

TAHAP KEFAHAMAN DAN AMALAN INTEGRITI STAF INSTITUT PENDIDIKAN GURU (IPG) KAMPUS ILMU KHAS

Level of Understanding and Practices of Integrity Among The Staff at Institute of Teacher Education Ilmu Khas Campus

Syed Ismail Syed Mustapa, PhD

Ahmad Subki Miskon

Mohd Jim Hamzah

Edaham Ismail

Noor Fitriyati Abdul Samad

Institut Pendidikan Guru Kampus Ilmu Khas

syed_ismail@ipgkik.edu.my

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk meninjau tahap kefahaman dan amalan integriti warga IPG Kampus Ilmu Khas (IPGKIK), Kuala Lumpur. Sampel kajian ini terdiri daripada 114 pensyarah dan staf yang bertugas di pelbagai Unit dan Jabatan di IPGKIK. Kajian ini menggunakan pendekatan mixed method dengan menjadikan pendekatan kuantitatif melalui instrumen soal selidik sebagai rujukan utama. Dapatan kajian menunjukkan bahawa secara keseluruhannya kefahaman terhadap integriti warga IPG Kampus Ilmu Khas berada pada tahap tinggi dengan catatan min= 4.37 (sp=.37). Dapatan kajian seterusnya juga menunjukkan bahawa integriti peribadi warga IPG Kampus Ilmu Khas berada pada tahap sederhana tinggi dengan catatan min= 3.40 (sp=.25). Di samping itu dapatan kajian juga menunjukkan bahawa integriti terhadap organisasi warga IPG Kampus Ilmu Khas berada pada tahap sederhana tinggi dengan catatan min 3.09 (sp=.36). Selain itu dapatan kajian menunjukkan terdapat enam (6) item dalam aspek integriti peribadi dan lapan (8) item dalam aspek integriti organisasi yang perlu dipertingkatkan dalam kalangan warga IPG Kampus Ilmu Khas. Setiap ketua jabatan dicadangkan melakukan pemantauan yang lebih teliti agar isu ini dapat diatasi dan pihak pengurusan kampus pula perlulah melaksanakan kursus dalaman yang berkaitan dengan integriti agar setiap warga dapat melaksanakan tanggungjawab mereka dengan lebih bertanggungjawab.

Kata Kunci: integriti, integriti peribadi, integriti organisasi

ABSTRACT

This study was conducted to examine the level of understanding and integrity practices the staff at the Institute of Teacher Education Ilmu Khas Campus. The sample of this study consisted of 114 lecturers and support staff in various units and departments at IPGKIK. This study used a mixed method combining both qualitative and quantitative methods. As for the quantitative method, this study adopted the survey design as the main approach. The findings of this study show that the overall understanding of integrity among IPGKIK staff is high with a mean of 4.37 (sp = .37). The findings of this study also show that personal integrity among them is at a moderate level with a mean of 3.40 (sp = .25). Besides that, this study also indicates that the integrity of the organization among the staff is at a high level with a mean of 3.09 (sp = .36). There are six items in the personal integrity construct and eight items in the organizational integrity construct that need to be uplifted among the staff. There is a need for the heads of the departments to monitor their staff very closely to resolve this issue and the higher management is required to organize internal integrity courses so that the staff can fulfill their responsibility well.

Keywords: integrity, personal integrity, organizational integrity

PENGENALAN

Kakitangan, staf atau penjawat awam yang berkualiti tinggi merupakan aset penting terhadap kejayaan sesebuah organisasi dan negara. Sifat amanah, telus, bertanggungjawab dan berkhidmat demi kepentingan awam merupakan intipati kepada istilah etika dan integriti. Integriti dan etika dalam pekerjaan dan organisasi bukan sekadar melibatkan tindakan individu terhadap pelaksanaan sesuatu tugas yang diberikan, malah sebaliknya turut memberi impak kepada organisasi yang disertainya.

Sementara itu Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) telah menggesa penubuhan Unit Integriti di setiap agensi kerajaan untuk memastikan penjawat awam mengamalkan budaya kerja unggul seterusnya membendung salah laku jenayah, pelanggaran tatakelakuan dan etika organisasi (Rosazman, 2014). Hakisan nilai integriti dalam kalangan penjawat awam akan mengakibatkan kepincangan pentadbiran dan salah laku dalam organisasi. Justeru, pengamalan dan pemahaman terhadap integriti dan etika amat perlu dilaksanakan. Kerajaan telahpun memberi perhatian serius terhadap masalah integriti dan etika dalam kalangan kakitangan awam dengan melancarkan Pelan Integrasi Nasional untuk membangunkan negara secara seimbang.

Selain itu etika itu wujud dari dalam diri seseorang individu dengan adanya disiplin dan kekuatan diri yang utuh. Kemelut integriti dalam konteks peribadi, organisasi atau jabatan berlaku disebabkan individu gagal mengawal hawa nafsu, menyucikan hati, kelemahan pegangan agama serta memantapkan aqidah dan akhlak tepuji (Megat Ayop & Abd. Halim, 2016). Sementara itu dalam aspek politik, nilai-nilai murni merupakan prasyarat kepada keutuhan jentera pentadbiran sesebuah kerajaan, persepsi rakyat dalam aspek ketelusan dan menjadi penanda aras kepada kepercayaan terhadap seseorang individu. Oleh demikian usaha memperkukuhkan integriti dan tadbir urus yang terbaik memerlukan komitmen daripada semua pihak dalam perkhidmatan awam iaitu pegawai, kakitangan dan organisasi itu sendiri dengan mengikuti segala peraturan serta amalan terbaik (Megat Ayop & Abd. Halim, 2016).

PERNYATAAN MASALAH

Kajian yang telah dilaksanakan oleh Nik Hairi, Azmi Awang & Azmi Manaf (2012) mendapati bahawa prestasi dan integriti penjawat awam di Malaysia dikatakan masih berada di tahap bermasalah. Menurut mereka lagi, sebagai buktinya di peringkat antarabangsa, Laporan Indeks Persepsi Rasuah Antarabangsa (CPI) sejak tahun 1995-2010 telah mengekalkan Malaysia dalam kalangan negara tertinggi kadar rasuah iaitu di tangga ke-22 (1995) kepada 37 (2003) dan seterusnya tangga ke 56 bagi tahun 2010 (International Transparency 1995-2010)

Isu berkenaan integriti penjawat awam terus diperkatakan walaupun kerajaan telah memperkenalkan pelbagai dasar dan program di peringkat organisasi seperti penggunaan tanda nama, piagam pelanggan, penggubalan kod etika kerja, manual kerja, fail meja, sistem pejabat terbuka, modul pengurusan integriti, hari bertemu pelanggan, pusingan kerja dan penubuhan pasukan pemantau (Ab. Rahman, 2005 & Mazilan et.al., 2005). Peningkatan pengaduan awam secara teknikal menggambarkan kemerosotan tahap integriti perkhidmatan. Keadaan ini terjadi apabila pengaduan yang direkod akan disiasat dan seterusnya penjawat awam berkenaan dikenakan tindakan disiplin atau tatatertib. Penggunaan pengaduan awam sebagai *integrity test* adalah selaras dengan penekanan Biro Pengaduan Awam (BPA)

yang menegaskan salah satu kejayaan meningkatkan integriti agensi adalah keupayaan mengurangkan dan menyelesaikan aduan (JPM, 2018).

Sementara itu laporan yang dikeluarkan terhadap pengaduan perkhidmatan awam (JPM, 2018) mendapati bahawa daripada 6,387 aduan yang diterima pada tahun 2018, sebanyak 90.9% atau 5,805 aduan telah diselesaikan manakala baki 582 aduan atau 9.1% masih dalam tindakan penyelesaian oleh agensi kerajaan. Daripada jumlah keseluruhan aduan yang telah selesai, sebanyak 76.4% atau 2,967 aduan merupakan aduan bagi kategori mudah dan sederhana yang telah diselesaikan dalam tempoh masa 15 hari bekerja. Di peringkat kementerian sebanyak 1,905 aduan atau 77.1% diselesaikan dalam tempoh 15 hari bekerja manakala di peringkat kerajaan negeri pula adalah sebanyak 1,062 aduan atau 75.3% diselesaikan dalam tempoh 15 hari bekerja. Kementerian Dalam Negeri merupakan kementerian yang paling banyak menerima aduan, iaitu sebanyak 676 aduan atau 17.5% daripada keseluruhan aduan di peringkat kementerian. Seterusnya diikuti oleh Kementerian Kesihatan (453 aduan atau 11.7%), Kementerian Pendidikan (383 aduan atau 9.9%), Kementerian Kewangan (289 aduan atau 7.5%) dan Jabatan Perdana Menteri (284 aduan atau 7.3%). Jumlah aduan yang diterima oleh 5 kementerian ini adalah sebanyak 2,085 aduan atau 53.9% daripada keseluruhan jumlah aduan yang diterima di peringkat kementerian (JPM, 2018).

Berdasarkan statistik tersebut (JPM, 2018), Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) merupakan kementerian ketiga (3) tertinggi yang menerima aduan daripada orang awam. Institut Pendidikan Guru (IPG) yang bernaung dalam KPM sewajarnya mengambil maklum terhadap isu ini. Justeru, Institut Pendidikan Guru Kampus Ilmu Khas (IPGKIK) juga wajarlah melaksanakan kajian yang seumpamanya agar isu-isu yang berkaitan perkhidmatan awam ini dapat diatasi di peringkat bawah lagi dan tidak seharusnya menjejaskan integriti organisasi kelak.

TINJAUAN LITERATUR

Kepentingan integriti kepada perkhidmatan awam adalah untuk mewujudkan pentadbiran dan perkhidmatan awam yang cekap dan berdisiplin menerusi penerapan nilai-nilai murni yang dapat mengatasi masalah dan kelemahan dalam pelbagai aspek pemerintahan seperti pengurusan kewangan, pengendalian kes-kes tatatertib, rasuah, penyalahgunaan kuasa dan penyelewengan yang ditegah oleh peraturan, perundangan serta agama (Jamiah et. al., 2004). Namun begitu perkembangan semasa menunjukkan bahawa rata-rata ancaman ke atas organisasi berpunca daripada individu-individu dalam organisasi itu sendiri dan seterusnya melibatkan ahli-ahli lain yang merosakkan identiti organisasi kerajaan. Lazimnya, ancaman ini mempunyai hubungan yang erat dengan isu etika dan integriti. Pengabaian kedua-dua prinsip ini boleh membuka peluang untuk berlakunya penyelewengan, rasuah, salah laku dan salah guna kuasa dalam sesebuah organisasi (Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia, 2013).

Selain daripada itu, berhubung dengan integriti dalam kalangan warga Jabatan Pengangkutan Jalan di Malaysia mendapati bahawa wujudnya masalah penghakisan integriti yang agak kritikal. Dapatan kajian ini juga membuat kesimpulan bahawa tidak semua aduan yang diterima mempunyai asas merit yang kuat yang boleh ditafsirkan mempunyai impak ke atas integriti perkhidmatan. Walau bagaimanapun kajian ini juga mendapati terdapat petunjuk yang jelas akan berlakunya unsur-unsur penghakisan integriti dalam kalangan pegawai perkhidmatan awam di Jabatan Pengangkutan Jalan (Hairi et. al., 2012).

Kajian lain pula mendapati bahawa budaya integriti dan budaya kerja dalam organisasi, khususnya dalam konteks perkhidmatan awam sangat penting untuk diamalkan ketika memberikan perkhidmatan kepada masyarakat. Dapatan kajian menunjukkan terdapat empat faktor yang menjadi punca kepada berlakunya hakisan integriti dalam kalangan penjawat awam, iaitu; peribadi individu, struktur organisasi, ketidakberkesanan kod etika dan budaya organisasi, manakala faktor terakhir adalah tahap penerimaan anggota perkhidmatan awam terhadap etika dan salah laku moral (Megat Ayob & Abdul Halim, 2016).

Dalam satu kajian yang berkaitan dengan sistem integriti dalam sektor awam, didapati bahawa secara keseluruhannya sistem integriti yang dijadikan kriteria pengukur merekodkan skor min yang tinggi, khususnya berkaitan dengan kesedaran pengurusan etika sebagai sesuatu yang penting dalam kompetensi kepimpinan organisasi. Secara keseluruhannya dapatan kajian menunjukkan sektor perkhidmatan awam mempunyai tahap sistem integriti yang tinggi dan ini bermakna sektor perkhidmatan awam Malaysia mempunyai bentuk tindakan yang serius dalam melaksanakan konsep serta sistem integriti dalam pengurusan seharian bersabit dengan proses penyampaian perkhidmatan (Mohamad Hafiz et. al., 2015).

Seterusnya terdapat juga kajian yang menunjukkan bahawa sektor awam merupakan sektor yang mempunyai kesedaran amalan tingkah laku integriti yang tinggi. Hasil kajian juga mendapati bahawa anggota-anggota perkhidmatan awam mempunyai ikatan yang kuat terhadap tingkah laku integriti dalam realiti pelaksanaan tanggungjawab dan tugas. Dapatan kajian menunjukkan anggota-anggota perkhidmatan awam mempunyai tahap kesedaran yang tinggi dalam mempertahankan nilai, etika dan moral, bukan sahaja dalam aspek proses penyampaian perkhidmatan, sebaliknya juga dalam konteks prinsip pegangan individu. Ini membuktikan bahawa sektor perkhidmatan awam merupakan sektor yang memberikan keutamaan tertinggi terhadap tingkah laku integriti (Kamarudin, Norizan & Mohd Asri, 2018).

TUJUAN KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk meninjau tahap kefahaman dan amalan integriti dalam kalangan warga IPG Kampus Ilmu Khas yang meliputi tiga aspek iaitu tahap kefahaman terhadap integriti, integriti peribadi dan integriti organisasi.

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif khusus adalah untuk mengenal pasti;

- i. Meninjau tahap kefahaman terhadap integriti, integriti peribadi dan integriti organisasi dalam kalangan warga IPG Kampus Ilmu Khas;
- ii. Mengenal pasti aspek-aspek integriti peribadi yang perlu dipertingkatkan dalam kalangan warga IPG Kampus Ilmu Khas;
- iii. Mengenal pasti aspek-aspek integriti organisasi yang perlu dipertingkatkan dalam kalangan warga IPG Kampus Ilmu Khas;

PERSOALAN KAJIAN

- i. Apakah tahap kefahaman terhadap integriti, integriti peribadi dan integriti organisasi dalam kalangan warga IPG Kampus Ilmu Khas?
- ii. Apakah aspek-aspek integriti peribadi yang perlu dipertingkatkan dalam kalangan warga IPG Kampus Ilmu Khas?
- iii. Apakah aspek-aspek integriti organisasi yang perlu dipertingkatkan dalam kalangan warga IPG Kampus Ilmu Khas?

REKA BENTUK KAJIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan gabungan (mixed method) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai cara mengumpul data utama melalui kaedah kajian tinjauan. Satu set instrumen kajian

telah diedarkan kepada warga IPGKIK yang menjadi responden dalam kajian ini. Instrumen tersebut meliputi tiga aspek seperti yang berikut;

- Bahagian A : Latar Belakang Staf
- Bahagian B : Kefahaman Terhadap Integriti
- Bahagian C : Integriti Peribadi
- Bahagian D : Integriti Organisasi

Setiap item dijawab berdasarkan Skala Likert dengan 1. Sangat tidak setuju; 2. Tidak setuju; 3. Kurang setuju; 4. setuju; dan 5. Sangat setuju. Seterusnya bagi mendapatkan data secara kualitatif sebagai data sokongan, temu bual bersama dua (2) orang responden juga telah dilakukan untuk mendapatkan persepsi mereka terhadap amalan integriti dalam kalangan warga IPGKIK.

Kesahan dan Kebolehpercayaan

Sebelum menjalankan kajian, instrumen yang dibina telah diuji kesahan dan kebolehpercayaan setiap item yang diuji. Bagi tujuan kesahan, pengkaji telah menjalankan kesahan kandungan dengan merujuk instrumen tersebut kepada 3 orang pakar iaitu seorang Ketua Jabatan dan dua orang Ketua Unit yang juga terlibat dalam pengurusan staf di kampus. Teguran dan pandangan daripada 3 orang pakar ini telah diambil kira dalam pemurnian dari segi penggunaan bahasa, kejelasan maksud dan isi kandungan setiap item yang dibina.

Instrumen yang telah diuji kesahannya itu diuji pula kepada 10 orang pensyarah dan 5 orang staf yang tidak terlibat dalam kajian ini untuk menguji kebolehpercayaan item yang dibina. Setelah diuji, pengkaji mendapati bahawa reabiliti instrumen adalah 0.830 yang melibatkan 61 item. Oleh yang demikian, item yang dibina boleh digunakan untuk tujuan kajian dan dapat mengukur setiap konstruk yang terdapat dalam kajian ini.

ANALISIS DATA DAN PERBINCANGAN HASIL KAJIAN

Data-data yang diperoleh dianalisis dengan berpandukan program *Statistical Package for the Social Science (SPSS) Version 22.0*. Pengkaji melaksanakan pentaksiran skor min berasaskan pentaksiran oleh Nunnally & Bernstein (1994), dengan menginterpretasikan min tahap kefahaman dan amalan integriti dalam kajian ini seperti yang berikut:

Jadual 1
Jadual penentuan min

| Bil | Nilai Min | Aras |
|-----|------------------|------------------|
| 1 | 4.01 hingga 5.00 | Tinggi |
| 2 | 3.01 hingga 4.00 | Sederhana Tinggi |
| 3 | 2.01 hingga 3.00 | Sederhana Rendah |
| 4 | 1.00 hingga 2.00 | Rendah |

Sumber: Nunnally, J. C. & Bernstein 1994

Populasi dalam kajian ini adalah warga yang bertugas di IPG Kampus Ilmu Khas. Bagi mendapatkan sampel daripada populasi kajian, maka pengkaji telah melakukan persampelan rawak mudah. Seramai 114 orang telah menjawab instrumen yang diedarkan. Taburan sampel ditunjukkan seperti dalam Jadual 2.

Jadual 2
Bil keseluruhan sampel

| Bil | Jabatan / Unit | Bil | % | Sampel | Bil. | % |
|--------------------|---|-----|------|---------------|------|------|
| 1 | Jab Pendidikan Khas | 7 | 6.1 | | | |
| 2 | Jab Pendidikan Seni Visual | 6 | 5.3 | | | |
| 3 | Jab Hal Ehwal Pelajar | 3 | 2.6 | | | |
| 4 | Jab Ilmu Pendidikan | 11 | 9.6 | | | |
| 5 | Jab Pengembangan Profesionalisme Keguruan | 7 | 6.1 | | | |
| 6 | Jab Pengajian Bahasa Melayu | 6 | 5.3 | Lelaki | 45 | 39.5 |
| 7 | Jab Bahasa | 8 | 7.0 | Perempuan | 69 | 60.5 |
| 8 | Jab STEAM | 10 | 8.8 | | | |
| 9 | Jab Perancangan, Penyelidikan & Inovasi | 8 | 7.0 | Ketua Jabatan | 11 | 9.6 |
| 10 | Jab Pend Jasmani & Kesihatan | 14 | 12.3 | Ketua Unit | 5 | 4.4 |
| 11 | Jab Komunikasi, Jaringan & Korporat | 4 | 3.5 | Pensyarah | 84 | 73.7 |
| 12 | Jab Kecemerlangan Akademik | 4 | 3.5 | | | |
| 13 | Jab Pend Muzik | 5 | 4.4 | Staf | 14 | 12.3 |
| 14 | Jab Pend Islam & Moral | 8 | 7.0 | | | |
| 15 | Unit Pentadbiran | 3 | 2.6 | | | |
| 16 | Unit Kokurikulum | 2 | 1.8 | | | |
| 17 | Unit Latihan Dalam Perkhidmatan | 1 | 0.9 | | | |
| 18 | Unit Psikologi & Kaunseling | 3 | 2.6 | | | |
| 19 | Unit Perpustakaan | 4 | 3.5 | | | |
| Jumlah Keseluruhan | | | | | 114 | |

Berdasarkan Jadual 2, secara keseluruhannya terdapat 114 orang yang terdiri daripada gabungan pensyarah dan staf telah menjawab instrumen yang diedarkan. Daripada jumlah tersebut, 45 orang (39.5%) adalah lelaki manakala 69 (60.5%) adalah perempuan. Analisis data seterusnya menunjukkan bahawa 11 orang (9.6%) adalah Ketua Jabatan, 5 orang (4.4%) adalah ketua Unit, 84 orang (73.7%) adalah pensyarah dan 14 orang (12.3%) adalah staf telah terlibat dalam kajian ini. Secara keseluruhannya mereka bertugas di 14 buah jabatan dan 5 buah unit yang terdapat di IPG Kampus Ilmu Khas.

Untuk menjawab persoalan pertama kajian iaitu apa tahap kefahaman terhadap integriti, integriti peribadi dan integriti organisasi dalam kalangan warga IPG Kampus Ilmu Khas, dapatan kajian ditunjukkan dalam Jadual 3.

Jadual 3
Tahap kefahaman, integriti peribadi dan integriti organisasi

| Bil | Jabatan / Unit | Kefahaman | | Peribadi | | organisasi | |
|-----|----------------|-----------|----|----------|----|------------|----|
| | | min | sp | min | sp | min | sp |

| | | | | | | | |
|----|---|------|-----|------|-----|------|-----|
| 1 | Jab Pendidikan Khas | 4.45 | .22 | 3.57 | .29 | 2.90 | .18 |
| 2 | Jab Pendidikan Seni Visual | 4.52 | .39 | 3.37 | .14 | 2.88 | .21 |
| 3 | Jab Hal Ehwal Pelajar | 4.24 | .36 | 3.35 | .18 | 3.50 | .35 |
| 4 | Jab Ilmu Pendidikan | 4.14 | .67 | 3.34 | .50 | 2.90 | .46 |
| 5 | Jab Pengembangan Profesionalisme Keguruan | 4.37 | .45 | 3.49 | .32 | 3.37 | .30 |
| 6 | Jab Pengajian Bahasa Melayu | 4.38 | .37 | 3.40 | .17 | 2.98 | .28 |
| 7 | Jab Bahasa | 4.49 | .33 | 3.37 | .15 | 2.86 | .42 |
| 8 | Jab STEAM | 4.29 | .33 | 3.36 | .15 | 3.14 | .26 |
| 9 | Jab Perancangan, Penyelidikan & Inovasi | 4.40 | .40 | 3.39 | .34 | 3.26 | .28 |
| 10 | Jab Pend Jasmani & Kesihatan | 4.41 | .37 | 3.43 | .25 | 3.17 | .42 |
| 11 | Jab Komunikasi, Jaringan & Korporat | 4.46 | .38 | 3.35 | .13 | 3.28 | .48 |
| 12 | Jab Kecemerlangan Akademik | 4.43 | .18 | 3.36 | .17 | 3.17 | .24 |
| 13 | Jab Pendidikan Muzik | 4.36 | .25 | 3.38 | .08 | 3.14 | .42 |
| 14 | Jab Pend Islam & Moral | 4.44 | .29 | 3.44 | .19 | 3.03 | .42 |
| 15 | Unit Pentadbiran | 4.56 | .15 | 3.39 | .30 | 3.19 | .16 |
| 16 | Unit Kokurikulum | 4.42 | .43 | 3.22 | .30 | 2.81 | .20 |
| 17 | Unit Latihan Dalam Perkhidmatan | 3.89 | - | 3.40 | - | 3.00 | - |
| 18 | Unit Psikologi & Kaunseling | 4.33 | .10 | 3.40 | .04 | 3.19 | .23 |
| 19 | Unit Perpustakaan | 4.08 | .35 | 3.40 | .04 | 3.19 | .22 |
| | Keseluruhan | 4.37 | .37 | 3.40 | .25 | 3.09 | .36 |

Berdasarkan Jadual 3, dapatan kajian menunjukkan bahawa secara keseluruhannya tahap kefahaman terhadap integriti warga IPG Kampus Ilmu Khas berada pada tahap tinggi dengan cacatan min 4.37 (sp=.37). Selain itu, dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa tahap kefahaman terhadap integriti bagi semua jabatan dan unit berada pada tahap tinggi dengan min antara 4.08 – 4.56.

Dapatan kajian seterusnya juga menunjukkan bahawa integriti peribadi warga IPG Kampus Ilmu Khas berada pada tahap sederhana tinggi dengan catatan min= 3.40 (sp=.25). Dapatan juga menunjukkan bahawa tahap integriti peribadi bagi semua jabatan dan unit berada pada tahap sederhana tinggi dengan min antara 3.22 – 3.57.

Seterusnya dapatan kajian juga menunjukkan bahawa tahap integriti terhadap organisasi warga IPG Kampus Ilmu Khas berada pada tahap sederhana sederhana tinggi dengan catatan min 3.09 (sp=.36). Dapatan kajian menunjukkan bahawa integriti terhadap organisasi bagi lima (5) buah jabatan berada pada tahap sederhana rendah dengan catatan min antara 2.81 – 2.90. Jabatan-jabatan yang mencatatkan tahap sederhana rendah tersebut adalah Jabatan Pendidikan Khas, Jabatan Pendidikan Seni Visual, Jabatan Ilmu Pendidikan, Jabatan Pengajian Melayu, Jabatan Bahasa dan Unit Kokurikulum.

Seterusnya untuk menjawab persoalan kedua kajian iaitu apakah aspek-aspek integriti peribadi yang perlu dipertingkatkan dalam kalangan warga IPG Kampus Ilmu Khas, dapatan kajian adalah seperti berikut; Jadual 4

Analisis item integriti peribadi

| Item | Pernyataan | min | sp |
|------|--|------|------|
| 1 | menjalankan setiap tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan. | 4.71 | 0.73 |
| 2 | menjalankan tugas mengikut prosedur dan peraturan. | 4.65 | 0.50 |
| 3 | membuat pertimbangan dengan adil mengikut peraturan. | 4.59 | 0.55 |

| | | | |
|----|---|------|------|
| 4 | menyampaikan maklumat yang penting dengan segera. | 4.68 | 0.49 |
| 5 | tidak sombong dengan jawatan saya | 4.81 | 0.46 |
| 6 | sentiasa menepati masa. | 4.61 | 0.59 |
| 7 | menepati janji-janji yang telah dibuat. | 4.53 | 0.61 |
| 8 | tahu untuk memperuntukkan masa antara keluarga dan kerja. | 4.54 | 0.61 |
| 9 | berterus terang dalam memberi pendapat | 4.46 | 0.55 |
| 10 | pernah menggunakan kemudahan dan peralatan pejabat untuk tujuan peribadi. | 3.52 | 1.19 |
| 11 | hanya mempercayai sesuatu perkara dengan adanya fakta/bukti yang sah | 4.30 | 0.68 |
| 12 | menegur dengan penuh berhemah | 4.61 | 0.51 |
| 13 | memberi layanan yang sama rata kepada semua pihak. | 4.60 | 0.61 |
| 14 | bersedia mengakui kesilapan dan kesalahan diri. | 4.48 | 0.60 |
| 15 | tidak pernah datang lewat ke tempat kerja | 3.05 | 1.27 |
| 16 | pernah keluar pada waktu kerja rasmi tanpa kebenaran ketua. | 2.35 | 1.19 |
| 17 | pernah pulang awal tanpa memaklumkan kepada ketua. | 1.84 | 1.03 |
| 18 | membuat kerja-kerja peribadi pada waktu kerja rasmi. | 2.14 | 0.98 |
| 19 | pernah terfikir untuk menerima rasuah. | 4.88 | 0.44 |
| 20 | pernah meminta rakan untuk mengetik kad perakam waktu | 1.66 | 0.95 |
| 21 | pernah mengetik kad perakam waktu untuk rakan | 1.73 | 1.00 |
| 22 | menggunakan jawatan untuk menerima rasuah | 1.10 | 0.35 |
| 23 | rasa bersalah apabila menerima rasuah | 4.49 | 1.18 |
| 24 | sanggup menerima sebarang bentuk rasuah | 1.11 | 0.48 |
| 25 | sanggup memberikan rasuah untuk mendapatkan sesuatu yang diharapkan | 1.12 | 0.50 |
| 26 | sanggup menerima rasuah jika keadaan terdesak | 1.11 | 0.34 |

Berdasarkan Jadual 4, dapatan kajian menunjukkan terdapat enam (6) item yang perlu diberikan perhatian yang sewajarnya kerana item-item berkenaan menunjukkan bahawa integriti peribadi yang perlu dipertingkatkan dalam kalangan warga IPG Kampus Ilmu Khas. Item-item tersebut adalah seperti berikut;

- i. Item 10 mencatatkan min 3.52 ($sp= 1.19$) iaitu pada tahap sederhana tinggi dan ini menunjukkan terdapat warga IPG Kampus Ilmu Khas yang pernah menggunakan kemudahan dan peralatan pejabat untuk tujuan peribadi;
- ii. Item 15, mencatatkan min 3.05 ($sp= 1.19$) iaitu berada pada tahap sederhana tinggi dan ini menunjukkan bahawa warga IPG Kampus Ilmu Khas yang pernah datang lewat ke tempat kerja;
- iii. Item 18 pula mencatatkan min 2.14 ($sp= 0.98$) iaitu berada pada tahap sederhana rendah dan ini bermaksud terdapat warga IPG Kampus Ilmu Khas yang membuat kerja-kerja peribadi pada waktu kerja rasmi;
- iv. Item 17 pula mencatatkan min 1.84 ($sp= 1.03$) iaitu berada pada tahap sederhana rendah dan ini bermaksud terdapat segelintir warga IPG Kampus Ilmu Khas pernah pulang awal tanpa memaklumkan kepada ketua jabatan;
- v. Item 21 mencatatkan min 1.73 ($sp= 1.00$) iaitu berada pada tahap rendah. Walaupun berada pada tahap rendah tetapi ini juga menunjukkan bahawa terdapat segelintir warga IPG Kampus Ilmu Khas yang pernah mengetik kad perakam waktu untuk rakan; dan
- vi. Item 20 mencatatkan min 1.73 ($sp= 1.00$) iaitu berada pada tahap rendah. Walaupun berada pada tahap rendah tetapi ini juga menunjukkan bahawa terdapat segelintir warga IPG Kampus Ilmu Khas yang pernah meminta rakan untuk mengetik kad perakam waktu.

Dapatan melalui temu bual juga didapati menyokong data yang diperoleh secara kuantitatif tersebut. Antara respon yang diperoleh adalah seperti berikut;

S1: Ya, kadang-kadang memang saya pun ada juga menggunakan kemudahan dan peralatan pejabat untuk tujuan peribadi. Tapi takdalah selalu sangat. Contohnya, setakat fotostat kad pengenalan ke, kadang-kadang tu, pen atau kertas tu adalah juga...ala biasalah rasanya...semua orang ada guna kot...

S2: Saya memanglah pernah datang lewat ke tempat kerja, maklumlan kerja kat kawasan K. Lumpur ni kan memang begini. Bukan kita tau masalah dalam perjalanan. Kemalangan sikit aja, emm..jem siaplah..mana boleh nak jangka hal-hal yang sebegini ...

Seterusnya untuk menjawab persoalan ketiga kajian iaitu apakah aspek-aspek integriti organisasi yang perlu dipertingkatkan dalam kalangan warga IPG Kampus Ilmu Khas, dapatan kajian adalah seperti berikut;

Jadual 5

Analisis item integriti organisasi

| No. Item | PERNYATAAN Dalam melaksanakan tugas, saya ... | min | sp |
|----------|---|------|------|
| 1 | Sudah menjadi kebiasaan di organisasi ini kenderaan rasmi jabatan digunakan untuk tujuan peribadi | 1.58 | 0.93 |
| 2 | Terdapat pegawai/kakitangan mengambil cuti kecemasan / cuti sakit jika rasa malas bekerja. | 1.91 | 1.01 |
| 3 | Mesyuarat-mesyuarat di jabatan ini mengambil masa panjang melebihi 3 jam. | 3.01 | 1.27 |
| 4 | Organisasi memberi ruang kepada semua pihak untuk mengemukakan idea bagi memajukan organisasi | 3.98 | 0.76 |
| 5 | Organisasi memberi masa untuk menjelaskan sebab sebenar kelewatan sesuatu urusan. | 4.04 | 0.62 |
| 6 | Pegawai/kakitangan merungut tentang pekerjaan mereka. | 2.75 | 1.17 |
| 7 | Ada pegawai/kakitangan melakukan kerja peribadi dengan berselindung di sebalik kerja-kerja rasmi. | 2.57 | 1.32 |
| 8 | Terdapat segelintir pegawai / kakitangan yang menyebarkan khabar angin di tempat kerja sehingga menimbulkan fitnah. | 2.56 | 1.32 |
| 9 | Pegawai / kakitangan menghadapi perubahan di tempat kerja dengan tenang. | 3.78 | 0.94 |
| 10 | Ketua / penyelia membuat pembahagian tugas secara adil tanpa dipengaruhi unsur peribadi | 3.97 | 0.94 |
| 11 | Pegawai/kakitangan memberi penjelasan yang tepat bila diperlukan | 4.07 | 0.69 |
| 12 | Pegawai/kakitangan bekerja lebih masa tanpa mengharapkan ganjaran | 3.96 | 1.05 |
| 13 | Terdapat pegawai/kakitangan membuat tuntutan melebihi kadar yang sepatutnya. | 2.06 | 1.00 |
| 14 | Pegawai / kakitangan memberi maklumat yang tidak tepat dengan tujuan untuk menjaga nama baik organisasi | 2.46 | 1.08 |
| 15 | Idea pegawai / kakitangan yang diutarakan bagi meningkatkan produktiviti tidak diberi perhatian. | 2.60 | 1.07 |
| 16 | Ketua / penyelia mengambil pandangan semua pihak dalam menangani konflik. | 4.01 | 0.87 |
| 17 | Ketua/penyelia menghebahkan maklumat melalui pelbagai saluran kepada kakitangan mengikut undangundang dan peraturan | 4.18 | 0.78 |
| 18 | Pegawai / kakitangan bersikap sombong dengan kuasa yang dimiliki | 2.17 | 1.10 |

Berdasarkan Jadual 5, dapatan kajian menunjukkan terdapat lapan (8) item yang perlu diberikan perhatian yang sewajarnya kerana item-item berkenaan menunjukkan bahawa integriti organisasi yang perlu

dipertingkatkan dalam kalangan warga IPG Kampus Ilmu Khas. Berdasarkan analisis terhadap lapan (8) item berkenaan, didapati bahawa empat (4) item melibatkan kesemua warga manakala empat (4) item lagi melibatkan pihak pengurusan iaitu ketua Jabatan / Ketua Unit dan pengurusan tertinggi kampus.

Empat (4) item yang melibatkan kesemua warga tersebut adalah seperti berikut;

- i) Item 8 mencatatkan min 2.56 (sp= 1.32) iaitu berada pada tahap sederhana rendah dan ini menunjukkan bahawa terdapat segelintir pegawai dan kakitangan yang menyebarkan khabar angin di tempat kerja sehingga menimbulkan fitnah;
- ii) Item 7 pula mencatatkan min 2.57 (sp= 1.32) iaitu berada pada tahap sederhana rendah dan ini juga menunjukkan bahawa terdapat pegawai / kakitangan melakukan kerja peribadi dengan berselindung di sebalik kerja-kerja rasmi;
- iii) Item 13 mencatatkan min 2.06 (sp= 1.00) iaitu berada pada tahap sederhana rendah dan ini juga menunjukkan bahawa terdapat segelintir daripada pegawai / kakitangan membuat tuntutan melebihi kadar yang sepatutnya; dan
- iv) Item 2 iaitu mencatatkan min 1.91 (sp= 1.01) iaitu berada pada tahap rendah. Walaupun berada pada tahap rendah ini menunjukkan bahawa terdapat juga pegawai / kakitangan yang mengambil cuti kecemasan / cuti sakit jika rasa malas bekerja.

Seterusnya empat (4) item yang melibatkan pihak pengurusan iaitu ketua Jabatan / Ketua Unit dan pengurusan tertinggi kampus pula adalah seperti yang berikut;

- i) Item 15 iaitu 23 orang (20.2%) menyatakan bahawa idea pegawai / kakitangan yang diutarakan bagi meningkatkan produktiviti tidak diberi perhatian;
- ii) Item 10 iaitu 92 orang *80.7%) menyakatan bahawa Ketua / penyelia membuat pembahagian tugas secara adil tanpa dipengaruhi unsur peribadi; ini bermakna 22 orang (19.3%) menyatakan sebaliknya iaitu ketua / penyelia tidak membuat pembahagian tugas secara adil dan adanya unsur peribadi dalam mengagihkan sesuatu tugas di dalam organisasi;
- iii) Item 18 pula menunjukkan bahawa 15 orang (13.2%) menyatakan bahawa pegawai / kakitangan bersikap sombong dengan kuasa yang dimiliki; dan
- iv) Item 1 menunjukkan bahawa 7 orang (6.1%) pula menyatakan bahawa sudah menjadi kebiasaan di organisasi ini kenderaan rasmi jabatan digunakan untuk tujuan peribadi.

Seterusnya dapatan melalui temu bual yang menyokong data kuantitatif adalah seperti yang berikut;

S1: kadang-kadang tu memang ada jugalah rasa begitunya. Kita rasa kita bagi idea untuk organisasi juga. Bukan untuk kita sendiri pun. Kadang-kadang tu idea kita ni dipandang sinis aja ...

S2; Setakat ni saya rasa ok aja. Biasalah, bila diberikan kerja, kita akan buat. Tapi orang lain saya tak tau lah pulaknya ...

RUMUSAN DAN CADANGAN

Berdasarkan dapatan keseluruhan kajian ini, dapat dirumuskan bahawa kefahaman integriti warga IPG Kampus Ilmu khas berada pada tahap yang tinggi. Namun begitu dalam aspek integriti peribadi, terdapat 52.6% dalam kalangan warga IPG Kampus Ilmu Khas pernah menggunakan kemudahan dan peralatan pejabat untuk tujuan peribadi dan 47.4% pernah datang lewat ke tempat kerja. Seterusnya dalam aspek integriti organisasi pula didapati bahawa 29.8% daripada kalangan warga menyatakan terdapat segelintir pegawai dan kakitangan menyebarkan khabar angin di tempat kerja sehingga menimbulkan fitnah dan 27.2% pegawai / kakitangan melakukan kerja peribadi dengan berselindung di sebalik kerja-kerja rasmi.

Dapatan kajian ini menyokong kajian terdahulu bahawa antara faktor yang menjadi punca kepada berlakunya hakisan integriti dalam kalangan penjawat awam adalah faktor peribadi individu dan struktur organisasi dan boleh menyebabkan masalah salah laku moral (Megat Ayob & Abdul Halim, 2016).

Sehubungan dengan itu semua ketua jabatan perlulah melaksanakan pemantauan yang lebih teliti agar isu seperti ini tidak berulang lagi dan dapat diatasi sepenuhnya. Jika tidak dapat dikawal, adalah dikhuatiri ini akan menimbulkan rasa syak wasangka dalam kalangan ahli di jabatan dan akhirnya akan menjejaskan keharmonian di jabatan berkenaan kelak. Pihak pengurusan kampus juga perlulah mengenal pasti individu yang terlibat dan jika perlu haruslah mengadakan kursus yang berkaitan integriti dan budaya kerja yang terbaik dalam kalangan warga agar isu ini dapat dibendung daripada menjadi barah dalam organisasi kelak. Selain itu semua warga juga disarankan agar melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan dengan penuh berintegriti kerana setiap kita akan dipertanggungjawabkan atas apa yang kita lakukan tersebut.

RUJUKAN

- Ab. Rahman Ismail. (2005). Malaysia cemerlang, gemilang dan terbilang: Integriti jadi agenda. *PEMIKIR*. 41: 1-13.
- Jamiah Manap, Azimi Hamzah, Ezhar Tamam, Sidek Mohd. Noah, Amini Amir, Norizan Yahaya, Halimah Alma Othman & Hanina Halimatus Saadiah Hamsatun. (2007). *Pemantapan nilai integriti individu sebagai teras pembangunan staf berkualiti*. Universiti Putra Malaysia, Serdang.
- Kamarudin Musa, Norizan Saad & Mohd Asri Mohd Noor. (2018). Tingkah laku integriti dalam pemantapan pengurusan. Sektor Perkhidmatan Awam. *Management Research Journal* Vol. 8, No. 1 (2018), 260-277.
- Laporan Tahunan. (2018). *Biro Pengaduan Awam, Pusat Governans, Integriti dan Anti-Rasuah Nasional (GIACC)*. Jabatan Perdana Menteri, Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan, Putrajaya.
- Mazilan Musa, Izal Arif Zahrudin & Suzanna Che Moin. (2005). *Etika dan integriti di Malaysia: Isu dan cabaran*. Institut Integriti Malaysia (IIM), Kuala Lumpur.
- Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad. (2016). Kepentingan budaya integriti dan etika kerja dalam organisasi di Malaysia: Suatu tinjauan umum. *Geografia OnlineTM Malaysian Journal of Society and Space* 12 Issue 9: 138 - 149.
- Mohamad Hafiz Rosli, Mohamad Azizal Abd Aziz, Farahwahida Mohd & Jamaliah Said. (2015). Integrity systems in Malaysia public sector: An Empirical Finding. *Elsevier*, 260-265.
- Nik Hairi Omar, Azmi Awang & Azmi Abdul Manaf. (2012) Integriti dari perspektif pengaduan awam: Kajian Kes di Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ) Malaysia. *Jurnal E-Bangi* 7 (1): 141-155.
- Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6. (2013) *Penubuhan unit integriti di semua agensi awam. Kerajaan Malaysia: Jabatan Perkhidmatan Awam*. [Cited 5/3/2016]. Available from: <http://docs.jpa.gov.my/docs/pp/2013/pp062013.pdf>.
- Rosazman Hussin. (2014). *Etika dan integriti dalam perkhidmatan awam. Bengkel peningkatan amalan perhubungan awam dalam kalangan pegawai pegawai berkuasa tempatan (PBT)*. Universiti Malaysia Sabah: Fakulti Kemanusiaan, Seni dan Warisan. 17-18 Disember.

