

## Kebolehgajian Bekas Penagih Dadah Dari Perspektif Majikan

### Employability of Former Drug Addicts from Employers' Perspective

Adibah Hussin  
Rozmi Ismail

Pusat Penyelidikan Psikologi dan Kesejahteraan Manusia,  
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan,  
Universiti Kebangsaan Malaysia

Correspondence : Adibah Hussin (adibah@siswa.ukm.edu.my)

#### ABSTRAK

*Kebanyakan bekas penagih dadah masih sukar untuk mendapatkan pekerjaan dalam sektor tertentu, meskipun pelbagai inisiatif telah diambil oleh pihak kerajaan. Objektif utama kajian adalah untuk mengukur persepsi serta mengenalpasti pandangan majikan terhadap bekas penagih dadah dalam konteks kebolehgajian. Reka bentuk kajian 'mix-method' telah digunakan untuk mengkaji persepsi majikan dan penerimaan mereka berdasarkan indikator yang telah diukur. Seramai 56 orang majikan telah terlibat dalam kajian ini. Kaedah temu bual secara 'open space discussion' dan soal selidik berkaitan kebolehgajian bekas penagih turut digunakan. Berdasarkan dapatan kualitatif, terdapat empat tema utama terhadap penerimaan bekas penagih oleh majikan iaitu imej bekas penagih dadah, keputusan tidak menggajikan mereka, memberi peluang kepada mereka dan bekas penagih berhenti kerja. Hasil dapatan kuantitatif menunjukkan bahawa majoriti majikan berpandangan bekas penagih mempunyai tahap yang sederhana dari segi kemahiran serta nilai yang dimiliki. Namun, penerimaan majikan terhadap bekas penagih umumnya masih terpengaruh dengan stigma negatif masyarakat. Dari aspek yang lain, mereka masih melihat beberapa aspek positif yang ada pada diri bekas penagih seperti rajin dan menjalankan tugas sehingga majikan bersedia memberi peluang kedua kepada mereka.*

**Kata Kunci:** kebolehgajian; majikan; persepsi; bekas penagih dadah; pekerjaan

#### ABSTRACT

*Most of former drug addicts still face difficulties in getting employed, even though a lot of initiatives have been taken by the government. The main objective of this study is to examine employers' views and perception towards former drug addicts, in terms of employability. Mixed-method design were used, where a total of 56 employers were involved in this study. 'Open space discussion' approach were used for the qualitative part, whereas for the quantitative part, questionnaires were distributed to the respondents. Based on the qualitative data analysis, there were four main themes that could explain employers' perception towards former drug addicts; former drug addicts' image, decision to not employ them, giving second chance, and former drug addicts quit their job. On the other hand, quantitative data analysis revealed that most of the employers view former drug addicts as in moderate level in terms of skills and values. However, in general, employers' perception towards former drug addicts were still susceptible by the society's negative stigma. Looking at the other aspect, they still*

---

*view some positive aspects of former drug addicts like hardworking and can do work, and they are willing to give a second chance to those individuals.*

**Keywords:** *employability; employers; perception; former drug addicts; job*

## 1. Pengenalan

Kebolehgajian dalam kalangan bekas penagih dadah merupakan antara isu yang mendorong golongan ini mengalami pelbagai masalah dalam kehidupan seharian, termasuklah pengulangan semula atau relaps, seperti yang dinyatakan oleh Mc Coy dan Lai (1997) iaitu apabila mereka tidak memperoleh pekerjaan akibat kurang diterima oleh para majikan untuk bekerja di dalam organisasi mereka, memandangkan kebanyakan majikan merasakan bekas penagih dadah tidak berkemahiran dan kompeten untuk diambil bekerja. Keadaan ini turut berlaku di dalam konteks Malaysia sendiri. Menyedari hakikat itu, Agensi Anti Dadah Kebangsaan (AADK) telah mengambil inisiatif untuk mewujudkan program-program yang bukan sahaja dapat membantu golongan ini dari segi kepulihan, malah untuk mendapatkan pekerjaan setelah keluar dari pusat pemulihan kelak.

AADK telah melaksanakan pelbagai program pencegahan untuk membantu golongan penagih dadah. Antara usaha-usaha yang giat dijalankan ialah rawatan dan pemulihan dadah terbuka, pendidikan pencegahan, kesedaran awam, kesukarelaan oleh Skuad 1 Malaysia, penguatkuasaan serta membuka peluang pekerjaan kepada bekas penagih dadah dengan kerjasama organisasi bukan kerajaan (NGO).

Program transformasi yang digerakkan oleh AADK bertujuan untuk memberi perkhidmatan kepada seluruh rakyat yang mempunyai masalah dadah, memberi pilihan kepada penagih dadah untuk datang secara sukarela, mendekati pelanggan dengan mengadakan program *outreach*, kerjasama dengan Rakan Pintar dan Rakan Strategik, memberi kesedaran bahaya dadah dari segi kesihatan, mengesan dan menahan mereka yang enggan mendapatkan rawatan dan pemulihan secara sukarela, mempertingkatkan program rawatan – memberi perkhidmatan rawatan secara klinikal, memperkenalkan dan mempertingkatkan Program Terapi Gantian Metadon (MMT).

Bagi meningkatkan kompetensi dalam kalangan bekas penagih dadah, terdapat juga pusat pemulihan yang menyediakan mereka dengan kemahiran-kemahiran tertentu, seperti Pusat Vokasional Pulih dan Rawat (*Cure and Care Vocational Centres, CCVC*), supaya mereka dapat kembali berkhidmat kepada masyarakat dengan mendapatkan pekerjaan di organisasi-organisasi tertentu. Setakat ini hanya terdapat satu CCVC yang ditubuhkan, iaitu di Sepang. Antara perkhidmatan yang disediakan oleh CCVC termasuklah Latihan Kemahiran Vokasional yang mempunyai 15 sektor secara keseluruhan, *Industrial Apprentice* dan Hub Vokasional.

Meskipun pelbagai usaha telah dilaksanakan, masih ramai bekas penagih dadah yang kembali menggunakan dadah semula (relaps) sebaik keluar dari pusat pemulihan. Antara salah satu punca berlakunya relaps dalam kalangan bekas penagih dadah adalah kegagalan mereka untuk mendapatkan pekerjaan, seperti yang dinyatakan oleh Mc Coy dan Lai (1997), “kegagalan mendapatkan pekerjaan dalam kalangan bekas penagih dadah yang keluar dari pusat pemulihan, ditambah dengan masalah kewangan, menyebabkan mereka kembali semula kepada penggunaan dadah.” Hal ini dilihat sebagai satu paradoks, kerana AADK telah giat berusaha memberikan latihan vokasional kepada golongan bekas penagih dadah, dengan harapan mereka dapat menempatkan diri dalam organisasi-organisasi tertentu sebaik tamat

tempoh pemulihan, namun kebanyakan majikan masih sukar untuk menerima bekas penagih dadah bekerja dalam organisasi mereka.

Pengkaji beranggapan bahawa kesukaran bekas penagih dadah untuk mendapatkan pekerjaan bukan berpunca daripada masalah kurang kemahiran semata-mata, malah pandangan majikan serta masyarakat turut menjadi punca utama. Kebolehgajian bekas penagih dadah dalam industri pekerjaan turut menjadi isu utama dalam kebanyakan kajian yang dijalankan, sama ada dari segi punca, kesan dan sebagainya. Namun, tidak banyak kajian, terutamanya dalam konteks Malaysia, yang menekankan kebolehgajian bekas penagih dadah, dari perspektif majikan dan organisasi pekerjaan itu sendiri. Justeru, kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengkaji persepsi serta penerimaan majikan terhadap kebolehgajian bekas penagih dadah dalam mendapatkan pekerjaan, seterusnya membandingkan persepsi dan pandangan antara majikan yang pernah dan yang tidak pernah mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja.

## **2. Tinjauan Literatur**

### **2.1 Persepsi majikan terhadap bekas penagih dadah / pesalah**

Richards dan Morrison (2001) dalam kajian mereka menyediakan maklumat dan bukti bagi menyokong intervensi efektif yang telah direka untuk membantu kepulihan penagih dadah dalam pembelajaran, latihan dan kebolehgajian. Terdapat tiga komponen dalam pendekatan yang digunakan dalam kajian ini iaitu i) Tinjauan literatur yang komprehensif, bagi yang telah diterbitkan dan yang tidak diterbitkan; ii) Pemetaan penyediaan semasa; dan iii) Konsultasi kualitatif berkaitan pandangan dan pengalaman agensi kebangsaan, pembekal perkhidmatan, pengguna perkhidmatan dan majikan. Dapatan kajian dapat dijelaskan melalui tiga perkara iaitu kebanyakan penagih dadah yang mendapatkan rawatan adalah penganggur, kebolehgajian yang bermakna adalah baik untuk kesihatan dan kebolehgajian dapat membantu dalam kepulihan penagih dadah. Namun begitu, dari sudut pandangan majikan, mereka melihat bekas penagih dadah dengan beberapa karakteristik yang membuatkan mereka kurang mampu untuk bersaing dengan individu lain dalam pasaran kerja iaitu kurang kemahiran formal dan kelayakan, serta tiada pengalaman kerja atau mempunyai pengalaman kerja yang terhad.

Hal ini turut disokong oleh Kemp dan Neale (2005), di mana mereka menyatakan bahawa terdapat 'ruang yang luas' dalam pengalaman kerja seseorang bekas penagih dadah, serta pemisahan dari pasaran kerja untuk jangka masa yang lama. Objektif kajian adalah untuk mengkaji kesesuaian dan kesediaan kebajikan yang disediakan terhadap penagih dadah. Data diperoleh melalui kaedah survei dalam kalangan 559 penagih dadah (374 lelaki dan 185 perempuan). Pengkaji turut menggunakan data yang diperoleh daripada sesi temubual yang dijalankan pada Oktober 2001 dan Jun 2002, di mana individu yang ditemubual dikecualikan daripada analisis survei. Dapatan menunjukkan bahawa penagih dadah dalam rawatan mempunyai pelbagai masalah yang kronik dan kompleks, menjadikan mereka kurang bersedia untuk bekerja. Pengkaji turut menyimpulkan bahawa kebolehgajian bukanlah prospek yang realistik bagi kebanyakan individu yang berada dalam keadaan ini. Malah, kebanyakannya juga dilihat jauh dari kesediaan dari segi pembelajaran dan latihan.

Klee et al. (2002) pula mengenalpasti masalah serta halangan yang dihadapi oleh penagih dadah dalam mendapatkan pekerjaan. Metod kajian yang digunakan adalah metod campuran, iaitu kuantitatif dan kualitatif dengan jumlah responden seramai 110 orang (70 penagih dadah

dan 40 profesional). Analisis statistik dijalankan bagi data kuantitatif untuk mendapatkan latar dan profil bekas penagih dadah ETE dalam sampel. Data kualitatif daripada transkrip memberikan data tematik yang menyokong dan data verbatim dipilih untuk menggambarkan isu penting dalam kajian ini. Berdasarkan hasil temu bual yang dijalankan, pengkaji mendapati bahawa bekas penagih dadah mempunyai kekurangan dari segi kebolehpercayaan, menepati masa, minat/keinginan untuk bekerja dan kejujuran. Selain itu, masalah kesihatan juga boleh menjadi penghalang kepada bekas penagih dadah untuk diambil bekerja.

Holzer et al. (2003) turut menyatakan bahawa tidak banyak bukti yang menunjukkan sikap majikan telah berubah terhadap bekas pesalah (kepada yang lebih positif), memandangkan mereka kekal sebagai golongan yang kurang dipercayai pada pandangan majikan. Objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti halangan-halangan yang dihadapi oleh bekas pesalah dalam mendapatkan pekerjaan. Kaedah kajian yang digunakan ialah tinjauan literatur, di mana pengkaji mengumpul data melalui artikel-artikel lepas berkaitan halangan yang dihadapi oleh bekas pesalah dalam mendapatkan pekerjaan. Selain itu, pengkaji turut mengenalpasti beberapa faktor positif dalam kebolehgajian bekas pesalah.

## **2.2 Penerimaan majikan terhadap bekas penagih dadah sebagai pekerja**

Spencer et al. (2008) mengkaji perspektif majikan dalam mengambil penagih dadah sebagai pekerja dan kajian dijalankan menggunakan metod campuran, di mana responden diberikan soal selidik serta soalan temu bual berkaitan perspektif terhadap penagih dadah. Berdasarkan hasil analisis, pengkaji mendapati bahawa sangat kurang responden yang memberikan jawapan positif berkaitan dengan pengambilan bekas penagih dadah sebagai pekerja. 8 daripada 135 (6%) menjawab 'ya' bagi soalan: 'Pernahkah organisasi anda mengambil pekerja yang diketahui sebagai bekas penagih dadah?', walaupun terdapat 12 responden yang menjawab soalan berikut: 'Berapa kerap dalam tempoh lima tahun yang lalu, anda mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja?' ('Sekali': 9 orang; 'Lebih daripada 5 kali': 3 orang). 23 responden menjawab soalan 'Bagaimana anda menjelaskan pengalaman dalam mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja?' ('Kebanyakannya positif': 7 orang; 'Kebanyakannya negatif': 6 orang; 'Campur (positif dan negatif)': 10 orang. Bilangan yang ditunjukkan jelas terlalu rendah untuk membuat sebarang inferensi yang kukuh. Walaubagaimapun, berdasarkan soalan pertama, jelas terbukti bahawa sangat kurang majikan yang menerima bekas penagih dadah sebagai pekerja, dengan jumlah hanya 6% dari 135 orang yang menjawab.

Fahey et al. (2006) pula mengkaji perspektif majikan terhadap kebolehgajian dalam kalangan bekas pesalah. Kajian dijalankan secara kualitatif, di mana pengkaji menjalankan empat temu bual berfokus selama dua jam bersama 28 majikan di Greater Boston, terdiri daripada pengarah sumber manusia, pengurus pelantikan, pengurus atasan dan pemilik syarikat. Sampel mewakili pelbagai sektor pekerjaan, bandar dan pinggir bandar serta saiz organisasi, dari lingkungan kurang daripada 20 pekerja sehingga ke 500 pekerja. Berdasarkan hasil temu bual, pengkaji mendapati bahawa kebanyakan majikan membuat keputusan untuk mengambil pekerja berdasarkan keadaan pemohon secara individu. Misalnya, majikan yang berkaitan dengan bidang kewangan melaporkan bahawa mereka tidak akan mengambil calon yang mempunyai rekod mencuri, sementara majikan dalam bidang kesihatan tidak menerima calon yang mempunyai rekod dadah. Majikan yang jarang mengambil bekas pesalah sebagai pekerja menyatakan bahawa mereka mungkin akan mempertimbangkan pemohon sekiranya individu tersebut tidak mendatangkan risiko kepada organisasi atau individu lain. Secara keseluruhan,

---

hasil analisis menunjukkan bahawa populasi bekas pesalah adalah yang kurang diterima oleh majikan, berbanding pekerja lain yang kurang bernasib baik, disebabkan kurangnya kemahiran, pengalaman dan kurang dipercayai.

Dalam kajian oleh Giguere dan Dundes (2002), mereka mengenalpasti kesediaan majikan dalam menerima bekas pesalah sebagai pekerja, berdasarkan senario yang ditetapkan oleh pengkaji. Kajian berbentuk kuantitatif, melibatkan seramai 62 pengurus atau pemilik perniagaan. Pengkaji menggunakan kaedah survei bagi mengenalpasti kesediaan majikan dalam menerima bekas pesalah sebagai pekerja. Data dianalisis secara deskriptif, iaitu dalam peratusan. Dapatan menunjukkan bahawa secara umum, kebanyakan responden (53%) bersedia untuk menggaji bekas pesalah seperti yang dinyatakan dalam senario pengkaji. Selebihnya tidak pasti akan keputusan yang dibuat (44%) dan 3% menyatakan bahawa mereka 'mungkin tidak' menggaji bekas pesalah tersebut. Tiada responden yang menyatakan mereka tidak akan menggaji bekas pesalah tersebut. Kajian ini secara keseluruhan mendapati bahawa majikan dikatakan lebih bersikap terbuka kepada pesalah dadah dan individu yang melakukan kesalahan jenayah kecil (seperti senario yang dinyatakan oleh pengkaji), berbanding jenayah berat seperti membunuh dan merogol. Walaubagaimanapun, hal ini masih tidak menjamin kebolehgajian bekas penagih dadah dalam pasaran kerja, terutama jika dibandingkan dengan individu yang tidak mempunyai rekod dadah / jenayah.

Holzer et al. (2004) turut menjalankan kajian bagi mengenalpasti kesediaan majikan dalam menerima bekas pesalah sebagai pekerja. Kajian berbentuk kuantitatif, di mana pengkaji menggunakan kaedah survei bagi mendapatkan maklumat berkaitan kesediaan majikan menerima bekas pesalah dalam organisasi mereka dan sikap majikan serta ciri-ciri yang dicari dalam memilih pekerja. Responden terdiri daripada 600 majikan sekitar Los Angeles. Data dianalisis secara deskriptif, dan hasil dapatan di bawah aspek kesediaan majikan menunjukkan lebih 40% majikan menyatakan bahawa mereka 'mungkin' atau 'pasti' tidak menerima calon yang memiliki rekod jenayah, bagi permohonan kerja yang memerlukan ijazah. Hal ini adalah kerana majikan merasakan bahawa rekod jenayah yang dimiliki oleh bekas pesalah menunjukkan bahawa mereka tidak boleh dipercayai, berkemungkinan melanggar undang-undang, mencuri serta tidak dapat menguruskan pelanggan dengan baik.

## 2.2 Faktor majikan tidak mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja

Spencer et al. (2008) dalam kajian mereka memfokuskan kepada satu lagi objektif kajian iaitu untuk mengenalpasti isu berkaitan kemasukan semula penagih dadah ke dalam pasaran kerja, tertumpu kepada kedua-dua halangan serta struktur dan mekanisme sokongan yang efektif dalam kebolehgajian. Dengan menggunakan pendekatan metod campuran, pengkaji mengumpul data melalui perspektif daripada 3 kumpulan responden iaitu majikan, penagih dadah dan servis rawatan dadah serta pembekal servis lain yang berkaitan. Perspektif majikan dikenalpasti melalui survei atas talian (135 responden) dan 52 temubual melalui telefon. Perspektif penagih dadah pula diperoleh melalui 26 temubual *face-to-face*, manakala perspektif pembekal servis dikumpulkan melalui 30 temubual *face-to-face* dan melalui telefon. Data kuantitatif dianalisis secara deskriptif, manakala data kualitatif dianalisis secara tematik, menggunakan hasil temubual dengan responden. Dari perspektif majikan, dapatan menunjukkan majikan memilih untuk tidak mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja disebabkan oleh bahaya yang mungkin memberi kesan kepada reputasi organisasi, risiko

kepada pekerja-pekerja yang lain, potensi bekas penagih dadah untuk kerap mengambil cuti atas faktor kesihatan, kos yang meningkat untuk menguruskan bekas penagih dadah di tempat kerja dan persepsi umum iaitu mereka mungkin mendatangkan lebih banyak masalah berbanding keuntungan. Selain itu, bekas penagih dadah juga dikatakan sukar untuk dijangkakan dalam pekerjaan mereka disebabkan gaya hidup yang tidak teratur.

Fauziah et al. (2011) pula mengkaji pengalaman penagih dadah dari segi penerimaan majikan dalam aspek kebolehgajian. Kajian berbentuk kuantitatif, di mana pengkaji mengumpul data melalui survei menggunakan soal selidik yang diedarkan kepada 400 responden iaitu penagih dadah yang menjalani rawatan dan pemulihan di laman Pusat Pemulihan Narkotik di Semenanjung Malaysia, berdasarkan persampelan rawak berstrata. Soal selidik tersebut merangkumi maklumat demografi pada bahagian pertama dan 6 item yang dibina oleh pengkaji untuk mengukur sokongan majikan (merujuk kepada penerimaan majikan terhadap penagih dadah sebagai pekerja) pada bahagian kedua. Data dianalisis secara deskriptif menggunakan perisian IBM SPSS versi 15, dan hasil kajian menunjukkan hanya 8 responden (2%) menyatakan bahawa mereka menerima sokongan yang tinggi daripada majikan, 222 responden (55.4%) menerima sokongan tahap sederhana, dan 170 responden yang selebihnya (42.5%) menerima sokongan tahap rendah. Dapatan ini menunjukkan bahawa kebanyakan majikan tidak bersedia untuk menggaji bekas penagih dadah dalam organisasi mereka.

Hal ini dapat disokong dengan kajian yang dijalankan oleh Sutton dan et al. (2004), di mana mereka mengenalpasti enam perkara utama yang menjadi penghalang kepada kebolehgajian bekas penagih dadah iaitu termasuklah kurang pendidikan dan kemahiran; kesihatan; sosial; keperluan perkhidmatan sokongan; bekerja dengan majikan dan sokongan professional; serta menghadapi stigma. Kajian dijalankan melalui tinjauan kajian-kajian lepas berkaitan penghalang kepada kebolehgajian dalam kalangan bekas penagih dadah dan alcohol. Kebanyakan pengkaji menyatakan faktor yang hampir sama seperti yang telah disebutkan, secara tidak langsung menjelaskan punca mengapa peratusan majikan yang mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja adalah sangat rendah.

Melalui beberapa aspek daripada tinjauan kajian lepas yang telah dijalankan, dapat dirumuskan bahawa kebanyakan majikan mempunyai pandangan yang negatif terhadap bekas penagih dadah, menjadikan mereka sukar untuk mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja di organisasi mereka. Justeru, kajian yang lebih menyeluruh dilakukan dengan mengambil kira aspek-aspek yang telah dinyatakan untuk mengenalpasti kebolehgajian bekas penagih dadah dari perspektif majikan, dalam konteks Malaysia, memandangkan tidak banyak kajian berkaitan kebolehgajian bekas penagih dadah dari perspektif majikan yang dijalankan di Malaysia.

### **3. Metodologi**

#### **3.1 Kawasan kajian**

Metod yang digunakan dalam kajian ini ialah metod campuran, di mana pengkaji mengumpul dan menganalisa kedua-dua data kualitatif dan kuantitatif. Bagi metod kualitatif, data diperolehi dengan menjalankan *open space discussion* serta temu bual *face-to-face*. Melalui *open space discussion*, pengkaji dapat meneroka jawapan responden dengan lebih mendalam, serta mendapat penghuraian/penerangan yang lebih jelas berkaitan jawapan yang diberikan. Tiga

sesi perbincangan telah dijalankan pada tarikh yang berlainan seperti yang ditunjukkan pada jadual 1.

JADUAL 1. Tempat kajian dijalankan

SIRI	TARIKH	TEMPAT	BILANGAN RESPONDEN
1	25 Ogos 2016	Dewan Akasia, Ibu Pejabat AADK	38
2	12 Oktober 2016	Residence Hotel, UNITEN	8
3	2 November 2016	Felda Seriting Hilir	10
<b>JUMLAH</b>			<b>56 orang</b>

### 3.2 Tata cara pengumpulan data

Skop perbincangan merangkumi persepsi, jangkaan majikan terhadap bekas penagih dadah serta kesediaan mereka menerima bekas penagih dadah sebagai pekerja. Soalan diberikan secara berstruktur dan terbuka. Seterusnya transkrip perbincangan dianalisis dan diklusterkan mengikut tema untuk dipaparkan sebagai hasil kajian. Setelah kaedah kualitatif dijalankan, pengkaji membina soal selidik berdasarkan dimensi-dimensi yang dikenal pasti dalam data kualitatif dan kemudian soal selidik diberikan kepada responden yang sama.

### 3.3 Analisis data

Data kualitatif dianalisis secara tematik sementara data kuantitatif dianalisis secara deskriptif dan inferensi menggunakan perisian IBM SPSS 23.0 bagi membandingkan tahap penerimaan di antara majikan yang pernah mengambil dan yang tidak pernah mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja. Kaedah persampelan yang digunakan dalam kajian ini ialah jenis persampelan bertujuan. Sampel terdiri daripada majikan yang pernah mengambil dan yang tidak pernah mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja. Lebih kurang 2000 sasaran populasi telah dihubungi dengan kerjasama *Job Malaysia*. Senarai ini adalah majikan dari pelbagai sektor yang dicadangkan oleh pihak AADK. Walau bagaimanapun jumlah responden yang berjaya diperoleh berdasarkan *availability* adalah 56 orang, iaitu 15 majikan yang pernah mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja dan 41 majikan yang tidak pernah mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja.

## 4. Dapatan dan Perbincangan

### 4.1 Dapatan kualitatif

Dapatan kualitatif ini meneroka tema-tema yang muncul dari persepsi majikan melalui *open space discussion*. Hasil analisis mendapati, terdapat empat tema utama dalam menjelaskan persepsi majikan ke atas pelatih dan keputusan majikan untuk menggajikan bekas penagih dadah. Tema-temanya adalah (1) imej bekas penagih dadah (imej positif/ imej negatif terhadap bekas penagih dadah), (2) keputusan tidak menggajikan bekas penagih, (3), memberi peluang kepada bekas penagih dan (4) bekas penagih berhenti kerja. Tema-tema konseptual ini adalah saling berkaitan dalam menjelaskan persepsi majikan ke atas bekas penagih dadah dan asas kepada majikan untuk mengambil atau tidak mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja.

---

Tema utama yang dibincangkan oleh majikan adalah tentang imej bekas penagih dan kecenderungan majikan untuk menggajikan bekas penagih. Persepsi majikan ke atas bekas penagih berpotensi untuk mempengaruhi mereka sama ada untuk menggajikan bekas penagih ataupun tidak. Tema utama tentang persepsi majikan terhadap bekas penagih dadah adalah dibincangkan seperti berikut:

### **(1) Imej Bekas Penagih Dadah**

#### ***Imej negatif***

Sesetengah majikan berpandangan bahawa terdapat beberapa imej negatif terhadap bekas penagih dadah. Imej negatif ini boleh dikaitkan secara langsung kepada diri bekas penagih dadah dan juga kesan negatif yang boleh dibawa oleh bekas penagih dadah sekiranya berada dalam *setting* pekerjaan. Pertama, antara imej negatif terhadap bekas penagih dadah pada pandangan majikan adalah seperti bekas penagih dadah adalah individu yang tersilap langkah, mempunyai masalah tingkah laku, sering dipandang serong, dan bekas penagih dadah yang cepat bosan (dengan kehidupan dan rutin pekerjaan). Kedua, pada pandangan majikan sekiranya bekas penagih dadah berada dalam *setting* pekerjaan, bekas penagih dadah berpotensi untuk mempengaruhi pekerja lain, kurang yakin diri dan bekas penagih dadah memerlukan pengawasan/perhatian lebih ketika berada di persekitaran kerja serta cepat bosan dengan rutin pekerjaan mereka. Menurut Eaton & Dear (2015), penagih dadah dan alkohol sering menjadi stigma sosial dan menggambarkan persepsi yang buruk dan negatif terhadap mereka. Verbatim berikut menjelaskan persepsi imej negatif bekas penagih dadah pada pandangan majikan:

...Mereka ni bukan apa, saya rasa terlalu ikut kawan. Terpengaruh sangat dengan perangai kawan-kawan tu. Tengok kawan sedap je, dia pun nak try (cuba). Banyaknya macam tu lah saya rasa...(Peruncitan, lelaki, tidak pernah mengambil penagih).

...Sekarang kalau nak berkawan kena ikut cara kawan. Jadi gitulah, tambah pulak kalau kawan-kawan yang support (sokong). Nak apa lagi kan. Tu yang boleh terjebak tu. Tapi mereka ni perlu lah kita tolong. Bagi peluanglah...(Perkhidmatan, lelaki, pernah mengambil penagih).

Salah seorang responden lain juga ada menyatakan bahawa beliau berpendapat bekas penagih adalah individu yang cepat jemu dan bosan walaupun tidak pernah mengambil mereka sebagai pekerja.

...apa yang saya dengar, mereka ni cepat bosan. Nak nak kerja rutin. Menghadap benda sama setiap hari. Yelah kita yang normal pun bosan, mereka apatah lagi. Jadi sikap macam ni sukar untuk berjaya dalam mana-mana bidang sekalipun...(Teknikal, lelaki, tidak pernah mengambil)

#### ***Imej positif***

Selain itu, kebanyakan majikan berpandangan bahawa bekas penagih dadah sebenarnya mempunyai pelbagai imej positif yang perlu diketengahkan dan imej positif ini turut menjadikan bekas penagih dadah sebagai calon pekerja yang boleh dipertimbangkan. Antara imej positif terhadap bekas penagih dadah pada pandangan majikan adalah seperti



---

mudah/senang terima arahan, rajin, berkemahiran, dan berpengalaman. Verbatim berikut menjelaskan persepsi imej positif bekas penagih dadah pada pandangan majikan:

...sesetengah daripada mereka ni senang nak terima arahan. Kita suruh 'A', 'A' lah dia buat. Tak semua tapi sesetengah la. Ada yang senang nak jaga. Sebab kan diorang nak cari duit. So dia *willing* (sanggup) lah nak buat apa kita suruh... (Perladangan, lelaki, pernah mengambil bekas penagih dadah).

Selain itu, menurut majikan, golongan ini juga sanggup untuk bekerja dalam keadaan yang berisiko. Nilai ini membuatkan majikan tertarik untuk mengambil mereka sebagai pekerja. Persekitaran tempat kerja dan polisi mesra penagih mempunyai potensi yang tinggi dalam meminumkan ketagihan semula dan sebagai satu strategi pemulihan (Pidd & Morris, 2006; Montoya & Atkinson, 2002).

...tak ramai orang yang boleh kerja dalam keadaan yang susah. Contoh kotor, bahaya. Tapi apa yang saya tahu, ramai antara mereka ni berkemahiran dan sanggup buat kerja-kerja dalam situasi macam tu. Yelah *of course* (sudah semestinya) dulu sebab ambil dadah, mereka berani. Tapi *at least* (sekurang-kurangnya) dah ada kan pengalaman situasi macam tu. Lagipun, mereka rajin kalau kena pada tempat nye". (Perkhidmatan, lelaki, pernah mengambil dadah).

## **(2) Keputusan tidak menggaji bekas penagih dadah**

Selain daripada tanggapan imej negatif dan positif kepada bekas penagih dadah, majikan juga menyatakan beberapa sebab mengapa mereka tidak menggajikan bekas penagih dadah. Kebanyakan sebab ini dikaitkan dengan faktor bekas penagih dadah dan organisasi majikan tersebut. Antara faktor yang dikaitkan dengan bekas penagih dadah adalah bekas penagih dadah cenderung untuk relaps dan cepat bosan dengan rutin pekerjaan. Selain itu, bekas penagih dadah dilihat sebagai punca kepada masalah jenayah dan ketagihan yang mungkin berlaku di tempat kerja. Disebalik faktor individu, faktor berkaitan dengan organisasi turut mempengaruhi mengapa majikan tidak menggajikan bekas penagih dadah. Antaranya, apabila majikan menggajikan bekas penagih dadah, perkara ini berpotensi untuk memburukkan imej syarikat pada pandangan umum. Selain itu, hal ini juga menjurus kepada peningkatan kos yang tinggi kepada majikan kerana bekas penagih dadah juga dilihat berpotensi untuk terlibat dengan jenayah dan kembali menagih. Dalam pada itu juga, risiko dari segi pelaksanaan program *urine test* secara berkala menyukarkan pihak majikan untuk meningkatkan kawalan sosial pekerja (Jacobs & Zimmer, 1991; Becker et al., 2014). Verbatim berikut menjelaskan persepsi majikan terhadap sebab mereka tidak menggajikan bekas penagih dadah.

...relapse (penagihan kembali). Benda tu paling susah nak control (kawal). Majikan tak boleh nak kawal mereka. Mereka sendiri pun kadang tak boleh kawal kan. Banyaknya memang jatuh balik. Bayangkan kalau kita ambik bekerja, mereka relapse, kita kena cari orang lain pulak kan. Dah susah kat situ...(Perkhidmatan, perempuan, pernah mengambil penagih dadah)

Pandangan ini juga banyak disokong oleh majikan-majikan yang lain. Bagi mereka, perkara sebegini sudah banyak berlaku dan mereka juga perlu berwaspada supaya ianya tidak memberi kesan kepada syarikat.

...errmm...dah banyak kan kes macam ni jadi. Yelah mereka rajin, kerja pun pandai. Tapi godaan dadah tu kuat. Memang tak boleh tahanlah. Kalau tanya pun mereka nak cuba je sebab rindu. Sekali dah tak boleh tinggal. Mulalah nanti ponteng kerja, tak datang. Benda-benda macam ni boleh buat kita majikan ni susahlah kan...(Foods & Beverages, lelaki, tidak pernah mengambil bekas penagih dadah).

### **(3) Memberi Peluang Kepada Bekas penagih dadah**

Tidak semua majikan berpandangan bahawa tidak perlu untuk menggajikan bekas penagih dadah. Terdapat kelompok majikan yang berpandangan, bekas penagih dadah perlu diberikan peluang untuk bekerja. Hal ini kerana, bekas penagih dadah dilihat potensi dan mempunyai kemahiran tertentu yang diperlukan oleh sesebuah organisasi. Selain itu, terdapat juga majikan yang menyatakan, memberi peluang pekerjaan kepada bekas penagih dadah perlu dilihat sebagai tanggung jawab sosial majikan *corporate social responsibility* (CSR) yang inginkan bekas penagih dadah kembali pulih dan berubah. Bensinger (1985) turut mencadangkan perlunya *personal coaching* daripada penyelia organisasi untuk memimbing bekas penagih ke arah pendidikan latihan dan pengurusan organisasi dan *Employee Assistance Programs* (EAP) sebagai perundingan dan sokongan kepada pekerja yang mempunyai masalah dadah (Jacobson & Sacco (2012). Verbatim berikut menjelaskan persepsi majikan terhadap sebab perlunya memberi peluang kerja kepada bekas penagih dadah:

...macam yang kita cakap tadilah. Mereka ni ada yang tersilap langkah. Bukan nak pun jadi macam tu kan. Jadi perlu bagi peluang kedua lah. Sebab tu kita sebagai majikan ni kena tolong mereka... (Perladangan, lelaki, pernah mengambil penagih)

...ada antara mereka ni nak kena tanggung *family* (keluarga). Anak isteri mak ayah kan. Kalau kita tutup terus peluang untuk mereka, apa je lagi yang tinggal? Jadi pendapat saya, kalau nak ambil mereka bekerja tu adalah sebab mereka perlu peluang dan galakan untuk berubah. Kalau takde (tidak ada) peluang, mereka pun tak tahu nak ke mana kan... (Pembinaan, lelaki, pernah ambil penagih)

### **(4) Bekas penagih dadah berhenti kerja**

Meskipun telah diberikan peluang untuk bekerja, tidak dinafikan terdapat segelintir bekas penagih dadah akan berhenti kerja. Majikan menjelaskan bahawa terdapat beberapa faktor yang mendorong bekas penagih dadah untuk berhenti kerja. Antara faktornya, berhenti kerja adalah kerana disebabkan oleh faktor relaps, masalah gaji, masalah kesihatan, dan beberapa masalah tingkah laku seperti terlibat dalam jenayah dan menipu majikan. Dapatan ini juga adalah selaras dengan dapatan oleh Sigurdsson et al., (2011); Wong & Silverman, (2008) bahawa, pekerjaan yang tidak terputik mendorong ke arah ketidakhadiran pekerja dan meninggalkan organisasi lebih awal. Verbatim berikut menjelaskan persepsi majikan terhadap sebab bekas penagih dadah berhenti kerja:

...relapse (penagihan kembali). Benda tu paling susah nak control (kawal). Majikan tak boleh nak kawal mereka. Mereka sendiri pun kadang tak boleh kawal kan. Banyaknya memang jatuh balik. Bayangkan kalau kita ambik bekerja, mereka relapse, kita kena cari orang lain pulak kan. Dah susah kat situ... (Perkhidmatan, perempuan, pernah mengambil penagih dadah).

## 4.2 Dapatan kuantitatif

Analisis ujian-t telah dijalankan bagi mengukur perbezaan persepsi majikan yang pernah mengambil penagih dan majikan yang tidak pernah mengajikan bekas penagih dadah. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan signifikan mengenai persepsi kedua-dua kumpulan majikan ke atas kemahiran komunikasi dan interpersonal, membuat keputusan dan penyelesaian masalah, kerja berkumpulan, etika dan nilai dalam pekerjaan serta persepsi ke atas latarbelakang jenayah bekas penagih dadah. Walau bagaimanapun, terdapat perbezaan signifikan antara majikan yang pernah dengan yang tidak pernah mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja mengenai persepsi latarbelakang kesihatan bekas penagih dadah,  $t(54) = -.989$ ,  $p < .05$  (Rujuk jadual 2).

JADUAL 2. Perbezaan pandangan/persepsi majikan yang pernah dan yang tidak pernah mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja

Pempolehubah	Status majikan (pernah mengambil penagih atau tidak)	N	Min	SD	t	p
Pandangan umum	Ya	24	95.25	27.53	.829	.411
	Tidak	32	89.46	24.49		
Kemahiran komunikasi	Ya	24	25.66	7.32	1.070	.289
	Tidak	32	23.81	5.65		
Kemahiran membuat keputusan	Ya	24	20.29	6.75	-.818	.417
	Tidak	32	21.84	7.21		
Kemahiran kerja kumpulan	Ya	24	25.16	7.55	1.272	.209
	Tidak	32	22.65	7.11		
Etika dan nilai pekerjaan	Ya	24	24.12	7.70	1.422	.161
	Tidak	32	21.15	7.75		
Persepsi jenayah	Ya	24	41.75	8.23	.422	.675
	Tidak	32	40.62	10.92		
Persepsi kesihatan	Ya	24	8.91	4.12	-.989	.004*
	Tidak	32	12.12	3.85		

## 5. Perbincangan

Kajian kualitatif dan kuantitatif berkaitan persepsi majikan terhadap bekas penagih dadah telah menghasilkan beberapa dapatan baru iaitu; (a) terdapat persepsi kesediaan yang sederhana tanpa membezakan status majikan sama ada majikan tersebut pernah menggaji atau tidak menggaji bekas penagih dadah, (b) terdapat stigma sosial yang jelas terhadap imej bekas penagih dadah iaitu kebanyakannya masih negatif akibat terpengaruh dengan persepsi umum masyarakat, (c) sesetengah majikan berpandangan bahawa terdapat risiko menggajikan bekas penagih dadah ke atas imej syarikat, produktiviti dan potensi pengaruh ke atas pekerja lain, (d) terdapat persepsi positif untuk memberi peluang kedua kepada bekas penagih dadah, (e) munculnya kesedaran kesediaan menggajikan bekas penagih dadah sebagai tanggungjawab social (CSR).

Bagi data kuantitatif pula secara keseluruhan, majoriti majikan berpandangan bahawa, bekas penagih dadah mempunyai kemahiran yang sederhana dalam konteks kompetensi untuk mendapat pekerjaan. Pandangan terhadap keyakinan diri, kebolehan berbahasa, penampilan diri

dan keperibadian mungkin masih dipengaruhi oleh stigma yang wujud dalam masyarakat. Dapatan ini adalah konsisten dengan apa yang diperolehi dari analisis perbandingan antara majikan yang pernah dan yang tidak pernah menggaji bekas penagih dadah. Kajian ini juga turut disokong oleh Wetzler et al., (2012), yang mendapati bahawa, hanya 25% bekas penagih yang berjaya memperolehi pekerjaan dan hanya bertahan sekurang-kurangnya enam bulan sahaja.

Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan signifikan tentang persepsi kedua-dua kumpulan majikan ke atas kemahiran komunikasi dan interpersonal, membuat keputusan dan penyelesaian masalah, kerja berkumpulan, etika dan nilai dalam pekerjaan serta persepsi ke atas latarbelakang jenayah bekas penagih dadah. Walau bagaimanapun, terdapat perbezaan signifikan antara majikan yang pernah dengan yang tidak pernah mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja mengenai persepsi latarbelakang kesihatan mereka di mana majikan yang berpengalaman menggaji bekas penagih dadah mempersepsikan status kesihatan mereka lebih teruk dan boleh memberi pengaruh tidak baik kepada organisasi mereka. Dapatan ini adalah disokong oleh kajian lepas seperti Harrison, & Schehr (2004); Giguere, & Dundes (2002) yang mendapati, kebanyakan bekas penagih dadah sangat sukar untuk mendapat pekerjaan yang sesuai dengan status mereka. Kajian lepas juga telah menyatakan wujudnya halangan yang berpunca dari dalam diri bekas penagih seperti tidak mampu memenuhi tuntutan sesuatu pekerjaan dan tidak mempunyai kelayakan sesuai (Straussner & Harrison, 2003; Harrison & Schehr, 2004) serta ketidaksepadanan bidang kerja dengan kebolehan yang dimiliki (Morgan, 2008).

## **6. Rumusan dan cadangan**

Sebagai kesimpulan, kajian ini telah menghasilkan suatu penemuan baru iaitu walaupun pada umumnya persepsi majikan adalah negatif akibat terpengaruh dengan prejudis masyarakat tetapi mereka bersedia membuka peluang untuk menggaji bekas penagih. Implikasi kajian ini mencadangkan kerjasama erat antara majikan dengan pihak AADK yang mengurus bekas penagih perlu ditingkatkan disamping maklumat sebenar seharusnya sampai kepada majikan supaya mereka tidak terus terpengaruh dengan prejudis negatif terhadap bekas penagih. Kajian lanjut perlu dijalankan bagi mengetengahkan perspektif bekas penagih dadah terhadap kebolehgajian, agar pandangan kedua-dua pihak dapat difahami dengan lebih mendalam.

## **Rujukan**

- Becker, W.C., Meghani, S., Tetrault, J.M., & Fiellin, A.D. (2014). Racial/Ethnic Differences in Report of Drug Testing Practices at the Workplace Level in the U.S. *The American Journal on Addictions*, 23, 357-362.
- Bensinger, P. B. (1985). Drug In The Workplace. *Behavioral Science & the Law* 3 (4); 441-453.
- Eaton, K., Ohan, J.L., & Dear, G. (2015). The Stigmatisation Of The Provision Of Services For Alcohol And Other Drug Users: A Systematic Literature Review. *Drugs Educ Prev Pol*, 22(1): 19–25.

- 
- Fahey, J., Roberts, C., & Engel, L. (2006). Employment of ex-offenders: Employer perspectives. *Crime and Justice Institute*.
- Fauziah, I., Omar, M., Lukman, Z. M., Alavi, K., Sarnon, N., Nen, S., & Subhi, N. (2011). Employment Barriers against People with Drug Use Histories. *VOL. 19 (S) OCT. 2011*, 109.
- Giguere, R., & Dundes, L. (2002). Help wanted: A survey of employer concerns about hiring ex-convicts. *Criminal Justice Policy Review*, 13, 396-408.
- Harrison, B., & Schehr, R. C. (2004). Offenders and post-release jobs: Variables influencing success and failure. *Journal of Offender Rehabilitation*, 39(3), 35-68.
- Holzer, H. J., Raphael, S., & Stoll, M. A. (2003). Employment barriers facing ex-offenders. *Urban Institute Reentry Roundtable*, 1-23.
- Holzer, H. J., Raphael, S., & Stoll, M. A. (2004). How willing are employers to hire ex-offenders. *Focus*, 23(2), 40-43.
- Jacobs, J.B., & Zimmer, L. (1991). Drug Treatment and Workplace Drug Testing: Politics, Symbolism and Organizational Dilemmas. *Behavioral Sciences and the Law*, 9, 345-360.
- Jacobson, J.M., Sacco, P. (2012). Employee Assistance Program Services for Alcohol and Other Drug Problems: Implications for Increased Identification and Engagement in Treatment. *The American Journal on Addictions*, 21: 468-475.
- Kemp, P. A., & Neale, J. (2005). Employability and problem drug users. *Critical Social Policy*, 25(1), 28-46.
- Klee, H., McLean, I., & Yavorsky, C. (2002). Employing drug users. *Critical Social Policy*, 25, 28-46.
- Mc Coy. C. B & Lai. S. (1997). No Pain, No Gain, Establishing the Kunming, China, Drug Rehabilitation Center. *Journal of Drug Issues*. 27 (1):73-85.
- Morgan, L. R. (2008). Job matching: Development and evaluation of a web-based instrument to assess degree of match among employment preferences. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 29, 29-38.
- Montoya, I.D., & Atkinson, J. S. (2002). Synthesis Of Welfare Reform Policy And Its Impact On Substance Users. *Am. J. Drug Alcohol Abuse*, 28(1), 133-146.
- Pidd, K., Boeckmann, R., & Morris, M. (2006). Adolescents In Transition: The Role Of Workplace Alcohol And Other Drug Policies As A Prevention Strategy. *Drugs: education, prevention and policy*, 13(4): 353-365.
- Richards, N., & Morrison, A. (2001). Moving on: education, training and employment for recovering drug users. *Edinburgh: Effective Interventions Unit. Scottish Executive*.
- Sigurdsson, S. O., DeFulio, A., Long, L., and Silverman, K. (2011). Propensity to Work Among Chronically Unemployed Adult Drug Users. *Substance Use & Misuse*, 46, 599-607.
- Spencer, J., Deakin, J., Seddon, T., Ralphs, R., & Boyle, J. (2008). Getting problem drug users (back) into employment. *London: UKDPC*.
- Straussner, S.L.A. & Harrison, L. (2003). *International Aspects of Social Work Practice in the Addictions*. NY: The Haworth Social Work Practice Press.
- Sutton, L., Cebulla, A., Heaver, C., & Smith, N. (2004). Drug and alcohol use as barriers to employment: a review of the literature.

Wong, C. J And Silverman. K. (2007). Establishing And Maintaining Job Skills And Professional Behaviors In Chronically Unemployed Drug Abusers. *Substance Use & Misuse*, 42, 1127–1140.

Wetzler, S., Schwartz, B., Swanson, A., & Cahill, R. (2010). Substance Use Disorders And Employability Among Welfare Recipients. *Substance Use & Misuse*, 45, 2095–2112.