



Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)

Volume 6, Issue 8, August 2021

e-ISSN : 2504-8562

Journal home page:
www.msocsciences.com

Amalan Tidak Berintegriti: Remeh Tapi Salah

Mohamad Izzuan Mohd Ishar¹, Fatin Afiqah Md Azmi¹, Muhammad Hafizuddin Mokhtar¹, Abdul Rahim Risal¹, Mazilah Abdullah¹, Khirul Iqwan Ibrahim¹, Mohd Faidzal Fadzullah Elias¹, Zulhilmi Mohd Abd Hamid¹, Mohd Fuad Jaafar¹, Nur Fatimah Mustari¹

¹Universiti Teknologi Malaysia (UTM)

Correspondence: Mohamad Izzuan Mohd Ishar (m.izzuan@utm.my)

Abstrak

Kajian ini merupakan sebuah sorotan kajian mengenai integriti. Integriti merangkumi pelbagai nilai murni termasuk kesopanan, ketepatan, kebolehpercayaan, ketekunan, kemuliaan, kesederhanaan, ketinggian peribadi, jujur, ikhlas, amanah, berpegang pada janji, bercakap benar, dan pelbagai sifat positif lain. Akan tetapi, sesuatu organisasi tidak mampu mencapai kecemerlangan jika berlaku masalah dalaman yang berpunca dari integriti atau jika terdapat pengaruh luar yang tidak diselesaikan berikutan kelemahan institusi itu sendiri. Kebanyakan masalah integriti yang dibangkitkan adalah merujuk kepada hal-hal yang remeh yang sering berkait dengan bidang masing-masing, walau bagaimanapun, ia tetap salah dan perlu diperbetulkan. Oleh itu, terdapat keperluan terhadap mengenal pasti punca kelemahan pembudayaan dan penguatkuasaan integriti dalam sesuatu organisasi, khususnya dalam diri masyarakat. Hasil dari permasalahan yang berbangkit ini, dua kemungkinan telah digariskan yang bertujuan membincangkan faktor isu ini sukar menunjukkan yang ianya akan berakhir. Hasil sorotan kajian mendapati, pengetahuan dan pembudayaan tentang isu integriti dilihat menjadi kelemahan ketara dalam kegagalan pengaplikasian integriti dalam pekerjaan. Oleh itu, kefahaman tentang konsep integriti seorang kakitangan adalah perlu bagi memperlihatkan keselarasan antara kata-kata dengan perlakuan, bertindak bersandarkan kepada prinsip moral, etika dan undang-undang, serta mengutamakan kepentingan umum melebihi kehendak diri dan melakukan kerja dengan komprehensif, holistik dan relevan. Selain itu, budaya organisasi berlandaskan piawai etika yang tinggi harus menjadi penggerak dan pengaruh positif kepada amalan tingkah laku beretika dalam kalangan pekerja.

Kata kunci: integriti, pengetahuan, pembudayaan

Practices That Are Not Integrity: Trivial But Wrong

Abstract

This study is a literature review about integrity. Integrity encompasses a variety of noble values including decency, accuracy, reliability, diligence, dignity, modesty, personal height, honesty, sincerity, trust, keeping promises, speaking the truth, and various other positive qualities. However, an organization is not able to achieve excellence if there are internal problems that stem from integrity or if there are external influences that are not resolved due to the weaknesses of the institution itself. Most of the integrity issues raised are referring to trivial matters that are often related to their respective fields, however, they remain wrong and need to be corrected. Therefore, there is a need to identify the causes of weaknesses in the culture and enforcement of integrity in an organization, especially in society. As a result of these resulting problems, two possibilities have been outlined that

aim to discuss the factors of this difficult issue to show that it will end. The results of the study found that knowledge and culture on the issue of integrity is seen as a significant weakness in the failure of the application of integrity in employment. Therefore, an understanding of the concept of an employee's integrity is necessary to show harmony between words and behavior, act in accordance with moral, ethical and legal principles, and put the public interest above self-will and do work comprehensively, holistically and relevantly. In addition, an organizational culture based on high ethical standards should be a motivator and a positive influence on the practice of ethical behavior among employees.

Keywords: integrity, knowledge, cultivating

Pengelasan

Integriti merupakan salah satu daripada empat Teras Nilai Murni yang digariskan oleh mantan Naib Canselor Universiti Teknologi Malaysia keenam, Prof Datuk Ir. Dr. Wahid Omar dalam menggerakkan Universiti Teknologi Malaysia (UTM) ke tahap yang lebih tinggi untuk melahirkan modal insan dan ilmuwan bertaraf dunia. Integriti yang digariskan di bawah Teras Nilai Murni UTM membawa maksud kepatuhan kepada nilai moral dan memegang kuat kepada prinsip etika (UTM TALENT, 2021). Menurut Megat Ayop dan Abd. Halim (2016) pula integriti ialah nadi utama kepada kejayaan hasil kerja berimpak tinggi yang diberikan kepada individu atau organisasi berdasarkan faktor-faktor kerja bersepadu serta holistik. Ia menyokong pentakrifan integriti yang dikeluarkan oleh Pelan Integriti Nasional (2004) yang menyatakan bahawa integriti merupakan kualiti terbaik yang wujud dalam kalangan individu yang berdasarkan kepada prinsip yang teguh, nilai pengukuran serta amalan yang bermoral. Ia memperlihatkan bahawa nilai integriti harus dihayati dalam jiwa dan diterapkan melalui kesetiaan, keperibadian, tingkah laku, perbuatan, dan tindak tanduk dalam kehidupan secara berhikmah dan amanah.

Integriti juga dianggap sebagai satu komitmen kepada ketinggian prinsip moral bagi melaksana dan membawa suatu tugas yang mengutamakan kepentingan umum melebihi kehendak diri dalam usaha menghasilkan produk yang mempunyai kualiti dan tepat berdasarkan hasrat dan keinginan pihak lain seperti yang digariskan oleh Othman (2012) tentang aspek keinsanan dalam pembentukan nilai integriti. Keinsanan atau kemanusiaan yang ditakrifkan oleh Kamus Dewan Edisi Keempat (2005) sebagai sifat-sifat manusia yang tidak boleh diketepikan seperti yang ditegaskan oleh agama dalam usaha menjadi sumber kekuatan diri dalam menolak anasir negatif yang menjadi kunci kepada pembentukan nilai murni. Integriti merangkumi pelbagai nilai murni termasuk kesopanan, ketepatan, kebolehppercayaan, ketekunan, kemuliaan, kesederhanaan, ketinggian peribadi, jujur, ikhlas, amanah, berpegang pada janji, bercakap benar, dan pelbagai sifat positif lain (Portal Rasmi Kerajaan Negeri Pahang, 2010).

Melihat semula kepada Teras Nilai Murni yang digarap khas kepada warga UTM ini, logik kedudukan konotasi "I" untuk integriti di hadapan empat Teras Nilai Murni yang digariskan oleh UTM iaitu ISES adalah kerana integriti merupakan kunci utama kepada pencapaian teras lain: Sinergi (S), Kecemerlangan (E), dan Kelestarian (S). Menurut laman sesawang UTM ISES (2021), sinergi membawa maksud semangat berpasukan, kebersamaan, inklusif, kerjasama, hormat, dan kolaborasi yang memupuk sikap tidak mementingkan diri, sifat peduli dan mengambil berat terhadap orang lain tanpa melihat perbezaan dan meraikan kepelbagaian. Kecemerlangan pula usaha ke arah penyampaian berprestasi tinggi dan luar biasa dalam semua aspek pengajaran, penyelidikan, komersialisasi, dan perkhidmatan. Manakala, kelestarian dicapai menerusi dorongan menyeluruh oleh warga kampus dalam mengintegrasikan dan mengimbang ekonomi, sosial, dan persekitaran tanpa menjejaskan kemampuan dan mampu bertahan secara berterusan. Menerusi definisi setiap Teras Nilai Murni UTM ini dapat dilihat bahawa kepentingan menguasai integriti di peringkat awal merupakan kewajipan dalam membudayakan dan mengukuhkan aspirasi mantan Naib Canselor.

Akan tetapi, sesuatu organisasi tidak mampu mencapai kecemerlangan jika berlaku masalah dalaman yang berpunca dari integriti atau jika terdapat pengaruh luar yang tidak diselesaikan berikutan kelemahan institusi itu sendiri (Ahmad Fauzi, 2021). Berdasarkan Nik Hairi, Azmi, dan Azmi (2012), prestasi serta integriti penjawat awam di Malaysia berada dalam kedudukan yang merunsingkan. Hal ini boleh dilihat menerusi artikel yang ditulis oleh Munohsamy (2015) tentang isu integriti yang berlaku di dalam organisasi pendidikan. Selain itu, kajian tinjauan umum yang dijalankan oleh Megat Ayop dan Abd. Halim (2016) turut memperlihatkan masalah integriti dan etika kerja di dalam organisasi masih lagi berlaku terutama dalam organisasi yang berurusan dengan masyarakat. Kebanyakan masalah integriti yang dibangkitkan adalah merujuk kepada hal-hal yang remeh yang sering berkait dengan bidang masing-masing, walau bagaimanapun, ia tetap salah dan perlu diperbetulkan. Oleh itu, terdapat keperluan terhadap mengenal pasti punca kelemahan pembudayaan dan penguatkuasaan integriti di dalam sesuatu organisasi, khasnya dalam diri masyarakat.

Menurut Wahid (2021), sewaktu nilai manusia begitu lemah dan tenggelam dengan kemajuan teknologi dan digital, masih kurang institusi yang berminat dan berusaha untuk membangunkan nilai murni dalam organisasi mereka. Kebanyakan isu integriti yang disentuh di dalam artikel-artikel yang diperoleh adalah isu yang sama dan sering kali berulang seperti rasuah, pecah amanah, salah guna kuasa, salah laku dan sebagainya yang masih berlaku dalam sesebuah organisasi. Sehubungan dengan itu, timbul persoalan berkenaan dengan perkara ini iaitu mengapa amalan tidak berintegriti ini masih berlaku walaupun pelbagai cara telah dilakukan? Hasil dari permasalahan yang berbangkit ini, dua kemungkinan telah digariskan yang bertujuan membincangkan faktor isu ini sukar menunjukkan yang ianya akan berakhir.

Kurang Pengetahuan dan Kesedaran tentang Integriti

Menurut Sakai dan Mohd Dahlan (2014), konsep setiap rakyat dilihat sebagai modal insan yang merupakan aset bernilai serta memainkan peranan yang penting dalam meningkatkan persaingan dan produktiviti telah diketengahkan sebagai perancangan dalam dasar pendidikan negara. Ia menunjukkan bahawa kecemerlangan pendidikan di Malaysia diukur dan dinilai dari tahap kejayaan pendidikan untuk mewujudkan individu yang cemerlang dalam penguasaan pengetahuan dan kemahiran, serta perlu mempunyai sifat-sifat positif dan mempunyai tahap disiplin diri yang tinggi. Oleh itu, cabaran yang dihadapi dalam usaha yang dilaksanakan ini adalah bagi menerapkan sifat-sifat positif yang akan menghasilkan individu yang terbaik. Akan tetapi, bagi menggapai matlamat ini tidaklah mudah kerana ia dilihat sebagai satu tanggungjawab yang amat berat. Selain itu, kebelakangan ini, masalah disiplin khususnya melibatkan golongan muda dilihat semakin menjadi-jadi dan teruk yang melibatkan pelbagai salah laku dan jenayah. Hal ini menunjukkan bahawa nilai murni atau sifat positif amat memberi impak terhadap tingkah laku dan sifat individu. Tingkah laku amat mempengaruhi nilai yang merupakan asas kepada sikap. Manakala, nilai dilihat sebagai kefahaman dalam setiap diri individu dan apabila kefahaman itu lemah akan mewujudkan suatu konflik.

Kecemerlangan sesebuah institusi pengajian tinggi sangat bergantung dan berkait rapat dengan nilai integriti yang ada dalam diri individu tanpa mengira individu tersebut memegang jawatan di peringkat atasan, pertengahan mahupun bawahan. Sekiranya semua individu dalam sesebuah organisasi mempunyai nilai integriti yang tinggi serta menerapkan minda kelas pertama, mereka mampu berdaya saing di peringkat global. Hal ini selari dengan visi Universiti Teknologi Malaysia untuk diiktiraf sebagai sebuah pusat kecemerlangan akademik dan teknologi bertaraf global (Pejabat Hal Ehwal Korporat, 2021). Nilai integriti merupakan nilai-nilai murni yang bersifat universal di mana nilai integriti ini merangkumi keseluruhan nilai baik seperti sifat amanah, ikhlas, bertanggungjawab, boleh dipercayai (Noh, 2021), telus, berkhidmat demi kepentingan awam (Megat Ayop & Abd. Halim, 2016), serta berteraskan sifat-sifat mahmudah. Menurut Musa, Zahrudin, & Moin (2005), transformasi ekonomi negara telah meninggalkan kesan ke atas struktur sosial (*social fabric*) negara. Arus pemodenan pula, sedikit sebanyak telah mengakibatkan hakisan ke atas sistem nilai sesebuah organisasi atau masyarakat. Kehakisan nilai integriti kian meningkat dalam organisasi dengan adanya jenayah kolar putih, penyalahgunaan kuasa, diskriminasi penindasan, gejala sosial, dan rasuah (Ali, 2004), penyelewengan (Musa, Zahrudin, & Moin, 2005), serta gejala tidak bermoral (Sham, 2011).

Globalisasi yang berlaku kini telah mempengaruhi ekonomi dan perdagangan yang turut meninggalkan kesan dari sudut sosio-budaya. Ia menyebabkan sektor perkhidmatan awam terkesan dengan cabaran persaingan khasnya dari sudut keperluan meningkatkan urus tadbir serta sistem penyampaian perkhidmatan yang telus dan berintegriti. Keadaan dunia yang terbuka dan pergerakan bebas informasi yang digalakkan lagi oleh kehebatan teknologi maklumat dan komunikasi secara tidak langsung telah mempengaruhi moral dan etika pekerja. Tanpa disedari, sikap terpuji dan nilai moral dalam kalangan masyarakat Malaysia terhakis secara perlahan-lahan telah memberi impak terhadap kualiti kerja dan produktiviti individu (Megat Ayop & Abd. Halim, 2016). Antara faktor utama yang menyebabkan kemerosotan integriti adalah diri sendiri. Individu yang lemah dalam didikan agama, kurang penghayatan nilai murni, mempunyai masalah disiplin dan tidak beretika boleh menyebabkan diri terjebak dalam pelbagai kancas salah laku. Oleh yang demikian, sebagai penjawat awam perlu bertanggungjawab dalam mengetahui, memahami, serta mengamalkan nilai-nilai murni dalam semua tindak tanduk dan tingkah laku sewaktu melakukan tugas.

Sekiranya seorang penjawat awam itu melakukan perkara di luar piawaian etika yang termaktub, maka, individu itu telah menyalahi peraturan, dasar, atau arahan yang telah termaktub dalam sesebuah organisasi (Munohsamy, 2015). Hal seumpama ini merupakan cabaran kepada pemimpin dan ketua di setiap organisasi untuk melaksanakan suatu pengurusan dan kepimpinan secara fleksibel dengan mengamalkan peraturan, beretika dan berintegriti (Bahtiar, Ibrahim, Ariffin, Ismail, & Isa, 2020) ke arah mencapai minda kelas pertama. Tambahan lagi, ketiadaan atau kehilangan nilai integriti berpunca daripada kurangnya ilmu pengetahuan dan kesedaran individu terhadap nilai integriti. Rentetan daripada kekurangan ilmu pengetahuan berkaitan sifat yang terkandung dalam nilai integriti, ianya banyak mempengaruhi sikap seseorang untuk melakukan kesalahan atau kesilapan berbentuk masalah integriti. Walaupun isu ini pada awalnya nampak remeh tetapi tetap salah dalam konteks “nilai amanah”. Ajaran Islam telaj mengingatkan setiap umatnya untuk memegang kepada amanah dan tanggungjawab yang diberikan. Allah S.W.T berfirman bermaksud: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu supaya menyerahkan segala jenis amanah kepada ahlinya (yang berhak menerimanya), dan apabila kamu menjalankan hukum di antara manusia, (Allah menyuruh) kamu menghukum dengan adil. Sesungguhnya Allah dengan (suruhanNya) itu memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu. Sesungguhnya Allah sentiasa Mendengar, lagi sentiasa Melihat” (Surah An-Nisa’, Ayat 58).

Secara ringkasnya, sama ada integriti di peringkat individu atau organisasi, ia masih membawa maksud *code of behaviour* (Megat Ayop & Abd. Halim, 2016) yang mana staf atau penjawat awam yang berkualiti tinggi adalah aset penting kepada kejayaan sebuah organisasi dan negara. Manakala, jika sebaliknya, organisasi dan negara akan musnah dan gagal untuk dioperasi. Kelemahan nilai integriti dalam kalangan penjawat awam akan memberi kesan terhadap permasalahan pentadbiran dan salah laku dalam organisasi. Dalam erti lain, integriti dan etika dalam pekerjaan dan organisasi tidak hanya penglibatan diri individu bagi menyediakan keperluan dirinya semata-mata, malahan mempengaruhi tindakan baik yang dilakukan dalam organisasi dan semua ini melibatkan ajaran agama dan tanggungjawab sebagai manusia. Oleh itu, pengetahuan yang mendalam, pemahaman, serta pengamalan terhadap integriti dan etika amat perlu dilaksanakan. Menyedari tentang kepentingan nilai integriti sebagai teras pembangunan kakitangan berkualiti, inisiatif daripada pelbagai pihak haruslah dilaksanakan di peringkat akar umbi sehingga peringkat teratas. Selain itu juga, integriti perlu dilihat sebagai satu komitmen terhadap prinsip moral yang tinggi dalam memikul dan menjalankan sesuatu tugas sama ada pada peringkat individu atau organisasi. Pada peringkat individu, kefahaman tentang konsep integriti bermaksud seorang kakitangan perlu memperlihatkan keselarasan di antara kata-kata dengan perlakuan, bertindak bersandarkan kepada prinsip moral, etika dan undang-undang, serta mengutamakan kepentingan umum melebihi kehendak diri dan melakukan kerja dengan komprehensif, holistik dan relevan.

Pembudayaan Aktiviti Tidak Beretika Tanpa Sedar dalam kalangan Penjawat Awam

Terdapat pelbagai punca yang dikenal pasti hasil daripada kajian yang dijalankan oleh Megat Ayop dan Abd. Halim (2016) tentang masalah integriti organisasi penjawat awam, antaranya, faktor ketirisan

integriti masih terus berlaku dan faktor utama adalah daripada peribadi individu itu sendiri yang mengatasi prosidur dalaman, struktur dan sistem. Seterusnya, faktor organisasi yang perlu menyediakan prosedur kerja, kod etika dan peraturan yang kurang jelas bagi memperlihatkan tingkah laku beretika. Perkara ini berlaku kerana integriti yang konsisten diterapkan dalam kalangan pekerja menerusi pengaruh kepimpinan memberi pengaruh yang sangat besar ke atas perlakuan beretika atau tindakan kakitangan mereka. Selain itu, budaya organisasi yang tidak dipraktikkan bersama dan tidak disebarkan dalam kalangan organisasi. Budaya organisasi berlandaskan piawai etika yang tinggi yang boleh menjadi penggerak dan pengaruh positif kepada amalan tingkah laku beretika dalam kalangan pekerja. Terakhir ialah tahap kritikal sesuatu isu etika tersebut diterima oleh ahli organisasi terhadap salah laku yang berlaku. Seandainya sesuatu tindakan yang dilakukan adalah salah dan boleh menyebabkan kemudaratan terhadap pihak lain secara tidak langsung memperlihatkan bahawa isu tersebut adalah penting yang perlu diberikan perhatian serius. Menerusi penerangan yang diperolehi melalui sebuah kajian ini, beberapa masalah integriti yang sering berlaku dalam kalangan penjawat awam yang kerap dianggap remeh akan tetapi masih satu kesalahan akan dibincangkan dengan lebih mendalam

Rasuah

Budaya rasuah bukanlah perkara asing di kalangan masyarakat Malaysia kerana hampir setiap hari kes atau salah laku ini sering terpapar di ruang media sama ada di berita mahu pun di dada akhbar. Budaya ini bukanlah baru wujud di dalam Malaysia, tetapi sudah wujud hampir berpuluh-puluh tahun lamanya baik dari mereka yang mempunyai jawatan tinggi kemudian merebak ke pekerja bawahan. Malah, ianya bukan berlaku di negara-negara yang membangun dan maju saja, bahkan negara yang dalam keadaan mundur juga budaya dan salah laku rasuah boleh berlaku. Gejala rasuah ini bagaikan tiada titik noktah atau boleh kita umpamakan merupakan satu kanser yang tiada ubat untuk dirawat. Bukan itu saja, aktiviti rasuah ini tidak mengenal bangsa, agama, dan juga umur. Apa yang menyedihkan ialah salah laku rasuah ini hampir boleh dikatakan kebanyakan berlaku di kalangan mereka yang bekerja sebagai penjawat awam. Kenyataan ini bukanlah untuk menjatuhkan martabat penjawat awam yang mana agensi perkhidmatan lain tidak terlibat, tetapi ingin ditegaskan ialah budaya rasuah di kalangan penjawat awam bagaikan tiada kesudahan.

Tambahan pula, yang menggerunkan ialah apabila gejala dan salah laku rasuah yang dilakukan oleh segelintir penjawat awam yang curang ini dikaitkan pula dengan masalah kemasukan pendatang asing, memperdagangkan manusia, aktiviti scam, aktiviti berjudi, dan sebagainya. Hal ini kerana, penjawat awam merupakan tunggak kepada pentadbiran kerajaan. Tanpa mereka, sudah pasti sesuatu operasi dan perjalanan aktiviti pentadbiran negara akan terganggu. Tambahan pula, jika budaya ini tidak dibanteras, nescaya boleh mencacatkan penjana ekonomi badan-badan korporat. Suapan rasuah yang melibatkan wang tunai sudah menjadi sajian untuk kita kerana sering muncul di media massa, akan tetapi salah laku rasuah ini bukan hanya wang tunai saja, tetapi pemberian upah dalam bentuk hadiah, undi, jawatan, diskaun, dan perkhidmatan juga merupakan bentuk jenis-jenis suapan yang boleh diberikan kepada seseorang. Sebagai contoh, kontraktor menghadaikan seutas jam mahal kepada seorang pegawai kerajaan kerana telah meluluskan projek kepada syarikat milik kontraktor berkenaan.

Indeks Persepsi Rasuah (CPI) global bagi tahun 2020 telah meletakkan kedudukan Malaysia pada tahap 57, berbanding kedudukan ke 51 pada tahun 2019. Angka ini menunjukkan amalan tidak berintegriti masih menjadi masalah serius yang berterusan berlaku di negara kita. Selain itu, Datuk Prof. Ir Dr. Wahid Omar dan Prof. Kassim Thukiman ada memetik kata-kata Datuk Seri Nazir Razak, bekas Ketua Pegawai Eksekutif CIMB, sewaktu sesi Taklimat Program Transformasi Minda Siri 16 di Universiti Teknologi Malaysia (UTM). Mereka berpendapat, penjawat di UTM harus berani mengubah keadaan yang bakal merosakkan organisasi. Apabila integriti tidak dibudayakan, ia akan menimbulkan pelbagai implikasi buruk kepada negara. Jika seseorang individu yang lemah imannya sudah berfikir, 'ramai orang melakukannya maka tidak salah jika saya juga melakukannya', ini telah memperlihatkan nilai moral dalam kalangan rakyat sudah mula terpesong. Selain itu, Datuk Prof. Ir. Dr. Wahid Omar dan Prof. Kassim Thukiman turut berkongsi pengalaman di mana impak pembudayaan integriti boleh dilihat dengan jelas menerusi penyusunan semula pengurusan kewangan

ke arah lebih berhemah, UTM berjaya mengharungi cabaran kewangan dengan pelbagai perubahan, penambahbaikan dan inovasi dengan berpegang teguh kepada budaya berintegriti. Sehubungan dengan itu, pembudayaan integriti amat penting untuk dilaksanakan oleh setiap individu agar dapat memelihara maruah dan harga diri seseorang.

Gangguan Seksual

Menurut Unit Psikologi, Bahagian Pembangunan, Kewangan, dan Sumber Manusia, Kementerian Sumber Manusia, menafsirkan gangguan seksual merupakan perbuatan yang kurang disenangi tidak selesa melalui lisan, isyarat, sentuhan, visual, dan psikologi yang berunsurkan seks yang kebiasaannya berlaku berulang kali. Perbuatan gangguan seksual ini merupakan suatu gejala negatif yang sering berlaku di tempat kerja sama ada di kerajaan atau swasta, yang mana boleh memberi kesan buruk kepada pekerja yang menjadi mangsa. Gejala ini jika tidak dikawal dan dipantau, boleh mengganggu produktiviti kerja kepada mangsa. Antara jenis gangguan seksual yang boleh dinyatakan antaranya ialah:

- i. Secara Lisan - Gangguan seksual secara lisan ialah menggunakan perkataan lucah atau kata-kata yang kurang selesa seperti perbualan, lawak jenaka, membuat bunyi-bunyian, memberi kritikan, pujian atau ajukan soalan yang berunsur lucah ke atas penampilan, pemakaian, tingkah laku, atau tubuh badan.
- ii. Secara Isyarat (Bukan Lisan) - Perbuatan melalui sikap atau tingkah laku yang memberi makna atau gambaran keinginan yang berunsur seksual seperti menjeling, mengoda, merenung, menjilat bibir, atau mengintai.
- iii. Secara Visual - Perilaku seperti menghantar nota, surat, e-mel, SMS, MMS, gambar, poster, atau bahan bacaan yang berunsur lucah melalui apa jenis peralatan media, peralatan elektronik, atau peralatan komunikasi.
- iv. Secara Psikologi - Perilaku cuba mendekati secara seksual, mendorong, mengugut, mengajak atau memujuk rayu untuk memenuhi keinginan seksual sama ada melalui peralatan komunikasi, peralatan elektronik, surat, atau e-mel yang mana boleh menimbulkan gangguan emosi dan mental terhadap mangsa.
- v. Secara Fizikal - Perbuatan yang mana secara mendekati orang lain dengan jarak yang terlalu dekat sehingga menimbulkan rasa kurang selesa terhadap mangsa. Antara contoh ialah menyentuh bahu, membelai rambut, mengusap perut, mencium atau meraba mana-mana bahagian tubuh badan mangsa yang boleh memberikan rasa ketidakselesaan.

Perempuan merupakan majoriti mangsa yang sering menjadi gangguan seksual sama ada di tempat kerja dan juga boleh berlaku juga di luar waktu kerja. Menurut tinjauan yang dilakukan oleh Pejabat Buruh Antarabangsa (International Labour Office (ILO) terhadap 23 negara, mendapati antara 15% - 30% pekerja wanita mengalami masalah gangguan seksual dari ketua ataupun rakan sekerja. Salah laku ini kadang kala dilakukan secara tanpa sedar di kalangan rakan-rakan walaupun secara berjenaka. Selain itu, budaya perbuatan salah laku ini boleh memberikan kesan buruk yang mendalam kepada mangsa terutamanya perempuan, seperti gangguan emosi dan mental, seterusnya boleh memberi kesan buruk dalam jangka masa panjang. Mangsa juga berkemungkinan besar boleh mengalami trauma dan takut untuk bekerja di kalangan kaum lelaki. Tambahan pula, gangguan emosi dan mental juga boleh menjebarkan hidup mangsa, malah jika tidak di atasi, mereka boleh mengalami depresi.

Baru-baru ini, Malaysia pernah dihebohkan masalah gangguan seksual secara lisan yang dilakukan oleh seorang guru lelaki di dalam kelasnya menyebabkan salah seorang pelajar perempuan telah memuat naik video mengenai gangguan tersebut di laman TikTok. Lebih menyedihkan, salah laku ini dilakukan seorang guru dan juga telah mencemarkan nama baik bidang perguruan yang sepatutnya guru-guru seharusnya menjadi ikutan dan tauladan yang terbaik terhadap anak murid mereka. Budaya salah laku ini tidak dapat dipantau dan dikawal jika mangsa tidak tampil ke hadapan untuk membuat laporan pada saluran yang betul. Hal ini disebabkan, mangsa mempunyai perasaan malu untuk memaklumkan hal sedemikian. Maka dengan ini, organisasi haruslah menubuhkan satu saluran yang tepat untuk mangsa membuat laporan jika mengalami masalah pada masa akan datang.

Berita atau Maklumat Palsu

Penyebaran berita atau maklumat palsu sudah menjadi makanan di kalangan masyarakat pada zaman sekarang, lebih-lebih lagi pada musim pandemik yang menimpa dunia sekarang ini. Dengan teknologi yang semakin canggih, penyebaran berita dan info tidak tepat semakin berleluasa dan mudah diakses dengan pelbagai jenis peranti teknologi dan aplikasi. Sebagai penjawat awam yang beretika, budaya ini hendaklah dijauhi sebaik mungkin. Sebab utama budaya ini masih berleluasa di kalangan masyarakat kita ialah mereka kurang atau dengan kata lebih tepat, malas membaca dan mencari sumber yang betul. Jika budaya ini tidak dipantau dan dibendung secara dalaman, nescaya nama baik dan imej sesuatu organisasi akan dipandang buruk, seterusnya boleh mengakibatkan hilang rasa hormat dan kepercayaan oleh organisasi lain. Lebih merisaukan, jika melibatkan peringkat yang lebih tinggi, nama baik penjawat awam akan menjadi bahan bualan oleh orang ramai. Seseorang yang terlibat dengan salah laku ini boleh dikenakan tatatertib dari institusi tersebut dan juga boleh dikenakan hukuman denda dan penjara dari pihak mahkamah jika disabitkan bersalah. Sebagai penjawat awam yang beretika, adalah menjadi satu tanggungjawab untuk tidak menyebarkan apa-apa jenis berita palsu kepada mana-mana pihak tanpa memeriksa kesahihan maklumat tersebut dari sumber yang boleh dipercayai.

Pengurusan dan Penjagaan Masa

Budaya tidak mementingkan mengurus masa di kalangan pekerja bukanlah perkara asing sama ada di sektor swasta mahupun kerajaan, baik dari pekerja atasan hingga ke pekerja bawahan. Sikap sambil lewa dalam pengurusan/penjagaan masa bukan kes yang berat tetapi merupakan salah laku yang melanggar kod etika bekerja. Hal ini disebabkan, kebanyakan pekerja tidak cakna melakukan dan ada segelintir darinya memandang remeh akan perkara ini. Antara contoh budaya tidak beretika dalam pengurusan masa ialah rehat tanpa mengira waktu dan mengambil masa yang lama, lambat hadir ke mesyuarat atau melibatkan perjumpaan tanpa alasan yang munasabah, mengetik kad perakam bagi pihak lain, lambat menyiapkan tugas kerja dalam tempoh yang telah ditetapkan, dan juga pulang awal dari waktu kerja atas alasan ingin mengambil anak dari sekolah atau dari pusat jagaan. Budaya sebegini hendaklah dielakkan oleh mana-mana pekerja kerana boleh mencemarkan imej dan nama buruk sesuatu organisasi. Pada masa yang sama juga boleh mengganggu urusan kerja organisasi tersebut jika perkara ini tidak dipantau.

Perbincangan

Garis panduan akhlak dan etika dalam bekerja telah disediakan bagi setiap penjawat perkhidmatan awam di Malaysia untuk dirujuk dalam organisasi awam masing-masing. Institusi pendidikan juga terbabit secara langsung untuk mengikut and mengamalkan garis panduan akhlak dan etika kerja tersebut. Sebagai warga institusi pendidikan, kekuatan iman dan nilai etika kerja adalah wajib ada dalam diri dan sehati di dalam jiwa, manakala isu integriti sepatutnya tidak berlaku dalam organisasi ini walaupun ada yang mengatakan bahawa tiada manusia yang sempurna, akan tetapi ia bukan alasan untuk tidak berubah dan mencuba ke arah yang lebih cemerlang selari dengan DNA UTM. Aspek integriti dalam sesebuah organisasi pendidikan melibatkan staf, pengurusan, atau institusi pengajian itu sendiri perlu memastikan kualiti pendidikan integriti diterapkan di peringkat awal menerusi kursus, seminar, atau taklimat. Usaha UTM dalam menginstitusikan dan membudayakan ISES dalam jiwa pelajar dan staf serta di Malaysia amnya perlu dicontohi oleh institusi-institusi serta organisasi-organisasi di serata Malaysia untuk melahirkan modal insan yang berkualiti khasnya dalam pengamalan integriti. Antara usaha yang telah dan sedang UTM lakukan menerusi poster kesedaran ISES, video promosi ISES, sesi pengayaan ilmu, program kesedaran, dan pelbagai lagi inisiatif yang di ambil bagi menerapkan nilai integriti serta tiga Teras Nilai Murni yang lain.

Selain itu, tanpa menyemai nilai murni dan kebaikan dalam kalangan pekerja muda khususnya akan lebih mudah terpengaruh dengan perkara negatif yang diakibatkan oleh perubahan zaman yang kian rancak berlangsung. Ketiadaan nilai murni yang dipegang terutama bagi yang baru melangkah ke alam

pekerjaan, mereka lebih mudah untuk terjebak dengan aktiviti bersifat jenayah secara tidak langsung merencatkan keamanan dan kesejahteraan hidup mereka khususnya dan masyarakat secara amnya. Oleh itu, usaha mengukuhkan integriti dan tadbir urus memerlukan kerjasama pelbagai pihak dan peringkat dalam perkhidmatan awam di dalam organisasi itu sendiri untuk mempraktikkan segala peraturan dan nilai murni. Agama Islam juga menyeru umatnya untuk bekerja dengan penuh amanah, jujur, muhibah, kasih sayang, dan mengeratkan kemesraan di dalam organisasi melibatkan kesemua peringkat dan taraf pekerjaan dalam pelbagai bentuk urusan selagi tidak melanggar hukum syarak supaya terbentuk masyarakat berjaya. Semestinya konsep integriti yang diamalkan dalam konteks pentadbiran merupakan sebuah prinsip yang bertepatan dengan ajaran Islam. Buktinya, Al-Quran banyak memperlihatkan perintah dan suruhan agar melaksanakan amanah, keadilan dan nilai-nilai luhur yang terkandung dalam takrifan integriti. Antara ayat al-Quran yang menyebut tentang sifat amanah dan jujur adalah seperti di dalam Surah Al-Anfaal ayat 27 yang bermaksud:

"Wahai orang-orang yang beriman! janganlah kamu mengkhianati (amanah) Allah dan RasulNya, dan (janganlah) kamu mengkhianati amanah-amanah kamu, sedang kamu mengetahui (salahnya)."

Kesimpulan

Konklusinya, integriti bermaksud kualiti terbaik yang wujud secara holistik dan padu dalam diri seseorang dan organisasi. Integriti turut mempunyai perkaitan dengan etika yang berdasarkan tindakan seharian yang tidak hanya terfokus kepada isu rasuah, malahan merupakan satu konsep yang lebih luas sebagai contoh pembudayaan kerja berintegriti seperti dalam ketepatan waktu, penyampaian maklumat, memberi perkhidmatan, serta perhubungan dengan ketua jabatan, rakan sekerja, masyarakat dan kakitangan sokongan. Sekiranya perbuatan tidak beretika dan tidak berintegriti tidak dibendung secara berterusan tanpa usaha pelbagai pihak untuk mengatasinya, maka ia mampu menjejaskan kepercayaan masyarakat kepada sesebuah organisasi, merosakkan imej pekerja dalam negara, serta boleh melumpuhkan sebuah badan korporat. Oleh itu, etika dan integriti dalam kalangan penjawat awam amat penting untuk diterapkan demi membina sebuah bangsa Malaysia yang berdaya saing dan maju. Selain itu, pengurusan integriti haruslah disepadukan dan disemai dengan nilai murni dalam kalangan individu dan organisasi supaya dapat diamalkan dalam kehidupan dan menerusi amalan kerja bagi memperoleh kecemerlangan dan kecekapan, serta dipercayai dan dihormati oleh orang lain. Perkara penting dalam membudayakan integriti ialah pengawalan diri individu menerusi soal keimanan, kemantapan rohani, dan kekuatan jiwa sewaktu menempuhi cubaan-cubaan yang tidak mengamalkan tatasusila yang baik tidak melihat kepada kepentingan umum.

Rujukan

- Ahmad Fauzi, I. (2021). ISES Nadi Warga UTM Pacu Kecemerlangan Universiti. Ditulis oleh Mohamad Farid Noh. Berita Harian: Nasional. Khamis, 6 Mei 2021.
- Ali, M. (2004). Pelaksanaan Pelan Integriti Nasional Secara Berkesan. Kolokium Pengukuhan Integriti, Institut Kefahaman Islam Malaysia.
- Azizi, Y., Jamaludin, R. dan Yusof, B. (2010). Gangguan Seksual Di kalangan Pekerja Wanita Sektor Industri di Johor Bahru: Sejauh manakah Kebenarannya. 1-7. Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, Johor.
- Bahtiar, R. A., Ibrahim, S., Ariffin, H., Ismail, N. H., & Isa, W. M. (2020). Peranan dan Cabaran Pemimpin Pendidikan dalam Memastikan Matlamat dan Agenda Pendidikan dilestari dalam Tempoh PKP Covid19. Capaian: <https://iab.moe.edu.my/bahanportal/pemberitahuan/2020/2.%20PERANAN%20DAN%20CABARAN%20PEMIMPIN%20PENDIDIKAN.pdf>
- Dewan Bahasa Edisi Keempat (2005).
- Etika Perniagaan (n.d.). Cabaran Isu Etika dan Penyelesaiannya. Capaian: <https://etikaperniagaan.webs.com/cabaran-isu-etika>

- Megat Ayop, M.A. dan Abd. Halim, A. (2016). Kepentingan Budaya Integriti dan Etika Kerja dalam Organisasi di Malaysia: Suatu Tinjauan Umum. *GEOGRAFIA Online: Malaysian Journal of Society and Space*, 12(9): 138-149.
- Nik Hairi, O., Azmi, A., dan Azmi, A.M. (2012). Integriti dari Perspektif Pengaduan Awam: Kajian Kes di Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ) Malaysia. *Jurnal E-Bangi*, 7(1): 141-155.
- Norazwani, Y. (2020). Laporan Berita Tak Beretika di Laman Sosial Beri Kesan Kepada Agensi Berita. *Sinar Harian*, 1 Mac 2020. Capaian: <https://www.sinarharian.com.my/article/72058/EDISI/Pahang/Laporan-berita-tak-beretika-di-laman-sosial-beri-kesan-kepada-agensi-berita>
- Othman, M. (2012). Pengukuhan Integriti Perkhidmatan Awam: Pendekatan Melalui Program Nilai-nilai Murni. *Jurnal Pengurusan Awam*, 9(2) :7-16.
- Pejabat Hal Ehwal Korporat. (2021, Mac). UTM enVision 2025. Capaian: <https://www.utm.my/about/vision-mission/>
- Plan Integriti Nasional (2004).
- Portal Rasmi Kerajaan Negeri Pahang (2010). Integriti dan Akauntabiliti dalam Perkhidmatan Awam. Capaian: https://www.pahang.gov.my/pahang.php/database_stores/attach_view/51/10/22
- Roziyah, H. (2014). Ada Anggota Perkhidmatan Awam Langgar Etika Kerja Tanpa Sedari. Ditulis oleh mStar. 24 September 2014.
- Sabitha, M. (2000). Persepsi Gangguan Seksual antara Laki-laki dan Wanita di Tempat kerja (The perception of sexual harassment at workplace among men and women). *Southeast Asian Association for Gender Studies, Malaysia Branch (SAMA), PJ., Malaysia*, 16-17.
- Sakai, E. & Mohd Dahlan, A.M. (2014). Konsep Integriti dan Nilai-nilai Murni Terhadap Kesejahteraan Hidup dalam Kalangan Pelajar Universiti yang Tinggal di Bandar dan Luar Bandar: Satu Kajian di Universiti Malaysia Sabah. Seminar Kebangsaan Integriti Keluarga 2014, 1-10. Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah.
- Sham. (2011). Integriti. Capaian: <http://www.scribd.com/doc/49190824/INTEGRITI.4April2014>
- Munohsamy, T. (2015). Integriti dalam Organisasi Pendidikan. Capaian: https://www.researchgate.net/publication/279200355_INTEGRITI_DALAM_ORGANISASI_PENDIDIKAN
- Musa, M., Zahrudin, I. A., & Moin, S. C. (2005). *Etika dan Integriti di Malaysia: Isu dan Cabaran*. Kuala Lumpur: Pustaka Perdana, Institut Integriti Malaysia.
- UTM ISES (2021). *Pembudayaan Nilai Teras UTM: Integrity, Synergy, Excellence & Sustainability (ISES)*. Capaian: <https://www.utm.my/ises/>
- UTM TALENT (2021). Program/ Kursus/ Aktiviti Berasaskan Nilai Teras UTM (ISES). Capaian: <https://registrar.utm.my/utmttc/pembangunan-latihan/latihan/ises/>
- Wahid, O. (2021). *Lahirkan Modal Insan, Ilmuwan Lebih Sempurna*. Ditulis oleh Mohamad Farid Noh. *Berita Harian: Nasional*, 6 Mei 2021.