yang berkomitmen terhadap tanggungjawab yang diberikan, amanah menjalankan tugas, memiliki sikap jujur dan sentiasa memelihara nilai-nilai kesatuan yang dibentuk dalam persekitaran sosialnya. Dalam konteks organisasi pekerjaan, pekerjaan yang menuntut integriti yang tinggi ialah pasukan polis kerana diandaikan seringkali memberi perkhidmatan kepada orang awam (Schuck & Rabe-Hemp, 2021). Integriti dalam kajian ini dikaji dari segi faktor pelanggaran integriti yang merangkumi kefahaman konsep integriti, kewujudan tindakan tatatertib dan kesan pelanggaran integriti terhadap kerjaya dalam kalangan anggota PDRM di Kontinjen Selangor.

### 2. Tinjauan Karya Terhadap Faktor Pelanggaran Integriti dalam PDRM

Tinjauan terhadap kajian-kajian lepas faktor pelanggaran integriti unit beruniform dalam dan luar negara menunjukkan pelbagai dapatan dari segi bentuk pelanggaran integriti atau salah laku disiplin (Bankoson, 2021), punca pelanggaran integriti (Cheurprakobkit, 2022), statistik aduan pelanggaran integriti (SPRM, 2022) dan kaedah kajian tentang penyelidikan berkait faktor pelanggaran integriti. Kajian-kajian lepas ini menjadi asas yang digunakan oleh penyelidik untuk meninjau faktor pelanggaran integriti daripada pelbagai sudut kajian.

Bentuk-bentuk pelanggaran integriti yang lazim dilakukan oleh unit beruniform atau pihak penguatkuasaan ulung negara adalah pelbagai mengikut pangkat dalam perkhidmatan. Data terbitan Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) 2020 menunjukkan bahawa unit beruniform iaitu PDRM, merupakan unit tertinggi merekodkan bentuk pelanggaran integriti dari segi melakukan kegiatan memeras ugut (Hernawan & Nah, 2020), tidak mematuhi prosedur operasi standard sebagai pegawai polis (Setiyadi & Kusriyah, 2019) dan gagal melakukan siasatan lanjut ke atas aduan yang diterima terhadap pegawai kanan dan anggota PDRM (Tanigaki, 2022). Terdapat juga kajian oleh Ahmad et al. (2021) yang menjurus kepada pelanggaran integriti dari aspek pemilihan dan pengambilan pegawai polis yang dilakukan oleh PDRM. Bentuk pelanggaran integriti yang dikenalpasti dari segi pemilihan dan pengambilan pegawai polis ialah wujud campur tangan dari segi pencalonan pegawai polis, wujud salah guna kuasa dari segi pemilihan pegawai polis dan terdapat kelemahan sistem pengambilan pegawai polis (Ahmad et al., 2021).

Brahim et al. (2021) melaksanakan kajian tentang pembentukan integriti melalui peningkatan kesedaran Pegawai dan Anggota PDRM tentang penyampaian perkhidmatan. Imej profesionalisma PDRM seringkali mendapat perhatian dan tumpuan orang awam dan media-media akhbar. Ketidapatuhan integriti dan salah guna kuasa serta isu rasuah semakin menjadi-jadi sehingga wujud penglibatan melindungi sindiket yang dikehendaki dalam PDRM (Wu et al., 2022). Sehubungan itu, dua kajian dilaksanakan di kawasan yang berbeza iaitu di IPD Ipoh dan IPK Perak. Kajian mendapati bahawa soal selidik yang diedar menunjukkan respon yang memberangsangkan dari segi kesediaan pegawai dan anggota PDRM untuk menghayati Kod Etika PDRM, Pelan Integriti PDRM 2016 hingga 2022 dan Manual Pematuhan SKDD yang diperkenalkan

(Brahim et al., 2021). Ini menunjukkan bahawa PDRM bersedia melakukan pembaharuan dan transformasi untuk meningkatkan integriti dan kepatuhan terhadap etika kerja.

Kajian tentang mekanisma kawalan pelanggaran integriti telah dilaksanakan oleh Nayeem (2021), Zakariaa et al. (2020) dan Sonta (2020). Berdasarkan dapatan daripada kaji selidik yang diedarkan, kajian mendapati bahawa mekanisma pencegahan salah laku integriti boleh dikuatkuasa dengan melakukan ujian integriti secara berkala (Nayeem, 2021), penguatkuasaan kod senyap secara berkesan (Zakariaa et al., 2020), penyiasatan rasuah secara berkesan dan pengambilan pegawai polis melalui pemilihan yang telus. Dalam kajian oleh Tanigaki (2022), organisasi Kepolisian di negara seperti Jepun, Taiwan, Korea Selatan, Filipina dan Indonesia membendung salah laku pegawai polis yang terlibat isu rasuah, dengan melakukan semakan terhadap tadbir urus melalui penyelarasan terhadap gaji dan imbuhan pegawai polis, mengurangkan karenah birokrasi kenaikan pangkat pegawai polis termasuklah menjaga kebajikan dan kesejahteraan pegawai polisnya. Ini bertujuan untuk membendung salah laku rasuah yang tinggi dalam organisasi kepolisian (Tanigaki, 2022).

Azrae et al. (2018) melakukan analisis dokumen terhadap pemaparan laporan berita tentang penglibatan rasuah agensi penguatkuasaan kerajaan. Hasil kajian mendapati terdapat beberapa agensi penguatkuasaan seperti Polis Di Raja Malaysia (PDRM), Jabatan Imigresen Malaysia (JIM) dan Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM) yang sering mendapat perhatian media sosial tentang isu rasuah dalam kalangan agensi penguatkuasaan di Malaysia. Tinjauan terhadap pangkat pegawai penguatkuasa mendapati bahawa majoriti penglibatan rasuah didominasi oleh pegawai rendah yang berpangkat anggota kerana kumpulan perkhidmatan tersebut paling kerap menjalankan urusan dengan orang awam.

Dalam beberapa kajian yang telah dilaksanakan oleh Nugmanovna (2022), Bankoson (2021), Watson et al. (2022). Setiyadi & Kusriyah (2019) dan Crim (2018), terdapat pelbagai faktor yang menyebabkan seseorang penjawat awam enggan melaporkan pelanggaran integriti yang diketahui dalam organisasi. Menurut Nugmanovna (2022), keengganan pegawai awam melaporkan salah laku rakan sekerja dalam disebabkan kebimbangan identiti pelapor akan didedahkan. Berbeza dengan kajian Bankoson (2021), didapati bahawa pelapor lebih menyukai sistem penghantaran surat layang demi menjamin kerahsiaan data-data peribadi pelapor. Dapatan kajian oleh Vuković (2021) dan Azrae et al. (2018) yang mendapati bahawa tindakan melaporkan salah laku anggota PDRM kepada pihak atasan diibaratkan sebagai perbuatan menganiaya rakan sekerja. Terdapat cadangan oleh Setiyadi & Kusriyah (2019), tentang keperluan menaiktaraf sistem aduan salah laku kepada semua agensi penguatkuasa kerajaan bagi melindungi privasi pelapor dan identiti pelapor.

Faktor pelanggaran integriti pegawai awam yang melibatkan salah laku dengan orang awam adalah pelbagai. Berdasarkan tinjauan terhadap kajian seperti Torrible (2021), didapati bahawa orang awam tidak berpuas hati dengan layanan pegawai polis ketika berurusan di kaunter perkhidmatan kerana pegawai polis yang melakukan kerja sambil lewa. Menurut kajian oleh Suhardin et al. (2019), anggota PDRM seringkali terlewat untuk mengambil tindakan terhadap aduan dan laporan orang awam. Pengalaman orang awam yang berurusan dengan pegawai polis dalam kes-kes jenayah pula mendedahkan bahawa polis seringkali melakukan kekerasan melampau dan bertingkah laku secara agresif terhadap individu (Ahmad et al., 2021). Imej profesionalisma pegawai awam yang seringkali mengeluarkan kata-kata dengan tujuan mengejek orang awam turut diteliti dalam kajian oleh Khalid et al. (2021).

Rumusan daripada hasil tinjauan literatur tentang faktor pelanggaran integriti, didapati pengkaji memberi tumpuan kepada bentuk-bentuk pelanggaran integriti, mekanisma kawalan terhadap pelanggaran integriti, implikasi dan kesan kepada pelapor terhadap pelanggaran integriti. Selain itu, didapati juga pendekatan kajian lepas lebih memberi tumpuan terhadap kajian-kajian bersifat analisis dokumen bagi melakukan perbandingan antara negara-negara Asia tentang isu pelanggaran integriti. Kawasan penelitian juga terhad di sekitar IPD Ipoh, IPK Perak, Jabatan Imigresen Malaysia (JIM), Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ) dan Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM). Sehubungan itu, bagi memenuhi jurang-jurang kajian, tumpuan kajian kini diberikan kepada faktor pelanggaran integriti dalam kalangan anggota PDRM di Kontinjen Selangor.

## Metodologi

### 1. Reka Bentuk Kajian dan Pendekatan Kajian

Kajian ini memilih kajian kualitatif dengan pendekatan kajian kes ke atas pengalaman anggota PDRM sebagai subjek kajian. Melalui kajian kes terhadap anggota PDRM di Kontinjen Selangor, penyelidik bermatlamat mendapat pemahaman mendalam tentang faktor pelanggaran integriti dan etika kerja organisasi yang kian merosot berdasarkan peningkatan statistik Kertas Siasatan Tatatertib (KST) yang diterbitkan dari tahun 2017 sehingga tahun September 2022. Teknik pensampelan kajian ini menggunakan pensampelan bertujuan (purposive sampling) yang memilih kes-kes dengan tujuan untuk mewakili unit analisis (Mohammad & Gearhart, 2021) yang berbeza dalam usaha mendapatkan pemahaman mendalam terhadap peristiwa pelanggaran integriti dan etika kerja organisasi PDRM yang menjadi fokus kajian. Informan primer merupakan unit analisis yang terdiri daripada anggota PDRM.

### 2. Sampel Kajian

Anggota PDRM yang menjadi unit analisis kajian adalah berjumlah lapan orang. Berdasarkan pandangan Cheurprakobkit (2022), jumlah informan yang sesuai dalam menjalankan kajian kes ialah lima sehingga sepuluh orang bergantung kepada peringkat penerokaan pengalaman pelbagai dan ketepuan data. Jadual 2 memperlihatkan senarai unit analisis yang terdiri daripada lapan orang anggota PDRM berpangkat Pegawai Rendah Polis (PRP).

Jadual 2. Anggota PDRM sebagai informan primer

Bil.	Pangkat Anggota PDRM	Label Anggota PDRM	Pengalaman Bekerja
1.	Sub-Inspektor (SI)	Anggota PDRM 1	27
2.	Sub-Inspektor (SI)	Anggota PDRM 2	31
3.	Sub-Inspektor (SI)	Anggota PDRM 3	28
4.	Sarjan Mejar (SM)	Anggota PDRM 4	35
5.	Sarjan (SJN)	Anggota PDRM 5	26
6.	Koperal (KPL)	Anggota PDRM 6	16
7.	Lans Koperal (L/KPL)	Anggota PDRM 7	18

Pemilihan tujuh orang anggota PDRM adalah berdasarkan justifikasi perbezaan pangkat dalam perkhidmatan, pengalaman perkhidmatan dan kebolehan memberi input data tentang faktor pelanggaran integriti dan etika kerja organisasi PDRM sehingga mencapai tahap ketepuan data (saturation of data). Ini bermakna sesi perbincangan kumpulan fokus (*focus group discussion*) yang dilaksanakan oleh penyelidik akan berlangsung dan mengambil masa yang lama berdasarkan keperluan sesi soal jawab dalam borang protokol temu bual.

### 3. Kawasan Kajian

Kawasan kajian berlokasi di Ibu Pejabat Polis Kontinjen Selangor yang dipimpin oleh YDH. CP. (Commissioner Police) Dato' Arjunaidi bin Mohamed dengan gelaran jawatan Ketua Polis Selangor. IPK Selangor beralamat di Persiaran Kayangan Seksyen 9, 40000 Shah Alam, Selangor dan mempunyai 15 Ibu Pejabat Polis Daerah yang berlokasi di daerah masing-masing yang ditentukan berdasarkan daerah-daerah. Merujuk kepada statistik Kertas Siasatan Tatatertib (KST) yang diterbitkan oleh Jabatan Integriti dan Pematuhan Standards (JIPS) dari tahun 2017 hingga September 2022, didapati sejumlah enam IPD mencatatkan KST dan tiga buah Balai Polis tertinggi dalam kalangan anggota PDRM. Sehubungan itu, justifikasi pemilihan kawasan kajian ditentukan berdasarkan KST terbitan JIPS, PDRM yang mana mencatatkan enam IPD tertinggi dan tiga buah Balai Polis. Enam IPD tersebut ialah Ampang, Gombak, Petaling Jaya, Sepang, Kajang dan Serdang. Manakala, tiga buah Balai Polis terlibat ialah Bandar Baru Bangi, Dengkil dan Ulu Klang.

#### 4. Prosedur Kajian

Kajian kualitatif lazimnya mempunyai beberapa teknik pengumpulan data dalam usaha memperkukuhkan kajian kes yang menjadi fokus kajian. Teknik pengumpulan data kajian melalui perbincangan kumpulan fokus (FGD). Perbincangan kumpulan fokus (FGD) merupakan temu bual yang dijalankan secara berkumpulan dan sistematik yang mana dalam kajian ini melibatkan anggota PDRM berpangkat Sub-Inspektor hingga Konstabel. Soalan dikemukakan secara serentak dengan merujuk panduan borang temu bual Jadual 3.

Jadual 3. Protokol soalan perbincangan kumpulan fokus

Bil.	Soalan B. Mengkaji faktor pelanggaran integriti anggota PDRM
B1.	Adakah Tuan/Puan faham tentang maksud integriti organisasi PDRM?
B2.	Adakah Tuan/Puan tahu kewujudan tindakan tatatertib yang akan dikenakan jika melanggar integriti?
B3.	Adakah Tuan/Puan sedar bahawa pelanggaran integriti memberi kesan kepada kerjaya dalam PDRM?

Perbincangan kumpulan fokus (FGD) dalam kajian melibatkan sesi soal jawab berpandukan objektif kajian yang utama iaitu faktor pelanggaran integriti anggota PDRM. Bahagian sesi pertama berlangsung selama satu jam 30 minit melibatkan lapan orang anggota PDRM. Sesi penutup perbincangan kumpulan fokus (FGD) disudahi dengan memberi penerangan ringkas penglibatan anggota PDRM adalah atas tujuan tuntutan akademik semata-mata dan tidak menggambarkan imej dan profesionalisma PDRM keseluruhannya.

Prosedur pengumpulan data melibatkan pertimbangan terhadap beberapa parameter kajian dari segi penentuan latar kajian dan peristiwa, unit analisis, melakukan permohonan menjalankan kajian dan penentuan gate keeper dan rapport untuk memudahkan penyelidik (Creswell & Clark, 2004). Prosedur pengumpulan data kajian bermula apabila penyelidik telah membina borang soalan temu bual berdasarkan latar kajian dan peristiwa yang ingin diselidik di lapangan.

Setelah soalan temu bual dibina berdasarkan objektif kajian, satu permohonan kerja lapangan melalui surat rasmi telah dihantar kepada Ibu Pejabat Polis Kontinjen Selangor. Berdasarkan kelulusan surat permohonan kerja lapangan tersebut, satu taklimat ringkas dilaksanakan kepada Asistan Superintenden Polis (ASP) yang menjawat jawatan sebagai Penyelia, Ketua Polis Balai (KPB) dan Ketua Bahagian Integriti dan Pematuhan Standards (KBIPS) di sekitar Kontinjen Selangor yang terpilih berdasarkan statistik Kertas Siasatan Tatatertib (KST) tertinggi bermula tahun 2017 hingga September 2022.

Dalam surat tersebut juga dinyatakan bahawa terdapat keperluan melaksanakan perbincangan kumpulan fokus (FGD) bersama-sama anggota PDRM yang dapat mewakili IPD yang terlibat dalam kajian. Untuk memudahkan proses pengenalan informan sekunder iaitu Pegawai Kanan Polis (PKP) berpangkat ASP setiap IPD terlibat, dipohon menamakan seorang informan anggota PDRM yang mempunyai ciri-ciri yang dikehendaki oleh penyelidik iaitu berlainan pangkat, kepelbagaian tempoh perkhidmatan dan boleh memberi maklum balas yang baik.

Sesi taklimat tersebut bertujuan mendapatkan persetujuan daripada informan kajian sekunder yang terdiri daripada sembilan orang Pegawai Kanan Polis (PKP) berpangkat ASP untuk menyertai kajian. Kemudian, satu ketetapan dibincangkan untuk menentukan tarikh dan masa temu bual mendalam bersama-sama sembilan orang informan sekunder. Soalan perbincangan kumpulan fokus (FGD) turut diberikan juga kepada informan anggota PDRM untuk diteliti terlebih dahulu agar sebarang ketidakpastian dalam borang soalan dapat diterangkan secara lanjut.

#### Hasil Kajian

##### 1. Anggota PDRM Kontinjen Selangor

Anggota PDRM Kontinjen Selangor terlibat dalam perbincangan kumpulan fokus bagi memberi maklum balas terhadap faktor pelanggaran integriti anggota PDRM. Majoriti anggota PDRM kajian ini adalah lelaki yang berpangkat pegawai rendah polis iaitu bermula daripada pangkat Koperal hingga Sub-Inspektor. Dari segi status perkahwinan, majoriti anggota PDRM telah berkahwin dan lingkungan umur anggota PDRM menunjukkan mereka berusia 38 hingga 51 tahun.

Jadual 4. Latar belakang anggota PDRM Kontijen Selangor

Label	Umur	Pangkat	Tempoh Perkhidmatan	Unit/Jabatan	Gaji
Anggota PDRM 1	51	SI	27	Keselamatan Istiadat	RM5500
Anggota PDRM 2	54	SI	31	Timb KPB Serdang	RM5500
Anggota PDRM 3	48	SI	28	Timb KPB Selayang	RM5500
Anggota PDRM 4	56	SM	35	Pengangkutan	RM6000
Anggota PDRM 5	46	SJN	26	Keselamatan Istiadat	RM5400
Anggota PDRM 6	34	L/KPL	16	Cawangan Bekalan Kem Komandan	RM3000
Anggota PDRM 7	38	KPL	18	Urus Tadbir	RM3000

Jadual 4 menunjukkan majoriti anggota PDRM yang memberi maklum balas kajian ialah berpangkat Sub-Inspektor. Dari segi tempoh perkhidmatan, anggota PDRM berkhidmat lebih kurang 18 hingga 30 tahun dan ke atas dalam PDRM. Ini menunjukkan bahawa anggota PDRM kajian ini berpengalaman dalam tugas masing-masing disebabkan oleh tempoh perkhidmatan yang agak lama dalam pelbagai jabatan PDRM. Anggota PDRM yang ditemu bual adalah daripada pelbagai unit dan jabatan seperti Keselamatan Istiadat, Timb. KPB Serdang, Timb. KPB Selayang, Pengangkutan, Keselamatan Istiadat, Cawangan Bekalan Kem Komandan dan Urus Tadbir. Pendapatan anggota PDRM pula berjumlah RM3000 hingga RM6000 anggaran sebulan.

## 2. Faktor Pelanggaran Integriti Anggota PDRM

Faktor-faktor pelanggaran integriti dalam kalangan anggota PDRM melibatkan kefahaman tentang maksud integriti, kewujudan tindakan tatatertib dan kesedaran terhadap tindakan tatatertib. Melalui perbincangan kumpulan fokus yang melibatkan seramai tujuh orang informan kajian, hasil kajian tentang faktor pelanggaran integriti dalam kalangan anggota PDRM di Kontinjen Selangor mempunyai pelbagai maklum balas.

### *Kefahaman tentang maksud integriti*

Kefahaman tentang maksud integriti oleh anggota PDRM dikaitkan oleh pemahaman terhadap tuntutan aspek agama dalam kehidupan dan pengalaman menerima teguran oleh penyelia. Kajian mendapati bahawa elemen integriti yang menggambarkan maklum balas anggota PDRM 6 ialah dari segi taat, setia dan keseimbangan dalam tugas seperti berikut:

*“Pada saya anggota dan pegawai PDRM yang terlibat melanggar integriti, integriti ni salah satu kesetiaan kepada agama. Apa saya nampak general, umum, skop nya yang besar, kebanyakan negara kita, kit aini orang Islam. Apa yang berlaku, pada waktu pagi kena ada PT, kena hadir bekerja, pagi kita wajib solat subuh, masjid dan surau, percentagenya bukan hadir kerja sahaja, tapi hadirkan diri ke surau, ke masjid. Jika agama diketepikan, jika kita nasihatkan, orang tak berapa suka. Dalam integriti, kesetiaan agama, jika penyelia, pemimpin tak ambil berat habislah hancur. Begitu juga dalam rumah tangga, ahklak terjadi dan struktur kehidupan kita. Macam mana. Datang lewat, ini saya akan tanya, jika kamu lewat, makna kata kamu tak subuh lagi tak tunaikan solat yang fardu. Agama datang dulu, jadi sudut pandangan”*

(Anggota PDRM 6)

Berbeza-beza pula dengan persepsi anggota PDRM 1 tentang kefahaman tentang maksud integriti yang dijelaskan iaitu merangkumi elemen amanah, patuh, sensitif dan komited. Anggota PDRM 1 menjelaskan bahawa isu keberhutangan tinggi menunjukkan bahawa anggota PDRM mengamalkan gaya hidup mewah yang tidak bersesuaian dengan kemampuan yang dimiliki sehingga tidak amanah menjalankan tugas, tidak



patuh kepada peraturan peminjaman yang sepatutnya melalui Koperasi PDRM dan tidak sensitif terhadap penyelia seperti berikut:

*“Tidak bayar hutang anggota saya. Saya kena call. 40% gaji anggota diluar kemampuan untuk membayar hutang. Saya kena bertanggungjawab. Gaya hidup mewah, diluar kemampuan. Jika melalui saya, saya akan bertanggungjawab”*

(Anggota PDRM 1)

Kefahaman tentang maksud integriti melalui elemen kerja sepasukan, analitikal, samarata, professional dan tindakan segera oleh anggota PDRM 2 melibatkan pengalaman beliau terdahulu yang menjalankan fungsi untuk membuka KST bagi menguruskan dan mengendalikan anggota yang bermasalah. Anggota PDRM 2 berkongsi maklum balas dengan menjelaskan bahawa:

*“Kita dalam PDRM ada BAKA, kita unjurkan anggota ke peringkat lebih tinggi, daerah dan kontinjen, dan ada pegawai terlatih bagi kaunseling kepada anggota terlibat. Ambil tindakan disiplin buka KST itu paling teruk dan kita boleh beri latihan tambahan, buka KST untuk ambil tindakan tatatertib, masa depan karier terjejas. Ada tempoh bersih balik rekod, hujung tahun takde dapat bonus kerajaan bagi. Golongan anggota tidak bermasalah, di belakang kita tak tahu, depan baik. Penyelia adalah sebagai mata dan telinga, kita tak boleh lepas tangan, penyelia kena ambil tahu kebajikan dan pergerakan”*

(Anggota PDRM 2)

Seterusnya, hasil kajian tentang kefahaman integriti melibatkan elemen proaktif, responsif, cepat, patuh, jujur, telus, adil dan berdisiplin dijelaskan oleh informan anggota PDRM 3 dan anggota PDRM 4. Dalam hal ini, anggota PDRM 3 menjelaskan bahawa penyelia memainkan peranan yang responsif dan mengambil tindakan tatatertib secara proaktif akan menimbulkan rasa gerun dalam kalangan anggota PDRM:

*“Jika kes kecil macam disiplin, salah laku hadir lewat tugas, ketidak hadir, kita tanya masalah beri nasihat dan minta penyelia beri tumpuan yang lebih kepada anggota PDRM. Jika diawasi mereka akan takut dan laksanakan tugas ikut peraturan, jika anggota PDRM berulang kali buat kesalahan sama, surat teguran KP/ KPD akan keluar”*

(Anggota PDRM 3)

Begitu juga dengan pandangan oleh anggota PDRM 4, bahawa penyelia yang cepat bertindak, patuh kepada bidang kuasa dan fungsi, telus mengambil tindakan dan adil dari segi menentukan hukuman tatatertib akan melahirkan anggota yang berintegriti. Ini dijelaskan oleh anggota PDRM 4 bahawa pangkat dalam PDRM yang disesuaikan dengan senario organisasi membantu untuk mempertingkatkan integriti:

*“Saya tengok langgar integriti. Lewat hadir, PT pagi tidak turun. Malam tu tidur lewat. Datang lewat, langgar disiplin. Keluarga beri tekanan. Kerja kadang jadi tidak seronok. Tidak sempurna. Kawan ajak minum, lewat kerja. Kena bijak merancang lah untuk semua aspek. Jika jadi pemandu, sudah selesai isi minyak, basuh kereta, semak lah tanggungjawab kit aitu. Pangkat bukan hadir begitu saja, tapi hadir dengan tanggungjawab kepada penyelia dan sikap tanggungjawab”*

(Anggota PDRM 4)

Kajian mendapati bahawa kefahaman terhadap integriti dipengaruhi oleh elemen sikap kerjasama sepasukan, sensitif dan efisien dalam melakukan tugas. Anggota yang tidak memahami integriti disifatkan sebagai mengabaikan sikap kerjasama sepasukan, tidak sensitif terhadap peranan dan tidak efisien dalam jabatan seperti berikut:

*“Sikap anggota PDRM itu sendiri. Meneroka disetiap jabatan, bertukar ganti, tidak diselia dengan baik, di setiap formasi mempunyai penyelia, tetapi banyak sikap yang lolos dari penyelia, dari pusat latihan terikat tapi lama-lama kelamaan ada salah laku yang tidak dipantau penyelia. Di balai, rasuah. Masalah rasuah mudah ambil wang dari orang awam. Berhadapan satu kelompok, satu tugas bit, mudah terdedah dan penyeliaan tiada, wujud kelonggaran, kurang penyeliaan, penyelia lemah, penyelia tak sampaikan maklumat yang tepat, arahan tak tepat”*

(Anggota PDRM 5)

Akhir sekali, anggota PDRM 7 juga menjelaskan bahawa sikap sepasukan adalah elemen penting yang perlu ada dalam kefahaman terhadap integriti anggota. Jika anggota memahami kerja sepasukan dengan baik, semestinya anggota akan melakukan sesuatu kerja, tugas dan peranan bersungguh-sungguh terutama jika tugas yang melibatkan pengiringan OKT:

*“Saya dulu JSJ, pelanggaran ni banyak kait dengan sikap. Banyak benda tak elok. Kita JSJ satu kaki belah lokap, satu kaki kerja. Kencing bawa OKT ikut ke tandas bersama-sama. Pemandu tak cukup, OKT ramai, pemandu kurang, tapi kena gerak sekali. Jika benda nak jadi, jadi, jika tak jadi alhamdulillah. Kerja tu kalau jadi apa-apa tengah jalan macam mana nak jawab. Arahan boss dapat dari atas, pelaksana kena jaga betul-betul”*

(Anggota PDRM 7)

#### *Kewujudan tindakan tatatertib*

Antara kewujudan tindakan tatatertib menurut persepsi informan adalah untuk dijadikan sebagai inspirasi dan panduan, pencegahan dan disiplin, memelihara maruah profesion dan memelihara keharmonian. Anggota PDRM 2 berpandangan bahawa ujian *Malaysian Integrity Test* (MIT) yang disediakan oleh PDRM bagi calon pengambilan baharu tidak sepenuhnya berkesan untuk mengukur sikap dan personaliti anggota dan pegawai yang direkrut. Tambahan pula, MIT juga tidak dilaksanakan kepada seluruh pegawai dan anggota yang telah lama berkhidmat dalam PDRM. Oleh itu, kewujudan tindakan tatatertib sebagai inspirasi dan panduan oleh anggota dan pegawai PDRM juga mempunyai keberkesananannya dalam aspek membendung salah laku walaupun ujian MIT masih tidak diimplementasi kepada semua anggota dan pegawai seperti berikut:

*“Ujian MIT beri kesan atau tidak.... Sebelum ini tiada, MIT ada dalam masa 4 hingga 5 tahun ini. Saya tidak ada gambaran jelas tentang MIT sebab masih baru dan tak nampak keberkesanan. Sangat-sangat baru, anggota PDRM rekruit baru masih baru belum ada MIT. Tapi anggota PDRM yang baru belum ada kesalahan sebab belum terpengaruh”*

(Anggota PDRM 2)

Kewujudan tindakan tatatertib berfungsi untuk membentuk pencegahan dan meningkatkan imej disiplin dalam kalangan anggota PDRM dan pegawai PDRM. Dalam hal ini, anggota PDRM 5 mengakui bahawa tindakan tatatertib yang wujud memberi kesedaran kepada beliau untuk tidak ingkar arahan penyelia walaupun salah laku dalam kalangan penyelia dan melibatkan anggota wujud dalam pasukan PDRM. Sebagai contohnya, anggota PDRM 5 berkongsi pengalaman tentang salah laku kerana ingkar perintah seperti berikut:

*“Teguran, tindakan tatatertib, teguran, tindakan minimum. Saya ada melakukan kesalahan melawan/ingkar terhadap arahan terhadap arahan yang disampaikan pihak atasan terhadap pasukan. Walaupun kita anggap apa yang disampaikan tu tidak benar, selagi tidak melanggar SOP pasukan. Saya terima dengan rela hati”*

(Anggota PDRM 5)

Hasil kajian tentang kewujudan tindakan tatatertib dari segi fungsinya untuk memelihara profesion ialah untuk membentuk standard etika kerja yang tinggi, melahirkan anggota dan pegawai yang bermaruah, jujur dan menghormati profesion selaku pasukan PDRM. Anggota PDRM 7 berkongsi pengalaman menerima tindakan tatatertib disebabkan kesalahan kecil kerana tidak menjaga kebersihan kawasan tempat kerja hingga

mengakibat satu jabatan menerima hukuman untuk berkawad. Dalam hal ini, jelas bahawa tatatertib diwujudkan untuk memelihara profesion anggota PDRM sebagaimana berikut:

*“Masa di IPD PJ. Ada kerusi merah di tengah-tengah tu berbaki satu sahaja. Penyelia minta kami kawad satu pejabat. Ini dari segi hukuman. Sebab tak jaga kebersihan tanggungjawab bersama-sama”*  
(Anggota PDRM 7)

Akhir sekali ialah kewujudan tindakan tatatertib bertujuan memelihara keharmonian pasukan PDRM. Keharmonian dalam pasukan PDRM perlu disemai, dijaga dan dipraktikkan bagi mengurangkan konflik dalam persekitaran kerja, menjamin keselamatan dan mengurangkan perasaan tidak puas hati. Namun demikian, dalam kajian ini, anggota PDRM 3 menjelaskan bahawa isu ketidakhadiran, kehadiran yang lewat ke tempat kerja, peranan penyelia yang tidak tegas dan sikap anggota PDRM yang tidak menitikberatkan imej sebagai pasukan memberi ancaman kepada keharmonian dalam persekitaran kerja. Ianya digambarkan oleh anggota PDRM 3 seperti berikut:

*“Hadir tugas lewat, tidak hadir taklimat, jika penyelia ambil taklimat ada yang tidak hadir, POL 5 tidak ditulis ikut peraturan. Tiap kali semakan dan POL 5 ada anggota bagi yang baru. Jadi anggota tak faham tugas dan tanggungjawab, penyelia tidak beri penerangan. Isu hadir roll call, OCS buat seminggu sekali, tak sampai 60 % hadir. Balai ada 28 sektor, 1 sektor 3 hingga 4 anggota Kots dan LKPL, tapi bila semak, anggota PDRM tak lengkap profiling, tak lambat, ini cabaran disiplin lah, saya salahkan Penyelia Barisan Pertama Koperal tidak main peranan. Koperal tidak main peranan, jadi masalah kepada OCS. Tiap kali ambil taklimat perlu ingatkan anggota. LDP perlu dilaksanakan kerap mungkin. Ilmu pengetahuan kepolisan yang asas yang perlu diketahui. Anggota PDRM ini boleh lepas sampai ke Kontijen lain, pelepasan 36 jam, hanya boleh keluar daerah bukan Kontijen”*  
(Anggota PDRM 3)

Sebagai rumusannya, didapati bahawa kewujudan tindakan tatatertib memberi kesan kepada anggota PDRM di Kontinjen Selangor. Dalam hal ini, kajian memberi rumusan bahawa kewujudan tindakan tatatertib berfungsi untuk dijadikan inspirasi dan panduan, pencegahan dan disiplin, memelihara maruah dan profesion dan memelihara keharmonian pasukan PDRM.

#### *Kesedaran terhadap pelanggaran integriti*

Aspek pemahaman anggota PDRM terhadap integriti juga dikaji dari segi kesedaran mereka terhadap pelanggaran integriti hasil daripada pengalaman sebagai anggota PDRM di jabatan atau unit masing-masing sepanjang tempoh perkhidmatan. Kajian mendapati bahawa kesedaran terhadap pelanggaran integriti dalam kalangan anggota PDRM didorong oleh pengalaman mereka semasa menerima teguran, mendapat tindakan tatatertib, pengalaman menghadiri LDP, sesi kaunseling oleh BAKA, pengalaman semasa menjalankan penugasan luar waktu pejabat dan amalan mencatat tugas-tugas yang dilakukan di dalam *pocket book*.

Informan anggota PDRM 5 menjelaskan bahawa kesedaran terhadap pelanggaran integriti wujud dalam diri informan apabila mempunyai pengalaman ditegur oleh penyelia, menerima tindakan tatatertib dan dikenakan tindakan minimum atas kesalahan yang dilakukan. Menurut anggota PDRM 5, informan ini tidak menyedari bahawa dirinya melanggar integriti apabila melakukan kesalahan ingkar terhadap arahan ketua/penyelia sebagaimana berikut:

*Teguran, tindakan tatatertib, teguran, tindakan minimum. Saya ada melakukan kesalahan melawan/ingkar terhadap arahan terhadap arahan yang disampaikan pihak atasan terhadap pasukan. Walaupun kita anggap apa yang disampaikan tu tidak benar, selagi tidak melanggar SOP pasukan. Saya terima dengan rela hati.*

(Anggota PDRM 5)

Pengalaman anggota PDRM 3 tentang kesedaran terhadap pelanggaran integriti dalam pasukan diperoleh melalui sesi Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) dan menghadiri sesi kaunseling anjuran BAKA, PDRM. Hal demikian kerana informan ini mendapati wujud pelbagai aduan salah laku melibatkan anggota PDRM sehingga anggota PDRM yang tidak pernah melakukan salah laku juga digalakkan menghadiri sesi kaunseling dan LDP. Pengalaman anggota PDRM 3 adalah seperti berikut:

*“LDP pun perlu, ada juga dirujuk kepada BAKA untuk sesi kaunseling. Penyelia pun kena lawat sektor 2 kali seminggu untuk melatih anggota. Kes pemerasan banyak aduan orang awam, tindakan di Balai akan rujuk kepada KPD. Apakah arahan lanjut. Jika ada report, siasatan akan dijalankan. Jika ada, penyalahgunaan dadah, didapati positif kes akan disiasat Bahagian Narkotik daerah”*

(Anggota PDRM 3)

Dari segi pengalaman yang lain, anggota PDRM 4 menjelaskan bahawa informan tidak menyedari bahawa arahan tugas yang diberikan oleh penyelia/ketua mengakibatkan beliau dikenakan tindakan tatatertib. Informan menjelaskan bahawa arahan tugas yang diberikan untuk mengiringi OKT menyebabkan beliau dikenakan pelbagai tindakan dan hukuman seperti berikut:

*“Semasa perjalanan balik, OKT nak buang air, saya berhenti Plaza Tol Jelapang, pemandu orang lama, saya orang Balai. Saya escort, Pemandu larang escort, saya biarkan sahaja. Saya ada kawan baru kerja 2 tahun, OKT terlepas. Sampai bilik air, bukak gari, kami dituduh di Mahkamah, saya ditahan kerja 3 tahun. Dalam masa tahan kerja, saya susah, gaji separuh sahaja, 1992 gaji RM500 tak sampai. Separuh diambil, separuh ditolak hutang. Saya kongsi, saya diambil statement IO, dia kata ramai-ramai di PJ tu takde Koperal yang bantu? Saya mengatakan saya ikut arahan”*

(Anggota PDRM 4)

Akhir sekali, kajian mendapati bahawa isu kegagalan anggota PDRM mencatatkan segala arahan kerja dan log kerja harian adalah disebabkan oleh isu alat tulis ataupun aset dan logistik yang tidak dibekalkan. Pengalaman anggota PDRM 6 yang menjelaskan bahawa informan ini tidak dibekalkan buku poket harian yang perlu dibawa sepanjang penugasan. Ini menyebabkan rakan sekerja dikenakan tindakan dan teguran oleh penyelia kerana kegagalan mencatat segala pergerakan dalam diari harian:

*“Poket book, setiap daerah atau balai kadang-kadang tidak dibekalkan, kadang-kadang tidak cukup kadang terpaksa guna buku 555 untuk catat kehadiran. Tapi tak boleh sebab etika dan tidak digazet. Tapi tidak dibekalkan. Kesian lah kita dengan anggota bawahan, dalam buku itu kita nak tulis berapa kewangan apa semua, kadang-kadang serba salah nak bawak duit untuk bertugas kadang-kadang tak cukup”*

(Anggota PDRM 6)

Sebagai rumusannya, dapatlah disimpulkan bahawa kesedaran terhadap pelanggaran tatatertib banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor tugas anggota PDRM yang berhadapan dengan pelbagai risiko luar jangka. Kesan daripada pelanggaran integriti dalam PDRM ialah anggota PDRM diberikan amaran, denda, lucut hak emolument, tangguh pergerakan gaji, turun gaji, turun pangkat dan buang kerja.

### **Perbincangan**

Kajian yang dilaksanakan di Kontinjen Selangor melibatkan perbincangan kumpulan fokus (FGD) anggota PDRM berpangkat Konstabel hingga Sub-Inspektor tentang aspek faktor pelanggaran integriti. Majoriti anggota PDRM yang ditemu bual merupakan anggota lelaki yang berusia 34 tahun hingga 56 tahun dan beragama Islam. Dari segi pendapatan, majoriti berpendapatan RM3000 hingga RM6000 anggaran sebulan gaji. Kebanyakan anggota PDRM yang ditemu bual secara berkumpulan berkhidmat antara 16 hingga 35 tahun

dan ini menunjukkan bahawa mereka mempunyai pengalaman kerja untuk tempoh yang lama dan dapat memberikan perspektif yang mendalam untuk isu yang dikaji.

Kepelbagaian faktor pelanggaran integriti anggota PDRM di Kontinjen Selangor yang berlaku disebabkan oleh kurangnya kefahaman sebenar tentang elemen integriti organisasi PDRM. Selain itu, kajian mendapati bahawa faktor pelanggaran integriti juga didorong oleh kurangnya pengetahuan anggota PDRM terhadap tindakan tatatertib yang dilaksanakan oleh penyelia/ketua jabatan atas pelanggaran yang dilakukan. Anggota PDRM kurang mempunyai kesedaran terhadap pelanggaran integriti yang dilakukan akan memberi kesan kepada kerjaya dalam PDRM. Melalui aspek dapatan berkaitan faktor pelanggaran integriti kajian kes ini merumuskan bahawa sikap peribadi, pengaruh rakan sekerja yang mendorong/mempengaruhi anggota PDRM, kekerapan anggota PDRM berhubung dengan orang awam, gaya kepimpinan penyeliaan yang tidak kurang tegas dan faktor kewujudan peluang melanggar integriti disebabkan oleh kedudukan dalam jabatan-jabatan tertentu. Bentuk-bentuk pelanggaran integriti seperti pembolosan kerja, keberhutangan, kegagalan dalam rumah tangga, elemen rasuah dalam penugasan, masalah sikap dan personaliti, isu dengan rakan sekerja, masalah penerimaan terhadap teguran penyelia, sikap tidak menghormati penyelia, senioriti dalam pangkat anggota PDRM dan faktor ujian integriti yang masih perlu ditambah baik dari segi instrumen pengukurannya.

### **Kesimpulan**

Daripada keseluruhan kajian, data-data menunjukkan bahawa faktor pelanggaran integriti adalah disebabkan oleh masalah rasuah dan pemerasan terhadap ekoran isu pendapatan dan gaji yang tidak setara dengan keperluan dan kehendak anggota PDRM. Selain itu, didapati juga anggota PDRM terlibat dalam masalah keberhutangan yang tinggi dan penyalahgunaan dadah. Diikuti dengan pembolosan kerja disebabkan oleh kepelbagaian faktor seperti kesihatan keluarga dan anak-anak, pengaruh rakan sebaya dan ketiadaan motivasi kerja dan komitmen terhadap kerja. Masalah personaliti untuk membentuk rasa hormat kepada penyelia yang mempunyai kelulusan yang lebih rendah berbanding anggota lain dalam PDRM. Dapatlah difahami bahawa faktor sikap dan diri sendiri adalah tunjang kepada permasalahan salah laku dan etika kerja anggota PDRM.

Bagi mengurangkan, membanteras dan mengatasi isu salah laku dan pelbagai masalah disiplin, satu intervensi berkaitan dengan sesi kaunseling, khidmat nasihat, ujian psikologi dan personaliti perlulah diperkasakan dan ditambah baik pelaksanaannya agar prinsip warga kerja PDRM dan nilai-nilai murni warga kerja PDRM dapat diterapkan dalam kalangan anggota PDRM. Dalam hal ini, task force di setiap jabatan, unit sehingga bahagian-bahagian kecil organisasi PDRM perlu dibentuk bagi melakukan pemantauan dan penambahbaikan terhadap dasar-dasar berkaitan LDP yang bertujuan memantapkan integriti dan etika kerja PDRM. Oleh itu, dapat diteliti bahawa keberkesanan tindakan tatatertib PDRM masih memerlukan penambahbaikan dari segi pelaksanaannya untuk mengurangkan isu dan permasalahan berkaitan integriti dan etika kerja. Sekiranya, syor-syor daripada kajian dapat dilaksanakan dalam organisasi PDRM, ianya akan meningkatkan kefahaman dan kesedaran kepada anggota PDRM tentang kepentingan menjaga profesionalisma PDRM. Intervensi dari segi penambahbaikan terhadap perkhidmatan kaunseling dan teguran tatatertib.

**Penghargaan:** Sekalung penghargaan kepada semua informan kajian yang terdiri daripada anggota PDRM di Kontinjen Selangor yang sudi meluangkan masa memberi kerjasama sebagai peserta kajian.

**Persetujuan Termaklum:** Informan telah dimaklumkan bahawa tiada sebarang risiko melalui penglibatan dalam kajian.

**Konflik Kepentingan:** Tiada konflik kepentingan atas segala idea yang disumbangkan dalam penulisan ini kepada PDRM dan UPM.

## Rujukan

- Ahmad, N., Daud, S., & Yusoff, A. Y. (2021). Integriti dalam pengambilan dan pemilihan pegawai Polis Diraja Malaysia. *e-BANGI*, 18(3), 114-137.
- Azrae, A. N., Latif, H. H. M., & Mohamed, K. (2018). Penglibatan rasuah di kalangan agensi penguatkuasaan kerajaan: Satu analisis laporan berita tempatan. *International Journal*, 3(13), 218-235.
- Bankoson, V. (2021). Global moral standards as viewed by the thai professionals. *International Journal Of Publication And Social Studies*, 6(1), 56-71. <https://doi.org/10.18488/journal.135.2021.61.56.71>.
- Brahim, M., Hussin, M. M., Ismail, M., & Mohamad, M. (2021). Kesedaran pegawai dan anggota Polis Diraja Malaysia tentang integriti dalam penyampaian perkhidmatan. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(9), 166-184. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i9.1024>.
- Cheurprakobkit, S. (2022). Training Thai police cadets to serve the public via the virtual parents training program: a study of the royal police cadet academy. *Journal Of Criminal Justice Education*, 1-14. <https://doi.org/10.1080/10511253.2022.2090585>.
- Chong, K. Y., & Mui, H. K. (2021). The importance of integrity practices on task performance royal malaysia police: the mediating role of organizational commitment and job satisfaction. *International Journal of Social Science Research*, 3(2), 79-93.
- Chung, K. L., Ng, M., & Ding, I. L. (2022). Investigative interviews with suspects and witnesses: a survey of perceptions and interview practices among Malaysian police. *Journal Of Police and Criminal Psychology*, 37(2), 248-257. <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09418-7>.
- Glubwila, S., Khruakham, S., & Boonpadung, P. (2021). Community justice as a conflict management mechanism In Thailand, Indonesia, The Philippines, And Myanmar. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 42(3), 688-693. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/253738>.
- Khalid, S. A. A., Saad, S., & Tambi, N. (2021). Analisis perbandingan amalan pembentukan integriti polis antara negara asia pasifik: Satu kajian literatur. *e-BANGI*, 18(5), 300-316. <https://ejournal.ukm.my/ebangi/issue/view/1411>.
- Mohammad, T., & Gearhart, M. C. (2021). "The law is the law": The malaysian police readiness for the implementation of restorative policing. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 67, 100505. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2021.100505>.
- Nayeem, M. A. (2021). The impact of trust and integrity on police performance and community happiness: The mediating role of procedural justice. *Iup Journal of Organizational Behavior*, 20(4).
- Oleksii, D., Liudmyla, H., Serhii, B., Oleksandr, D., & Yaroslava, L. (2021). Testing of integrity of police officers: The realities of today. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(2), 1-8.
- Polis Diraja Malaysia (PDRM). (2022). *Buku panduan kod etika PDRM*. Terbitan Polis Diraja Malaysia (PDRM).
- Schuck, A. M., & Rabe-Hemp, C. E. (2021). A longitudinal study of the effects of academy socialization on police integrity. *Police Quarterly*, 24(4), 578-606. <https://doi.org/10.1177/1098611121102995>.
- Setiyadi, I., & Kusriyah, S. K. (2019). Law enforcement process analysis by agencies of provos Indonesian National Police (Inp) on discipline violation in the form of crime by police members (Case Study In National Police Headquarter). *Jurnal Daulat Hukum*, 2(2), 203-208. <http://dx.doi.org/10.30659/jdh.v2i2.5424>.
- Suhardin, S., Parman, L., & Subardi, L. (2019). Overview of the accountability of the professional code of ethics for investigators who commit physical violence in the investigation process. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(4), 233-244. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v6i4.970>.
- Sukarman, S., & Wastika, E. T. (2022). Policing models of Indonesian National Police, Royal Thai Force, and Philippine National Police: a comparative study. *Budapest International Research and Critics Institute (Birci-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(2), 13328-13340. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5189>.
- Tanigaki, M. (2022). The adoption of japan's experience in asia: A case study of the Police System of Indonesia. In *Japan and Asia* (Pp. 7-41). *Springer*, [https://doi.org/10.1007/978-981-16-7989-6\\_2](https://doi.org/10.1007/978-981-16-7989-6_2).

- Torrible, C. (2021). Police complaints and discipline: Integrity, lesson learning, independence and accountability: some implications of the reforms under the Policing and Crime Act 2017. *Policing and society*, 31(9), 1117-1132. <https://doi.org/10.1080/10439463.2020.1838516>.
- Vuković, A. (2021). A one view on work ethic and police internal control. *Nauka i društvo*, 8(1), 202-211. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5525152>.
- Watson, D., Amin, S. N., & Pino, N. (2022). Self-evaluating performance: An analysis of police integrity, professionalism and service provision from the South Pacific. *Policing and Society*, 32(1), 89-102. <https://doi.org/10.1080/10439463.2021.1888950>.