

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**PEMBANGUNAN MODAL INSAN DAN MOTIVASI KERJA  
DALAM INDUSTRI PERFILEMAN DI MALAYSIA: SATU  
KAJIAN KE ATAS INDUSTRI FILEM CEREKA**



Tesis ini dikemukakan ke Ghazali Shafie Graduate School of Government, bagi memenuhi syarat untuk Penganugerahan Ijazah Doktor Pengurusan  
Universiti Utara Malaysia

**PEMBANGUNAN MODAL INSAN DAN MOTIVASI KERJA  
DALAM INDUSTRI PERFILEMAN DI MALAYSIA: SATU  
KAJIAN KE ATAS INDUSTRI FILEM CEREKA**



**ABDUL RAZAK MOHAIDEEN**

**DOKTOR PENGURUSAN  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA  
2016**

## KEBENARAN MENGGUNA

Dalam membentangkan tesis ini, bagi memenuhi syarat sepenuhnya untuk ijazah Doktor Falsafah (Ph.D) Universiti Utara Malaysia, saya bersetuju bahawa Perpustakaan Universiti boleh secara bebas membenarkan sesiapa sahaja untuk memeriksa. Saya juga bersetuju bahawa penyelia saya atau jika ketiadaannya, Dekan Ghazali Shafie Graduate School of Government (GSGSG) diberi kebenaran untuk membuat salinan tesis ini dalam sebarang bentuk, sama ada secara keseluruhannya atau sebahagiannya, bagi tujuan keserjanaan. Adalah dimaklumkan bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau kegunaan tesis ini sama ada sepenuhnya atau sebahagian daripadanya bagi tujuan keuntungan kewangan, tidak dibenarkan kecuali setelah mendapat kebenaran bertulis dari saya. Juga dimaklumkan bahawa pengiktirafan harus diberikan kepada saya dan Universiti Utara Malaysia dalam sebarang kegunaan keserjanaan terhadap sebarang petikan daripada tesis saya.

Sebarang permohonan untuk menyalin atau mengguna mana-mana bahan dalam tesis ini, sama ada sepenuhnya atau sebahagiannya hendaklah dialamatkan kepada:



Dekan (Ghazali Shafie Graduate School of Government)

UUM Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Darul Aman



## ABSTRAK

Kualiti modal insan merupakan komponen penting bagi sesebuah negara. Justeru, usaha pembangunan modal insan perlulah memfokus kepada peningkatan kemahiran kualiti secara holistik seperti kemahiran generik dan kecekapan dari segi subjek secara spesifik yang berfungsi di dalam domain afektif dan kognitif. Kajian ini meninjau faktor-faktor yang menyumbang ke arah peningkatan kualiti modal insan di kalangan pembikin filem cereka di Malaysia. Ia mengkaji permasalahan yang dihadapi dalam membangunkan modal insan dan hubungannya dengan motivasi dan komitmen kerja di kalangan warga kerja pembikinan filem. Kajian ini menggunakan kaedah pengumpulan data kualitatif berbentuk kajian kes dan kaedah kuantitatif iaitu survei. Kajian kes dilakukan dengan mengadakan forum yang terdiri daripada tiga orang pengarah filem. Manakala untuk kaedah survei, responden terdiri daripada pengiat yang melibatkan diri dalam dunia pembikinan filem tempatan iaitu penerbit, pengarah, penolong pengarah, pengarah seni, pengarah fotografi, pengarah tatarias, pengarah teknikal, pengarah busana, pengarah pasca produksi, penulis skrip dan pengarah produksi. Kajian kes mendapati bahawa faktor utama responden melibatkan diri dalam dunia perfileman adalah kerana minat yang mendalam selain faktor kerjaya. Tambahan pula, pelbagai halangan yang dihadapi diantaranya soal kewangan dan peluang yang terhad. Responden bersetuju bahawa faktor modal insan menyumbang kepada kejayaan mutu dan kualiti sesebuah filem. Dapatan hasil kajian survei mendapati bahawa pengiat filem mempunyai tahap pengetahuan, kemahiran, pengalaman, kreativiti, minat, kecekapan, motivasi diri dan komitmen kerja yang tinggi. Hasil kajian juga mendapati bahawa terdapat hubungan antara faktor demografi dan kemahiran teknikal dengan motivasi kerja warga kerja industri filem di Malaysia.

**Katakunci :** Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, Modal Insan, Industri Filem, Filem Cereka Malaysia.

## ABSTRACT

The quality of human capital is an important component for a country. Hence, the human capital development efforts need to focus on upgrading and reskilling holistic qualities such as generic skills and discipline-specific competencies that function within the affective and cognitive domains. This study explores the factors that contribute towards the development of quality human capital amongst filmmakers in Malaysia. It investigates the problems faced in developing human capital and the relationship with motivation and work commitment amongst the production crew in the Malaysian film industry. The study adopts both the qualitative method through case study, and quantitative method through survey. The data from the case study was derived from a panel discussion involving three Malaysian film directors. The respondents of the survey were those who are actively involved in the Malaysian filmmaking industry, namely, producers, directors, assistant directors, art directors, director of photography, makeup artists, technical directors, costume directors, post-production directors, scriptwriters and production directors. The outcome from the case study shows that the main factors for the respondents to be involved in the film industry were strong interest and career. Additionally, the challenges faced were financial matters and limited opportunities. The respondents agreed that human capital factors contribute to the quality of a film. From the survey, it was found that the film industry workers had high level knowledge, skills, experience, creativity, interest, competency, motivation and work commitment. The study also found that within the film industry workers in Malaysia, demographic factors and technical skills were correlated to job motivation. This study contributes to more understanding on the need to ensure human capital development efforts are put in place for a better film industry in Malaysia.

**Keywords:** Job Motivation, Work Commitment, Human Capital, Film Industry, Malaysian Fiction Film.

## PENGHARGAAN

Assalamualaikum W.B.T dan Salam Sejahtera,

Bersyukur kehadiran Ilahi kerana dengan izin kurnianya dapat juga saya menyempurnakan tesis kedoktoran ini. Sepanjang menjalankan kajian ini, saya telah memperolehi pelbagai pengalaman sama ada pahit mahupun manis yang amat berharga dan bermakna dalam hidup saya sebagai pelajar kedoktoran.

Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih dirakamkan kepada penyelia utama saya, Prof. Dato' Seri Dr. Mohamed Mustafa Ishak (Naib Canselor UUM) dan penyelia kedua saya, Prof. Madya Dr. Salniza Md. Salleh atas segala nasihat, dorongan, bantuan serta kerjasama yang tidak putus-putus semasa saya menyempurnakan kajian tesis kedoktoran ini. Bimbingan, pandangan dan tunjuk ajar yang dihulurkan oleh kedua-dua penyelia saya banyak membantu dalam merealisasikan penghasilan tesis ini. Kesungguhan kedua-dua penyelia ini yang sanggup meluangkan masa dan berjumpa saya pada bila-bila masa amat dihargai, walaupun saya sedar kedua-dua insan tersebut amat sibuk dengan tugas-tugas hakiki mereka. Semangat, kesabaran, pembacaan yang teliti, minat terhadap kajian serta maklum balas yang cepat yang dihulurkan telah memberikan keyakinan dan kekuatan untuk saya meneruskan kajian dan seterusnya menyiapkan tesis ini. Ribuan terima kasih juga kepada pemeriksa luar dan dalam serta staf-staf di *Ghazali Shafie Graduate School of Government UUM* khususnya Puan Azam Arni yang telah bertungkus-lumus dan banyak membantu di dalam proses *VIVA* dan hal-hal berkaitan. Penghargaan khas juga ditujukan kepada pihak pengurusan tertinggi Universiti Utara Malaysia yang telah menyediakan biasiswa khas sepanjang pengajian saya di dalam bidang kedoktoran ini.

Saya juga ingin merakamkan jutaan terima kasih kepada Prof. Madya Dr. Ismail Sualman yang telah banyak membantu di dalam menyempurnakan kajian ini. Tidak lupa kepada Encik Azlan Syah Rashid dan Encik Azhar Abu Bakar (Azmeer) yang telah menjadi pembantu penyelidik kepada saya dan telah bersama saya turun padang membuat dan menyelia segala kerja-kerja di lapangan.

Jutaan terima kasih dihulurkan kepada isteri tercinta saya, Datin Nazeera Ahmed Bazari kerana sentiasa berada di sisi dan tidak putus-putus memberikan semangat dan dorongan sejak bermulanya perjuangan menghasilkan tesis ini. Juga pembakar semangat saya, kedua anak saya yang dikasihi, Batrisyia dan Aniq Aqil yang senantiasa menjadi pengubat jiwa saya. Ucapan penghargaan khas buat kedua Ibubapa saya, serta adik beradik saya yang sentiasa mendoakan kejayaan saya siang dan malam.

Tidak lupa kepada kesemua staf-staf saya dan juga rakan-rakan baik saya di Fakulti Filem, Teater dan Animasi, UiTM yang senantiasa memberikan semangat di dalam menulis tesis ini. Juga tidak lupa kepada kesemua responden saya seramai 110 orang dan responden khas yang terbabit iaitu Encik Ahmad Idham, Encik Azhari Zain dan Encik Faizul A. Rashid yang telah membantu memperolehi dapatan kajian ini.

Ucapan ini juga ditujukan kepada semua pihak yang telah terlibat secara langsung atau tidak langsung. Segala bantuan yang telah anda hulurkan amatlah dihargai kerana tanpa bantuan dan sokongan anda semua, tesis ini tidak akan dapat disempurnakan .

Hanya Allah S.W.T yang dapat membalas jasa dan bantuan semua yang saya sebutkan diatas. Amin

Sekian, terima kasih.

## ISI KANDUNGAN

CERTIFICATION OF THESIS WORK	II
PERMISSION TO USE	III
ABSTRAK	IV
ABSTRACT	V
PENGHARGAAN	VI
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1 Pengenalan	1
1.2 Permasalahan Kajian	5
1.3 Persoalan Kajian	15
1.4 Objektif Kajian	15
1.5 Kepentingan Kajian	16
1.5.1 Kepentingan Teoretikal	17
1.5.2 Kepentingan Pengurusan / Industri	18
1.6 Skop Dan Limitasi Kajian	19
<b>BAB II: LITERATUR, KONSEP, TEORI, KERANGKA KAJIAN DAN HIPOTESIS</b>	<b>21</b>
2.1 Industri Perfileman Di Malaysia	21
2.2 Sejarah Filem Melayu	31
2.3 <i>Merdeka Film Production</i> (Studio Merdeka)	38
2.4 Filem Melayu Sekitar Tahun 2000 Hingga 2012	46
2.5 Kajian Lalu	59
2.6 Konsep Modal Insan	70
2.7 Pembangunan Modal Insan Dalam Industri Perfileman	79
2.8 Teori-Teori Berkaitan Modal Insan	87
2.9 Teori Motivasi Pencapaian Mc Clelland	91
2.10 Kerangka Kajian	94
2.11 Hipotesis Kajian	95

2.12	Persoalan Kajian Kualitatif	96
<b>BAB III: METODOLOGI KAJIAN</b>		<b>97</b>
3.1	Pengenalan	97
3.2	Metodologi Kajian Bercampur	97
3.3	Rasional Metod Penyelidikan Bercampur	103
3.4	Instrumen Kajian	107
3.5	Kaedah Kuantitatif – Survei	107
3.5.1	Persampelan Metod Survei	108
3.6	Kaedah Pengutipan Data	112
3.7	Pembinaan Soal Selidik	113
3.7.1	Motivasi Diri	113
3.7.2	Pengetahuan	116
3.7.3	Kemahiran Teknikal	117
3.7.4	Komitmen	119
3.8	Ujian Kebolehpercayaan Metod Survei	121
3.8.1	<i>Criterion-Related Evidence Of Validity</i>	122
3.8.2	<i>Construct-Related Evidence Of Validity</i>	122
3.9	Kaedah Penyelidikan Kualitatif	126
3.9.1	Kajian <i>Case Study</i>	127
3.9.2	Prosedur Persampelan Metod Kualitatif	128
3.9.3	Pemilihan Informan Kajian	129
3.10	Latar Belakang Panel Forum	134
3.10.1	Lokasi Kajian Dan Pengutipan Data	135
<b>BAB IV: HASIL KAJIAN</b>		<b>137</b>
4.1	Pengenalan	137
4.2	Hasil Kajian Survei	137
4.2.1	Demografi	138
4.2.2	Faktor Penglibatan Dalam Bidang Perfileman	140
4.2.3	Masalah Utama Dalam Bidang Perfileman	141
4.2.4	Ciri-Ciri Penglibatan Dalam Bidang Seni	142

4.2.5	Faktor Modal Insan Dan Kelulusan	143
4.2.6	Berbincang Mengenai Kandungan Skrip	143
4.2.7	Memahami Kaedah Kandungan Skrip	144
4.2.8	Pendidikan Khusus Dalam Penulisan Skrip	144
4.2.9	Kemahiran Mentafsir Skrip Yang Baik	145
4.2.10	Pendapat Mengenai Kerja Pengurusan, Kreatif Dan Teknikal	145
4.2.11	Kreatif	148
4.2.12	Kerja Teknikal	148
4.2.13	Tugasan Krew Penerbitan	149
4.2.14	Pasca-Penerbitan	149
4.2.15	Pemasaran Dan Promosi	149
4.2.16	Fasa Pembikinan Filem	150
4.2.17	Pendidikan, Kemahiran Dan Pengalaman Dalam Bidang Perfileman	150
4.2.18	Motivasi Diri	151
4.2.19	Komitmen Kerja	152
4.3	Analisis Hipotesis Kajian	154
4.4	Keputusan Dan Tafsiran Hipotesis	156
4.5	Rumusan Hasil Kajian Survei	157
4.6	Dapatan Kajian <i>Case Study</i>	161
4.6.1	Faktor Modal Insan Membentuk Kriteria Penglibatan Dalam Dunia Perfileman	161
4.6.2	Kualiti Modal Insan Dan Kepentingan Pendidikan Perfileman	165
4.6.3	Aspek Pengetahuan Dalam Perfileman	169
4.6.4	Kemahiran Teknikal Dalam Bidang Perfileman	171
4.6.5	Aspek Kreativiti	173
4.6.6	Aspek Minat	174
4.6.7	Aspek Kecekapan Kerja	175
4.6.8	Aspek Motivasi Diri	176
4.6.9	Aspek Halangan	177
4.6.10	Aspek Modal Insan	178
4.6.11	Pekerja Filem Sebagai Kerjaya Profesional	179
4.6.12	Rumusan Kajian <i>Case Study</i>	180
4.7	Hubungan Silang Metod Kuantitatif Dan Kualitatif	185

4.7.1	Filem Sebagai Pengurusan	188
4.8	Permasalahan Pengurusan Filem	194
4.8.1	Masalah Dalam Menghasilkan Sebuah Filem.	194
4.8.2	Kekurangan Modal	196
4.8.3	Mutu Skrip	196
4.8.4	Ketiadaan Gabungan Penulis Dan Karyawan Filem	199
4.8.5	Ketiadaan Skrip Simpanan Dalam Bank Skrip di FINAS	200
4.8.6	Rakyat Malaysia Kurang Menonton Filem Melayu	201
4.8.7	Perebutan Slot Tayangan	202
4.8.8	Kesan Mengehadkan Perbelanjaan Dalam Produksi	204
4.8.9	Publisiti Dan Promosi / Pengiklanan	204
4.8.10	Isu Cetak Rompak Dan Penayangan Filem Luar Negara	206
4.8.11	Kelemahan Jalan Cerita	207
4.8.12	Kemasukan Filem Dan Kepakaran Luar	208
4.9	Pengurusan Modal Insan Dan Pengurusan Yang Baik Dalam Dunia Perfileman	211
4.9.1	Jelas	211
4.9.2	Perundangan	213
4.9.3	Pentadbiran	213
4.9.4	Terarah	214
4.9.5	Akta Dan Enakmen	214
4.9.6	Objektif Pentadbiran	215
4.9.7	Terperinci	215
4.9.8	Pelan Tindakan	216
4.9.9	Menyeluruh	217
4.9.10	Konsisten	218
4.9.11	Menggalak	219
4.9.12	Saling Lengkap	221
<b>BAB V: PERBINCANGAN, IMPLIKASI KAJIAN DAN CADANGAN</b>		<b>223</b>
5.1	Pengenalan	223
5.2	Modal Insan Dalam Perfileman Cereka	223
5.3	Pembangunan Modal Insan Perlukan Perancangan	225
5.4	Filem Cereka Di Malaysia Belum Lagi Dianggap Sebagai Kerjaya	226



5.5	Implikasi Kajian	227
5.5.1	Profesionalisme	227
5.5.2	KPI Pengurusan Industri Filem	228
5.5.3	Inovasi Dan Eksplorasi	229
5.5.4	Tradisi Pengajian Filem	229
5.5.5	Pemasaran Seni	230
5.6	Cadangan Kajian Masa Hadapan	231
5.7	Penutup	233
<b>RUJUKAN</b>		<b>234</b>
<b>LAMPIRAN</b>		<b>257</b>



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

## BUTIRAN RAJAH

Rajah 2.1 : Kerangka Kajian	94
Rajah 3.1: Proses Pemilihan Sampel Secara Strata	110
Rajah 4.1 : Hubungan Pembolehubah	157



## BUTIRAN JADUAL

Jadual 1.1 : 30 Filem Cereka Tempatan dengan Kutipan Tertinggi	30
Jadual 3.1 : Indeks Kebolehpercayaan <i>Item</i> Pembolehubah	125
Jadual 4.1 : Demografi Responden	139
Jadual 4.2: Faktor Utama Penglibatan Dalam Bidang Perfileman	141
Jadual 4.3 : Masalah Utama Dalam Bidang Perfileman	141
Jadual 4.4: Ciri-Ciri Penglibatan Dalam Bidang Seni	142
Jadual 4.5 : Faktor Modal Insan dan Kelulusan	143
Jadual 4.6 :Berbincang Mengenai Kandungan Skrip	144
Jadual 4.7: Memahami Kaedah Kandungan Skrip	144
Jadual 4.8: Pendidikan Khusus Dalam Penulisan Skrip	145
Jadual 4.9: Kemahiran Mentafsir Skrip Yang Baik	145
Jadual 4.10: Kerja Pengurusan, Kreatif dan Teknikal	146
Jadual 4.11 : Motivasi Diri	151
Jadual 4.12 : Komitmen Kerja	152
Jadual 4.13 : Hubungan Antara Pengetahuan dan Motivasi Kerja	154
Jadual 4.14 : Hubungan Antara Kemahiran Kerja dan Motivasi Kerja	155
Jadual 4.15 : Hubungan Antara Komitmen dan Motivasi Kerja	155

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 PENGENALAN**

Di era globalisasi yang memerlukan daya saing yang tinggi kerajaan mula memberi penekanan terhadap kepentingan inovasi dan kreativiti. Ianya menjadi sebahagian dari agenda kerajaan bagi memacu agenda transformasi negara serta mencapai status negara maju. Elemen modal insan menjadi elemen paling penting dan tunjang utama untuk membudayakan kreativiti dan inovasi. (Laporan Tahunan Produktiviti, 2011).

Pembangunan modal insan dianggap sebagai antara agenda penting dalam memacu pembangunan ekonomi dan kemajuan sesebuah negara. Oleh itu, modal insan yang berkualiti, berinovatif dan kreatif membentuk komponen yang amat penting dalam pengwujudan dan penambahan modal yang dimiliki oleh negara (Sufean, 2002). Perkara ini tidak terkecuali apabila ianya membabitkan keperluan modal insan di dalam industri perfileman negara.

Pekerja disebalik tabir serta mereka yang terbabit dalam penghasilan karya untuk dipaparkan di skrin diberi penekanan sebagai tunggak utama apabila kita membincangkan mengenai modal insan dalam industri filem cereka di Malaysia. Modal insan yang dibangunkan perlulah berkualiti secara total iaitu memiliki kecekapan generik dan kecekapan dari segi subjek secara spesifik yang beroperasi di dalam domain afektif dan kognitif.

Pembangunan modal insan merupakan satu proses total yang merangkumi penjanaian pengetahuan dan kemahiran diri atau modal intelek termasuk kemampuan keusahawanan dan ilmu sains dan teknologi serta memiliki sikap, nilai dan etika kerja positif, berdaya saing, dan progresif (Kementerian Pengajian Tinggi, 2006). Satu daripada medium utama dalam pembangunan modal insan ialah pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu dari perkara asas dan elemen penting dalam proses melahirkan modal insan berkualiti, serta memiliki jati diri yang utuh, berketerampilan, berkeperibadian tinggi, berpengetahuan dan memiliki kemahiran tinggi bagi menampung kehendak dan keperluan negara maju (Rancangan Malaysia ke 10, Jabatan Perdana Menteri, 2013).

Justeru itu, pemikiran kreatif dan kritis, berkemampuan menyelesaikan cabaran dan masalah, berkemampuan mencipta peluang dan idea baru, mampu bertahan dan berkeupayaan untuk berhadapan dengan persekitaran dunia yang mencabar adalah antara elemen yang diperlukan dalam menghasilkan modal insan yang holistik. (Laporan Tahunan Produktiviti, 2011). Di samping itu, kerajaan juga turut memberikan penekanan kepada pembangunan kemahiran pekerjaan tinggi agar modal insan yang dihasilkan dapat turut bersaing dalam corak ekonomi dunia yang sering berubah. Keperluan dan kehendak majikan dipenuhi melalui penerapan matlamat pembangunan kemahiran melalui pembangunan teras dasar pembangunan modal insan iaitu pendidikan. (Jabatan Perdana Menteri, 2013).

Strategi pengurusan dan pembangunan modal insan dalam pembangunan industri perfileman dan kreatif amat penting kepada industri filem cereka kerana ia memberi sumbangan yang amat besar kepada kemajuan pembangunan negara. Industri filem cereka Malaysia adalah salah satu cabang institusi yang popular di Malaysia yang secara tidak langsung memuat dan mengagihkan nilai-nilai dan pandangan-pandangan tertentu dalam masyarakat. Di negara-negara maju industri kreatif turut menyumbangkan kepada pertumbuhan ekonomi negara. Di Amerika Syarikat, industri kreatif menyumbang AS\$ 3 trilion kepada Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) negara itu. Di Malaysia pada tahun 2008, misalnya, industri kreatif telah menyumbangkan sebanyak RM 9.4 bilion kepada KDNK. (Laporan FINAS 2009).

Industri filem adalah suatu industri yang dipenuhi dengan pelbagai ideologi dan dihasilkan oleh pengarah yang mempunyai pelbagai pandangan. Andaian yang mengatakan bahawa Industri filem hanyalah wujud sebagai institusi hiburan semata-mata perlu dikikis. Menurut Nichols (1976: 25),

*...samaada sedar atau tidak kebanyakan filem yang di hasikan di dunia tidak kira apa kategorinya, menjadi alat ideologi....samaada filem itu bersifat komersial atau tidak, moden atau tradisional, ...walaupun ianya hasil filem generasi baru atau lama, ianya tetap mempunyai idelogi lama yang sama.*

Andaian sesetengah pihak yang mengatakan bahawa industri filem hanya sebagai sebuah alat atau institusi hiburan semata-mata dan hanya menyajikan apa yang diinginkan oleh penonton sahaja adalah tidak benar. Ini kerana menurut Nichols, apa yang diinginkan penonton khalayak adalah apa yang diinginkan oleh ideologi yang dominan. (Nichlos, 1976: 26).

Justeru itu, ramai yang beranggapan bahawa filem adalah wadah yang dihasilkan untuk tujuan keuntungan dan dibuat untuk hiburan sahaja, Andaian ini boleh dipertikaikan dan andaian ini dibuat tanpa sebarang asas. Peranan filem sebagai wadah yang dipaparkan dalam dunia kapitalis, serta hanya berorientasikan keuntungan serta penyebaran fahaman tertentu perlu diambil kira dalam usaha kita mengenai hubungan kompleks antara filem dan ideologi, serta bagaimana ianya diterjemahkan menerusi filem yang dihasilkan dalam sesebuah negara (Abdul Wahab dan Mahyuddin Ahmad, 2009).

Kajian yang pernah dibuat dalam industri perfileman tempatan memdedahkan, rata-rata, tenaga kerja filem produksi tempatan hanya mempunyai pendidikan formal tahap menengah sahaja. Justeru ianya menyebabkan antara punca berlakunya kemerosotan mutu dan kualiti filem yang dihasilkan. (Ismail Sualman, 2007). Kebelakangan ini terdapat perkembangan positif dalam mutu pengeluaran industri filem tempatan, namun, industri filem negara masih jauh ketinggalan jika kita bandingkan dengan mutu pengeluaran filem-filem serantau Asia Tenggara. (Laporan FINAS 2011). Untuk melonjakan industri filem tempatan, kita perlu memahami dan menghubungkan faktor berkaitan dengan modal insan khususnya dari faktor kepuasan kerja, motivasi, prestasi, di kalangan pembikin filem dan hubungannya dengan produktiviti, selain mengetahui sejauh manakah latihan industri diperlukan bagi mereka (Mohd Adnan, Khairuddin, dan Ismail, 2010).

Kajian ini antara lain mengupas isu-isu yang berkaitan dengan bakat dan modal insan dalam industri perfileman tempatan yang bakal menentukan hasil kualiti sesebuah filem. Pelbagai persoalan timbul apabila kita mendekati secara mendalam perkara-perkara yang bersabit dengan pengurusan dan pembangunan modal insan di dalam industri filem tempatan. Pengurusan produksi perfileman memerlukan tenaga kerja terlatih dari pelbagai aspek teknikal dan bukan teknikal terutama sekali pengarah dan pengurus produksi.

## **1.2 PERMASALAHAN KAJIAN**

Bagi meningkatkan kreativiti dan produktiviti sesebuah negara, modal utama yang perlu dilaburkan adalah manusia. Ahli ekonomi percaya bahawa pelaburan ini akan memberi faedah dan peningkatan kreativiti dan produktiviti sesebuah negara akan berlaku. (Schultz, 1971; dan Mauzy, & Harriman, 2003). Justeru, kebanyakan teori pembangunan modal insan sering memaparkan bahwa ilmu pendidikan yang sempurna dalam sesebuah populasi akan mewujudkan kumpulan yang produktif. Justeru itu, teori pembangunan modal insan sering menjadikan proses ilmu pendidikan sebagai asas kepada peningkatan produktiviti dan tenaga kerja yang efisien.

Menurut Ismail Sualman (2007), pembangunan material prasarana lain penting dan perlu ada bagi memastikan perkembangan pembangunan, namun ianya tidak memadai. Manusia perlu diperkasa sebagai individu kepada pembangunan komuniti, apabila kita memperkatakan tentang pembangunan modal insan. Malah pembangunan modal insan sebenarnya merujuk kepada memperkasakan insan itu sendiri. Pembangunan modal insan tidak dapat digerakkan jika tidak menjadikan manusia

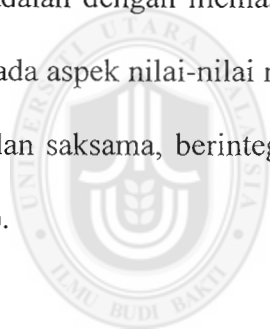


sebagai modal. Pendekatan pembangunan manusia atau modal insan perlu membabitkan agensi-agensi di peringkat mikro dan makro. Ini akan memberi ruang untuk pemerksaaan manusia atau modal insan.

Menurut Abdul Rahman (2007) pula, menyatakan pemerksaaan modal insan boleh dilakukan melalui peningkatan keupayaan dan kompetensi individu. Ia memerlukan usaha di peringkat makro (struktur) melalui pewujudan pelbagai institusi pemboleh yang sesuai, dan menyediakan pelaburan yang mencukupi dalam pelbagai bidang, khususnya dalam pendidikan, kesihatan, serta kemudahan prasarana yang berkualiti bagi menyumbang kepada kehidupan yang lebih baik dan berkualiti. Manakala agensi di peringkat mikro pula perlu mengambil peluang bagi menjayakan proses pembinaan keupayaan mereka dan menyumbang kepada negara.

Menurut Mohd Adnan, Khairuddin dan Ismail (2011), modal insan terdapat dalam diri manusia yang mana ianya tidak dapat dilihat kerana ia hak mutlak, milik terhadap keupayaan yang dimiliki manakal modal fizikal dapat dilihat, dipegang dan dipindah milik tetapi modal fizikal juga mempunyai jangka hayat dengan berlakunya pengurangan mengikut jangka waktu. Modal insan pula bergantung kepada proses pendidikan dan latihan. Nilai dirinya akan meningkat jika dia memanfaatkan perkembangan teknologi dan perkembangan baru. Sebaliknya jika hanya bergantung kepada pendidikan pertama maka tiada peningkatan nilai dalam dirinya.

Namun pembangunan modal insan dalam industri perfileman di negara ini berada dalam kepincangan dan memerlukan bedah siasat (Haryati, Sharifah Meryam & Zakila, 2009). Kepincangan ini disebabkan kurang memberi penekanan mengenai kualiti modal insan dalam kalangan pekerja filem selain faktor-faktor ransangan yang membolehkan produk perfileman dapat dipasarkan di luar negara. Sungguhpun matlamat pembangunan negara adalah menjadi negara maju mengikut 'acuan sendiri', Justeru, apa sahaja strategi dan program pembangunan yang telah dilaksana, sedang dilaksana dan akan dilaksanakan seharusnya mengambil kira terhadap manusia itu sendiri, supaya pembangunan yang dihasilkan bersifat mesra manusia dan akhirnya dapat memberi kesejahteraan kepada manusia itu sendiri. Apa yang cuba dijelaskan di sini adalah dengan memasukkan elemen-elemen ini, ianya akan menjiwai manusia daripada aspek nilai-nilai murni seperti kejujuran, keikhlasan, kebertanggungjawaban, adil dan saksama, berintegriti dan sebagainya (Haryati, Sharifah Meryam & Zakila, 2009).



UUM  
Universiti Utara Malaysia

Modal fizikal boleh diukur dan dihitung dan pulangan dari modal fizikal dapat dilihat dengan senang tetapi keadaan ini berbeza apabila kita cuba mengukur atau menghitung pulangan modal insan. (Abdul Rahman Ahmad, 2006). Keadaan ini wujud dalam dunia perfileman kerana pengukuran kepada kejayaan sesebuah filem *box-office* lebih tertumpu kepada filem yang mempunyai pelaburan atau kos yang tinggi, berbanding dengan karyawan dan mereka yang terlibat dalam pembikinan filem berkenaan (Ismail Sualman 2007, dan Mohd Adnan, Khairuddin dan Ismail (2001, Asiah Sarji dan Fuziah Kartini, 1999). Sedangkan asas kepada kejayaan industri perfileman Malaysia bukan hanya memfokuskan kepada kos produksi semata-mata, namun juga bergantung kepada sumber manusia yang terlatih di dalam

industri tersebut. Tahap mutu pengeluaran filem-filem tempatan mencerminkan tahap profesionalisme tenaga kerja produksi perfileman tempatan (Asiah Sarji & Fuziah Kartini 1999). Apa yang dipaparkan di layar perak sebenarnya adalah pencapaian semasa seluruh tenaga kerja yang terlibat di dalam produksi filem-filem tempatan.

Menurut Fuziah Kartini, Faridah Ibrahim & Mohd Safar Hasim, (2009) industri perfileman tempatan amat memerlukan tenaga kerja mahir di dalam membantu meningkatkan mutu filem negara ke tahap yang boleh dibanggakan. Pengurusan modal insan adalah satu aspek yang perlu diberi penekanan jika kita hendak memajukan industri perfileman tempatan. Melalui kajian pemerhati industri filem tempatan mendapati, tenaga kerja krew perfileman tidak mendapat latihan formal yang mencukupi. Apabila tenaga kerja tidak mendapat latihan formal maka mutu kerja mereka memperlihatkan betapa mereka tidak mahir di dalam jawatan kreatif yang mereka pegang di dalam sebuah pasukan krew perfileman.

Menurut Asiah Sarji (1999) dan Fuziah Kartini et al (2010), dan Ismail Sualman (2007), industri filem tempatan mestilah melihat faktor-faktor modal insan seperti, kemahiran, komitmen kerja, motivasi, kepuasan kerja, produktiviti, kepuasan komunikasi sebagai pemacu kejayaan sesebuah produksi yang dihasilkan. Cara terbaik untuk memasuki kerjaya dalam industri perfileman memerlukan komitmen dan motivasi yang tinggi serta persediaan bagi mengumpul pengetahuan dan kemahiran. Ini kerana kejayaan dalam sesuatu produk penerbitan dalam bentuk video atau filem memerlukan pengetahuan teknologi dan kemahiran teknik-teknik penggambaran serta suntingan. Kajian juga menunjukkan bahawa 65% penggiat filem terdiri daripada mereka yang tidak mempunyai kelayakan atau pendidikan

khusus dalam bidang perfileman atau penyiaran. Hanya mereka yang mempunyai pengalaman melalui kerjaya dan minat dan motivasi yang tinggi sahaja yang mampu bertahan dalam industri ini (Mohd Adnan, Khairuddin dan Ismail, 2011).

Namun menurut Mohd Adnan, Khairuddin dan Ismail (2011) secara keseluruhannya penggiat filem di Malaysia khususnya syarikat milik bumiputera tidak mempunyai sistem perancangan dan juga pentadbiran yang baik. Kebanyakan filem-filem yang diterbitkan banyak bergantung kepada dana kerajaan atau pinjaman bank menyebabkan produksi perlu dilakukan secara “segera” dalam tempoh masa yang terhad. Ini disebabkan pihak produksi tidak mahu menanggung kos yang tinggi kerana menyewa peralatan, krew dan menlatik pekerja sambilan (Mohd Adnan, Khairuddin dan Ismail, 2011). Keadaan ini menyebabkan kebanyakan krew dan tenaga kerja malah artis yang ditampilkan kurang mempunyai kualiti yang diperlukan. Jelas di sini menunjukkan bahawa industri perfileman di Malaysia kurang memberi penekanan terhadap modal insan dalam tugas harian mereka.

Memandangkan kebanyakan penggiat filem bekerja secara sambilan, maka mereka kurang memberi penekanan terhadap persoalan motivasi diri (Asiah Sarji, 1999). Malah pihak pengurusan dan produser kurang memberi motivasi interiksik dan ekstriksik kepada pekerja-pekerja filem dan krew. Sedangkan faktor motivasi diri amat penting dalam industri perfileman kerana dapat menjana kepuasan dalam diri pekerja dan seterusnya meningkatkan produktiviti mereka. Ini selaras dengan kenyataan Miller (1992) bahawa motivasi diri adalah seiring dengan produktiviti dalam setiap persekitaran pekerjaan. Pekerja yang bermotivasi tinggi dalam industri perfileman biasanya akan rajin bekerja dan menghasilkan kualiti kerja yang terbaik.

Manakala mereka yang mempunyai motivasi kerja yang rendah akan membuat kerja sambil lewa dan sekadar memenuhi keperluan kerja sahaja. Ini bermaksud mereka yang mempunyai motivasi diri yang kental dan besemangat sahaja yang akan bertahan lama dalam industri perfileman (Mohd Adnan, Khairuddin dan Ismail , 2011).

Motivasi yang diberikan kepada pekerja termasuklah soal ganjaran, kenaikan gaji, peluang kenaikan pangkat, dan keselesaan di tempat kerja. Namun pekerja yang bermotivasi tidak semestinya komited terhadap organisasi (Walker, 1999). Menurut beliau lagi, segelintir pengurus tidak sanggup menghantar stafnya menghadiri latihan kemahiran kerana tidak menyedari kepentingan latihan. Malah segelintir pengurus menganggap latihan mahal dan membazir atau membuang masa. Keadaan ini mengakibatkan tingkah laku, sikap, pengetahuan dan kemahiran tertentu tidak dapat disuntik kepada para pekerja. Fenomena ini menjejaskan komitmen organisasi (Iverson, 1994).

Deiser (2010) menyatakan bahawa amalan pengurusan bakat hari ini memberi tumpuan kepada mengenal pasti (*identifying*), pengambilan (*recruiting*), menempatkan (*placing*) dan mengekalkan (*retaining*) tenaga kerja mahir yang merupakan kunci kepada kejayaan kompetitif sesebuah organisasi. Merujuk kepada Deiser lagi, di dalam penulisan beliau bertajuk "*Talent Management in the Creative Age*" sudut pandang (teori pengurusan bakat) terkini yang menganggap bakat sebagai aset yang perlu dimiliki dan dikawal oleh organisasi. Dengan meningkatnya kepentingan kelas pekerja kreatif yang mempunyai corak motivasi tersendiri, penghakisan taat setia antara pekerja dan syarikat, memerlukan pengurusan bakat yang lebih meluas amalannya yang mampu menjangkau paradigma semasa.

Keadaan ini menyebabkan ramai warga kru pembikin filem tidak mampu bertindak secara efektif dan cekap di tempat kerja walaupun mereka telah menghadiri kursus, latihan dan kemahiran. Keadaan ini menghalang proses penambahbaikan terhadap individu atau kumpulan dalam organisasi tersebut. Walaupun wujud aktiviti-aktiviti dalam aspek amalan pembelajaran sepanjang hayat, aspek kreativiti, aspek kepercayaan dan aspek kompetensi ke arah peningkatan modal insan minda kelas pertama dalam kalangan warga kerja pembikin filem, namun jika motivasinya rendah selalunya tidak dapat menghasilkan kualiti kerja yang memuaskan (Mohd Adnan, Khairuddin dan Ismail, 2011, Ismail Sualman 2007).

Walaupun industri perfileman menyumbang dari segi perkembangan budaya dan kreativiti negara, namun pada hakikatnya kerjaya industri perfileman lebih bersifat ‘sementara’ dan kurang diberikan perhatian sewajarnya dalam masyarakat (Mohd Adnan, Khairuddin dan Ismail, 2011). Menerusi kajian seperti ini, banyak manfaat boleh diperolehi sebagai usaha berterusan menerokai peluang dan alternatif baru untuk memperkasakan pengurusan modal insan dalam industri perfileman yang bersifat realistik. Kajian ini juga diharap menjadi *platform* berkesan untuk pemantapan strategi, pembentukan hala tuju, pengukuhan organisasi dalam pembangunan pengurusan modal insan secara holistik. Tambahan pula dapat membantu pihak yang berkaitan dapat memastikan rakyat bekerja dalam suasana persekitaran yang memberangsangkan demi meningkatkan kesejahteraan hidup rakyat.

Walaupun kajian oleh Mohd Adnan, Khairuddin dan Ismail (2011) menjadi asas kepada melihat keperluan modal insan, namun kajian yang dilakukan oleh mereka lebih menjurus kepada keberkesanan graduan perfileman dan lebih menilai sejauh mana kelulusan dalam kalangan penggiat filem menentukan kejayaan sesebuah filem yang berkualiti. Manakala kajian yang dilakukan oleh Asiah Sarji (1999) dan Fauziah Kartini, Faridah Hashim dan Mohd Safar Hashim (2009) pula cenderung kepada keperluan pengetahuan, latihan profesional serta keperluan terknikal dan teknologi baru yang menentukan kualiti filem yang dihasilkan.

Kajian-kajian berkenaan jelas kurang menumpukan kepada persoalan motivasi dan komitmen diri kerana penggiat serta warga filem sebahagian besarnya merupakan pekerja sambilan dan bergantung kepada “*job*” yang ditawarkan oleh syarikat perfileman. Malahan ramai penerbit filem yang tidak mempunyai pengetahuan dan latar belakang perfileman yang baik juga menceburi bidang ini (Mohd Adnan, Khairuddin dan Ismail (2011)). Mereka berjinak-jinak dengan dunia perfileman kerana pihak FINAS memberikan dana khas kepada pembikin filem yang diberikan khusus kepada penerbit baru. Walaupun mereka telah terlibat dalam bidang perniagaan agak lama, namun pada realitinya kebanyakan penerbit ini tidak mendapat pendidikan yang formal berkaitan dengan perfileman.

Persoalannya sejauh mana sumber manusia terlatih dan bakat dalam industri perfileman menyumbang ke arah motivasi diri dalam industri filem tempatan? Sejauh mana pula mereka yang mempunyai pendidikan khusus seperti diploma dan ijazah dalam bidang perfileman mampu menempah filem *box-office*? Sejauh manakah faktor pengetahuan dan kemahiran menyumbang ke arah penerbitan filem yang berkualiti?

Adakah setiap tenaga kerja produksi filem mengetahui secara terperinci dan jelas peranan dan tanggungjawab jawatan masing-masing dalam organisasi sebuah unit produksi filem? Ini adalah antara lain faktor-faktor yang menyumbang kepada tahap piawai keluaran filem-filem tempatan. Kajian ini antara lain memperjelaskan kepentingan modal insan dan hubungannya dengan motivasi diri dan pengurusan di dalam membangunkan industri perfileman tempatan.

Maka sudah sampai masanya suatu kajian yang memfokuskan persoalan modal insan menggunakan kaedah kuantitatif dan kualitatif khususnya bagi melihat sejauh mana faktor pengetahuan, kemahiran, dan komitmen diri memberi kesan kepada motivasi penggiat filem. Kajian ini mampu mengenal pasti faktor pembangunan modal insan dan motivasi kerja ke atas industri filem cereka di negara ini yang belum dikaji atau digarap secara empirikal.

Sedangkan motivasi diri amat penting yang dapat mempengaruhi penampilan pekerja sekiranya kurang diberikan atau sering diberikan perhatian kepada pekerja. Menurut Werther dan Davis (1996) pekerja yang tidak mendapat motivasi, mereka ini berkecenderungan untuk mencari kerja lain, ponteng kerja, atau kurang bersemangat untuk bekerja dan pelbagai masalah dalaman yang timbul. Ini menyebabkan mutu kerja mereka ini semakin hari semakin merosot. Manakala pekerja yang sering mendapat motivasi dan galakan dari majikan pula akan berkecenderungan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan bersungguh-sungguh, berkeyakinan tinggi, bersemangat dan mutu kerja mereka juga menunjukkan peningkatan.



Berdasarkan perbincangan di atas dapatlah diandaikan bahawa industri perfileman belum mencapai tahap pengurusan dan pembangunan modal insan yang mampu meningkatkan kualiti produk perfileman cereka di Malaysia. Walaupun pekerja filem rata-rata terdiri daripada mereka yang mempunyai daya kreativiti yang tinggi, namun penglibatan mereka dalam industri ini masih belum mendapat pengiktirafan sepenuhnya oleh pihak berwajib. Ini menyebabkan industri perfileman cereka di Malaysia susah untuk berkembang kerana faktor modal insan tidak menjadi kriteria utama dalam penglibatan mereka dalam industri ini.

Kajian ini ingin melihat sejauh mana aspek modal insan menentukan aspek motivasi diri dalam kalangan penggiat filem di Malaysia menggunakan kaedah kajian secara kualitatif dan kuantitatif. Melalui kajian metod bercampur (*mix-method*) membolehkan kita mengupas perspektif modal insan secara lebih mendalam. Ini kerana industri perfileman cereka adalah industri kreatif yang memerlukan penelitian secara terperinci.

Kajian ini beranggapan bahawa faktor-faktor modal insan khususnya pengetahuan, kemahiran, serta komitmen kerja sebagai penentu ke arah peningkatan motivasi kerja dalam kalangan pembikinan filem. Pengkaji juga ingin mengenal pasti sama ada terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor modal insan dengan motivasi diri dalam industri perfileman cereka tempatan. Seterusnya kajian ini juga meninjau permasalahan dan cabaran yang timbul dalam membangunkan modal insan dalam kalangan warga kerja pembikinan filem.

### 1.3 PERSOALAN KAJIAN

Persoalan kajian ini adalah seperti berikut:

1. Apakah faktor-faktor utama yang membentuk aspek modal insan dalam kalangan penggiat industri perfileman di Malaysia?.
2. Sejauh manakah hubungan kualiti modal insan dengan motivasi kerja dalam kalangan penggiat industri perfileman?.
3. Sejauh manakah pembangunan modal insan dalam industri perfileman di Malaysia di rancang dengan rapi?.
4. Sejauh manakah pekerja filem di Malaysia dianggap sebagai satu kerjaya profesional dalam industri.

### 1.4 OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini adalah seperti berikut :

Kajian Kuantitatif

1. Mengenal pasti apakah faktor-faktor utama yang membentuk aspek modal insan dalam kalangan penggiat industri perfileman di Malaysia.
2. Melihat hubungan kualiti modal insan dengan motivasi kerja dalam kalangan penggiat industri perfileman.

Kajian Kualitatif

3. Meninjau sejauh mana pembangunan modal insan dalam industri perfileman di Malaysia di rancang dengan rapi.

4. Mengenal pasti sejauh mana pekerja filem di Malaysia dianggap sebagai satu kerjaya profesional dalam industri.

### **1.5 KEPENTINGAN KAJIAN**

“Pembangunan Modal Insan Berminda Kelas Pertama” menjadi salah satu misi Nasional dalam Rancangan Malaysia Kesepuluh (RMK ke-10). Pembangunan modal insan menjadi salah satu daripada lima teras utama ke arah mencapai Wawasan 2020. Sesungguhnya, kejayaan agenda pembangunan modal insan amat bergantung kepada kualiti sistem pendidikan negara. Selaras dengan itu, salah satu agenda penting kerajaan adalah untuk membangunkan satu sistem pendidikan berkaitan dengan kreatif bertaraf dunia.

Sistem yang dimaksudkan tidak hanya tertumpu kepada pembangunan modal insan berpengetahuan dan berkemahiran, yang mampu bersaing di pasaran kerja global semata-mata. Sistem tersebut juga perlu membangunkan modal insan yang bersifat menyeluruh, progresif, bermoral dan beretika tinggi. Memandangkan Malaysia adalah sebuah negara majmuk, sistem pendidikan tersebut juga perlu mampu membangunkan masyarakat bersatu padu dan bertoleransi (Abdullah Sani Yahaya, 2006).

Kajian ini membolehkan kita memperlihatkan dimensi baharu dalam pembangunan modal insan dalam industri perfileman negara yang sebelum ini kurang mendapat perhatian dari sudut kepentingannya dalam penghasilan filem-filem cereka berkualiti di Malaysia. Walaupun industri perfileman telah bertapak lama di Malaysia, namun kemunculan industri ini khususnya dalam perfileman cereka masih lagi belum dinaggap sebagai satu profesion yang juga menyumbang ke arah pembangunan

negara. Selain itu kajian ini juga dapat memperlihatkan isu-isu pembangunan insan dan cabaran-cabaran yang dihadapi oleh industri perfileman tanah air dengan jelas, sistematik dan terperinci.

Kepentingan kajian ini dibahagikan kepada dua bahagian iaitu kepentingan teoretikal dan kepentingan pengurusan atau industri.

### 1.5.1 KEPENTINGAN TEORETIKAL

1. Dengan mengenal pasti faktor modal insan dalam bidang seni yang jarang dilakukan kajian secara empirikal di Malaysia membolehkan kita mengenal pasti kriteria tenaga kerja yang sepatutnya menceburi bidang perfileman.
2. Kajian ini membolehkan kita meninjau faktor motivasi intrinsik yang dapat membentuk motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja memuaskan.
3. Melalui kajian seperti ini, pihak industri dapat mengenal pasti samaada pengetahuan, kemahiran dan komitmen kerja mempengaruhi motivasi dalam kalangan pekerja. Disamping itu para pekerja juga boleh memberikan pandangan mereka apakah faktor-faktor yang dapat mempertingkatkan motivasi kerja.
4. Para pekerja juga boleh menyatakan pandangan mereka mengenai tahap kepuasan kerja mereka melalui komunikasi di antara majikan dan pekerja.

Kajian ini juga membolehkan pekerja menyedari sejauh mana faedah dan faktor yang ditawarkan oleh organisasi bernilai kepada mereka.

#### 1.5.2 KEPENTINGAN PENGURUSAN / INDUSTRI

1. Mengemukakan perspektif baru penyelesaian bagi isu-isu yang dihadapi dalam merancang tindakan pembetulan yang menuruti kaedah saintifik agar ianya dapat dijadikan piawai dan rujukan kepada pemain-pemain industri filem tempatan.
2. Menjelaskan peranan *head of departments* yang terdapat di dalam sebuah unit organisasi pembikinan filem.
3. Mengupas tanggungjawab tersebut dan memahami tahap-tahap kemahiran yang diperlukan bagi seseorang yang menyandang jawatan tersebut dan apakah latihan-latihan yang diperlukan bagi meningkatkan tahap kemahiran dalam jawatan tersebut.
4. Menyediakan data-data dan maklumat-maklumat asas mengenai tahap pengetahuan, kemahiran, tahap motivasi diri, dan tahap komitmen kerja dalam kalangan warga pembikin filem tempatan.
5. Memberi panduan bagi mengenal pasti faktor-faktor yang menyumbang ke arah peningkatan modal insan dalam kalangan warga pembikin filem tempatan yang dikaji.
6. Hasil kajian boleh dijadikan panduan am oleh industri perfileman dan kreatif yang lain khususnya.

7. Mengkaji limitasi dan masalah serta kehendak diri individu, kumpulan dan organisasi secara keseluruhannya bagi tindakan pembetulan dan penambahbaikan.

#### 1.6 SKOP DAN LIMITASI KAJIAN

Kajian ini hanya menumpukan kepada persoalan modal insan dalam industri perfileman cereka dan hubungannya dengan motivasi kerja. Kajian ini ingin meninjau sama ada faktor modal insan iaitu, pengetahuan, kemahiran, pengalaman, motivasi diri dan komitmen kerja mempunyai kaitannya dengan motivasi kerja dalam kalangan pekerja filem cereka di Malaysia.

Kajian ini mempunyai beberapa limitasi kajian seperti berikut:

1. Kajian ini menggunakan borang soal selidik dan respons yang diberikan berdasarkan kepada kejujuran dan keikhlasan dari segi persepsi responden dalam kalangan warga kerja tiga filem sahaja. Kajian ini terbatas dari segi lokasi, pemilihan pemboleh ubah dan masa. Oleh itu hasil kajian ini tidak boleh menggambarkan situasi sebenar persoalan modal insan dalam industri perfileman cereka di Malaysia.
2. Dalam jangka masa yang terhad, skop kajian ini terbatas kepada usaha melihat perspektif modal insan secara umum, tanpa mengkhusus kepada sesuatu genre filem seperti filem komedi, seram, percintaan atau sejarah.

3. Kajian ini hanya membataskan perbincangan dalam kalangan penggiat filem sahaja tanpa melihat pandangan dalam kalangan orang ramai atau dari kaca pengkritik filem di media massa.
  
4. Kebanyakan pemboleh ubah yang digunakan dalam kajian ini adalah daripada kajian lalu yang mengkaji persoalan dari segi pengetahuan, kemahiran, pengalaman, motivasi diri dan komitmen kerja. Kajian ini tidak melihat pemboleh ubah kepuasan kerja yang dianggap kepada natijah kepada sesuatu kerjaya.



## **BAB II**

### **LITERATUR, KONSEP, TEORI, KERANGKA KAJIAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 INDUSTRI PERFILEMAN DI MALAYSIA**

Filem adalah satu wadah dan filem adalah alat berhubung mengenai hal ehwal yang berkaitan dengan keperluan awam (khalayak massa). Khalayak massa bersifat berselerak dan amat luas. Filem adalah medium elektronik bergambar yang mula-mula diperkenalkan kepada masyarakat sebelum terciptanya televisyen. Namun ianya berbeza dengan radio kerana filem dapat menyampaikan sesuatu mesej dengan gabungan bunyi dan gambar. (Asiah, Faridah, & Mazni, 2009).

Sejak tertubuhnya FINAS pada tahun 1981, banyak perkembangan dapat dilihat dari sudut perkembangan industri perfileman. Ketika itu bantuan kewangan dari FINAS telah diterima oleh para pembikin filem. Berbeza pada tahun 1960-an dan 1970-an ketika banyak studio ditutup akibat kekangan kos produksi. Manakala pada tahun 1940-an dan 1950-an pula, industri filem Melayu mencatatkan zaman kegemilangannya di Singapura (Laporan FINAS, 2007). Jelasnya pembabitan FINAS secara langsung memberi sinar baharu kepada dunia perfileman cereka di Malaysia dengan pelbagai insentif dan galakan serta dana yang diberikan khusus kepada pembikin filem tempatan.



Industri hiburan mencakupi satu skop yang luas. Industri filem merupakan sub-set kepada dunia hiburan. Industri filem di Malaysia mempunyai potensi besar untuk menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi negara. Industri filem di Malaysia telah melalui pelbagai isu dan cabaran yang telah mendatangkan pelbagai kesan positif dan negatif.

Daripada sejumlah filem yang dikeluarkan oleh industri tempatan, biasanya akan terdapat beberapa filem yang berkualiti dari segi jalan cerita, lakonan, penulisan skrip, sinematografi dan kutipan *box-office*. Apa yang perlu dikenal pasti sekarang adalah mencari formula yang akan menjamin mutu dan kualiti pengeluaran filem-filem tempatan. Bagaimana boleh kita bertemu dengan formula tersebut? Kajian ini berhasrat merungkai punca-punca utama menyebabkan filem-filem tempatan tidak dapat bersaing dengan filem-filem antarabangsa dari perspektif pengurusan bakat dan modal insan kepada hasil kualiti sesebuah filem (Laporan FINAS, 2008).

Masyarakat Malaysia umumnya meletakkan harapan yang tinggi terhadap filem-filem tempatan. Masyarakat tempatan yang terdedah dengan filem-filem luar negara mengharapkan agar filem-filem tempatan dapat menepati citarasa mereka sebagaimana kepuasan yang terhasil daripada menonton filem-filem luar negara. Namun begitu, pengeluaran filem tempatan tidaklah sama seperti pengeluaran filem-filem luar negara. Persoalan utama yang dihadapi oleh pengeluar filem tempatan adalah dari aspek kos dan jumlah penonton. Disebabkan jumlah penonton yang kecil di Malaysia, filem-filem yang mempunyai kos pengeluaran yang tinggi sering kali tidak mendapat pulangan yang sepatutnya akibat daripada jumlah penonton dan pawagam yang terhad. Jumlah penonton pawagam di Malaysia berdasarkan unjuran

tahun 2011 adalah sekitar 59 juta orang setahun. Penonton yang menonton filem-filem tempatan adalah sebanyak 13 juta sahaja. Dari segi peratusan, jumlah penonton yang menonton filem tempatan adalah sebanyak 22% dari jumlah keseluruhan. Kutipan keseluruhan penjualan tiket pawagam di Malaysia adalah sebanyak RM 601 juta (Laporan FINAS, 2012).

Pengkhususan filem dilihat teras ekonomi yang kuat tentu akan tidak disokong oleh sebahagian penggiat filem yang mempunyai perspektif berbeza di mana filem dilihat medium untuk melahirkan karya, ekspresi dan mengengahkan masalah-masalah sosial. Kedua pemahaman tersebut perlu difikirkan rasionalnya. Pentadbiran khusus melalui pihak yang bertanggungjawab perlu memikirkan perkara tersebut dengan tanpa sikap berat sebelah, walaupun ianya dilihat sebagai komoditi ekonomi dan warisan kesenian yang penting sekaligus telah menjana pertumbuhan yang positif di dalam pembentukan Malaysia, sebuah tamadun yang disegani. Budaya dan tamadun yang dihormati berteraskan kombinasi penajaan ekonomi dan sosial.

Melihat pada isu mengangkat martabat filem sebagai medium penajaan ekonomi dunia yang besar hari ini, untuk pastikan filem-filem Malaysia boleh dijual di dalam pasaran dunia, pentadbiran khususnya perlu mencipta industri perfileman tempatan yang kondusif untuk pelaburan domestik dan antarabangsa. Pelaburan tersebut dianggap penting di dalam jangka hayat bidang perfileman sebagai sesebuah industri. Bagi konteks filem tempatan, industri perfileman perlu diperbaiki dengan melihat ianya adalah sesebuah industri yang profesional. Ini kerana filem di Malaysia tidak lagi mencapai suatu tahap kejaya yang menjamin masa hadapan penggiat filem kerana ia banyak bergantung kepada “slot” yang diperuntukan untuk penayangan di

panggung wayang di bawah syarat Skim Wajib Tayang (Ismail Sualman, 2007).

Sebahagian masyarakat khususnya di kampung-kampung kurang peka tentang struktur pekerjaan filem ini sebagai pekerjaan ataupun kerjaya profesional telah menjadi penyebab halangan bagi melihat kepentingan pendidikan formal di dalam bidang perfileman ini. Pandangan ini menimbulkan dan memberi pendapat kononnya bidang filem hanya sekadar hiburan yang penuh dengan glamor yang tidak akan mungkin menyamai ataupun setaraf bidang-bidang profesional yang lain seperti perubatan, kejuruteraan dan teknologi yang telah memberi sebab mengapa kebanyakan belia-belia muda yang mempunyai potensi yang tinggi memilih bidang yang lain (Mohd Adnan, Khairuddin dan Ismail, 2010).

Bukan tujuannya bagi menidakkan kebolehan para pekerja filem yang mempunyai pengalaman yang luas. Jika bidang perfileman penuh dengan tenaga kerja yang mendapat pendidikan formal, bukan sahaja bidang perfileman akan mempunyai pekerja yang berpotensi tinggi dan baik, malah ianya akan dipenuhi dengan para pemikir yang kritikal (Ismail Sualman, 2007). Kebolehan para pekerja filem yang tidak mendapat pendidikan formal ini boleh ditingkatkan lagi melalui kursus-kursus bidang perfileman dengan menyalurkan bantuan-bantuan kewangan dan insentif agar mereka menyambung pengajian di institut pengajian. Apatah lagi ramai yang mendakwa mempunyai pengetahuan dalam dunia perfileman, namun agak sukar untuk menampilkan sebuah karya yang boleh diterima masyarakat dan mendapat pasaran di dalam dan luar negara.

Para tenaga kerja yang mempunyai pendidikan formal adalah penting bagi melahirkan sesebuah industri yang berreputasi tinggi daripada perspektif masyarakat setempat dan luar negara untuk menarik minat para pelabur untuk melabur di dalam industri perfileman di Malaysia. (Ismail Sualman, 2007).

Selain itu antara masalah utama di dalam mempertingkatkan mutu perfileman di Malaysia antara lain adalah disebabkan oleh kurangnya penyelidikan tentang pengurusan produksi filem yang dilakukan bagi memahami apakah kelemahan sebenar dari aspek pengurusan filem cereka di Malaysia. Tiada penerangan yang dibukukan tentang masalah pengurusan filem yang dapat digunakan sebagai rujukan oleh pembikin filem di Malaysia (Mohd Adnan, Khairuddin dan Ismail, 2010). Begitu juga tiada *S.O.P* (*standard operational procedure*) yang boleh dirujuk bagi menerbitkan sesebuah filem. Ia banyak bergantung kepada daya kreativiti seorang pengarah dan warga kerja perfileman itu sendiri.

Hasilnya adalah kesilapan yang sama dilakukan berulang-ulang kali oleh kebanyakan pembikin filem dan akhirnya para pengkritik filem dan penonton yang membuka ruang bicara dan telah memberi respons dengan tidak menyokong dari aspek penontonan filem tersebut. Setiap kali sebuah filem gagal di pawagam maka secara tidak langsung ini adalah cara penonton memaklumkan kepada pembikin filem tentang kelemahan pengurusan pengeluaran filem tersebut. Malangnya tiada kajian terperinci yang dilakukan maka pembikin filem tidak dapat belajar daripada kesilapan yang telah mereka lakukan (Mohd Yahya Arifin, 2007).

Secara kebiasaan pembikin filem yang gagal hanya akan menyelidiki aspek jalan

cerita lemah, watak-watak yang dilakonkan tidak sampai, masalah kos serta teknik-teknik penggambaran yang tidak cekap bagi menjelaskan kenapa filem mereka gagal. Hakikatnya semua perkara tersebut adalah tanda-tanda yang memberi petanda filem tersebut akan gagal. Disebabkan pengurusan produksi filem yang lemah maka pembikin filem tidak dapat mengenal pasti kesemua tanda-tanda ini sebelum filem tersebut di buat. Ini adalah kerana amalan produksi yang dilaksanakan tidak mengambil berat langsung tentang “*best practices*” atau cara-cara terbaik mengurus sebuah produksi filem yang harus diambil daripada pembikin filem yang berjaya. Pengurus produksi filem yang tidak berpengalaman serta tidak terlatih akhirnya akan menyebabkan kelemahan-kelemahan di atas hadir dalam produksi filem tersebut (Laporan FINAS, 2012). Keadaan ini lah menyebabkan keyakinan orang ramai terhadap filem tempatan semakin terhakis kerana berlaku lambakan filem yang kurang bermutu dan tidak mendapat sambutan yang menggalakkan.

Menurut Ismail Sualman (2007) antara permasalahan yang perlu diatasi oleh syarikat produksi perfileman adalah kelembapan di dalam menuruti arus perubahan yang melibatkan sistem dan teknologi dalam industri perfileman. Faktor penyumbang kepada kelembapan dan kelewatan ini adalah terletak pada masalah modal insan. Sebagai satu dari pelbagai sub-sistem dalam produksi filem, mutu cara sumber manusia diperoleh dan sumber manusia itu sendiri sebenarnya tidak profesional. Begitu juga ramai penggiat filem yang tidak menjalani latihan formal tetapi disebabkan faktor perhubungan peribadi maka mereka diterima untuk bekerja bagi sesebuah produksi filem. Tanpa menepati satu tahap profesionalisme minima maka tenaga kerja dalam industri perfileman akan meninggalkan impak yang negatif terhadap pengurusan filem cereka di Malaysia (Mohd Yahya Arifin, 2007).

Walaupun industri perfileman tempatan yang bernilai RM50 juta pada tahun 2009 dianggap tidak besar berbanding industri periklanan tempatan yang bernilai RM6 bilion pada tahun yang sama (Laporan FINAS, 2010), namun ia mempunyai potensi untuk berkembang dan menjadi lebih besar jika diambil kira nilai pendapatan pembikinan program televisyen seperti *telemovie*, drama, dokumentari muzikal, dan program realiti. Apatah lagi, filem Malaysia dan program-program televisyen ini boleh dijual ke merata dunia jika dialih suara dan pemasaran yang lebih efektif.

Di Malaysia, kos purata pembikinan sesuatu filem cereka pada 2009 ialah RM 1.5 juta, berbanding dengan RM 350 juta (USD 100 juta) di Hollywood. Bagaimanapun, RM 1.5 juta itu masih merupakan jumlah wang yang banyak untuk dilaburkan dalam satu perniagaan yang berisiko. Walaupun terdapat pelbagai cabaran dalam pembuatan filem di negara ini, dalam tempoh empat tahun yang lalu, 2005 hingga 2008, industri ini telah menunjukkan peningkatan penonton di pawagam mengikut kajian *AC Nielsen Media Research*, iaitu 254,000 penonton seminggu pada 2007 ke 277,000 penonton seminggu pada 2008. Perkembangan ini juga disokong oleh peningkatan kutipan kasar dari 26 tayangan filem tempatan berjumlah RM 50.8 juta dan pertambahan jumlah skrin di panggung wayang yang kini mencecah 485 skrin pada 2009, berbanding dengan RM 29.6 juta dan 353 skrin pada 2007 (Laporan FINAS, 2010).

Profil penonton Malaysia di pawagam adalah seperti berikut: dari 277,000 orang dewasa seminggu menonton wayang gambar di negara ini, 79 peratus adalah mereka yang berumur 29 tahun ke bawah, 54 peratus bangsa Melayu, 30 peratus Cina dan 16 peratus India. Lima puluh peratus dari jumlah penonton itu adalah mereka yang

menetap di kawasan bandar raya Kuala Lumpur /Petaling Jaya, Penang/Prai, Ipoh dan Johor Bahru (Laporan FINAS, 2010).

Data tersebut menunjukkan purata pada setiap minggu lebih 150,000 atau 54% penonton di pawagam di Semenanjung Malaysia adalah orang Melayu, 83,000 (30%) orang Cina, dan 44,000 (16%) orang India. Ternyata 89% dari jumlah 277,000 penonton yang ke pawagam setiap minggu adalah dari kawasan bandar (campuran kawasan pusat pasaran atau bandaraya dan bandar-bandar lain) dan mereka adalah dari golongan muda yang mana 79% adalah di antara lingkungan umur 15 hingga 29 tahun. Kesimpulannya, penontoran wayang gambar di negara ini adalah satu aktiviti hiburan di kalangan orang muda dalam kawasan bandar (Laporan FINAS, 2010).

Taburan pawagam-pawagam di Semenanjung Malaysia, dari jumlah 345 buah pawagam yang terdapat di sini, 186 atau 54% adalah dalam negeri Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. Dari dua negeri ini juga, dari jumlah kutipan kasar tayangan semua filem tempatan dan asing sebanyak RM 387.6 juta pada 2009, RM 243 juta atau 63% mewakili kutipan dari dua negeri berkenaan. Begitu juga di dua lagi negeri yang mempunyai kawasan bandar yang banyak, iaitu Johor dan Pulau Pinang yang mendapat kutipan kasar RM 43.2 juta dan RM 37.5 juta (Laporan FINAS, 2010).

Berdasarkan Laporan FINAS (2009, 2010, 2011) menunjukkan bahawa fokus utama adalah lebih kepada persoalan kos, material dan fizikal. Persoalan modal insan kurang diberikan penekanan sedangkan sumbangan penggiat filem seperti pengarah, artis, karyawan, penulis skrip memberikan sumbangan besar dalam menjayakan sesebuah

filem. Apa yang jelas ialah jika jumlah filem cereka tempatan dan skrin dapat terus berkembang, peluang pembikin filem tempatan mendapat pulangan yang memuaskan adalah lebih terjamin. Bagaimanapun, produk filem tempatan perlu merangka strategi dengan menekankan kepada pelaburan modal insan dengan menampilkan pengarah dan artis serta warga kerja perfileman yang terbaik bagi memenuhi citarasa penonton muda dengan jalan cerita yang boleh menarik minat kaum yang berbilang bangsa di negara ini (Ismail Sualman, 2007, Mohd Yahya Ariffin 2007).

Berdasarkan data FINAS (2016) didapati dari segi jumlah kutipan filem cereka tempatan menampakkan peningkatan yang menggalakkan malah mencecah “*box-office*” melebihi RM 10 juta. Setakat ini filem yang mendapat kutipan tertinggi adalah filem Polis Evo dengan jumlah RM 17.47 juta, The Journey sebuah filem kantonis (RM 17.17 juta), Munafik (RM 17.04 juta), Ola Bola (RM 16.67 juta), Boboiboy (RM 15.74 juta), Kl Gangster (RM 11.74 juta) dan filem Ombak Rindu (RM 10.90 juta).

Data-data ini menunjukkan bahawa peningkatan yang mendadak dan memberangsang berlaku sejak 2011 hingga 2016. Keadaan ini didorong oleh beberapa faktor di antaranya plot atau jalan cerita yang menarik dan boleh diterima masyarakat, genre yang memenuhi selera penonton sesuai dengan *trend* masa kini dikuatkan lagi dengan “*content*” atau kandungan yang tersendiri dan menarik. Lebih menarik lagi 30 filem terbaik yang mendapat kutipan tertinggi ini terdiri daripada 27 filem cereka tempatan Melayu dan tiga daripadanya adalah filem menggunakan bahasa pengantaraan kantonis. Ini menunjukkan penonton lebih gemar menonton filem yang berlatar belakangkan elemen budaya tempatan dan dekat dengan hati penonton.



Jadual 1.1

*30 Filem Cereka Tempatan Dengan Kutipan Tertinggi*

Bilangan Maklumat Filem	Kutipan (RM/Juta)
1. Polis Evo (2015) Astro Shaw Sdn. Bhd.	17.47
2. The Journey (Kantonis) (2014) The Film Engine Sdn. Bhd.	17.17
3. Munafik (2016) Skop Production Sdn. Bhd.	17.04
4. Ola Bola (2016) Astro Shaw Sdn. Bhd./GSC Sdn. Bhd./ Multimedia Ent. Sdn. Bhd.	16.67
5. Boboiboy The Movie (2016) Animonsta Studios (M) Sdn. Bhd.	15.74
6. KL Gangster (2011) SKOP Production Sdn. Bhd.	11.74
7. Ombak Rindu (2011) Astro Shaw Sdn. Bhd. /Double Vision Sdn. Bhd.	10.90
8. Hantu Bonceng (2011) Excellent Pictures Sdn. Bhd.	8.54
9. Ngangkung (2010) MIG Production Sdn. Bhd.	8.18
10. Kongsi (2010) MIG Production Sdn. Bhd.	8.09
11. Khurafat (2011) SKOP Production Sdn. Bhd.	8.08
12. Hantu Kak Limah Balik Rumah (2010) Tayangan Unggul Sdn. Bhd.	7.90
13. Adnan Sempit (2010) MIG Production Sdn. Bhd.	7.66
14. Ah Beng The Movie: Three Wishes (Kantonis) (2012) The Film Engine Sdn. Bhd.	7.55
15. Nasi Lemak 2.0 (Mandarin) (2011) Prodigee Media Sdn. Bhd.	7.00
16. Adnan Sempit 2 (2012) MIG Production Sdn. Bhd.	6.82
17. Hikayat Merong Maha Wangsa (2011) KRU STUDIOS Sdn. Bhd.	6.50
18. Great Day (Kantonis) (2011) Woohoo Pictures Sdn. Bhd.	6.50
19. Lagi-Lagi Senario (2001) Grand Brilliance Sdn. Bhd.	6.33
20. GENG: PENGEMBARAAN BERMULA (2009) Les' Copaque Production Sdn. Bhd.	6.20
21. SEMBILU 2 (1995) SKOP Production Sdn. Bhd.	6.10

22. Jangan Pandang Belakang Congkak (2009) MIG Production Sdn. Bhd.	6.09
23. Husin, Mon & Jin Pakai Toncet (2013) Tayangan Unggul Sdn. Bhd.	5.89
24. Jangan Pandang Belakang (2007) MIG Production Sdn. Bhd.	5.78
25. KL Drift 2 (2010) SKOP Production Sdn. Bhd.	5.67
26. Cicak Man (2006) KRU STUDIOS Sdn. Bhd.	5.15
27. Jalan Kembali (2012) SKOP Production Sdn. Bhd.	4.98
28. KL Gangster 2 (2013) SKOP Production Sdn. Bhd.	4.96
29. Nur Kasih The Movie (2011) Primeworks Studios Sdn. Bhd.	4.93
30. Mael Lambong (2012) Excellent Pictures Sdn. Bhd.	4.88

---

Sumber: FINAS (2016)

## 2.2 SEJARAH FILEM MELAYU

Filem Melayu mempunyai sejarahnya yang tersendiri. Filem Melayu merupakan bahagian integral dari perjuangan dan pembangunan bangsa Malaysia semenjak pra dan pos-Merdeka. Hasil karya filem Melayu berupaya memelihara nilai-nilai baik yang mempunyai iidentiti budaya tersendiri. Walau bagaimanapun tidak seorang pun dapat mengaitkan pengtarikhan yang cepat bermulanya filem Melayu kerana Melayu ketika itu dikaitkan dengan Melayu Indonesia (Mohd Zamberi A. Malek, 2007 ).

Menurut Ferdolin Alexins dan Kumpulan walau bagaimanapun filem Melayu bermula sejak 1930-an kerana ada para penyelidik mengatakan perkembangan filem Melayu bermula di Singapura pada tahun 1930-an. Filem Melayu diasaskan daripada cantuman bangsawan, puisi, lagu, cerpen dan novel. Bermula daripada mendengar cerita daripada cerita-cerita tersebut yang dipanggil bangsawan untuk tuntutan orang ramai. Disinilah orang Melayu mula belajar menonton. Dengan lain kata filem Melayu bermula dengan pementasan bangsawan (Mohd Zamberi A. Malek, 2007).

Bangsawan dikatakan berasal dari India. Rombongan pertama bangsawan India – Paris (dipanggil juga ‘Wayang Parsi’) datang ke Pulau Pinang pada tahun 1870an dan telah mengadakan pertunjukan pertama. Cerita yang dipaparkan berkisar alam khayalan (dewa dewi yang diselitkan dengan nyanyian dan tarian). Walaupun bahasa cerita adalah asing, tetapi penonton boleh memahaminya dan memberi sambutan hangat. Disinilah bermulanya budaya Melayu dipengaruhi oleh India (Mohd Zamberi & Aimi Jarr, 2005).

Kemudian kumpulan ini mulai malap dan ‘Kumpulan Wayang Parsi’ ini menjual perkakas wayang bangsawannya kepada hartawan Pulau Pinang bernama Mamak Pushi. Dengan terkuburnya kumpulan ini, pelakon-pelakonnya semua kembali ke India. Kejatuhan Wayang Parsi ini telah melahirkan kumpulan bangsawan Melayu dengan persembahannya pada mulanya mengikut ciri-ciri dan garis panduan bangsawan India. Kemudiannya ia berkembang dan membawa sifat kemelayuan. Seni teater ini yang diasimilisasikan dikenal sebagai ‘Bangsawan Melayu’ dan dipersembahkan keseluruh Malaya dan Indonesia.

Menurut Mohd Zamberi A. Malek (2007) antara cerita-cerita bangsawan yang telah dipentaskan dan majoritinya dijadikan filem ialah Sultan Mahmud Mangkat Di Julang, Dandan Setia, Jula Juli Bintang Tiga, Jula Juli Bintang Tujuh, Laksamana Mati Dibunuh, Hang Tuah, Amok Tok Nading dan Si Badang dan semuanya mengisahkan sejarah tempatan. Kisah-kisah mengikut kejadian sezaman ialah Batu Belah Batu Bertangkup dan Bawang Merah.

Ketika filem Melayu mula-mula dihasilkan, kebanyakan dari bakat yang dijadikan pelakon adalah di kalangan pelakon yang digilap melalui pentas bangsawan. Bintang-bintang bangsawan yang bersinar dan terus gemerlapan hingga ke filem-filem Melayu hitam putih ialah Aman Belon, Yem (Ibrahim Jaafar), Tina, Habsah, Ahmad C.B. , Rose Pholiphin, Adi Teruna, Dara, A.Rahman, Putih Lawak, Noor Lambak, Juriah, Mustajab, Mimi, Haji Gong Manaf, Hassan Temberang, Harun Yahudi, A.R. Tompel, Siti Tanjung Perak dan lain-lain (FINAS, 2005).

Sebelum industri Filem Melayu berkembang pesat, filem-filem Jepun memenuhi pasaran sebagai alternatif hiburan kepada orang Melayu. Sebelum pawagam besar seperti *Alhambra*, *Pavillion* dan *Capitol* terbakar, banyak filem-filem dari Jepun ditayangkan. Ketika itu beberapa orang Melayu di tempat dan tugaskan di dalam pawagam untuk memasukkan suara bahasa Melayu menggantikan bahasa Jepun seperti yang dilakukan sekarang pada filem-filem di Thailand (Ahmad, 1993). Petugas-petugas tersebut, dua lelaki dan empat perempuan dinamakan 'announcer' pada masa itu bertugas di pawagam setiap kali pertunjukan diadakan.

Pada masa yang sama, filem Indonesia turut diminati oleh penonton- penonton di Semenanjung Tanah Melayu dan Singapura. Antara filem-filem Indonesia yang berloghatkan Melayu-Tionghua-Betawi berjudul 'Terang Bulan' dibintangi oleh Rokiah dan Radin Mochtar. Filem-filem lain adalah seperti Alang, Bengawan Solo, Gagak Hitam, Kedok Ketawa, Air Mata Mengalir di Citarum, Melati dan banyak lagi. Penedaran Filem Indonesia dikuasai oleh Studio Tan & Wong Brothers mempunyai pasaran di Singapura dan Semenanjung Tanah Melayu. Filem Indonesia dianggap sebagai sebagai kayu pengukur untuk menilai sejauh mana filem Melayu diminati. Sekitar dua tahun setelah filem-filem keluaran Indonesia dipasarkan di Malaysia, dua adik beradik iaitu Runme dan Run Shaw yang sebelum ini banyak terlibat dalam dunia hiburan menceburkan diri dalam penerbitan filem-filem Melayu. Mereka turut mengimpor pakar-pakar perfileman dari Shanghai sebagai tenaga kerja produksi. Pelakon pula daripada pelakon-pelakon bangsawan opera dan juga pelakon-pelakon sandiwara Melayu (FINAS, 2005)..

Selain Runme dan Run Shaw, Filem Melayu turut diterbitkan oleh Shaw Brothers di dalam studio milik mereka di Jalan Ampas, Singapura. Antaranya filem tersebut adalah Bermadu, Topeng Hitam dan Gagak Hitam. Pelakon-pelakonnya terdiri daripada pelakon dari pentas bangsawan manakala pengarah serta jurutekniknya didatangkan khas dari Hong Kong. Kesemua filem-filem pada ketika itu adalah dalam bentuk hitam putih dan mempunyai ratio filem berukuran biasa (FINAS, 2005). Ketika kehebatan 'Shaw Brothers' muncul pula sebuah syarikat lain mencuba nasib dalam industri perfileman Melayu ketika itu. Syarikat tersebut adalah 'Tan & Wong Company' yang berjaya mengeluarkan sebuah filem berjudul Menantu Derhaka

dengan Mochtar Wijaya dan Tarmina sebagai pelakon utama. Pelakon-pelakon lainnya terdiri daripada Yusof Baujar dan Juriah (FINAS, 2005).

Selepas tamat Perang Dunia ke dua tahun 1943, seorang tokoh perniagaan iaitu Tuan Chisty bertindak berani menubuhkan 'Syarikat Filem Melayu Arts Production'. Filem sulung syarikat ini selepas perang berjudul Seruan Merdeka. Pengarahnya ialah B.S. Rajhan dan barisan pelakon adalah seperti Salleh Ghani, Rokiah Hanafi, Johor Yahya, Syed Ali Al-Attas dan Effendi. Menurut Allahyarham Salleh Ghani 'screen test' dilakukan di Istana Kampung Gelam sebelum berlakon. Penggambarannya dimulakan pada 23 Mei 1947 (Mahadi J. Murad, 2006). Disebabkan tidak mempunyai pawagam sendiri bagi tujuan pengedaran, syarikat ini terkubur dan Tuan Christy balik ke India.

'Shaw Brothers' sekali lagi mengambil alih peranan untuk terus menerbitkan filem-filem Melayu. Ketika ini, 'Shaw Brothers' tidak menghadapi kesulitan menayangkan filem-filem Melayu keluaran mereka kerana mereka memiliki rangkaian pawagam kepunyaan sendiri atau menyewanya daripada penduduk tempatan di tanahair mahupun dari Sabah, Sarawak, Singapura dan Brunei. Mereka juga memiliki taman hiburan yang diberikan nama *New World* (Mahadi J. Murad, 2006).

Penonton-penonton filem Melayu hitam putih semakin meningkat, maka banyaklah pawagam-pawagam baru dibina di bandar-bandar kecil yang mempunyai kerusi duduk antara 200 hingga 1000 buah. Selari dengan perkembangan ini, penerbitan filem juga harus ditambah untuk memenuhi selera penonton yang semakin ramai. *Malay Film Production (MFP)* ditubuhkan oleh *Shaw Brothers* dan kemudiannya bertindak berani membawa masuk beberapa pengarah dari India (FINAS, 2005).

Industri Filem Melayu ternyata memberikan pulangan yang lumayan. Sebagai oportunis dalam pengeluaran filem Melayu hitam putih, MFP terpaksa menggandakan pengeluarannya. Justeru, MFP impot ramai pengarah-pengarah baru dari India selepas L. Krishnan bagi mengarahkan Filem Melayu. Antaranya adalah S. Ramanathan, B.N. Rao, Kiedar Sharma, K.M. Basker, V. Girimajy, K.R.S. Sastry dan Phani Mujamdar. Justeru, Filem Melayu ketika itu dilihat hampir menyerupai Filem Hindustan (FINAS, 2005).

MFP melakukan penambahbaikan terhadap penerbitan filem-filem Melayu seperti membina '*sound stage*' iaitu bangunan studio yang khusus untuk menjalankan penggambaran, mempunyai kawasan luas untuk mendirikan '*settings*' dan peralatan-peralatan moden seperti mesin '*background projection*', 'audio' (kesan bunyi atau suara), auto palang (*autopole*) iaitu palang bumbung untuk dipasang lampu, basuka (*bazooka*) iaitu alat yang digunakan untuk menggantungkan lampu yang terdapat di bahagian atas studio, brut (*brute*) iaitu sejenis lampu tumpu yang besar dan lain-lain peralatan canggih dan anggun (Aimi Jarr, 2007). Pengimpotan peralatan ini telah menjanjikan peningkatan teknik filem Melayu dan dengan sendirinya mutu filem Melayu yang dilahirkan tambah sempurna.

Pertambahan dalam penerbitan filem terus meningkat dan P.Ramlee buat julung kali diberi tugas mengarahkan filem oleh MFP. Filem tersebut diberi judul Penarik Beca dan majlis menandatangani kontrak di antara P. Ramlee dan MFP telah dilakukan diantara P. Ramlee dan Jaafar Abdullah yang merupakan Pegawai MFP disaksikan oleh Omar Rojik, S.Sudarmadji dan beberapa pelakon lain. Pada 30 Oktober 1955,

Penarik Beca ditayangkan kepada penonton di pawagam dan filem ini mendapat sambutan hangat lantaran P. Ramlee telah menulis dan menyanyikan beberapa buah lagu dalam filem tersebut. Ia sekali gus menyaksikan permulaan era kemasyhuran Filem Melayu di bawah pengarah dan pelakon, P. Ramlee (Aimi Jarr, 2007).

Selaras dengan peredaran zaman, perkembangan teknologi serta beberapa faktor lain, industri Filem Melayu mulai merosot. Kemerosotan filem di MFP turut mempengaruhi kemerosotan filem-filem di *Cathay Keris Film*. P. Ramlee sendiri di awal tahun 60an mula memperlihatkan tanda-tanda kejatuhannya. Dengan itu '*Shaw Brother*' telah memindahkan P. Ramlee ke *Merdeka Film Productions*, Ulu Klang, Kuala Lumpur (sekarang FINAS) pada 1964. Filem terakhir P. Ramlee bersama MFP berjudul *Tiga Abdul* (Aimi Jarr, 2007).

Penutupan MFP di Jalan Ampas, Singapura oleh '*Shaw Brothers*' sebenarnya berhubung kait dengan kemerosotan filem-filem Melayu. Beberapa kesan dari penutupan MFP dikenal pasti. Apabila MFP ditutup pada tahun 1967, bintang-bintang MFP kehilangan punca pendapatan mereka. Mereka berusaha agar studio ini dibuka kembali dengan memohon campur tangan Tunku Abdul Rahman, Perdana Menteri Malaysia pada ketika itu. Walau bagaimanapun usaha tersebut menemui jalan mati (Aimi Jarr, 2007).

Pada ketika itu '*Shaw Brothers*' tetap meneruskan produksi filem kerana industri filem tetap menjadikan pelaburan yang baik untuk pelabur-pelaburnya. *Shaw Brothers* mengambil inisiatif dengan pasaran Filem di Malaysia yang merudum ketika itu



dengan memasarkan filem di Hong Kong dan juga menjual studio *Merdeka Film Productions* di Ulu Klang Selangor (FINAS, 2005).

Implikasi tersebut memberikan kesan mendalam buat bekas pelakon MFP. Bagi meneruskan hidup, mereka terpaksa melakukan pelbagai jenis pekerjaan. Ada antaranya berkhidmat dengan *Cathay Keris Film*, mengadakan pertunjukan hiburan di hotel-hotel di Singapura. Namun, apa yang dikesali bagi mereka yang tidak berpeluang atau terpilih, kehidupan terpaksa diteruskan dengan menjadi pemandu, buruh dan juga bekerja di pejabat-pejabat. Yang sudah berumur membuka warung kedai makanan (Aimi Jarr, 2007).

### **2.3 MERDEKA FILM PRODUCTIONS (STUDIO MERDEKA)**

*Merdeka Film Productions* atau lebih popular dengan studio Merdeka dibuka sekitar pertengahan 1960 sewaktu '*Shaw Brothers – MFP*' dan *Cathay Kris Film* serentak makin rancak menerbitkan filem-filem Melayu. Studio ini terletak di Ulu Klang, Selangor (sekarang FINAS). Studio Merdeka ini diasaskan oleh 'tokoh penubuh syarikat filem' iaitu Ho Ah Loke (saya kata begitu sebab beliau pernah menubuh *Rimau Film Productions* dan seterusnya *Cathay Kris Film*). Peringkat mula Ho Ah Loke sebagai rakan kongsi H.M. Shah tetapi akhirnya studio ini menjadi hak milik gergasi '*Shaw Brothers*' (Aimi Jarr, 2007).

Tahun 1975 menyaksikan bermulanya era kemalapan filem Melayu yang diterbitkan oleh studio Merdeka. Ketika ini '*Shaw Brothers*' telah pun menerbitkan filem-filem Melayu dalam warna dan mempunyai ratio yang besar. Penggambarannya banyak dilakukan di luar studio berbanding di dalam studio. Antara filem-filem terbitan

Studio Merdeka adalah Permintaan Terakhir, Sayang Anak Ku Sayang (kesemuanya arahan Jamil Sulong) dan Lencong Maut. Filem Teh Faridah yang memperkenalkan Umar Sharif sebagai pelakon adalah filem terakhir terbitan Studio Merdeka pada tahun 1977 (Aimi Jarr, 2007).

Pada awalnya mutu penerbitan filem-filem keluaran Studio Merdeka boleh dianggap biasa dari sudut penerbitan. Namun, selepas penghijrahan P.Ramlee pada tahun 1964 terdapat peningkatan dari sudut penceritaan dan mutu lakonan. Studio Merdeka kemudiannya melahirkan ramai pengarah-pengarah filem di studio terdiri daripada P. Ramlee, A.R. Tompel, Naz Achnas, Omar Rojik, Jamil Sulong, S. Sudarmaji, M. Amin, Salleh Ghani, L. Krishnan, Dhisresh Ghosh, Marceti dan Fred Young (Aimi Jarr, 2007).

Di Malaysia, penonton mula meminati filem-filem Hindustan sejak dari tahun 60an lagi manakala negara jiran, Indonesia telah mengembangkan sinemanya sekitar 70an. Nama-nama pelakon seperti Ratus Timoer, Sophian, Miroll, Sitompol, Dicky Dzulkarnain, Farouk Afero, Lenny Marlina, Widyawati dan ramai lagi menjadi idola dan pujaan ramai peminat termasuk di Malaysia. Ancaman industri seni di Malaysia pada ketika itu cukup jelas; penonton lebih meminati filem Hindustan dan filem Indonesia serta menyetepikan filem Melayu yang ketika itu sedang dalam peralihan dari hitam putih ke warna (FINAS, 2005).

Difahamkan, beberapa filem hitam putih pada ketika itu dipulaukan penonton seolah-olah ianya sesuatu yang ketinggalan zaman. Pelakon-pelakon ternama ketika itu

seperti Sarimah, Hussein Abu Hassan, Noor Azizah, Ed Osmera, Mariati, Ismail Mahmud dan ramai lagi turut menerima tempias. Keadaan ketika itu seolah-olah era perfileman Melayu akan berakhir. Ini ditambah pula dengan kenyataan dari P.Ramlee pada tahun 1973 yang menganggap “kemasyhuran filem-filem adalah ibarat suasa, kadangkala panas dan kadangkala hujan. Ia adalah satu pusingan yang tidak mengenai belah kasihan. Ia datang seperti malam yang mengikuti siang”. (Baharudin Latif, 1989).

Era filem Melayu di Malaysia bermula antara tahun 1975 dan 1976. Ketika itu, beberapa filem Melayu mula mendapat perhatian penonton tempatan. Antaranya, Keluarga Comot, Menanti Hari Esok, Permintaan Terakhir, Hapuslah Air Matamu dan banyak lagi. Kesemua filem ini memberikan kepuasan dalam penontonan kerana sebelum ini penonton hanya boleh menonton filem hitam putih, keluaran MFP, Cathay Keris mahupun Studio Merdeka. Secara perlahan-lahan, penonton Melayu mula memilih untuk menonton filem terbitan tempatan (FINAS, 2005).

Terdapat pelbagai faktor mengapa filem Melayu menjadi pilihan berbanding Filem Hindustan dan filem dari Indonesia. Pertama, Filem Hindustan mahupun Indonesia gemar membawa subjek atau tema mengenai pahlawan, cinta dan hantu. Dari sudut naratif penceritaan, filem Hindustan dan Indonesia mempunyai banyak persamaan di dalam penceritaan. Jika dilihat, kedua-dua filem ini seolah-olah mempunyai banyak persamaan ketika itu. Sebagai contoh, kisah cinta tiga segi dan kekeluargaan. Watak dan perwatakannya juga seolah-olah sama, orang kaya mempunyai sifat ego, manakala orang miskin digambarkan jujur, merendah diri, baik dan amanah (FINAS, 2006).

Faktor kedua adalah keberanian M. Borhan selaku produser *Sabah Film* dan Aziz Sattar selaku pengarah dalam menerbitkan filem tersebut ketika penonton Melayu yang pada ketika itu lebih gemar untuk menonton Filem Hindustan mahupun Indonesia Filem komedi yang bertajuk *Keluarga Comot* menelan belanja RM 100,000 dengan lokasi penggambaran di Cameron Highland, Kuala Lumpur dan Sabah. Namun, produksi ini berhadapan dengan masalah apabila gagal mendapat slot tayangan kerana banjir filem-filem dari Indonesia (FINAS, 2005).

Walau bagaimanapun, *Sabah Film* secara bersungguh membuat rayuan dan filem *Keluarga Comot* diberi slot penayangan di pawagam-pawagam rangkaian Cathay. Salah satunya adalah pawagam *Colisium* di mana pawagam ini membenarkan filem tersebut ditayang selama 14 hari bermula 31 Ogos 1975. Walaupun tidak mendapat kutipan 'box-office', tayangan selama 14 hari dianggap keramat kerana ia secara tidak langsung membuka laluan kepada filem-filem Melayu selepas itu untuk ditayangkan di pawagam rangkaian Cathay. Ia juga dianggap sebagai pembuka lembaran baru industri perfileman Melayu selepas malap seketika akibat banjir filem asing (FINAS, 2006).

Sepanjang era 70an, *Sabah Film* dianggap produksi tempatan yang paling berjaya kerana telah menerbitkan tujuh buah filem. Ini diikuti oleh Studio Merdeka dan Filem Negara Malaysia (FNM), masing-masing dengan dua buah filem. Era ini juga menyaksikan FNM menerbitkan filem pro kerajaan secara yang dihasilkan dengan mempunyai nilai komersil menerusi filem *Dayang Suhana*. Filem ini mendapat sambutan baik dari penonton (FINAS, 2005).

Sebanyak 121 buah filem telah diterbitkan sepanjang tahun 1980 hingga 1989. Filem-filem tersebut mempunyai pelbagai tema dari komedi, percintaan, muzikal, persilatan, patriotisme, seram dan agama. Dari sudut kutipan, ada antara filem ini meraih keuntungan, tidak kurang juga yang menanggung kerugian. Namun, hasil dari kajian mendapati, filem komedi yang dihasilkan pada era 80an tidak pernah rugi. Komedi seolah-olah menjadi unsur komersil bagi menarik penonton ke pawagam. Pelakon-pelakon komedi juga dilihat mampu bertahan lebih lama berbanding pelakon bukan komedi (Jamil Sulong, Hamzah Hussein & Abdul Malik Mokhtar, 2005).

Kebanyakan filem komedi yang dihasilkan sekitar 80an mengambil pelakon komedi yang benar-benar mampu membuat penonton ketawa. Antaranya adalah Dharma Harum Al Rashid dan Noor Kumalasari filem Adik Manja, Azmil Mustaffa dan Julie Faridah filem Mekanik, Rafie Hussein dan Norlida Ahmad filem Tujuh Miang Keladi, Os filem Mr. Os dan Malek Noor dan Zeila Jalil filem Ujang. Hampir kesemuanya adalah pelakon baru. Namun di kalangan nama-nama ini, Os atau Mr. Os cukup sinonim dengan filem komedi (Jamil Sulong, Hamzah Hussein & Abdul Malik Mokhtar, 2005).

Faktor fizikal Os atau nama sebenarnya Mohd Yusof Abdul Hamid antara daya penarik beliau untuk melakonkan watak komedi. Beliau bukan sahaja mempunyai peminatnya tersendiri malah dianggap ikon pelawak ketika itu, justeru tidak hairan pelawak A.R Badul menggunakan nama beliau untuk menghasilkan sebuah filem bertajuk Mr. Os (1987) dengan Mr. Os sebagai pelakon utama (Jamil Sulong, Hamzah Hussein & Abdul Malik Mokhtar, 2005).

Era 80an juga boleh dianggap sebagai bertuah kepada penggiat seni atau selebriti yang diberi peluang untuk berlakon di dalam filem. Kebanyakan pelakon pada era ini sebenarnya popular di bidang-bidang tertentu seperti sukan, tarian, nyanyian, lawak, silat, muzik, pragawan, pencipta lagu, pekerja belakang tabir drama dan banyak lagi. Selain itu, ada juga di kalangan mereka yang terlalu bercita-cita tinggi namun tidak mempunyai kemahiran dalam bidang produksi filem menyebabkan filem yang diarahkan tidak menepati mutu perfileman tempatan seterusnya dihalang oleh FINAS untuk ditayangkan kepada umum.

Contoh terbaik adalah Mansur Putih, seorang pengkritik filem terkenal dan telah menghasilkan beberapa buku yang terus menjadi rujukan sehingga ke hari ini seperti *Glosari Filem*. Pada tahun 1989, beliau telah mengarahkan filem bertajuk 'Seman' di bawah produksi syarikat Unit Filem namun kerana filem ini dianggap tidak bermutua ia gagal menemui penonton di pawagam. Mansur sehingga ke hari ini tidak lagi berpeluang untuk mengarah filem dan lebih selesa bergelar pengkritik filem (Jamil Sulong, Hamzah Hussein & Abdul Malik Mokhtar, 2005)..

Filem era 80an juga ternyata banyak memperkenalkan pelakon-pelakon baru yang memegang peranan penting. Namun ada yang berjaya meneruskan karier mereka di dalam bidang lakonan dan tidak berjaya selepas berlakon satu atau dua buah filem. Seperti Nordin Kardi dan Shamsidar Omar dalam filem *Seman*, Rohana Yassin (filem *Gila-Gila Remaja*), Wan Hanafi Ahmad (filem *Cempaka Biru*), Christine Denker (filem *Mangsa*), Wan Hasnah (filem *12 Dayang Petani*), Hasmah Hamis (filem *Anita Dunia Ajaib*) dan Haslina Jaafar (filem *Aniaya Jenayah*) (Jamil Sulong, Hamzah Hussein & Abdul Malik Mokhtar, 2005).

Dato' Mohamad Rahmat, Bekas Menteri Penerangan Malaysia pada bulan September 1992 telah menyatakan hasrat beliau untuk melihat Malaysia menggantikan Hong Kong sebagai pusat pengeluaran filem cereka; dari filem di pawagam hingga ke siri televisyen yang terkemuka di rantau ini. Ini memandangkan Hong Kong pada tahun 1997 akan kembali di bawah jajahan kuasa pemerintahan China menyebabkan karyawan filem Malaysia secara perlahan-lahan menuju ke arah 'mentaraf asiakan filem Malaysia'.

Namun, karyawan tempatan menyedari adalah mustahil sama sekali industri perfileman tempatan mampu menyaingi industri perfileman di Hollywood. Jumlah filem yang telah dihasilkan dari tahun 1990 hingga 1999 adalah sebanyak 128 buah. (Mohamad Lazim Endut, 1993).

Menurut kajian Khoo (2006), pengaruh artis begitu begitu besar dalam dunia filem. Beliau mendakwa sekitar tahun 90an, sinema Malaysia menawar empat kategori imej maskulin seorang lelaki. Penyanyi popular (berkumpulan atau solo) artis dianggap sebagai "*object of desire*" oleh penonton perempuan manakala penonton lelaki pula menganggap mereka sebagai "*rockstar*" (Mohamad Lazim Endut, 1993).

Era 90an ini juga menyaksikan percubaan mengaplikasikan teknik animasi ke dalam filem telah berjaya dilakukan menerusi filem Mat Gelap (1990), arahan Zarul Al Bakri. Di dalam filem tersebut, Rahim lakonan Imuda, seorang penyiasat persendirian menyiasat satu kegiatan kongsi gelap dianggotai oleh seorang wanita dikenali sebagai Mama Bosan. Rahim, dibantu Mat Gelap, watak animasi di dalam filem tersebut. Menurut penonton, filem ini mempunyai persamaan dengan filem Hollywood, Dick Tracy. (Mohamad Lazim Endut, 1993). Selain animasi, teknik kesan khas (*visual*

*effect*) di dalam filem juga telah dilakukan menerusi filem *XX Ray* (1992), arahan pengarah Aziz M. Osman. Aziz sebelum itu telah mula dikenali menerusi filem *Fenomena* (1990) yang telah memenangi beberapa anugerah termasuk Anugerah Khas Juri, Filem *Box-Office* di Festival Filem Malaysia ke-9 pada tahun 1991.

Kejayaan sesebuah filem dianggap subjektif penggiat filem tempatan. Ada penerbit yang menganggap sesebuah filem itu dianggap berjaya jika ia mendapat kutipan *box-office*. Bagaimanapun, pengkritik filem seperti Hassan Muthalib, Mansur Putih dan A. Wahab Hamzah menganggap golongan ini sebagai ahli perniagaan yang hanya menghasilkan filem dengan tujuan untuk meraih keuntungan. Kepada pengkritik seperti mereka, filem dianggap 'berjaya' apabila memenangi anugerah festival dalam dan luar negara serta memperkenalkan filem Malaysia kepada penonton di luar Malaysia. Sekitar 90an, beberapa filem tempatan telah meraih perhatian dunia kerana berjaya ditayangkan walaupun tidak memenangi anugerah (Jamil Sulong, Hamzah Hussein & Abdul Malik Mokhtar, 2005).

Seperti yang telah dijelaskan, definisi kejayaan sesebuah filem boleh dianggap subjektif kepada penerbit dan penggiat filem. Bergantung kepada individu itu sendiri, jika Produser melihat filem sebagai unsur komoditi atau bentuk perniagaan, kutipan '*box-office*' dianggap satu kejayaan. Dari tahun 1990 hingga 1993, enam filem telah memungut kutipan '*box-office*' hasil arahan pengarah-pengarah pelapis seperti Aziz M. Osman menerusi filem *Fenomena* (1990) dan *XX Ray* (1992), adiknya iaitu Zulkefli M. Osman menerusi filem *Kekasih Awal Dan Akhir* (1993), Yusof Haslam menerusi filem *Bayangan Maut* (1991) dan *Pemburu Bayangan* (1993) (Mahadi J. Murad, 2006).



Namun, era 90an menyaksikan kemunculan Yusof Haslam sebagai Pengarah Prolifik apabila berjaya menghasilkan kutipan *box-office* melebihi RM 6 juta (RM 6.4) menerusi filem Sembilu 2 pada tahun 1995. Pada era tersebut, nama Yusof Haslam begitu diingati dan sinonim dengan kisah cinta dalam filem-filem *trademark* nya seperti Sembilu, Maria-Mariana dan Tragedi Oktober. Pada tahun 1998 pula, Malaysia menyaksikan kelahiran filem animasi pertama bertajuk Silat Lagenda. Animasi ini diarahkan oleh Bapa Animasi dan juga Pengkritik Filem terkenal iaitu Hassan Muthalib. Silat Lagenda juga tidak lari dari kontroversi apabila ada pihak mendakwa konsep yang dibawa didalam filem Silat Lagenda mempunyai persamaan dengan *Power Rangers* malah ia turut diakui sendiri oleh Hassan apabila ditemuramah. (Abi, 1993).

#### **2.4 FILEM MELAYU SEKITAR TAHUN 2000 HINGGA 2012.**

Selepas sekian lamanya bersaing dengan filem-filem luar terutama filem dari Hollywood dan filem dari negara jiran, Indonesia, perkembangan industri Filem Melayu mula menampakkan unsur positif dari pelbagai sudut. Walau bagaimanapun, pasaran filem di Malaysia masih lagi di dominasi filem luar terutama filem-filem Hollywood. Penonton Malaysia dilihat lebih cenderung memilih untuk menonton filem luar berbanding produksi tempatan.

Ini jelas menerusi laporan kajian pasaran FINAS yang mendapati pada tahun 2010, filem Hollywood berjaya menarik 62% penonton berbanding 16% filem terbitan produksi tempatan (Yahya Effendi Hj. Shamsuddin, 1993) Umum mengetahui, dengan jumlah kos produksi yang besar, Hollywood mampu menghasilkan filem yang memenuhi selera penonton seluruh dunia.

Selain Filem Hollywood, Filem Malaysia juga terpaksa bersaing dengan filem-filem dari negara jiran seperti filem dari Indonesia dan Hong Kong. Lambakan filem terutama dari Indonesia sememangnya membimbangkan ramai pemerhati industri filem tempatan. *Ada Apa Dengan Cinta (2002)* sebagai contoh telah membuka laluan kepada filem-filem Indonesia lain untuk memasuki pasaran filem Malaysia. Justeru tidak hairanlah jika selepas AADC, filem Indonesia mudah diterima penonton di Malaysia (Jamil Sulong, Hamzah Hussein & Abdul Malik Mokhtar, 2005).

Selain pasaran filem, drama terbitan Indonesia atau lebih dikenali sebagai sinetron juga mudah diterima masyarakat Malaysia menyebabkan stesen televisyen tempatan lebih gemar membeli drama terbitan negara jiran itu berbanding penerbitan tempatan. Pasaran filem tempatan gelap seketika kerana penonton lebih cenderung menonton filem-filem yang diterbitkan dari Indonesia.

Namun begitu, negara masih lagi boleh berbangga dengan perkembangan industri perfileman tempatan. Jika sekitar tahun 90an, hanya 10 buah filem sahaja mampu dihasilkan dalam masa setahun, kini produksi filem tempatan mampu menghasilkan sehingga 30 buah filem pada tahun 2010. (Abi, 1993). Hari ini, industri filem tempatan mempunyai lebih 1000 syarikat produksi termasuk syarikat pasca produksi dan sekitar 700 syarikat pengedaran filem seluruh Malaysia.

Bermula dengan kejayaan filem *Sembilu 2* yang memungut RM 6.4 juta pada tahun 1995, filem bergenre cinta seolah menjadi resepi terhadap kejayaan sesebuah filem. Seperti yang telah dijelaskan, bagi Produser yang menganggap filem sebagai 'bahan niaga' kejayaan sesebuah filem diukur bergantung kepada kutipan panggung yang

diperolehi. Namun, pengkritik lantang seperti Hassan Muthalib dan Mansor Putih menafikan kenyataan ini dan hanya menganggap kejayaan sesebuah filem diukur menerusi pencapaian diterima melalui festival luar negara. (Abi, 1993).

Hassan Muthalib dan Mansor Putih berpendapat filem yang baik adalah filem yang berat jalan ceritanya, memfokuskan isu-isu realiti yang berlaku dalam masyarakat hari ini. Selain itu, ia juga harus dipenuhi dengan semiotik dan simbolik di dalam setiap syot yang dihasilkan. Justeru, filem-filem seperti *Dari Jemapoh ke Mencestee* (2001), *Embun* (2002), *Paloh* (2003) (Aimi Jarr, 2007).

*Buai Laju-Laju* (2004), *Rock* (2005), *Man Laksa*, *Gubra*, *Bilut* (2006), *Anak Halal*, *Mukhsin*, *Zombie Kampung Pisang*, *1957 Hati Malaya* (2007) dan banyak lagi. Jika dilihat, filem-filem yang baik dikatakan dipelopori oleh Pengarah yang sama. Sebagai contoh, Yasmin Ahmad (Arwah) menerusi *Gubra* dan *Mukhsin* manakala Mamat Khalid menerusi *Man Laksa* dan *Zombie Kampung Pisang*. Namun begitu, tidak semua pengkritik bersependapat dengan Hassan dan Mansor.

Ini jelas apabila filem-filem arahan Allahyarham Yasmin Ahmad pernah dikritik hebat walaupun kebanyakan filem-filem tersebut tinggi nilai estetikanya. Filem-filem arahan Yasmin Ahmad yang disifatkan sebagai 'Pencemar Budaya' walaupun ia banyak memenangi anugerah di Luar Malaysia, antaranya Pingat Perak (filem *Mukhsin*), *Netpac Festival*, *Jojakarta* (2007), Anugerah Filem Terbaik Kategori Generasi Baru (filem *Mukhsin*), Festival Filem Antarabangsa Berlin ke-57 (2007) dan Filem Cereka Terbaik Asia Tenggara (filem *Mukhsin*), Festival Filem Antarabangsa *Cinemanila*, Filipina (2007) (Abi, 1993).

Malah filem terakhir arahan iaitu *Talentine* (2009) telah mendapat permintaan penayangan di 15 buah negara selain akan dibawa ke beberapa Festival terkemuka dunia. (Abi). Malah, Professor Madya Dr. Abu Hassan Hasbullah sendiri pernah mengkritik filem *Bunohan* (2012) yang dianggap sebagai “hasil seorang pengarah amatir berikutan ia penuh kekeliruan”. (Abi, 1993).

Justeru sehingga ke hari ini, ramai pihak yang keliru bagaimana sesebuah filem diukur pencapaiannya; adakah menerusi penjualan tiket mahupun kejayaan filem tersebut meraih anugerah di luar negara. Namun jika dilihat, filem-filem yang membawa jalan penceritaan yang berat akan menyebabkan penonton enggan menonton filem tersebut. Ia sekali gus menyaksikan filem tersebut gagal memberikan keuntungan kepada produksi.

Lebih malang, ada antara filem tersebut tidak mampu membawa pulang pusingan modal. Contoh terbaik adalah melalui filem *Puteri Gunung Ledang* dengan kos produksi RM 20 Juta namun hanya membawa pulangan kurang dari RM 3 Juta. Dari sudut Industri Perfileman tempatan, jika ini yang berlaku, tidak akan ada Produser yang mahu melabur dan menerima kerugian manakala penonton tempatan akan memilih untuk menonton filem Hollywood manakala Industri Perfileman di Malaysia secara beransur akan lenyap.

Justeru, produser filem tempatan hari ini lebih gemar menerbitkan filem-filem yang menepati cita rasa penonton. Sebagai contoh, filem-filem dengan genre cinta seperti biasa tetap mendapat tempat di hati penonton. Pengarah dari India, Khabir Bhatia muncul menggantikan Datuk Yusof Haslam yang sebelum ini dikenali dengan

penerbitan filem bercorak cinta sekitar tahun 90an. Khabir hadir membawa genre cinta dengan kaedahnya tersendiri dan ia nyata mendapat perhatian penonton di Malaysia bermula dengan *Cinta* (2006), *Love* (2008), *Sepi* (2008) dan *Nur Kasih-The Movie* (2011).

Kesemua filem arahan Khabir menyetengahkan elemen komersil dan seni secara bersama, konsep yang sama dibawa oleh filem Indonesia, *Ada Apa Dengan Cinta*. Justeru tidak hairan apabila filem *Cinta* mendapat sambutan hangat sehingga mendapat kutipan *Box-Office* sebanyak RM 2.22 Juta. Walaupun ia bukanlah satu kutipan terbaik, Khabir berjaya membuktikan bahawa elemen komersial dan seni boleh bersatu dan ia boleh diterima oleh penonton di Malaysia. Pengaruh Khabir dan filem *Cinta* juga sangat besar sehingga beliau diberi kepercayaan untuk mengarah filem *Love* (2008) yang diadaptasi dari filem *Cinta* (2006) juga sentuhan kumpulan produksi beliau. Menariknya *Love* muncul sebagai Filem Malaysia yang mendapat kutipan terbanyak di Indonesia (Laporan FINAS, 2009).

Jika dilihat secara kolektif, setiap Filem Melayu yang memasuki panggung sekitar tahun ini akan memperoleh kutipan kasar antara RM 500,000 hingga RM 1 Juta. 2011 menyaksikan Filem Melayu mula mendapat tempat di hati penonton di Malaysia apabila beberapa buah filem mendapat kutipan diluar jangkaan pemerhati industri perfileman di Malaysia (Laporan FINAS, 2012).

Sebagai contoh, kutipan filem *KL Gangster* arahan Pengarah Muda yang juga anak kepada Datuk Yusof Haslam iaitu Syamsul Yusof telah berjaya memecahkan rekod kutip tertinggi dengan kutipan kasar sebanyak RM 11.74 juta. Kos penerbitan filem

tersebut hanyalah RM 1.51 Juta. Ini diikuti filem *Ombak Rindu* arahan Osman Ali dengan kutipan kasar RM 10.9 juta ringgit. Osman Ali sebelum didakwa ramai pihak gagal menghasilkan filem pecah panggung menerusi tiga filemnya terdahulunya iaitu *Cun!* (2011), *Anak Halal* (2007) dan *Puaka Tebing Biru* (2007) (Laporan FINAS 2012, 2008).

Era ini juga menyaksikan pertembungan dua genre atau gabungan genre yang menjadi *trademark* kepada sesebuah filem. Sebagai contoh, genre komedi digabungkan dengan genre seram lalu menghasilkan genre Komedi Seram. Pengarah ternama seperti Ahmad Idham adalah pelopor kaedah ini menerusi filem *Jangan Pandang Belakang Congkak* (2009) dan *Jangan Pandang Belakang Congkak 2* (2010). Namun Pengarah pelopor bagi genre komedi di awal tahun 2000 adalah A. Razak Mohaideen (Laporan FINAS 2011).

*Anak Mami The Movie* (2002) adalah filem pertama yang memperkenalkan Razak sebagai Pengarah Filem Komedi. Selepas *Anak Mami The Movie*, Razak sekali lagi tampil dengan filem komedi menerusi filem *Cinta Kolestrol* (2003) namun memberikan kelainan melalui solekan khas yang menelan belanja RM 200 ribu. Di dalam filem ini, pelakon Erra Fazira berjaya di gemukkan dengan memakai baju getah yang dihasilkan oleh *Fido Film* dari Sweden (Laporan FINAS 2004).

*Cinta Kolestrol* juga berdepan dengan kontroversi apabila beberapa pengkritik mendakwa ia adalah saduran dari filem *The Shallow Hall* (2001) arahan bersama Bobby dan Peter Farelly.

Keberanian Razak dalam mengetengahkan aspek teknik solekan khas yang mana penggiat filem tempatan masih jarang menitik beratkan aspek tersebut. Razak masih menggunakan genre yang sama sebagai pelaris iaitu komedi dan pelakon popular sebagai pelaris, di mana Erra Fazira dan Yusri KRU yang pada ketika itu sedang hangat bercinta untuk menarik penonton menonton filem arahnya.

Hasilnya, filem ini bukan sahaja mendapat *box-office* dengan kutipan sebanyak RM 3.3 Juta malah turut memenangi Anugerah Kesan Solekan Khas di Festival Filem Malaysia ke-17 (2004) dan turut menyertai *1<sup>st</sup> Uk-Malaysia Film Festival 2004*. Malah, filem ini turut dihasilkan semula untuk pasaran di Thailand dengan tajuk *Cholesterol Teerak* (2004) menggunakan barisan pelakon dan krew dari Thailand. Razak juga berjaya mendapatkan Bekas Ratu Cantik Thailand, Matinee Kingpayom untuk melakonkan watak yang sebelum ini dilakonkan oleh Erra Fazira (Laporan FINAS 2005).

Selain Cinta Kolestrol, Razak juga menghasilkan sebuah lagi filem lain yang menggunakan teknik solekan khas dan menukar wajah pelakon Erra Fazira hingga kelihatan berumur 70 tahun dalam filem *Hingga Hujung Nyawa* (2004). Razak turut menghasilkan filem yang menerapkan penggunaan CGI dalam filem melalui *Duyung* (2008), walaupun ia bukanlah filem CGI pertama dihasilkan oleh pengarah di Malaysia. Selain filem bergenre komedi dan cinta, bersama penerbit Metrowealth Movie Production Razak turut menghasilkan beberapa buah filem seram antaranya *Mistik* (2003) dan *Tujuh Perhentian* (2004) (Laporan FINAS, 2005).

*Trend* penonton yang sentiasa berubah-ubah menyebabkan Produser tempatan turut mengikut arus selera penonton sekali gus menyaksikan filem-filem seram mula mendapat perhatian penggiat filem. Namun ia jelas ketara apabila pada tahun 2007, 7 buah filem bergenre seram telah dihasilkan pada tahun tersebut sekali gus menunjukkan genre seram adalah salah satu genre yang diminati penonton tempatan. Filem seram dilihat masih relevan untuk tahun seterusnya dengan kemunculan beberapa lagi filem seram dengan jalan cerita tersendiri (Laporan FINAS, 2007).

2006 pula menyaksikan satu trend baru iaitu filem-filem berbentuk aksi mendapat sambutan di kalangan penonton. Watak jahat atau antagonis dianggap hero dengan lakonan Rosyam Nor mendapat sambutan dikalangan penonton dalam *Gangster* (2005) dan sekali lagi sebagai *Castello @ Solo* dalam filem *Castello* (2006). Tidak ketinggalan filem bercorak aksi remaja Remp-it (2006) arahan Ahmad Idham yang berjaya mendapat kutipan sebanyak RM 4.05 juta. Filem-filem aksi remaja dilihat sebagai *trend* baru bagi 'memancing' penonton tempatan dengan kemunculan beberapa filem lain yang seakan serupa dengan kehadiran Impak Maksima (2007), Evolusi KL-Drift (2008), Bohsia: Jangan Pilih Jalan Hitam (2009) Maut (2009), Adnan Sempit (2010), V3 Samseng Jalanan (2010), Evolusi KL-Drift 2 (2010), KL *Gangster* (2011). Kemuncak kejayaan filem aksi adalah apabila KL *Gangster* mendapat kutipan paling tinggi (sehingga tahun 2013) dalam sejarah kutipan *box-office* di Malaysia apabila mendapat kutipan RM 11.74 juta (Laporan FINAS, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012).



Dipercayai produser tempatan melakukan kajian terperinci sehingga kutipan *box-office* pada era ini melebihi RM 11 juta. Pelakon lelaki dan wanita yang cantik dilihat bukan faktor utama tetapi penyumbang. Dipercayai juga, penonton di Malaysia mahukan filem aksi; konsep sama diterapkan oleh filem-filem Hollywood. Justeru filem-filem aksi yang memaparkan lumba kereta seperti *Impak Maksima* (2007), *Evolusi KL Drift* (2008); kehidupan remaja dan motorsikal-Bohsia: *Jangan Pilih Jalan Hitam* (2009), *Adnan Sempit* (2010), *Mael Lambong* (2012) dan *gangsterism-KL Gangster* (2011), *Kongsi* (2011) mendapat sambutan. Ini dibuktikan dengan jumlah kutipan *box-office* yang diterima oleh filem-filem ini (Laporan FINAS, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2013).

Selain itu, filem bercorak *superhero* iaitu *Cicakman* (2006) yang diarahkan oleh Yusri Abdul Halim atau lebih dikenali sebagai Yusri KRU turut dihasilkan sebagai percubaan. Ironinya, filem ini juga dikritik hebat oleh pengkritik filem tempatan. *Cicakman* dikatakan meniru *Spiderman*, malah persamaan yang ada antara *Cicakman* dan *Spiderman* dijadikan bukti oleh pengkritik-pengkritik filem ini. Sekali lagi, pengkritik-pengkritik ini gagal melihat apa yang sebenarnya cuba ditonjolkan oleh pengarah, percubaan menerapkan unsur *Computer Graphic Imagenary (CGI)* yang melebihi 40% di dalam filem tersebut. Walaupun tidak mendapat latihan secara formal dalam bidang CGI mahupun Animasi, keberanian Yusri dalam mengetengahkan sesuatu yang baru kepada industri perfileman di Malaysia harus dipuji meskipun ada pihak yang cuba mempertikaikan kemampuan beliau. Yusri kemudiannya memperbaiki kelemahan CGI yang terdapat dalam *Cicakman* pertama menerusi *Cicakman 2- Planet Hitam* pada tahun 2008 (Laporan FINAS, 2008, 2009).

Bermula dengan Cicakman, Yusri seterusnya mengorak langkah lebih jauh dalam dunia CGI filem di Malaysia dengan menghasilkan filem-filem yang menerapkan CGI. Ia turut mendapat perhatian adiknya iaitu Edry KRU yang turut menghasilkan filem sulungnya bergenre Muzikal Fantasi iaitu Magika pada tahun 2010. Yusri sekali lagi mengarahkan filem yang menerapkan CGI iaitu Hikayat Merong Mahawangsa pada tahun 2011. Filem yang menelan belanja RM 8 Juta ini adalah filem kedua termahal didalam penerbitan Industri Perfileman di Malaysia selepas Puteri Gunung Ledang (2004) (Laporan FINAS, 2012).

Era perfileman di Malaysia juga menyaksikan penambahan genre, dengan penerbitan genre 'road movie' genre. Sebagai contoh, Dari Jemapoh ke Mencestee (2001) diikuti 7 Perhentian (2004). Jalan cerita dan mutu penggambaran juga turut dipertingkatkan. Filem Melayu era ini menyaksikan genre cinta dihasilkan dengan satu cara berlainan dengan beberapa contoh terbaik antaranya Cinta 200 Ela (2000), Rabun (2003 dan tidak ditayangkan dipawagam), Sepet (2005), Persona Non Grata, Gubra, Cinta (2006) *Talentine*, Muallaf (2009) dan banyak lagi (Laporan FINAS, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012).

Peningkatan mutu boleh dilihat menerusi filem-filem aksi dengan judul yang telah disebutkan di atas di mana selain melibatkan kos yang tinggi, penggunaan pelakon lagak ngeri, kepelbagaian syot menyebabkan filem-filem aksi terbitan tempatan mampu memberikan saingan hebat terhadap filem-filem aksi Hollywood.

Lebih menarik juga di era ini apabila pengarah-pengarah luar negara diberikan kepercayaan mengarahkan filem-filem Melayu. Khabir Batia, pengarah dari India adalah contoh terbaik. Ini diikuti oleh Oliver Knott menerusi filem *The Red Kebaya* (2006) dan Arivind Abraham menerusi filem *S'kali* (2006).

Selain pengarah luar negara, pengarah-pengarah Malaysia bukan Melayu juga diberikan kepercayaan mengarahkan filem-filem Melayu. Antaranya adalah Eddie Pak yang diberikan kepercayaan bukan sahaja mengarahkan filem Melayu tetapi filem berbentuk Islamik iaitu *Syukur 21* pada tahun 2000. Eddie sebelum itu pernah mengarahkan filem *Red Haired Tumbler* di Malaya pada tahun 1994 dan mendapat Anugerah Khas Juri bagi Usaha Penggarapan Masyarakat Majmuk pada Festival Filem ke-12 pada tahun 1995.

Filem *Syukur 21* dibintangi oleh ahli kumpulan nasyid Raihan dengan kos perbelanjaan RM 3.5 Juta dan menerapkan penggunaan teknik CGI. Ia bagaimanapun gagal meraih kutipan *box-office*. Selain Eddie, Teck Tan juga diberikan kepercayaan untuk mengarahkan filem Melayu walaupun menggunakan tajuk Inggeris iaitu *The Spining Gasing* (2001). Filem ini bagaimanapun gagal di pasaran namun pelakon wanita filem ini iaitu Ellie Suriaty mula dikenali ramai.

Benard Chaudly turut menghasilkan sebuah filem Melayu bertajuk *Gol & Gincu* pada tahun 2005. Benard yang sebelum ini dikenali menerusi filem-filem pendeknya juga gagal menepati kehendak penonton tempatan menerusi filem sulung arahnya itu. Namun pada 2009, Benard kembali bersama filem keduanya bertajuk *Pisau Cukur* yang mendapat kutipan melebihi RM 1 juta. Walaupun ia bukan satu kutipan

membanggakan, penerimaan penonton terhadap Pisau Cukur adalah lebih baik berbanding Gol & Gincu. Pada waktu yang sama, dua lagi pengarah bukan Melayu iaitu Ming Jin dan Chris Chong turut mempertaruhkan filem Melayu pertama arahan mereka iaitu Salon (2005) dan Karaoke (2009) namun ia juga berakhir dengan kerugian.

Selain itu, terdapat juga pengarah Melayu yang mengarahkan filem Berbahasa Inggeris dengan barisan pelakon utamanya terdiri dari pelakon Cina tempatan. Pengarah tersebut adalah Anwardi Jamil menerusi filem *Ah Loke Café* pada tahun 2004. Filem ini juga gagal di pasaran tempatan. Era ini juga menyaksikan percubaan pengarah bukan Melayu dari Malaysia dalam membawa cerita bukan Melayu-dari sudut bahasa, jalan cerita dan budaya untuk tontonan penonton di Malaysia. Pada tahun 2001, filem bertajuk *The Deadly Disciple* arahan S. Mohan menemui penonton. Filem berbahasa Inggeris ini menampilkan pelakon bukan Melayu dan mendapat kutipan RM 34, 813.86 walaupun kos penggambaran berjumlah RM 1.2 juta. Seterusnya, filem bukan Melayu terbitan tempatan berbahasa Tamil bertajuk Cheeman Chaalai, Aandal, Uyir menemui penonton pada tahun 2005, Ethirkaalam (2006), Chalangai pada tahun 2007 (Laporan FINAS, 2002, 2005).

Tidak ketinggalan filem berbahasa Mandarin, antaranya *The 3<sup>rd</sup> Generation*, *Raindogs*, *Possessed*, *Love Conquer All* dan *Seed of Darkness* (2007) diikuti *The Bird House*, *Before We Fall in Love*, *Things We Do When We Fall in Love*, *Hidden Summer in My Heart*, *Note of Love*, *Flower in the Pocket* (2007). Kesemua filem ini gagal mendapat kutipan *box-office* lantaran penonton bukan Melayu lebih cenderung memilih untuk menonton filem Hollywood berbanding filem tempatan. M. Subash

Abdullah juga turut mempertaruhkan filem Cina seram bertajuk *You Believe in Ghost* pada tahun 2012 menggunakan Bahasa Mandarin namun ia turut gagal dipasaran (Laporan FINAS, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012).

Perkembangan animasi pada era ini juga cukup luar biasa. Selepas kelahiran filem pertama animasi pada tahun 1998, filem animasi *Cheritera* pula muncul pada tahun 2001. Namun, animasi ini gagal menarik penonton disebabkan ketiadaan publisiti selain jalan ceritanya yang bosan. Putih, animasi ketiga juga muncul pada tahun yang sama namun animasi terbitan *Fine Animation Sdn Bhd* ini turut gagal dipasaran. Perkembangan mengecewakan ini tidak sekalipun menggentarkan 3 anak muda, Mohd Nizam Abdul Razak, Muhammad Ussamah Zaid dan Mohd Safwan Ab Zaid dalam menceburi animasi tempatan. Watak Upin dan Ipin, dua beradik kembar dengan *tagline* “betul!, betul!, betul!” diperkenalkan terdahulu kepada penonton sebagai animasi pendek bertajuk *Upin & Ipin* pada bulan Ramadhan di saluran TV9 (Laporan FINAS, 2009, 2010, 2011, 2012).

Ia juga boleh dianggap sebagai strategi perancangan pemasaran syarikat penerbitan animasi tersebut *Les Copaque Production*. Lantaran animasi Upin dan Ipin begitu dekat dihati penonton, terutama penonton kecil, *Les Copaque Production* mengorak langkah jauh dan menerbitkan *Geng: Penggambaran Bermula*, Filem Animasi 3D pertama di Malaysia, watak utamanya adalah Upin dan Ipin. Ia adalah filem animasi pertama yang mendapat kutipan *box-office* melebihi RM 6 juta (RM 6.2 juta) (Laporan FINAS, 2011, 2012).

## 2.5 KAJIAN LALU

Kebanyakan kajian lalu mengaitkan modal insan dengan persoalan kepuasan kerja, produktiviti, tekanan kerja, kepuasan komunikasi, motivasi dan komitmen kerja dalam organisasi. Beberapa kajian pernah dilakukan oleh para pengkaji daripada barat seperti Boyatzis, Goleman dan Rhee (1999). Kajian mereka adalah mengenai organisasi dan melihat hubungan di antara kecerdasan emosi dan komitmen kerja di dalam sesebuah organisasi. Griffin (1967) pernah membuat kajian mengenai kepimpinan di dalam organisasi dan kepentingan kecerdasan emosi seseorang pekerja. Kajian seterusnya dilakukan oleh Griffin (1967) yang mengkaji kepentingan kecerdasan emosi dalam membangunkan kepemimpinan dalam organisasi.

Selain itu, telah dilakukan oleh pengkaji-pengkaji luar negara seperti Abraham, (1999); Bachman, Stein, Campbell, dan Sitarenios, (2000); Bar-On, Brown, Kirkcaldy, dan Thome, (2000); Barling, Slater, dan Kelloway, (2000); Cadman dan Brewer, (2001); Ciarrochi, Deane, dan Anderson, (2002); dinyatakan dalam *Paper accepted for presentation at the 5th Australia Industrial & Organizational Psychology Conference Melbourne, June 26-29, 2003* (Gardner & Stough, 2003). Kajian-kajian ini menyatakan hubungan antara EI, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi di dalam persekitaran organisasi.

Mayer dan Allen (1997) pula telah membuktikan bahawa kepuasan kerja di dalam sesuatu organisasi akan tercapai jika pekerja mempunyai pengetahuan dan pengalaman di dalam menjalankan tugas. Peningkatan komitmen pekerja di dalam sesebuah organisasi akan berlaku jika kepuasan kerja yang tinggi dicapai. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen pekerja kepada organisasinya.

Menurut Greenberg (2000) segala masalah tugas di dalam sesebuah organisasi dapat di atasi jika para pekerja dapat menggunakan segala pengetahuan mereka.

Sebagai tambahan kepada perhubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dibuat oleh Benjamin dan Melissa (2001) mendapati wujud hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut yang positif dan signifikan ( $r = .711, k < .01$ ).

Kajian John dan Saks (2001) yang telah dilaksanakan di Amerika Syarikat mendapati bahawa hampir 87 peratus daripada para pekerja di Amerika Syarikat menyukai pekerjaan yang dibuat oleh mereka. Kajian John dan Saks (2001) telah membuktikan bahawa dua perkara yang menyumbang kepada kepuasan kerja adalah minat seseorang itu terhadap kerja yang dibuat yang mencatatkan 88 peratus. Manakala 91 peratus pula berpendapat bahawa hubungan dengan orang ramai akan memberikan mereka kepuasan kerja. Responden yang memfokuskan ganjaran pula sebagai faktor kepuasan di dalam perkerjaan ialah 67 peratus ganjaran bukan bersifat duit, 66 peratus ganjaran bersifat duit dan 60 peratus ganjaran kenaikan sesuatu pangkat.

Menurut David de Vaus dan McAllister (1991) mereka kerap melakukan kajian di Eropah memperlihatkan perbezaan kepuasan sesuatu kerja di antara lelaki dan perempuan. Keputusan kajian telah memperlihatkan tiada perbezaan kepuasan sesuatu kerja di antara lelaki dan perempuan di beberapa benua eropah.

Berikut adalah beberapa Skor:

Skor min kepuasan kerja di Belgium ( $x$  lelaki = 6.8;  $x$  perempuan = 7.7), Denmark ( $x$  lelaki = 8.3;  $x$  perempuan = 8.4), Perancis ( $x$  lelaki = 6.8;  $x$  perempuan = 6.8) dan Ireland ( $x$  lelaki = 7.9;  $x$  perempuan = 7.9)

Menurut Johnson, McClure dan Schneider (1999) (dlm. Ferlis, 2000) pula membuktikan tiada juga perbezaan di dalam kepuasan sesuatu kerja bagi lelaki dan perempuan di dalam bidang logistik.

Berikut adalah beberapa Skor:

Skor min kepuasan kerja lelaki ( $x = 2.65$ ) dan pekerja perempuan ( $x = 2.65$ ) tiada perbezaan ( $k = .08$ ) (dlm. Ferlis, 2000).

Graham dan Messner (1998) pula memperlihatkan masyarakat Amerika Barat Tengah berpuas hati terhadap sesuatu pekerjaan mereka, hubungan dengan para pekerja lain dan kepertanggungjawaban.

Tetapi, ketidakpuasan hati wujud terhadap pendapatan dan peluang untuk berkembang di dalam kerjaya. Hasil kajian juga memperlihatkan kaum lelaki lebih selesa berhubung pendapatan yang diperolehi berbanding kaum wanita. Selain tu, perkara lain yang juga dikaji adalah daripada aspek pengalaman sesuatu pekerjaan, ianya memperlihatkan dua elemen yang wujud seperti;



Pekerja yang berpengalaman yang memiliki pengalaman kerja empat sehingga lapan tahun memperlihatkan mereka tidak berpuas hati dengan kelembapan kenaikan pangkat (47.8%). Para pekerja yang memiliki pengalaman lebih 15 tahun ke atas (70.3%) dan para pekerja baru yang memiliki pengalaman tiga tahun ke bawah menunjukkan ketidakpuasan hati mengenai pendapatan yang diperolehi mereka.

Hail kajian Koustelios (2001) memperlihatkan elemen-elemen peribadi terhadap kepuasan kerja para guru di Greek, mereka amat berpuas hati dengan pekerjaan dan pihak pengurusan mereka. Namun ketidakpuasan hati berhubung gaji dan kenaikan pangkat. Manakala wanita lebih berpuas hati berhubung pekerjaan mereka berbanding dengan lelaki. Mengenai pengalaman kerja pula, apabila pengalaman terkumpul, kepuasan sesuatu pekerjaan dan peluang kenaikan pangkat akan cerah.

Menurut Oshagbemi (2000) pula, di dalam hasil kajiannya mengenai perbezaan gender dan komitmen kerja tenaga pensyarah di universiti United Kingdom memperlihatkan bahawa kaum perempuan lebih memperolehi komitmen berbanding kaum lelaki. Buktinya, pengkaji memperlihatkan min skor bagi para pensyarah perempuan ( $x = 4.7$ ) dan pensyarah lelaki ( $x = 4.2$ ). Daripada faktor umur, penambahan peringkat umur akan memperlihatkan komitmen yang lebih kepada pekerjaan. Ianya memperlihatkan bagi peringkat umur yang melebihi 55 tahun, min skor tertinggi adalah ( $x = 4.3$ ) berbeza bagi peringkat umur 35 tahun ke bawah min skor terendah iaitu ( $x = 4.2$ ). Para pensyarah perempuan pula mendapati mereka amat berpuas hati mengenai pendapatan mereka ( $x = 4.4$ ). Namun para pensyarah lelaki lebih berpuas hati terhadap persekitaran pekerjaan mereka ( $x = 4.1$ ).

Tetapi tiada bezanya komitmen sesebuah organisasi yang besar di antara lelaki dan perempuan di dalam segi kenaikan pangkat. Hasil kajian mengenai kepuasan berkerja sepenuh masa, separuh masa, dan graduan universiti yang masih menganggur oleh Tang dan Kim (2002) telah memperjelaskan kepuasan yang tertinggi didapati melalui pekerjaan sepenuh masa melalui bidang kerja, gaji, dan rakan kerja. Pekerja separuh masa pula hanya berpuas hati dengan kenaikan sesuatu pangkat. Kajian juga pernah dilaksanakan bersama 154 jururawat hospital berhubung isu-isu kepuasan sesuatu pekerjaan. Hasil kajian memperjelaskan para jururawat berpuas hati terhadap imej profesional yang dimiliki oleh mereka (Jerningan *et. al.*, 2002).

Isu tersebut boleh dihubungkan dengan tahap ilmu pendidikan dan pengalaman sesuatu pekerjaan. Para pekerja profesional asasnya memiliki tahap ilmu pendidikan dan berpengalaman luas. Garboau *et. al.*, (2001) menjelaskan kepuasan pekerjaan di antara kaum lelaki dan perempuan tiada perbezaannya. Kajiannya telah dijalankan pada tahun-tahun berikut; 1988, 1989, 1990 dan 1991.

Secara keseluruhannya, semua data menunjukkan wanita lebih berpuas hati dengan kerja berbanding lelaki. Jurang perbezaan nilai peratus kepuasan yang agak besar dapat dilihat pada tahun 1990 iaitu lelaki (46.15%) dan wanita (53.85%). Selain itu, dalam kajian tersebut juga menyentuh aspek kepuasan rehat. Masa rehat ialah masa untuk aktiviti tidak berbayar (McConnell *et. al.*, 2003), menunjukkan lelaki lebih berpuas hati berbanding wanita. Hal ini menunjukkan pekerja yang berpuas hati dengan kerjanya akan kurang berpuas hati dengan masa rehat dan sebaliknya pekerja yang tidak berpuas hati dengan kerjanya akan berpuas hati dengan masa rehat.

Satu kajian tentang kepuasan kerja dalam kalangan para pekerja Rusia yang dikendalikan oleh Linz (2002) terhadap 1,200 pekerja di kawasan Moscow, Saratov, dan Taganrog, mendapati secara umumnya para pekerja di Rusia berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Seseengahnya pula berpuas hati dengan rakan sekerja. Selain itu, faktor instrinsik dan ekstrinsik turut dikaji antaranya mendapati tahap kepuasan pekerja paling tinggi ialah pekerja berpuas hati dengan pendapatan. Beliau juga mendapati wanita lebih berpuas hati terhadap ciri-ciri instrinsik dan ekstrinsik berbanding dengan lelaki terutamanya dari aspek pendapatan, keselamatan, peluang kenaikan pangkat, penghargaan, kebebasan, dan pembelajaran.

Matteson (2002) mendapati bahawa faktor kepuasan kerja dipengaruhi oleh pentadbiran organisasi sebanyak 24 peratus, rakan sejawat 28 peratus, ganjaran sebanyak 37 peratus, dan persekitaran kerja organisasi sebanyak 14 peratus. Keseluruhannya responden 54 peratus responden mempunyai tahap kepuasan kerja sederhana dan 46 peratus responden tahap tinggi. Cevent (2005) pula yang telah mengkaji hubungan antara umur dan komitmen organisasi dalam kalangan guru-guru di sekolah kerajaan dan hasil kajian tersebut adalah positif dan signifikan ( $r = .562, k < .01$ ) dan telah mendapati bahawa pekerja yang berusia 26 tahun hingga 53 tahun lebih cenderung untuk setia pada organisasinya.

Dalam kajian tersebut pengkaji juga telah menerangkannya dalam bentuk peratusan (Cevent, 2005). Didapati pekerja yang berumur 31 tahun hingga 40 tahun (49.4%) telah berkhidmat selama setahun hingga 10 tahun untuk organisasi yang sama. Manakala, didapati pekerja yang berumur 41 tahun hingga 50 tahun sebanyak (84.4%) telah berkhidmat selama 16 hingga 25 tahun untuk organisasi yang sama. Pekerja

yang berusia 18 tahun hingga 30 tahun pula menunjukkan hanya 2.3 peratus berkhidmat dalam organisasi yang sama untuk tempoh kurang daripada lima tahun. Kesimpulan yang didapati daripada kajian yang dilakukan oleh Cevent (2005) adalah pekerja yang berumur 41 tahun hingga 50 tahun cenderung untuk setia kepada organisasinya.

Kajian tempatan berkaitan dengan modal insan juga dilakukan oleh Zaitulrumah Deraman (204) yang melihat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam kalangan kumpulan sokongan di Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak. Hasil kajian ini mendapati semua staf sokongan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Faktor yang menentukan motivasi kerja adalah faktor ganjaran, peluang kenaikan pangkat, struktur dan penyeliaan kerja. Ujian T dan anova Sehalu pula menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor pendidikan, jantina, umur dan tempoh perkhidmatan dengan motivasi kerja.

Manakala kajian oleh Boshoff dan Arnolds (1995) telah menunjukkan peranan kawalan kerja mempunyai hubungan yang sederhana dengan EI, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Boshoff dan Arnolds (1995) telah mencadangkan bahawa hubungan sosial dalam organisasi dapat meningkatkan kesetiaan dalam kalangan pekerja di organisasi. Beliau telah menilai 79 pekerja profesional daripada tiga sektor industri yang berbeza dan melaporkan pekerja yang gembira dengan persekitaran organisasinya mempunyai EI yang tinggi dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Boshoff dan Arnolds merumuskan kemahiran sosial adalah komponen amat penting dalam EI dan mendorong individu mempunyai

hubungan *interpersonal* yang baik dan kuat dan akhirnya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi mereka (Boshoff & Arnolds, 1995).

Selain itu, kajian yang dilakukan oleh Noni Lela Hayati Ayob (2002) berkaitan dengan tahap kepuasan bekerja dan motivasi di kalangan pekerja di dalam industri pelancongan yang berbentuk kajian deskriptif. Teori Kepuasan Bekerja dan Teori Motivasi Herzberg telah digunakan sebagai asas kepada kajian ini. Dua agensi telah diambil sebagai tempat kajian. Sampel telah diambil dari keseluruhan populasi untuk pengumpulan data. Borang soal selidik digunakan sebagai instrumen untuk pengumpulan data. Dapatan kajian menunjukkan skor min kepuasan bekerja berada di tahap sederhana (min = 2.97). Melalui kajian yang dijalankan pengkaji mendapati keadaan penyelenggaraan memperoleh tahap kepuasan yang rendah.

Menurut Muna & Atasya (2013), pekerja merupakan sumber yang penting dalam industri pembinaan yang diperlukan untuk menghasilkan produktiviti. Pengurusan sumber manusia adalah kompleks berbanding dengan sumber-sumber lain disebabkan manusia mempunyai pelbagai sifat dan gelagat yang boleh mempengaruhi hasil produktiviti kerja. Kajian ini bertujuan mengkaji perhubungan di antara tiga pembolehubah-pembolehubah iaitu produktiviti, kepuasan dan komitmen dalam organisasi industri pembinaan. Hasil dari kajian lepas menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dengan produktiviti dan juga terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktiviti.

Salah satu kajian melihat hubungan faktor demografi dengan fobia perhubungan awam yang juga berkaitan dengan persoalan modal insan yang dilakukan oleh Mohd Effendi @ Ewan Mohd Matore (2010). Menurut kajian ini status pengucapan awam dalam kalangan siswa berada di tangga paling bawah daripada segi jumlah program yang dianjurkan oleh universiti dan penyertaan penuntut. Kajian awal ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap fobia pengucapan awam pelajar secara keseluruhan dan mengenal pasti tahap fobia pengucapan awam pelajar di politeknik daripada aspek gender dan latar kelahiran. Kajian turut mengenal pasti sama ada terdapat perbezaan tahap fobia pengucapan awam pelajar daripada aspek gender dan latar kelahiran.

Selain itu, kajian menyentuh hubungan antara pelajar daripada aspek sendiri dan pencapaian akademik dengan tahap fobia pengucapan awam pelajar. Seramai 40 orang pelajar bagi subjek Seminar (J5822) di Politeknik Kota Kinabalu telah dipilih secara persampelan rawak mudah. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap fobia pengucapan awam pelajar yang mengikuti kelas Seminar (J5822) adalah amat tinggi. Tahap fobia pelajar perempuan lebih tinggi berbanding pelajar lelaki. Manakala pelajar yang lahir di luar bandar memiliki tahap fobia pengucapan awam yang lebih tinggi berbanding pelajar yang lahir di bandar. Kajian telah menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan secara statistik di antara tahap fobia pengucapan awam pelajar lelaki dan perempuan serta pelajar kelahiran bandar dan luar bandar. Dapatan kajian juga menunjukkan kekuatan korelasi yang kuat bagi elemen pencapaian akademik ( $r=.806$ ,  $p=.000$ ) terhadap tahap fobia pengucapan awam pelajar. Hanya elemen sendiri sahaja memiliki kekuatan korelasi yang sangat lemah.

Berdasarkan kajian-kajian yang dinyatakan di atas dapatlah dirumuskan bahawa faktor yang mempengaruhi komitmen, motivasi kerja dan kepuasan kerja seseorang individu tersebut juga turut mendorong kepada tahap produktiviti pekerja tersebut. Semakin tinggi komitmen organisasi dan kepuasan kerja pekerja maka semakin produktiflah pekerja tersebut. Faktor-faktor penentu kepada tahap produktiviti pekerja juga didapati saling berkait antara satu sama lain kerana berlaku timbal-balik diantara komitmen dan kepuasan kerja dengan tahap produktiviti pekerja. Penemuan tersebut membuktikan bahawa aspek komitmen dan kepuasan kerja adalah penting dalam peningkatan produktiviti kerja. Pihak pengurusan perlulah mempunyai alternatif baru untuk meningkatkan motivasi dalam kalangan para pekerja demi meningkatkan tahap kepuasan kerja.

Aspek komitmen dan motivasi kerja adalah sebahagian daripada aspek psikologi dalam peningkatan produktiviti yang penting untuk dikaji. Malahan aspek-aspek tersebut juga berhubung rapat dengan perlakuan individu dalam organisasi. Pihak pengurusan organisasi perlulah memberi perhatian bagi meningkatkan lagi tahap kepuasan kerja dan komitmen pekerja terhadap kepada organisasi. Di samping itu, penambahbaikan hubungan yang lebih positif antara organisasi dengan para pekerja juga dapat membantu untuk meningkatkan produktiviti pekerja. Sebagai pekerja perlulah komited kepada organisasi, bersedia dan sentiasa berusaha membantu organisasi mereka untuk berjaya, sentiasa bersedia untuk melaksanakan kerja dengan lebih cemerlang daripada apa yang diharapkan kepada mereka serta sentiasa mepedulikan tentang kecemerlangan masa depan organisasi.

Oleh demikian untuk mencapai tahap peningkatan produktiviti yang cemerlang perlulah ada kerjasama antara kedua-dua belah pihak. Gandingan bahu antara pihak pengurusan dan para pekerja mampu untuk memperolehi sebuah organisasi yang produktif. Pendekatan '*carrot and stick*' dalam kepimpinan organisasi tidak dapat lagi berfungsi dengan baik kini (Abdullah et. al., 2011) kerana walaupun mendapat gaji yang mahal, produktiviti mula menurun apabila usia semakin matang (Azmi & Ahmad, 2008). Secara keseluruhannya, kajian mendapati produktiviti pekerja boleh dipengaruhi oleh komitmen motivasi dan kepuasan kerja. Oleh itu, penting bagi pihak majikan meninjau tahap komitmen dan motivasi kerja dalam kalangan pekerja sebagai langkah bagi memastikan produktiviti berada tahap yang tinggi.

Justeru, pengetahuan dan kemahiran perlu dilengkapi dengan pembinaan set nilai dan sikap murni agar modal insan yang bakal dibentuk dan dibina kelak adalah lebih unggul dan berkualiti. Modal insan ini bukan sahaja unggul dari aspek keperibadian fizikal bahkan mencakupi rohani. Modal insan ini mempunyai pegangan hidup dan hala tuju yang jelas, terikat dengan adat dan batas agama, pandangan hidup yang luhur, beretika, berintegriti yang tinggi dan mempunyai kekuatan minda yang kukuh, yakni mampu untuk menolak sebarang anasir yang negatif, buruk dan juga berupaya untuk membuat keputusan dengan tepat, cepat dan optimistik. Semua elemen ini dikatakan sebagai 'Set Nilai' yang perlu dibekalkan kepada modal insan yang bakal mewarisi dan menerajui pengurusan dan pentadbiran Negara di masa akan datang.



## 2.6 KONSEP MODAL INSAN

Terdapat empat nama penting yang mempelopori dan melihat kepentingan manusia sebagai modal. Tokoh falsafah ekonomi, Adam Smith (1723-1790) memasukkan semua penduduk yang mempunyai kemampuan berguna serta bermanfaat kepada negara sebagai sebahagian daripada modal (Schultz, 1971). Manakala Thunen (1783-1859) pula melihat bahawa kegagalan untuk mengaplikasikan konsep modal kepada manusia adalah seperti kerosakan dalam peperangan (*pernicious in wars*). Di sini beliau cuba untuk memaparkan kepentingan manusia sebagai penggerak kepada pembangunan dan kemajuan ekonomi (Dhesi, 1979).

Jika penggerak ini tidak dilaburkan dengan baik maka ekonomi itu sendiri akan rosak serta bermasalah. Irving Fisher (1867-1947) juga membincangkan secara jelas konsep insan sebagai modal ini seperti yang dibawa oleh Smith dan Thunen. Alfred Marshall (1842-1924) pula meletakkan pelaburan kepada manusia sebagai modal yang paling bernilai berbanding modal-modal yang lain. Jelas di sini bahawa konsep modal insan bukan suatu yang baru menurut perspektif Barat (Dhesi, 1979).

Menurut (Schultz, 1971) tokoh ekonomi di era industri Barat cuba untuk menonjolkan kepentingan modal ini tetapi ia masih dilihat sebagai tidak penting kerana bentuk ekonomi bebas pada waktu tersebut yang lebih menumpukan kepada komoditi. Namun kepentingan modal insan sebagai antara asas pertumbuhan ekonomi dilihat sangat penting kini sehinggakan timbul istilah bahawa sesiapa yang menafikan dan mengetepikan modal insan sebagai salah satu komponen pertumbuhan ekonomi adalah seperti memberikan penjelasan berkenaan ideologi Soviet tanpa mengaitkannya dengan Karl Marx. Memandangkan penguasaan ilmu amat penting

dalam pembangunan modal insan, timbul istilah ilmu pengetahuan adalah enjin pengeluaran yang paling berkuasa (*knowledge is our most powerful engine of production*) (Dhesi, 1979).

Menurut Abdul Rahman Ahmad (2006), Terdapat lima aspek yang mencirikan modal insan. Pertama, modal insan tidak boleh diperdagangkan. Ia berupa pengetahuan dan kemahiran yang menjadi hak milik individu yang diperoleh di atas keupayaan diri. Setiap individu juga tidak mempunyai cara yang sama dalam membangunkan modal insan. Terdapat individu yang berupaya mempunyai keupayaan diri seawal usia mudanya tetapi terdapat juga individu yang membina keupayaan di usia lanjut. Modal insan juga dapat dilihat dari aspek kualiti dan kuantiti. Seseorang individu dari sebuah universiti yang sama mungkin mempunyai kualiti dan kuantiti yang berbeza berdasarkan keupayaan dirinya. Modal insan boleh bersifat khusus atau umum iaitu boleh digunakan secara khusus untuk seorang individu sahaja atau boleh diguna secara bersama. Modal insan dipengaruhi oleh aspek luaran iaitu persekitaran dan ikatan sosial. Ia memainkan peranan penting dalam menentukan tahap modal insan yang dimiliki oleh seseorang individu.

Daripada pernyataan di atas dapatlah dikatakan bahawa modal insan berbeza dengan modal fizikal. Modal fizikal dapat dilihat, dipegang dan dipindahkan tetapi modal insan terdapat dalam diri manusia. Ia tidak dapat dilihat kerana ia hak milik terhadap keupayaan yang dimiliki. Modal fizikal juga mempunyai jangka hayat dengan berlakunya '*depreciation*' atau pengurangan mengikut jangka waktu. Modal insan pula bergantung kepada proses pendidikan dan latihan. Nilai dirinya akan meningkat jika dia memanfaatkan perkembangan teknologi dan perkembangan baru. Sebaliknya

jika dia hanya bergantung kepada pendidikan pertama maka tiada peningkatan nilai dalam dirinya (Solow, 1999).

Modal fizikal juga dapat ditentukan kadar pulangan kos dengan mudah tetapi modal insan tidak dapat ditentukan kerana ia tertakluk kepada kitaran hidup seseorang. Di samping itu modal fizikal dikira sebagai sebahagian daripada aktiviti perniagaan, dikenakan cukai dan sebagainya. Namun modal insan sukar untuk diukur berbanding pulangan yang boleh dilihat secara mudah melalui modal fizikal (Lucas, 1990)..

Golongan terkaya dunia pada zaman dahulu menguasai tanah, minyak dan harta tetapi pada zaman moden ini, golongan yang digelar terkaya di dunia ini telah menguasai dan memiliki sistem, proses dan teknologi. Perubahan besar dari komoditi kepada ilmu (*knowledge*) ini telah memberi implikasi kepada strategi memberi penekanan kepada pembangunan modal insan. Jepun sejak dari zaman Meiji sehingga kini telah berusaha keras memperkenalkan teknologi bagi mengindustrikan ekonomi. Dalam masa yang sama, kerajaan telah meletakkan keutamaan dengan menyediakan tempat pendidikan dan latihan dalam negara untuk setiap warganya. Untuk itu, kerajaan dan syarikat di Jepun bekerjasama erat menyediakan latihan kemahiran untuk pekerja - pekerja mereka (Lucas, 1990).

Ini kerana masalah berkaitan sumber manusia mempunyai kaitan erat dengan institusi pendidikan dan latihan. Usaha-usaha berterusan dan menyeluruh tersebut kini menjadi salah satu faktor penting kepada kemajuan negara Jepun. Oleh itu pakar ekonomi menyarankan satu reformasi ekonomi dan sosial yang besar dijalankan bagi mencapai enjin pertumbuhan ekonomi yang baru. Enjin kepada ekonomi tersebut ialah

menyediakan polisi yang menjadikan ilmu sebagai pemacu pertumbuhan ekonomi yang utama. Oleh itu, sumber utama pertumbuhan ekonomi kini bukan lagi dalam bentuk material seperti tanah dan komoditi. Ilmu, inovasi dan teknologi telah menjadi sumber baru ekonomi berasaskan pengetahuan yang menjadi pemacu penting kepada pertumbuhan ekonomi global menggantikan modal material (Lucas, 1990).

Justeru, pembangunan modal insan adalah pembangunan yang menumpukan kepada manusia. Matlamat utamanya ialah untuk meningkat dan memajukan individu bagi mendapatkan pulangan pada masa akan datang. Secara asas, ia berkaitan kecekapan dan komitmen seseorang dalam organisasi yang dilihat dari aspek kemahiran, pengalaman, potensi dan kapasiti. Modal insan mengumpul mereka yang mempunyai kemampuan bagi memastikan sesebuah perniagaan dan pentadbiran itu berjaya. Namun demikian, bagaimanakah modal insan ini dapat dibangunkan atau dengan perkataan yang lebih tepat dilaburkan. Program pembangunan modal insan yang lengkap dan menepati matlamat menjadikan manusia sebagai modal untuk mendapat pulangan adalah merangkumi pendidikan, dasar kependudukan dan kesihatan (Lucas, 1999).

Pendidikan dilihat sebagai asas kepada pembangunan secara global pada ketika ini. Dunia sekarang ini menjurus kepadak-ekonomi, kualiti pendidikan, dan kesihatan. Ketiga-tiga aspek ini merupakan elemen pembangunan modal insan abad ini (Solow, 1999). Oleh kerana itu, pembangunan modal insan diberi nilai tambah dan tidak hanya melibatkan aspek pengeluaran semata-mata. Sejak 1960-an, pembangunan modal insan diakui sebagai pemacu kepada pembangunan ekonomi negara. Sistem pendidikan diperbaiki yang bermatlamat membangunkan sumber manusia itu sendiri.

Antara lain, dalam membangunkan modal insan ini, wujudnya istilah pembaharuan seperti persaingan, teknologi, perubahan, penyelidikan, inovasi, dan produktiviti (Friedman, 2006). Istilah-istilah ini membezakan antara pandangan ahli ekonomi tradisional dan moden, yang mana ahli ekonomi moden lebih memberi penumpuan kepada pendidikan dan kesihatan yang menjadi aspek penting dalam membangunkan manusia. Ahli ekonomi tradisional pula menjadikan aset fizikal seperti tanah, mesin, wang, dan bahan material sebagai aspek utama. Secara mudah, ahli ekonomi moden menjadikan manusia sebagai faktor pengeluaran utama.

Selain itu, pemakanan yang baik dapat mempengaruhi pertumbuhan mental dan tahap kecerdasan seseorang. Ia juga dapat meningkatkan produktiviti tenaga kerja. Ini diperakui sejak dari awal dekad Revolusi Industri sehinggalah kini. Ia kemudiannya akan berkait dengan dasar perancangan keluarga. Menurut Schultz (1971), sebuah keluarga berpendapatan rendah atau sederhana dan mempunyai anak yang ramai tidak akan mampu menyediakan pemakanan yang sempurna kepada keluarga. Penerusan pendidikan yang lebih tinggi pula akan terbantut, menyebabkan perbezaan pendapatan antara golongan miskin, sederhana dan kaya terus berlaku.

Model pengeluaran masa kini adalah 3M, iaitu Man, Machine, Money (Piore & Sabel, 1986). Jika dahulu manusia (*man*) tidak dilihat sebagai faktor penyumbang utama yang perlu diberi penekanan khusus dalam pengeluaran dan pembangunan negara, tetapi ahli ekonomi moden telah meletakkan manusia sebagai modal utama dalam menentukan pengeluaran, produktiviti, dan pembangunan sesebuah negara. Model daripada Lucas (1990) dan Solow (1999) meletakkan pendidikan, kesihatan, dan teknologi sebagai komponen utama dalam pembangunan modal insan. Penggabungan

ketiga-tiga elemen ini, menurut model Lucas (1990) dan Solow (1999), akan membawa kepada pembangunan negara secara jangka panjang dan global.

Model pengeluaran masa pula boleh menjawab persoalan: “Mengapa sesetengah negara adalah kaya dan sesetengahnya pula adalah miskin?” (Hansen & Prescott, 2002) Jawapan kepada persoalan ini, menurut model Lucas (1990) dan Solow (1999), adalah kerana negara yang kaya memperuntukkan pelaburan lebih kepada manusia atau populasinya, dan negara kaya juga dilihat mengatur dan menguruskan kadar pertumbuhan populasi negara. Negara kaya dapat mengumpulkan dan memperuntukkan modal tertentu bagi setiap individu dan ia akan mengakibatkan peningkatan produktiviti per individu (McDonald & Roberts, 2002). Model daripada Solow (1999) juga melihat kesan penggabungan teknologi dan pendidikan terhadap keseluruhan populasi sebagai satu unit yang menyeluruh. Kemajuan dalam teknologi dan produktiviti meningkatkan pembangunan populasi khususnya dan pembangunan hasil atau output amnya. Solow berpendapat bahawa sesebuah negara hanya akan mencapai pertumbuhan yang kekal menerusi inovasi dan pendidikan yang berteknologi tinggi (Solow, 1999).

Justeru, adalah penting individu dan negara menyedari kepentingan pendidikan yang merupakan alat utama dalam pembangunan modal insan. Manakala model daripada R.E. Lucas (1990) lebih melihat kepada pembangunan hasil atau output, kesan daripada pembangunan modal insan. Secara amnya, indikator pembangunan modal insan adalah seperti tahap literasi, inumerasi, kesihatan, dan pendapatan adalah berkait rapat dengan pembangunan manusia di sesebuah negara. Justeru, pembangunan modal insan seharusnya dijana di semua peringkat.

Pembangunan modal insan di pelbagai peringkat seperti individu, organisasi, komuniti, dan negara ini dapat dilihat dalam peningkatan produktiviti negara. Pendapatan yang tinggi merupakan faktor penarik. Oleh itu, pendidikan dilihat sebagai elemen utama dalam pembangunan modal insan di peringkat individu, organisasi, komuniti, dan negara. Ini kerana manusia menjadikan pendapatan tinggi sebagai pengukur kepada kemajuan negara (Xiao, 2001).

Oleh itu, bagi memastikan modal insan dilaburkan dengan berkesan, dasar perancangan keluarga perlu diperkenalkan bagi mengatasi masalah-masalah di atas di samping melahirkan manusia yang benar-benar cekap dan berkemahiran. Menurut Schultz, terdapat lima kategori yang boleh difokuskan untuk meningkatkan keupayaan manusia seterusnya melahirkan modal insan. Kategori modal insan meliputi kemudahan kesihatan dan perkhidmatan, *On-the-job training*, penyediaan pendidikan formal di peringkat rendah, menengah dan tinggi, program pembelajaran untuk golongan dewasa, serta migrasi dan penghijrahan seseorang atau keluarga untuk mendapatkan peluang kerjaya yang lebih baik (Schultz, 1971).

Lima aspek tersebut merupakan bentuk pelaburan yang perlu dilaksanakan oleh kerajaan dengan kerjasama pihak industri dan syarikat. Ia bagi memastikan lahirnya pekerja dan warga negara yang cemerlang dalam profesion masing-masing. Kesemua ini tidak terbentuk secara semula jadi atau terbentuk melalui pengalaman bekerja semata-mata tetapi memerlukan pendidikan yang memakan masa yang panjang dan latihan yang membolehkan seseorang individu tersebut berkemahiran dengan pekerjaannya (Schultz, 1971). Oleh itu pendidikan dan latihan merupakan komponen penting dalam pembangunan modal insan.

Dari perspektif pengurusan Islam, pengurusan dan pembangunan modal insan merupakan komponen utama yang perlu dititikberatkan di dalam menggerakkan dan memajukan sesebuah organisasi. Meskipun dari segi operasional, pengurusan Islam dilihat seolah-olah hampir sama dengan konvensional, namun pada hakikatnya ia berbeza, khususnya dari segi falsafah pengurusan (Fadillah Mansor 2007).

Falsafah atau ideologi ini akan memberikan sistem tersebut asas-asas dan objektifnya di samping memberikannya prinsip-prinsip dan ketentuan. Falsafah ini juga yang merupakan asas kepada sistem pengurusan Islam adalah bersumberkan kepada al-Qur'an dan al-Sunnah. Falsafah inilah yang kemudiannya membawa kepada matlamat dan pelaksanaan pengurusan modal insan yang lebih holistik dan bukannya terlalu mementingkan kepada keuntungan dengan meniadakan aspek nilai, moral dan kesucian. Modal insan yang berkualiti dalam konteks pengurusan Islam merujuk kepada pembangunan pekerja yang mempunyai nilai dan ciri-ciri yang baik seperti akhlak dan etika yang baik, berperwatakan yang sopan dan juga berkemahiran tinggi. Mereka ini sangat produktif dan berkeupayaan untuk menyumbang kepada kemajuan sesebuah organisasi sama ada dalam bentuk kuantitatif mahu pun kualitatif (Fadillah Mansor 2007).

Seterusnya aspek pengurusan organisasi yang baik pula menekankan tentang pembangunan dan pengurusan modal insan yang teratur dan dinamik. Organisasi yang tersusun biasanya dicapai apabila organisasi tersebut bijak dalam mengurus struktur organisasinya supaya selaras dan selari dengan fungsi-fungsi pengurusan yang sesuai dalam membangunkan sumber dan aset organisasi ke arah produk dan perkhidmatan yang berkualiti (Fadillah Mansor 2007)



Oleh itu modal insan dalam Islam misalnya, tidak didasarkan semata-mata kepada kematangan (*seniority*) sahaja, sebaliknya lebih dari itu dengan melihat kepada aspek-aspek lain seperti akhlak, kualiti kerja, kecekapan, kelebihan ilmu pengetahuan dan daya kepimpinan disamping mempunyai sikap berpandangan jauh, beridealisme dan lain-lain sifat terpuji (Ab. Mumin Ab. Ghani 2007) .

Menurut Fadillah Mansor (2006), struktur organisasi yang tersusun dan berkualiti akan dicapai apabila organisasi tersebut bijak dalam menyusun struktur organisasinya supaya selaras dan selari dengan fungsi-fungsinya yang sesuai dalam membangunkan produk dan perkhidmatan yang berkualiti. Struktur organisasi yang tersusun ini amat perlu supaya para pekerja diberi ruang dan peluang yang lebih fleksibel dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab.

Selain itu, kualiti pengurusan modal insan dari perspektif Islam juga melihat kepada kriteria-kriteria lain seperti penilaian prestasi kerja, kualiti kerja, kecekapan, kelebihan ilmu pengetahuan dan daya kepimpinan seseorang di samping mereka ini berpandangan jauh, mempunyai idealisme yang tinggi dan lain-lain sifat yang terpuji. Kecemerlangan sesebuah organisasi adalah bergantung kepada kualiti pekerjanya. Pekerja yang berkualiti bukan sahaja bergantung kepada tahap pembelajaran mereka malah lebih penting adalah tahap-tahap pengalaman mereka dilalui di dalam pelbagai bidang. Oleh itu, pembelajaran, kemahiran dan pengalaman ini akan melahirkan individu yang mempunyai keyakinan dan pakar dalam bidang mereka. Ia juga akhirnya akan membentuk budaya kerja cemerlang di kalangan pekerja atau modal insan yang telah dilatih semenjak awal Fadillah Mansor (2006).

Budaya kerja cemerlang inilah yang amat diperlukan oleh organisasi. Ianya merujuk kepada budaya kerja murni dan berkualiti yang menjadi amalan kerja bersama, diperkukuhkan dengan sistem, proses, prosedur, peraturan yang jelas dan mudah dilaksanakan. Ia perlu dimulakan oleh peringkat atas pentadbiran organisasi, seterusnya diturunkan dan diimplementasikan di kalangan pengurusan eksekutif atau pertengahan dan seterusnya diamal dan dihayati oleh pekerja bawahan (Fadillah Mansor, 2006).

## **2.7 PEMBANGUNAN MODAL INSAN DALAM INDUSTRI PERFILEMAN**

Industri perfileman merupakan satu industri yang mencabar dari sudut pandang pembangunan modal insan. Ini adalah kerana bagi menjayakan sesebuah projek filem ia memerlukan khidmat kepakaran yang merentas pelbagai bidang dari kecekapan produser mendapatkan dana, penulis skrip menulis sebuah cerita yang menarik penuh warna, pengurus produksi merencanakan jadual, penerbit penyelaras mentadbir-urus segala urusan di dalam dan luar “set”, pengarah menguruskan artis serta tenaga kerja teknikal, jurukamera mencari “shot” di lokasi yang sesuai, editor yang sentiasa kreatif semasa menyunting filem yang menggunakan visual untuk menyampaikan cerita sehingga penonton terpujau, semuanya memerlukan bakat yang mempunyai nilai seni yang tinggi bagi menghasilkan sebuah filem yang bermutu (Mahadi J. Murat, 2006).

Selain daripada aspek latihan, krew perfileman memerlukan mentor yang dapat melatih mereka di dalam memahami asas-asas jawatan di dalam sebuah organisasi krew perfileman? Apakah peranan sebenar penerbit, penerbit penyelaras, pengurus produksi, pembantu pengarah, pengarah, penerbit penyelaras, dan lain-lain jawatan dalam struktur organisasi krew perfileman baik dari sudut pengurusan mahupun

kreatif? Semua ini perlu diketahui dan difahami secara mendalam bagi membolehkan tenaga kerja mengukur diri mereka sendiri dari aspek tahap kecekapan mereka dan juga bagi semua ahli dalam sesebuah krew perfileman menggunakan bakat yang ada untuk menambah nilai kepada projek filem yang sedang mereka usahakan. Aspek kerjasama sangat mustahak dalam menghasilkan sesebuah filem kerana hakikatnya, filem amat bergantung kepada bakat kreatif semua orang yang terlibat di dalam pembikinan filem. Perhubungan harmonis di dalam set penggambaran amat penting di dalam menjayakan projek filem kerana kerjasama erat antara semua tenaga kerja adalah asas kepada kejayaan sesebuah filem (Mahadi J. Murat, 2006).

Usaha harus ditumpukan kepada menghasilkan kerjasama semua ahli dalam pasukan krew perfileman bagi mencapai objektif yang sama. Kerjasama ini haruslah dipupuk dengan sikap saling menghormati bakat kreatif yang ada pada setiap ahli pasukan krew perfileman tanpa memandang remeh mana-mana jawatan dalam struktur organisasi krew perfileman. Ini akan membantu ke arah mengadakan suasana kerja yang menggembirakan, memberi inspirasi kepada muafakat serta memupuk semangat taat setia di kalangan krew dan juga artis yang akhirnya akan membantu di dalam memastikan bahawa filem yang diusahakan dibuat mengikut jadual dan juga bajet. Apabila skrip yang menarik berada dalam tangan dan pihak pengurusan menubuhkan satu pasukan bagi menjayakan projek filem maka ahli-ahli dalam kumpulan tersebut yang akan menggunakan bakat mereka bagi menghasilkan sebuah filem. Jadi aspek pengurusan bakat-bakat kreatif inilah yang secara langsung akan mempengaruhi mutu filem yang dihasilkan (Mahadi J. Murat, 2006).

Menurut Gregory (1979), adalah mudah untuk belajar prinsip-prinsip perdagangan dan menyesuainya dengan peruntukan kewangan dalam penerbitan filem dari belajar kraf (kesenian) penggambaran filem. Kenyataannya, filem memerlukan wang, seni, teknik dan suatu bentuk promosi, pengedaran dan pameran sebelum ia sampai ke pawagam. Walaupun ramai penggiat seni ini mempunyai kelulusan pembelajaran, pembikinan filem masih perlukan lapan kualiti yang mungkin tidak khusus wujud dalam bilik kuliah. Gregory (1979) menyatakan aspek modal insan dalam perfileman boleh dilihat dari perkara berikut:

1. **Seni (*talent*)** – Keperluan pertama yang memerlukan penggiatnya boleh melihat pendekatan sesuatu filem yang berbeza, berinovasi, dan melahirkan curahan perasaan. Ia juga berkaitan dengan kebolehan mengawal bentuk filem itu apabila ia melalui setiap fasa dari idea ke layar perak. Ini termasuk mempunyai cita rasa dan kesedaran apa shot atau sudut penggambaran yang baik, atau lakonan watak serta muzik yang bersesuaian dengan filem tersebut.

2. **Kewarasan terhadap kenyataan** – Pembuat filem perlukan ramai pekerja mahir dan pelakon, peralatan yang berbagai dan mahal, dan perolehan kepada perkhidmatan makmal filem, efek khas visual dan audio. Oleh kerana kerjaya ini memerlukan banyak wang pelaburan, dan ramai pembikin filem tidak mempunyai wang sebanyak itu, mereka boleh mengimbanginya dengan kebolehan berkarya, kesungguhan yang kuat, dan filem konsep yang penuh dengan muslihat dan sesuai dengan peredaran masa.

3. **Kematangan dalam perniagaan** – Ia adalah kebolehan memahami dan menganalisis masalah-masalah komunikasi yang filem boleh menerangkan atau membawa penyelesaian, termasuk kebolehan meyakinkan pembeli filem nilai bahan karya tersebut. Ia juga termasuk kebolehan mentadbir atau mengurus, mengesan tugas mengikut keutamaan, faham tanggungjawab kontrak, serta boleh menganalisis dari berbagai pilihan, masalah, dan pencapaian.

4. **Keseimbangan** – Kerjaya dalam industri ini memerlukan keseimbangan dalam daya kreativiti, kebolehan berkomunikasi dan melahirkan kesan yang mendalam ke atas apa yang dicipta; sementara dari satu sudut lain pembuat filem juga perlu bersifat tegas dan pragmatik. Ia berkait rapat dengan keupayaan mengimbangi sifat seni dan sifat ketegasan dalam perniagaan.

5. **Pendidikan** – Adalah ideal jika graduan filem mempunyai pendidikan utama dalam filem, dan mempelajari undang-undang dan perniagaan secara sampingan. Pengetahuan dalam pengurusan perniagaan dan hal-ehwal perundangan adalah perlu dalam kerjaya yang melibatkan berbagai orang dan syarikat, seperti pelakon, juru kamera, juruelektrik, jurusolek hingga syarikat perkhidmatan, pemasaran, pendedaran dan pameran.

6. **Inisiatif** – Ia adalah kebolehan pembikin filem bergerak secara sendiri apabila peluang penerbitan itu wujud. Setelah mendapat geran atau pinjaman kewangan untuk membuat filem, dia seharusnya boleh berusaha sendirian dan mahir memilih kumpulan krew penggambaran serta lain-lain perkhidmatan sokongan. Filem itu

sepatutnya boleh diterbitkan sebagai mana dirancang; tepat pada masa dan belanjawan yang ditetapkan.

7. **Kuasa Bertahan** – Ia adalah daya ketahanan, ketabahan hati, ketekunan, dan keazaman. Bayangkan, untuk mendapatkan sesuatu filem itu dibiayai, pembikin filem menghabiskan banyak masa menyediakan *outline, treatment*, anggaran belanjawan, dan seterusnya menghubungi mereka yang berminat melabur atau berkongsi sama dalam pembuatannya. Kadangkala, nisbah kejayaan kepada kegagalan adalah satu dalam 20 pembentangan cadangan dibuat kepada bakal pelabur dan rakan kongsi.

8. **Ghairah** – Pembuat filem wajib mempunyai daya keinginan tinggi berkarya mencipta gambar bergerak dalam masa dan ruang. Ia adalah corak hidup yang tertumpu kepada aktiviti filem dan kesungguhan untuk bertugas sepenuhnya sehingga hasil yang diharapkan tercapai.

Selain itu, industri filem tempatan berhadapan dengan masalah di dalam mengadakan perubahan bagi menghadapi arus perubahan yang sedang pesat di dalam industri tersebut di peringkat antarabangsa. Sebagai sebahagian daripada sub sistem di dalam proses pembikinan filem, pengurusan bakat dan modal insan merupakan antara bahagian yang paling diabaikan di dalam industri perfileman di Malaysia (Asiah Sarji et. al 1999).

Masalah utama yang diketengahkan adalah kurangnya aspek profesionalisme di dalam pengurusan bakat dan modal insan. Kajian oleh Asiah Sarji et. al (1999) mendapati bahawa, seramai 18 responden telah ditemu-bual dari kalangan pengamal industri dan di-dapati bahawa 60% daripada responden tidak mempunyai pendidikan formal di

dalam industri perfileman. Bagi tujuan tinjauan literatur ini maka di dapati bahawa rata-rata tiga jawatan utama di dalam sesebuah produksi filem memerlukan tahap profesionalisme yang tinggi yang bergantung rapat dengan keperluan kepada pendidikan formal. Jawatan-jawatan tersebut adalah; Produser Eksekutif, Pengarah Filem dan Pengurus Produksi.

Di antara dapatan kajian lampau mendapati pelbagai masalah dan isu dari aspek pengurusan modal insan yang sangat perlu kepada tindakan pembetulan dan penambahbaikan. Kajian Asiah Sarji et al (1999) mendapati rata-rata produser filem tempatan tidak mempunyai latihan formal dan ada sebahagian daripada mereka sama-ada dari golongan artis veteran ataupun ahli perniagaan yang berminat dalam industri perfileman. Mereka tidak mendapat latihan formal dalam industri perfileman dan rata-rata berkecimpung dalam bidang berdasarkan minat dan mereka bergantung banyak kepada pengalaman *hands on* sahaja. Hatta asas ini menyebabkan mereka tidak memahami konsep filem. Mereka adakalanya hanya memainkan peranan sebagai penyelaras kewangan sahaja.

Antara lain tugas seorang produser adalah bagi mendapatkan dana untuk tujuan pengeluaran filem. Disebabkan kefahaman tentang skrip dan proses perfileman itu sendiri tidak formal maka kewangan yang disediakan tidak mencukupi bagi memenuhi kehendak skrip. Produser filem tempatan ada diantaranya yang terlalu mementingkan kos dan menjimatkan masa dalam usaha mengeluarkan sesebuah filem yang akhirnya menjejaskan mutu filem tersebut sebab terlampau terikat dengan faktor kos dan masa (Asiah Sarji et al 1999).

Perbalahan dan tiada kata sepakat antara produser eksekutif dan produser seringkali menggagalkan mutu kreativiti sesebuah filem tempatan. Rata-rata hasil daripada kajian lampau berkenaan modal insan dalam industri perfileman tempatan mendapati bahawa produser filem tempatan terlampau bergantung kepada pengarah dan mereka sendiri tidak membaca skrip. Ini menyebabkan perbalahan antara krew kreatif dan pihak pengurusan produser yang bertindak semata-mata dari sudut pandang kos dan masa Asiah Sarji et al (1999). Produser hanya berminat dengan unsur keuntungan semata-mata hinggan mereka terlupa sudut kreativiti, penceritaan, denyut visual dan pelbagai aspek kesenian yang perlu diberi pertimbangan kerana mereka terlalu sibuk untuk menjimatkan masa dan kos bagi menghabiskan projek filem demi mengejar keuntungan Zainuri Misfar (2010). Ada kalanya produser hadir terlampau kerap di lokasi dan mereka campur tangan dalam aspek pengarah hinggan menyebabkan kelancaran *shooting* menjadi tidak teratur dan kelam kabut. Malahan produser membawa rakan-rakan dan keluarga ke set lokasi dan ini menyulitkan lagi keadaan.

Kajian oleh Fuziah Kartini dan rakan (2010) meninjau pandangan responden (penonton) terhadap penggiat perfileman tempatan (penerbit, pengarah, penulis skrip, pelakon dan kru), sebanyak 21.3 peratus bersetuju bahawa penerbit (produser) suka melebih-lebihkan sesuatu isu, manakala 15.1 peratus responden pula sangat bersetuju iaitu dalam kalangan penggiat filem mempersendakan atau mempermainkan golongan tertentu. Sebanyak 20.2 peratus responden juga sangat bersetuju penerbit (produser) membuat filem terlalu mengutamakan keuntungan saja, 20.7 peratus pula berpendapat karyawan filem, seperti pengarah dan produser kurang peka dan mengambil mudah terhadap kritikan.



Ciri-ciri yang ada pada sesebuah filem amat penting kerana ia akan mempengaruhi audiens sama ada hendak menonton filem tersebut atau tidak. Ini disebabkan audiens akan membeli sesuatu produk berdasarkan faedah yang boleh diperolehi secara langsung daripada ciri-ciri produk yang wujud pada filem tersebut seperti watak, jalan cerita, lakonan, latar lokasi, pelakon, kostum, muzik, kesan khas, rentak cerita, dialog, penyuntingan, gaya arahan dan lain-lain lagi. Jika audiens menonton filem kerana salah satu daripada ciri-ciri tersebut maka ia dikenali sebagai faedah fungsi (Lehmann & Winer, 2005).

Sementara itu, segmentasi pasaran, iaitu syarikat mengklasifikasikan audiens filem mengikut ciri-ciri tertentu. Golongan audiens ini mempunyai ciri-ciri yang hampir sama. Seterusnya, selepas pengklasifikasian audiens dilakukan, syarikat boleh menasarkan (*targeting*) atau memilih segmen audiens yang telah ditentukan. Antaranya sasaran audiens boleh dilakukan mengikut geografi (kawasan bandar atau luar bandar), demografi (umum atau golongan remaja) dan psikografi (bagi golongan yang gemar kepada filem animasi, keagamaan atau cinta) (Lehmann & Winer, 2005)..

*Positioning* pula merujuk kepada usaha produser memfokuskan fungsi melalui ciri-ciri tertentu produk (filem) kepada audiens. Seperti yang dinyatakan, fungsi utama filem adalah hiburan. Contohnya, jika kereta BMW disasarkan untuk pengguna kaya dan diletakkan sebagai sebuah kereta yang berprestij dan laju, maka filem boleh difokuskan fungsi utamanya sebagai sebuah hiburan. Ciri-ciri yang wujud pada sesebuah filem akan menyokong fungsi yang akan memberi faedah kepada audiens. (Levitt, (1986).

Selain itu genre atau jenis filem dapat memberi gambaran awal mengenai faedah fungsi yang boleh diperoleh oleh audiens. Melalui pola penceritaan tertentu, kita akan dapat memastikan bagaimana jalan cerita dapat memberi faedah secara langsung kepada audiens. Genre dapat menentukan bagaimana audien akan dihiburkan. Jika mahu audiens merasa terhibur melalui jalan cerita yang lucu dan mengundang gelak ketawa, maka mereka boleh memilih untuk menonton filem bergenre komedi. Jika audiens mahu terhibur melalui perasaan indah dibuai cinta, maka filem genre romantik pula harus menjadi pilihan. Audiens juga boleh dihiburkan melalui perasaan ditakutkan dan genre filem yang sesuai untuk ditonton ialah genre seram atau *thriller*.

Seperti yang dinyatakan ciri-ciri filem akan mempengaruhi audiens untuk menonton. Ciri-ciri ini pula boleh dikawal oleh produser dan pengarah filem. Jika syarikat mengeluarkan filem dengan ciri-ciri tertentu, pengguna pula membeli faedah daripada ciri-ciri tersebut. Dari perspektif pembuatan keputusan, pembeli mengaitkan ciri-ciri produk dengan nilai dan berharap produk yang dibeli tersebut akan mampu memenuhi keperluan mereka atau menyelesaikan masalah yang dihadapi (Levitt, 1986).

## **2.8 TEORI-TEORI BERKAITAN MODAL INSAN**

Teori Maslow (1968) pula mengutarakan keperluan motivasi yang berbeza yang terdapat dalam satu hierarki; dan sebelum keperluan-keperluan yang lebih tinggi diperoleh, keperluan-keperluan primer mestilah dipenuhi terlebih dahulu. Teori ini diterangkan dalam bentuk piramid, di mana keperluan asas terletak di bawah manakala keperluan yang lebih tinggi parasnya terletak di bahagian atas. Menurut Covey (1989), Maslow mengkategorikan empat keperluan terendah iaitu fisiologi, keselamatan, kasih sayang dan penghargaan sendiri sebagai keperluan kekurangan

(*deficiency needs*). Tiga keperluan yang teratas pula dikategorikan sebagai keperluan sendiri atau keperluan perkembangan. Bagi kategori keperluan kekurangan, semakin ia dipenuhi, semakin menurun tahap motivasinya.

Teori kognitif bagi motivasi menumpukan perhatian kepada peranan pemikiran, jangkaan dan kefahaman manusia tentang kehidupan (Anderson, 1980). Sebagai contoh, mengikut salah satu jenis teori kognitif iaitu teori nilai-jangkaan, dua jenis kognisi yang mendasari tingkah laku manusia. Jangkaan yang pertama adalah tingkah laku tersebut akan membantu manusia mencapai matlamat manakala yang kedua adalah nilai atau kefahaman tentang kepentingan matlamat itu kepada manusia. Teori kognitif telah membuat pemisahan yang ketara antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Hal ini kerana menurut Feldman (1994), motivasi intrinsik menyebabkan manusia berpartisipasi dalam sesuatu aktiviti untuk kepuasan yang akan diperoleh daripada aktiviti tersebut. Manakala motivasi ekstrinsik akan menyebabkan manusia berpartisipasi dalam aktiviti untuk mendapatkan ganjaran.

Manakala Argyris (1957) pula menyatakan bahawa tugas korporat telah menjadi terlampau sulit. Pembangunan kemanusiaan normal memerlukan kepada kebebasan, tanggung-jawab dan jurang masa yang luas tetapi tanggung-jawab kerja pula menjadi terhad dan dilipisi dengan pengkhususan yang mengecilkan jurang masa. Konflik ini telah menjadikan pekerja menjadi tidak puas-hati dan meninggalkan bidang pekerjaan mereka untuk mencari erti kebebasan dalam kehidupan. Pengurusan yang terlampau mengawal dan yang bertindak mempermainkan keadaan telah menjadikan pekerja merasa benci kepada pekerjaan mereka. Jalan keluar bagi mengatasi konflik ini adalah

dengan memberikan ruang pekerjaan yang fleksibel dan dengan menjadikan pekerja sebahagian daripada syarikat.

Hertzberg (1950) pula melalui Teori Motivasi Kerja iaitu sebahagian daripada Teori X dan Y Hertzberg menyatakan bahawa pekerja mendapat galakan dan semangat untuk bekerja melalui gerak kerja yang menarik minat dan yang mempunyai nilai “*intrinsic*”. Ganjaran mestilah kompetitif dan setimpal dengan kerja-kerja yang dilaksanakan. Apabila kehendak-kehendak lazim pekerja seperti fisiologi, keselamatan dan sosial telah dipenuhi oleh majikan maka barulah gerak kerja yang menarik dan yang mempunyai nilai-nilai intrinsik akan memberi galakan kepada pekerja untuk bekerja.

McClelland (1961) memperkenalkan Teori Pencapaian Merit telah mengetengahkan idea di dalam penulisannya yang bertajuk *Achieving Society*. Beliau menjelaskan bahawa masyarakat mencapai kejayaan hinggakan bakat-bakat yang terdiri daripada individu-individu di dalam kerjaya masing-masing mempunyai kebolehan peribadi. David McClelland (1961) menamakan kebolehan peribadi ini sebagai – “orientasi pencapaian”. Beliau memberi contoh “*Athens*” dimana bandar republik Greece ini suatu masa dahulu mencapai kejayaan dan menjadi pelopor kepada perubatan barat, demokrasi, perundangan, falsafah, kejuruteraan, kesusasteraan, teknologi peperangan, teknologi pertanian , dan lain-lain.

Jim Collins (2012) menampilkan teori Personaliti Kepimpinan Pencapaian Tinggi di dalam bukunya "*Good to Great*" menerangkan, CEO-CEO (Ketua-Ketua Pegawai Eksekutif) yang berjaya membina pasukan eksekutif yang mantap dan berdaya saing, mempunyai beberapa ciri kepimpinan yang sama. Antara lain mereka tidak bersikap pentingkan diri, bertimbang-rasa dan yang paling penting mereka mempunyai asas moral yang kuat. Mereka memberikan pengiktirafan kejayaan kepada pasukan mereka dan tidak meraih pujian untuk diri mereka sendiri semata-mata. Tumpuan mereka adalah kepada pembangunan berterusan yang beransur-ansur berbanding dengan "*fast quick turn-arounds*". Organisasi yang mempunyai pengurusan bakat yang mantap akan memberi tumpuan kepada budaya berorientasikan pencapaian, kepimpinan yang memberi pengiktirafan kepada pekerja dan yang mempunyai strategi pembangunan berterusan.

Berdasarkan teori-teori di atas dapatlah dinyatakan bahawa modal insan khususnya berkaitan dengan motivasi, komitmen dan kepuasan kerja merupakan elemen yang penting dalam sesebuah organisasi. Hal ini kerana motivasi merupakan suatu kaedah pengajaran yang boleh merangsang minat pelajar dalam mata pelajaran yang diikuti. Weiner (1990), menyatakan motivasi adalah keadaan dalaman seseorang yang membangkitkan, mengarah dan tingkah laku secara berterusan.

Namun begitu, motivasi juga boleh dipengaruhi oleh gaya keibubapaan yang diamalkan dalam sesebuah institusi keluarga. Secara tidak langsung, penerapan gaya asuhan sedemikian akan membina sikap positif atau peribadi seseorang individu yang seterusnya memberi impak sama ada positif atau pun negatif terhadap pencapaian akademik pelajar itu. Justeru, pemahaman dalam menangani masalah kekurangan

unsur motivasi yang berlaku akibat kesilapan ibu bapa dalam membentuk tingkah laku dan memberi kebebasan yang tidak sewajarnya ketika mendidik anak-anak merupakan suatu masalah yang memerlukan kajian khusus.

Sebagai rumusannya, dapatlah dikatakan bahawa motivasi kerja merupakan dorongan yang dirasai oleh seseorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Ia mempunyai kaitan dengan sikap dan penilaian individu terhadap pekerjaannya. Terdapat perbezaan dalam tingkat motivasi yang dirasai oleh setiap individu bergantung kepada sistem nilai yang dipunyai serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi tahap kepuasan dalam kerjayanya.

## **2.9 TEORI MOTIVASI PENCAPAIAN MC CLELLAND**

Kajian ini menggunakan McClelland (1978) kerana aspek yang penting dalam dunia perfileman adalah bagaimana bakat atau kebolehan kreatif seseorang individu diiktiraf di dalam dunia pekerjaan. Sebagaimana yang dinyatakan sebelum ini bahawa mereka yang menceburi bidang perfileman terdiri daripada mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi dan minat yang mendalam. Keadaan ini wujud kerana kerjaya dalam bidang perfileman menuntut kesabaran yang tinggi, dan bekerja tidak menentu masa dan juga perlu menghabiskan tugas pada masa yang ditentukan.

Menurut teori ini mengatakan bahawa motivasi individu akan meningkat jika, pertama, dia dimotivasikan. Kedua, memahami unsur-unsur motivasi. Ketiga, melibatkan diri secara aktif dalam usaha itu. Hal ini dengan sendirinya menjelaskan proses motivasi itu bertindak secara dua hala, dan kedua-dua pihak pula mestilah

saling memberi dan menerima. Motivasi merupakan satu set proses yang memberi tenaga kepada tingkah laku seseorang itu dan matlamat menjuruskan tingkah laku itu kepada satu-satu matlamat. Seseorang yang bermotivasi akan membuat pilihan positif untuk melaksanakan sesuatu itu kerana beliau akan mengetahui tindakan ini bermakna kepadanya dan boleh memuaskan keperluannya.

Di samping itu, McClelland (1978) menekankan juga tentang tingkah laku individu yang bermotivasi pencapaian tinggi. Hal ini kerana individu bermotivasi tinggi mempunyai keinginan untuk mengatasi rintangan dan sanggup bersusah-payah untuk mencapai sesuatu yang baik. Oleh itu, dalam teori motivasi pencapaian ini menyatakan bahawa individu yang berjaya perlu menanam harapan untuk berjaya dan berani menemui kegagalan dalam kehidupan mereka.

McClelland (1978) mengatakan bahawa kebanyakan pekerja mempunyai kombinasi karakteristik akibatnya dipengaruhi perilaku pihak atasan dalam mengurus dan mengelola organisasi. Karakteristik dan sikap motivasi prestasi menurut pendekatan McClelland menekankan bahawa pencapaian adalah lebih penting daripada material, pencapaian matlamat atau tugas memberikan kepuasan peribadi yang lebih besar berbanding dengan menerima pujian atau pengakuan, dan peri pentingnya *feed back* untuk mengukur sesuatu pencapaian dalam organisasi.

Ini selaras dengan kenyataan Sullivan (2004) pengurusan bakat atau “*talent management*” seperti dunia perfileman adalah satu proses berintegrasi bagi memastikan sesebuah organisasi mempunyai bekalan sumber manusia berterusan, produktif yang diambil bekerja di tempat, jawatan dan pada masa yang bertepatan. Bakat atau terma bahasa Inggeris (*talent*) adalah definisi yang digunakan bagi menjelaskan tentang tenaga kerja yang mempunyai kecekapan yang tinggi di dalam bidang masing-masing disebabkan latihan dan pengalaman masing-masing dalam bidang kepakaran masing-masing Fegley (2006). Manakala pengurusan bakat melibatkan proses dan amalan keusahawanan sumber manusia dan wang yang diguna-pakai bagi memastikan keberkesanan yang dapat dikekalkan bagi tenaga kerja mahir di dalam sesebuah organisasi.

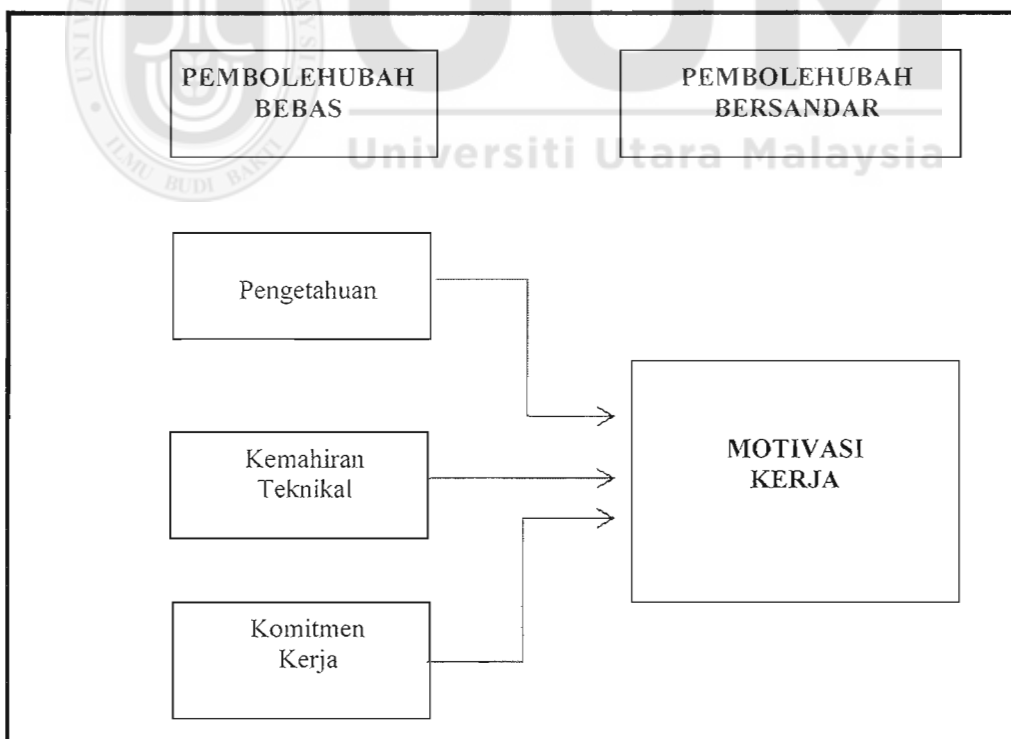
Di dalam dunia perfileman, seorang pengarah dan penerbit merupakan individu utama (*achor*) dalam menentukan kejayaan sesebuah penerbitan. Malah seorang pengarah berhak untuk menentukan artis dan krew yang akan terlibat dalam sesebuah pembikinan filem. Maka pengarah adalah ketua yang perlu sentiasa memberi motivasi dalam menyiapkan sebuah filem yang berkualiti hasil kerjasama dan “*teamwork*” seperti yang diharapkan oleh penerbit. Sehubungan dengan itu pengarah akan sentiasa meningkatkan motivasi dari semasa ke semasa pelbagai bentuk seperti nasihat, pemberian bonus, atau pun kenaikan pangkat dan gaji bagi memenuhi keperluan pengiat dan krew penerbitan.



## 2.10 KERANGKA KAJIAN

Kajian ini mengandaikan bahawa terdapat hubungan di antara faktor tahap pengetahuan, tahap kemahiran teknikal dan komitmen kerja terhadap motivasi diri. Faktor-faktor ini diandaikan mampu meningkatkan modal insan dalam industri perfileman serta menentukan mutu dan hasil sesebuah filem. Berdasarkan kerangka kajian di rajah 2.1, pengkaji beranggapan bahawa tiga elemen utama sebagai pembolehubah bebas yang perlu dilihat sebelum melaksanakan modal insan iaitu tahap pengetahuan, tahap kemahiran teknikal dan komitmen kerja. Manakala pembolehubah bersandar adalah merupakan pencapaian individu yang boleh dianggap sebagai faktor penentu ke arah perubahan tingkah laku dan tindakan adalah faktor psikososial iaitu motivasi diri.

*Rajah 2.1 Kerangka Kajian*



Kajian ini mengandaikan jika seseorang individu mempunyai pengetahuan, kemahiran dan komitmen kerja serta tiada halangan dan menyediakan diri untuk melakukan sesuatu tugas maka akan meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor modal insan inilah yang akan meningkatkan usaha mendapatkan seterusnya ke arah produktiviti dalam dunia perfileman .

## 2.11 HIPOTESIS KAJIAN

Hipotesis kajian ini adalah seperti berikut:

### **Hipotesis 1:**

Terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan motivasi diri di tempat kerja

### **Hipotesis 2:**

Terdapat hubungan yang signifikan antara kemahiran teknikal dengan motivasi diri di tempat kerja

### **Hipotesis 3:**

Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen kerja dengan motivasi diri di tempat kerja.

## 2.12 PERSOALAN KAJIAN KUALITATIF

Melalui kajian kes yang dijalankan, pengkaji ingin mengenal pasti sejauh mana aspek modal insan menjadi penentu kepada peningkatan kepuasan kerja seterusnya dapat menyumbang kepada prestasi kerja dan seterusnya menampilkan filem yang bermutu.

Di antara persoalan kajian kes adalah seperti berikut:

1. Apakah kriteria dan faktor-faktor yang wujud dalam kalangan warga kerja perfileman yang membentuk aspek modal insan di industri perfileman di Malaysia?
2. Sejauh manakah wujudnya hubungan kualiti modal insan seperti pendidikan, dan pengalaman berkerja menyumbang ke arah motivasi kerja dalam kalangan pengiat industri perfileman?.
3. Sejauh manakah pembangunan modal insan seperti dari aspek pendidikan, kelulusan profesional dalam bidang perfileman dan pengalaman berkerja dalam industri perfileman di Malaysia di rancang dengan rapi bagi menentukan penghasilan filem yang bermutu?.
4. Sejauh manakah pula pekerja filem di Malaysia dianggap sebagai satu kerjaya tetap dan profesional dalam industri.

## **BAB III**

### **METODOLOGI KAJIAN**

#### **3.1 PENGENALAN**

Metodologi kajian ini adalah metod bercampur iaitu kualitatif dan kuantitatif. Metod kualitatif adalah kajian kes iaitu melalui forum yang melibatkan tiga orang pengarah filem yang dilaksanakan melalui forum membincangkan tema-tema utama sesuai dengan persoalan dan objektif kajian.

Manakala metod kuantitatif pula melalui survei iaitu menggunakan borang soal selidik terdiri daripada pekerja filem sebagai responden. Responden kajian ini dilakukan di Lembah Kelang kerana majoriti responden tinggal dan bekerja di syarikat produksi filem di Kuala Lumpur. Mereka terdiri daripada pekerja filem iaitu pengarah, jurukamera, krew, penolong pengarah, dan pengawai pemasaran. Kajian ini meninjau persoalan sejauh mana faktor-faktor pengalaman, pendidikan, pengetahuan dan kemahiran mendorong motivasi kerja mereka untuk terus menjadikan industri perfileman cereka sebagai profesion atau kerja tetap.

#### **3.2 METODOLOGI KAJIAN BERCAMPUR**

Bidang penyelidikan sains sosial hari ini menjadi semakin kompleks, sama kompleksnya dengan perkembangan bidang perfileman di era globalisasi hari ini. Banyak objektif kajian dan soalan kajian yang dibentuk dalam satu penyelidikan komunikasi tidak boleh dicapai dan dijawab melalui satu kaedah penyelidikan sahaja. Oleh sebab itu kita dapati penyelidik dan ahli akademik dalam bidang sains sosial

melaksanakan beberapa metod dalam satu penyelidikan dan menamakan pendekatan penyelidikan mereka seperti metod hiberid (*hybrid method*), metod pelbagai (*multi method*), metod trigulasi (*triangulation method*), metod integrasi (*integrated method*), dan seumpamanya.

Kaedah-kaedah ini kemudiannya telah diberikan kerangka falsafahnya dan dijenamakan semula sebagai metod penyelidikan bercampur (*mixed methods research*) di awal tahun 80'an (Tashakkori & Teddlie 1998). Namun kaedah ini jarang digunakan oleh penyelidik dan ahli akademik daripada disiplin sains sosial dan tingkah laku kontemporari.

Kajian ini menggunakan kaedah penyelidikan bercampur iaitu menggabungkan kaedah borang soal selidik atau survei (kuantitatif) dan disusuli dengan kajian kes - forum (kualitatif). Kaedah penyelidikan bercampur adalah satu pendekatan penyelidikan yang menggabungkan dua teknik utama, iaitu kualitatif dan kuantitatif dalam proses pengumpulan dan analisa data serta teknik melapurkan dapatan kajian (Cresswell & Clark 2007; Johnson & Onwuegbuzie, 2004; Tashakkori & Teddlie 1998; dan Bazeley 2002). Johnson & Onwuegbuzie (2004), mendefinisikan metod penyelidikan bercampur sebagai penyelidik menggabungkan teknik, metod, pendekatan, konsep atau bahasa menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif.

Manakala Wimmer and Dominic (2007), dan Bazeley (2004), menerangkan bahawa teknik pengumpulan data kuantitatif melibatkan pengumpulan data berinformasi tertutup (*close-ended information*) atau senarai-semak tertutup (*close-ended checklist*). Jenis maklumat yang selalu dikumpulkan melalui teknik ini ialah

berkaitan profil peribadi dan tingkah laku responden, serta dalam usaha mengumpul dan mengukur maklumat berkaitan psikografik responden.

Kadang kala teknik kuantitatif juga digunakan untuk mengumpul data daripada teks, dokumen, statistik, skor/markah, atau senarai semak program televisyen, radio atau kandungan majalah, akhbar dan buku. Semua data kuantitatif adalah dalam bentuk nombor, graf dan inferensi statistik. Sementara teknik pengumpulan data kualitatif pula melibatkan pengumpulan data berinformasi terbuka (*open-ended information*) yang dikumpulkan melalui temu duga dengan peserta, pemerhatian naturalistik, pengumpulan dokumen, koleksi artifak, nota, audio visual, gambar, bahan sejarah, dan seumpamanya yang datanya adalah kaya dengan perkataan, penjelasan, naratif, gambaran, objek atau gambar (Flick, 2006, Viadro, 2005 & Cresswell & Clark 2007).

Sebelum merancang dan mereka bentuk kajian ini, penyelidik telah mengenal pasti andaian-andaian falsafah (epistemologi) yang mendasari metodologi kajian yang dipilih seperti yang dinyatakan oleh Cresswell & Clark (2007); Bazeley (2004) dan Tashakkori & Teddlie (1998). Dalam merancang dan mereka bentuk metod penyelidikan bercampur, seseorang penyelidik bukan sahaja berpengetahuan dalam pelbagai paradigma penyelidikan, malah juga perlu mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang mencukupi dalam dua pendekatan utama penyelidikan, iaitu teknik kuantitatif dan teknik kualitatif.

Dalam dunia penyelidikan sains sosial dan tingkah laku, didapati terdapat empat (4) paradigma yang digunakan dalam penyelidikan. Paradigma (*worldview*) penyelidikan tersebut ialah '*Pospositivisme*' (dicirikan sebagai empirikal, berasaskan pemerhatian dan pemikiran deduktif, dan mementingkan pengukuran, dan verifikasi teori), '*Constructivism*' (lebih bersifat pembinaan teori melalui pemerhatian dan pemikiran induktif, dan pembinaan sejarah dan sosial), '*Advocacy and Participatory*' (disifatkan sebagai berorientasikan politik, kerjasama antara peserta dan penyelidik, orientasi isu dan perubahan dan kuasa), dan '*Pragmatisme*' (yang lebih bersifat pemusatan masalah dan penyelesaian, humanistik, pluralistik, tindakan dan hasil, dan dunia sebenar yang praktikal, dan yang '*what work*') (Cresswell & Clark 2007).

Semua paradigma penyelidikan di atas mempunyai elemen yang berbeza dari segi ontologi, epistemologi, aksiologi, metodologi dan retorik (Tashakkori & Teddlie 1998; Cresswell & Clark 2007; and Bazeley, 2004). Johnson & Onwuegbuzie (2004) pula mencadangkan bahawa metod penyelidikan bercampur mestilah menggunakan metod dan kerangka falsafah yang padan dengan kriteria pendekatan kualitatif dan kuantitatif yang mendasarinya. Manakala Hoshmand (2003), menjelaskan bahawa paradigma pragmatisme telah menggariskan bagaimana sesuatu penyelidikan itu harus dicampurkan metodenya mengikut keperluan objektif kajian kearah menghasilkan dapatan kajian yang komprehensif. Johnson & Onwuegbuzie (2004), mencadangkan dengan menggabungkan metod yang saling melengkapi dari segi kekuatan dan tampal menampali dari segi kelemahan.

Dalam kajian ini, metod kuantitatif adalah untuk menjawab objektif pertama dan kedua kajian seperti berikut:

1. Mengenal pasti apakah faktor-faktor utama yang membentuk aspek modal insan dalam kalangan penggiat industri perfileman di Malaysia.
2. Melihat hubungan kualiti modal insan dengan motivasi kerja dalam kalangan penggiat industri perfileman.

Kajian ini berhasrat untuk mengenal pasti apakah kriteria dan faktor-faktor utama dalam kalangan penggiat filem seperti tahap pendidikan dan juga kelulusan samada mempunyai diploma dan ijazah dalam bidang perfileman atau sekadar pendidikan sekolah menengah. Kajian ini juga ingin mengungkap samada kemahiran seperti kemahiran terknikal, pengurusan dan pemasaran menentukan kecemerlangan dalam pembikinan sesebuah filem.

Begitu juga kajian secara kuantitatif ini juga dapat mengenal pasti tahap motivasi dan komitmen diri dalam kalangan penggiat filem. Ini kerana ramai penggiat filem menjadikan kerjaya ini sebagai kerjaya sambilan atau bergantung kepada tawaran dari sesebuah syarikat produksi. Wujudkan perbezaan dari segi tahap motivasi dan komitmen diri terhadap kepuasan kerja. Melalui korelasi khi ganda dua, kajian ini ingin melihat hubungan di antara pengetahuan, kemahiran kerja, motivasi diri dan komitmen diri dengan kepuasan kerja sesebuah penggiat filem.



Manakala kaedah kualitatif pula ingin menjawab ke empat-empat persoalan kajian seperti berikut:

1. Apakah faktor-faktor utama yang membentuk aspek modal insan dalam kalangan penggiat industri perfileman di Malaysia?.
2. Sejauh manakah hubungan kualiti modal insan dengan motivasi kerja dalam kalangan penggiat industri perfileman?.
3. Sejauh manakah pembangunan modal insan dalam industri perfileman di Malaysia di rancang dengan rapi?.
4. Sejauh manakah pekerja filem di Malaysia dianggap sebagai satu kerjaya profesional dalam industri.

Melalui kaedah kualitatif iaitu kajian kes menerusi forum yang melibatkan tiga pengarah filem. Dengan perbincangan secara kualitatif, kajian ini membolehkan mendapat banyak maklumat berkaitan dengan persoalan modal insan. Ini kerana dengan menggunakan pendekatan ini informan atau peserta forum mengupas dari segi pengalaman dan penglibatan mereka dalam dunia pengarah filem yang boleh diguna pakai bagi menjadikan kriteria dan faktor-faktor modal insan sama ada di rancang atau secara kebetulan. Ini kerana penglibatan dalam bidang perfileman bukan sahaja berdasarkan persoalan minat semata-mata, namun ia juga dipengaruhi oleh faktor persekitaran seperti ibu bapa, rakan atau mereka yang terdekat.

Kajian menggunakan pendekatan kualitatif juga mampu mengupas persoalan samaada penggiat filem boleh dikategorikan sebagai kerjaya profesional dalam industri. Walaupun ramai juga dalam kalangan penggiat filem mendakwa kerjaya mereka sebagai profesional, namun melalui kajian kualitatif, ini kita boleh mengenal pasti

apakah faktor dan dimensi profesional yang dimaksudkan. Melalui kajian kes ini juga, panel forum akan memberikan garis panduan dan juga kriteria yang sesuai untuk menjadi insan penggiat filem cereka di Malaysia.

### 3.3 RASIONAL METOD PENYELIDIKAN BERCAMPUR

Metod penyelidikan bercampur dalam kajian perfileman dilakukan dengan beberapa alasan. Pertama kombinasi data kuantitatif dan kualitatif dalam metod penyelidikan bercampur untuk menjawab soalan kajian atau permasalahan kajian boleh menjadikan sesuatu dapatan kajian itu lebih sahih, konsisten dan menyakinkan. Fakta ini berasaskan kepada beberapa faktor seperti, metod penyelidikan bercampur boleh membekalkan data yang lebih lengkap dan menghasilkan dapatan kajian yang lebih komprehensif (Johnson, & Onwuegbuzie, 2004).

Hal ini kerana, kerangka dan premis falsafah metod penyelidikan bercampur memang menggalakkan penyelidik menggunakan paradigma (*worldview*) penyelidikan yang pelbagai serta apa-apa metodologi, teknik atau metod yang berkaitan dengan paradigma penyelidikan yang dipilih, dan difikirkan perlu untuk mencapai objektif kajian bagi menjawab semua soalan kajian yang dibentuk (Viadero, 2005, and Cresswell & Clark 2007).

Keadaan ini berbeza dengan falsafah penyelidikan 'tunggal' (*single*) dalam metodologi atau pendekatan tradisional yang tidak membenarkan penyelidik menggunakan atau mencampurkan dua atau lebih kerangka falsafah penyelidikan atau metod dalam satu kajian.

Kedua, memandangkan kajian dalam bidang perfileman melibatkan persoalan kreativiti dan bakat maka metod penyelidikan bercampur boleh menampal dan melengkapkan mana-mana bentuk data yang lemah dalam sesuatu kajian (Bazeley, 2002; Viadero 2005; Johnson, & Onwuegbuzie, 2004; and Cresswell & Clark, 2007). Contohnya, data kuantitatif selalunya tidak berjaya menggambarkan konteks sesuatu peristiwa yang dikaji serta perasaan, memek muka, lagak, dan perawakan pelakunya. Dalam keadaan ini, data kualitatif berjaya mengatasi masalah ini kerana ia kaya dengan maklumat terbuka dan teks serta interpretasi yang dibuat adalah secara mendalam dan khusus tentang konteks, objek atau peristiwa yang sedang dikaji. Walau bagaimanapun, data kualitatif tidak boleh digeneralisasikan kepada populasi kerana ia dikumpulkan daripada beberapa orang peserta sahaja.

Maka, dengan bantuan data kuantitatif, dapatan suatu kajian itu dapat digeneralisasikan kepada populasi umum dengan *external error* yang rendah. Mengikut Viadro (2005), Greg, Duncan dan rakan-rakan penyelidik daripada Northwestern Universiti, Amerika Syarikat, telah dapat mengumpulkan banyak maklumat yang amat berfaedah berkenaan budaya *gangster* dalam masyarakat miskin di Milwaukee, Amerika Syarikat dengan menggunakan metod penyelidikan campuran (campuran di antara metod kuantitatif-positivistik-eksperimen, metod kuantitatif-konstruktif-tinjauan dan metod kualitatif-pragmatik-etnografi dengan teknik pungutan data pelbagai).

Ketiga, hakikatnya tidak ada satu metod penyelidikan traditional yang dapat menjawab semua soalan kajian kerana ada setengah soalan kajian dari segi sifatnya adalah berbentuk kuantitatif dan ada setengahnya pula adalah berbentuk kualitatif

(Tashakkori & Creswell, 2007). Soalan kajian kualitatif perlukan pendekatan kualitatif dalam proses pengumpulan, analisis dan melaporkan data dan begitulah sebaliknya bagi soalan kajian kuantitatif. Oleh itu, seseorang penyelidik mesti sedar yang soalan kajian yang mereka bentuk adalah berbentuk kuantitatif atau kualitatif. Sekiranya mereka mempunyai kedua-dua bentuk ini, maka adalah perlu bagi mereka untuk mengambil kira metod penyelidikan bercampur dalam mereka bentuk kajian mereka.

Keempat, pendekatan multi-disiplin adalah satu keperluan dalam penyelidikan sains sosial dan tingkahlaku terutamanya dalam bidang komunikasi dan media (Johnson & Onwuegbuzie, 2004). Hal ini demikian kerana, faktor ontologi dan epistemologi bidang komunikasi dan media adalah sesuatu yang multi-disiplin (pengaplikasian teori, konstruk dan falsafah daripada disiplin tradisi sains sosial tradisional seperti Sosiologi, Psikologi, dan Falsafah dalam proses perkembangan ilmu dan penyelidikannya). Oleh sebab terdapat beberapa disiplin dalam sains sosial dan tingkah laku yang sangat berpegang kepada kerangka falsafah penyelidikan tradisional mereka sendiri, seperti Sosiologi yang lebih cenderung kepada paradigma konstruktivisme dan subjektivisme dan Psikologi yang lebih kepada paradigma objektivisme dan pospositivistik dalam penyelidikan mereka, maka metod penyelidikan bercampur adalah praktikal dan perlu dalam penyelidikan sains sosial.

Akhir sekali yang kelima, walaupun terdapat perbezaan yang ketara antara kerangka falsafah penyelidikan kuantitatif dan kualitatif, namun Johnson, & Onwuegbuzie, (2004), berpendapat bahawa dari segi orientasi paradigmatisnya adalah tidak salah untuk mencampurkan dua metodologi ini dalam satu kajian. Alasan beliau adalah

berasaskan kepada premis bahawa semua kerangka falsafah dalam paradigma penyelidikan disiplin sains sosial dan tingkah laku adalah bersifat saintifik dan empirikal. Data yang dikumpul adalah samaada menggunakan pemikiran deduktif (kuantitatif) atau pemikiran induktif (kualitatif). Kedua-dua teknik saintifik ini dalam pengumpulan data adalah terikat kepada prosedur ketat untuk meminimumkan bias dan memaksimumkan kebolehpercayaan dan kesahan data dan dapatan kajian.

Berdasarkan penulisan Cresswell & Clark (2007), mereka-bentuk dan menjalankan penyelidikan bercampur ini, pengkaji dapat menyimpulkan bahawa kaedah penyelidikan bercampur ini bukanlah satu paradigma atau metodologi baharu, tetapi ia lebih menjurus kepada satu kreativiti penyelidik yang cenderung kepada paradigma pragmatisme dalam mereka bentuk kajian mereka.

Reka bentuk kajian yang dipilih akhirnya akan menentukan kaedah pengumpulan data, teknik analisis data dan juga teknik melaporkan data (contohnya samaada melalui alat ukur piawai, seperti soal selidik yang lebih bersifat kuantitatif, atau pemerhatian naturalistik atau analisis tema kandungan teks yang lebih bersifat kualitatif). Walaupun kaedah penyelidikan bercampur ini amat berguna kepada perkembangan ilmu sains sosial, namun ada beberapa halangan dari segi praktikalnya. Pertama, penyelidikan menggunakan metod bercampur adalah penyelidikan yang komprehensif yang tentunya memerlukan modal yang besar serta masa yang panjang dengan ahli penyelidik yang ramai. Ia tidak mungkin dilakukan seorang diri.

Keduanya, penyelidik mestilah berpengetahuan dan mahir dalam kedua-dua teknik samaada kuantitatif atau kualitatif serta faham semua kerangka falsafah yang mendasari setiap metod yang dicampurkan. Penyelidik yang *allergic* samada kepada metod kuantitatif atau kuanlitatif akan mengalami masalah dalam menjalankan penyelidikan metod bercampur ini.

### **3.4 INSTRUMEN KAJIAN**

Kajian ini ingin melihat mengenai persoalan modal insan dan konsep-konsep yang berkaitan dengan psiko-sosial maka kajian secara kualitatif iaitu *case study* dilakukan. Melalui kaedah ini mampu melihat situasi individu dan faktor psikologi serta halangan yang dialami oleh pengiat filem dalam melaksanakan konsep modal insan di tempat kerja mereka bagi menentukan mutu/hasil sesebuah filem. Melalui kajian *case study*, ianya mampu mengukur persoalan modal insan dan faktor-faktor motivasi diri dalam kalangan penggiat filem yang tidak mampu diluahkan dalam kajian survei. Melaluinya, kita dapat mengetahui keadaan sebenar, faktor psikologi dan halangan pengiat filem ke arah melaksanakan modal insan dan modifikasi tingkahlaku.

### **3.5 KAEDAH KUANTITATIF – SURVEI**

Kajian kuantitatif melibatkan survei menggunakan borang soal selidik diedarkan kepada penggiat filem daripada tiga syarikat filem yang dikaji. Mereka terdiri penerbit, pengarah, penolong pengarah, penulis skrip, juru kamera, teknikal dan artis. Tujuan kaedah ini dijalankan adalah untuk melihat sejauh mana kepelbagaian aspek modal insan terdiri daripada pengetahuan, kemahiran, komitmen dan kepuasan kerja mempengaruhi motivasi diri dalam dunia perfileman. Melalui kaedah ini pengkaji sendiri membuat temubual terhadap responden yang telah ditentukan mengikut

keperluan kajian ini.

### 3.5.1 PERSAMPELAN METOD SURVEI

Menurut Baxter dan Babbie (2004) serta Wimmer dan Dominic (2007) sampel merupakan subset keseluruhan populasi. Kajian ini menggunakan kaedah persampelan bertujuan (*purposive sampling*) terhadap pengiat atau pekerja filem di Lembah Kelang yang terdiri daripada mereka yang berumur 20 tahun ke atas iaitu kesemuanya adalah daripada pekerja filem daripada tiga syarikat perfileman terpilih. Kaedah persampelan untuk kajian ini merujuk kepada prosedur seperti berikut:

a. Peringkat Pertama:

Responden terdiri daripada warga kerja filem mengikut kategori bidang pekerjaan iaitu pengurusan, kreatif dan teknikal telah dipilih bagi kajian ini.

b. Peringkat Kedua:

Kemudian responden dikelaskan kepada tiga kumpulan pekerja filem yang bertugas di syarikat yang menghasilkan filem berdasarkan kos produksinya. Filem yang berkos tinggi iaitu filem Lapan Jam arahan Ahmad Idham yang bernilai lebih RM 2 juta, kos sederhana iaitu filem Tujuh Petala Arahan Azhari Zain yang bernilai RM 1 juta hingga RM2 juta dan kos rendah iaitu filem Bisikan Syaitan Arahan Ahmad Faizul A Rashid bernilai di bawah RM 1 juta. Prosedur ini dikenali sebagai proses strata.

Peringkat Ketiga:

Daripada setiap kategori persampelan ini, 0.5% peratus populasi dipilih secara persampelan rawak dari kumpulan pekerja yang bertugas di syarikat yang menghasilkan produksi filem lebih RM 2 juta dan 0.5% peratus dari kumpulan pekerja yang bertugas di syarikat yang menghasilkan produksi filem di antara RM 1 juta hingga RM 2 juta dan 0.5% dari kumpulan pekerja yang bertugas di syarikat yang menghasilkan produksi filem kurang RM 1 juta. Pemilihan sampel seperti ini mewakili 0.5% peratus populasi sebenar dari segi jantina dan bangsa

b. Peringkat Keempat:

Sampel yang telah dipilih daripada pekerja filem setiap syarikat filem dijumlahkan dan dijadikan sampel keseluruhan kajian ini. Senarai sampel telah dipilih dari setiap syarikat. Pemilihan 0.5 peratus iaitu 120 orang responden dibuat berasaskan kepada beberapa sebab. Pertama, responden dianggap homogen, sehingga sampel yang diambil diharap dapat mewakili populasi kajian. Kedua disebabkan faktor hambatan masa dan kos perbelanjaan dan logistik.

Jumlah ini dianggap bersesuaian kerana saiz sampel sesuatu kajian yang populasinya melebihi 100,000 adalah memadai jika sampel kajian dihadkan kepada 400 dengan mengambil kira tahap kepercayaan +/- 5 peratus. Jumlah yang kecil adalah memadai untuk mewakili populasi yang besar jika terdapat elemen keseragaman dalam sampel tersebut (Israel, 2000). Begitu juga saiz sampel yang kecil juga adalah memadai jika penyelidikan tidak mengupas pembolehubah yang banyak (Neuman 2001).

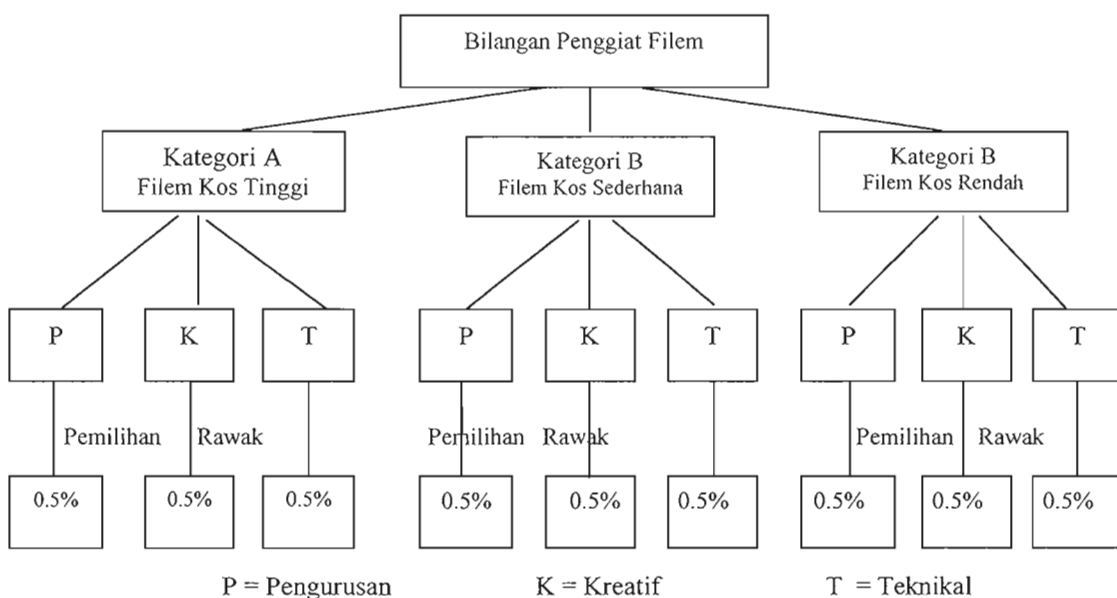
Ini bersesuaian seperti yang dinyatakan oleh Wimmer dan Dominick (2007) bahawa



kajian sains sosial memadai mempunyai sampel berjumlah 104 responden dan mampu memberikan hasil yang mempunyai tahap kebolehpercayaan yang memuaskan. Menurut Baxter dan Babbie (2004), walaupun jumlahnya dianggap kecil tetapi jika dipilih secara terperinci dijangkakan akan mewakili populasi dan memberikan keputusan yang sama jika ia dilakukan dengan menggunakan sampel yang lebih besar. Pemilihan sampel juga dapat menjimatkan masa, kos dan tenaga

Seterusnya penetapan lokasi kajian dibuat berdasarkan kepada persampelan berkelompok. Pemilihan Lembah Klang sebagai lokasi kajian persampelan berkelompok bertujuan sebagai usaha awalan untuk mengenal pasti lebih dekat tentang persoalan modal insan dan motivasi kerja dalam kalangan pengiat filem. Pemilihan lokasi kajian ini juga diharap boleh mewakili pengiat filem kerana ini merupakan kajian yang cuba menggambarkan masalah yang dihadapi oleh pengiat filem serta rintangan yang dihadapi oleh mereka dalam menghasilkan kerja yang rata-ratanya berada di sekitar Kuala Lumpur dan Lembah Kelang.

Rajah 3.1: Proses Pemilihan Sampel Secara Strata



Bilangan sampel kajian dari setiap kategori filem dengan: Kategori  $A+B+C = 120$  (N)

Bagi kajian kaedah kuantitatif, oleh kerana data ingin diunjurkan kepada populasi penggiat kumpulan di bawah kajian, populasi penerbit filem, pengarah, pengurus produksi, pengarah fotografi, pengarah seni, pengawas pasca produksi dan pelakon ditentukan mengikut analisis senarai persatuan-persatuan dibawah ini :

- Persatuan Penerbit Filem Malaysia;
- Persatuan Sutradara Malaysia;
- Persatuan Seniman Malaysia;
- Persatuan Pekerja Profesional Filem Malaysia; dan
- Persatuan Syarikat Animasi dan Pasca Produksi Malaysia.

Setelah ini ditentukan, responden dipilih secara rawak menggunakan persampelan yang sistematik mengikut peratusan mereka dalam populasi, tahap ralat persampelan (*sampling error*) dan tahap keyakinan (*confidence level*) terhadap penemuan data yang diterima. Pemberat sampel (*sample weighting coefficient*) akan ditentukan supaya setiap responden yang dipilih boleh diunjurkan ke populasi sebenar.

Kumpulan – kumpulan responden yang dipilih akan ditentukan mengikut kriteria tersebut di bawah ini:

- Responden adalah rakyat Malaysia, yang telah bekerja samada dengan majikan atau syarikat bersendirian atau secara bebas (*freelancer*);

- Berkelulusan sekurang-kurang sijil yang berkaitan dengan penyiaran atau perfileman; dan
- Mengikut taburan sebenar populasi Semenanjung Malaysia dari aspek jantina (lelaki dan wanita) dan etnik (Melayu, Cina dan India).
- Saiz sampel kaedah kuantitatif ialah 300 dengan tahap keyakinan 95% dan ralat persampelan  $\pm 5.7\%$ . Maklumat dari kajian kualitatif dan dijadikan rujukan untuk membina kertas soalan kajian kuantitatif, mengikut tujuan kajian.

### 3.6 KAEDAH PENGUTIPAN DATA

Kaedah survei dengan menggunakan soalselidik sebagai alat mengumpul data dapat memberikan data empiri yang seragam, objektif dan meliputi jumlah responden yang besar. Untuk itu pengkaji menembual responden daripada tiga syarikat terpilih yang dinyatakan sebelumnya.

Bagi memastikan maklum balas yang menyeluruh, kajian ini telah mengambil kira taburan komposisi kaum, umur, jantina dan lokasi tempat tinggal sebagai ciri umum pemilihan responden kajian. Kajian ini mengabungkan soalan terbuka dan soalan tertutup. Penggunaan soalselidik berbentuk soalan tertutup dan berstruktur adalah lebih mudah untuk dikendalikan.

Kajian ini telah mengedar sebanyak 120 borang soal selidik dan proses pengumpulan data ini telah dijalankan dalam tempoh satu bulan iaitu sepanjang bulan Disember 2014. Soalselidik diedarkan secara terus kepada responden seperti yang telah ditetapkan. Bagi memastikan borang soal selidik diperoleh berdasarkan pecahan komposisi kaum, umur, jantina dan tempat kerja, maka penyelidik meminta responden mengisi borang soal selidik secara temubual dan mengutipnya selepas responden

menjawab semua soalan yang diperlukan.

Kaedah edaran sebegini membolehkan penyelidik mendapat pulangan borang soal selidik yang lebih tinggi (Wimmer dan Domminick 2007). Namun terdapat juga responden yang kurang bersempatan dan responden begini diberikan masa untuk mengisi borang dan dikutip pada tarikh yang ditentukan. Setelah dijumlahkan keseluruhan borang soal selidik yang dapat dikutip adalah 110. Namun setelah periksa dan dianalisis, sebanyak 6 borang soal selidik yang tidak lengkap dan dianggap rosak menyebabkan jumlah keseluruhan soal selidik yang dapat digunakan untuk kajian ini adalah 104.

### **3.7 PEMBINAAN SOAL SELIDIK**

Beberapa pemboleh ubah dikaji dalam survei iaitu motivasi diri, pengetahuan, kemahiran teknikal dan komitmen.

#### **3.7.1 Motivasi Diri**

Konsep motivasi mengikut takrifan psikologi, ialah pemboleh ubah yang digunakan untuk menerangkan tentang faktor dalam organisma yang membangkitkan, mengekalkan dan mengarahkan tingkah laku ke arah sesuatu matlamat (Ryan 1995). Dalam erti kata lain, motivasi ialah kemahuan, kehendak, keinginan untuk melakukan sesuatu yang baik. Dari segi istilah, menurut Steers dan Porter (1983) bahawa motivasi adalah berasal daripada perkataan Latin "*movere*" yang bermaksud mengerak. Ia merupakan satu pencarian pengaruh bagi membangkit dan mengarah sesuatu kelakuan seseorang.

Menurut Folger dan Hustice (1993) motivasi atau dorongan adalah alat penggerak

kepada kelakuan untuk membangkitkan tindakan yang berpunca daripada satu motif atau beberapa motif. Motif adalah hasrat yang tinggi yang bersifat dalaman yang mendorong individu itu untuk bertindak seperti idea, emosi, tabiat atau dorongan. Harapan merupakan titik permulaan satu-satu tindakan dalam usaha untuk menghasilkan keputusan-keputusan yang tertentu. Pada asasnya setiap orang didorong oleh keinginan untuk memenuhi kehendak. Tetapi keutamaan-keutamaan memenuhi kehendak-kehendak itulah yang mencerminkan berbagai-bagai situasi di mana individu itu berada. Motivasi melibatkan kehendak manusia untuk bekerja memberi sumbangan dan untuk bekerja sama-sama demi mencapai keputusan yang diingini. (Folger dan Hustice 1993).

Menurut Dunnette dan Kirchner (1965) motivasi merupakan satu proses pelbagai andaian motif kelakuan seseorang yang diukur dari segi perubahan, keinginan, keperluan dan matlamatnya. Menurut mereka terdapat empat bahagian di dalam proses motivasi iaitu keinginan, kelakuan, matlamat dan maklum balas. Apabila wujud satu keinginan atau harapan dalam diri seseorang, ia menjadi satu penggerak dan menimbulkan keadaan ketidakseimbangan dalaman pada individu.

Individu cuba mengurangkannya dengan tindakan kelakuan ke arah matlamat yang hendak dicapai. Pencapaian tindakan ini akan ditentukan oleh maklum balas yang diterimanya. Jika maklum balas ini positif, maka akan menjadi matlamatnya. Sekiranya tidak, ia akan menjadi satu harapan atau pun keinginan yang akan diulangi jika ia terus didorong ke arah kelakuan atau matlamat yang sama. Untuk mengukur

motivasi diri secara am, kajian ini mengadaptasi kajian yang dilakukan oleh Boran (2011). Dalam kajian ini motivasi diri diukur dengan bertanya pada motivasi yang ada pada responden. Item motivasi yang ditanya adalah seperti berikut:

Tunjukkan tingkat persetujuan anda pada pernyataan berikut:

1. Saya beranggapan bahawa saya adalah seorang yang berjaya dan berguna, sama seperti orang lain.
2. Saya beranggapan bahawa saya mempunyai beberapa ciri yang baik sebagai insan yang mengutamakan kerjaya.
3. Saya percaya boleh melakukan sebarang tugas yang diberikan sebaik yang dilakukan oleh orang lain.
4. Saya beranggapan bahawa saya mempunyai banyak perkara yang boleh dibanggakan dalam bidang perfileman.
5. Saya bersikap positif terhadap diri sendiri untuk melaksanakan tugas dengan memuaskan.
6. Secara keseluruhan saya berpuas hati dengan diri sendiri dan kerjaya yang diceburi.
7. Saya sentiasa berserah pada Tuhan dalam menentukan masa depan saya dalam kerjaya ini.
8. Perbincangan bersama rakan di tempat kerja yang sama dapat mengurangkan rasa tekanan emosi.
9. Saya sentiasa untuk belajar dan mencari maklumat lanjut mengenai bidang perfileman.
10. Saya akan tidak berputus asa mencipta kejayaan dalam bidang saya ceburi.

Skor telah diberikan iaitu skor 4 skala *Likert* diberikan untuk jawapan ‘Sangat Setuju’ dan 1 diberikan untuk jawapan ‘ Tidak Setuju’. Skor maksimum yang diperoleh adalah 40 dan skor minimum adalah 10. Responden yang menghampiri skor maksimum mempunyai motivasi yang tinggi terhadap cara hidup sihat berbanding responden yang menghampiri skor minimum.

### 3.7.2 Pengetahuan

Pengetahuan (*knowledge*) bermaksud sesuatu yang hadir dan wujud dalam jiwa dan fikiran seseorang disebabkan wujudnya reaksi, persentuhan, dan hubungan dengan lingkungan dan alam sekitarnya. Pengetahuan meliputi emosi, tradisi, keterampilan, informasi, akidah, dan fikiran (Dewey, 1999). Dalam kajian ini pengetahuan teknikal merujuk kepada ilmu berkaitan dengan perfileman termasuklah penulisan skrip, produksi, penggambaran, tinjauan lokasi penggambaran, lakon layar penyuntingan dan juga pengurusan kreatif. Untuk mengukur tahap pengetahuan, kajian ini mengadaptasikan kajian yang dilakukan oleh Mohd Adnan, Khairuddin dan Ismail (2011). Soalan berikut ditanya kepada responden: Sejauh mana anda mengetahui mengenai perkara-perkara berikut:

#### **PENDAPAT TERHADAP KERJA PENGURUSAN**

- 1 Saya tahu proses produksi.
- 2 Saya tahu membuat pecahan skrip.
- 3 Saya faham tujuan tinjauan lokasi (*recce*).
- 4 Saya tahu proses pencarian bakat dan pemilihan barisan pelakon.
- 5 Saya tahu merangka dan menghasilkan jadual penggambaran.

### **PENDAPAT TERHADAP TUGASAN KREATIF**

- 6 Saya tahu tugas kreatif dan tanggungjawab krew di fasa pra-produksi.
- 7 Saya terlatih & mempunyai pengalaman.

### **PENDAPAT TERHADAP KERJA TEKNIKAL**

(Termasuk kesan khas, penyunting, perakam audio, pelukis grafik & animasi).

- 8 Saya boleh berbincang dan tahu keperluan teknikal dalam sesuatu penerbitan.
- 9 Saya terlatih dan mempunyai pengalaman.

Jawapan kepada soalan berkenaan menggunakan skala likert iaitu ketahui = 1, kurang ketahui = 2, dan tidak ketahui = 3.

#### **3.7.3 Kemahiran Teknikal**

Menurut Mohd Yunus (1990), kemahiran ialah keupayaan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan berkesan. Beliau telah membahagikan kemahiran kepada beberapa elemen iaitu keupayaan mendisiplinkan diri, keupayaan membaca, keupayaan mendengar, keupayaan mencatat nota dan keupayaan mengingati. Menurut beliau, antara kemahiran yang amat ditekankan ketika proses pembelajaran berlaku ialah mendisiplinkan diri, kemahiran membaca, kemahiran mendengar, kemahiran mencatat nota dan kemahiran mengingati.

Terdapat pelbagai definisi kemahiran yang sinonim dengan skop kemahiran teknikal. Rosa (2000) mendefinisikan kemahiran teknikal sebagai yang berkaitan dengan kaedah, prosedur atau teknik. Manakala Salah (2001) pula memberikan definisi yang lebih menyeluruh dan luas. Salah (2001) menyatakan kemahiran teknikal adalah merujuk kepada kefahaman dan kecekapan dalam sesuatu aktiviti yang khusus,



terutamanya sesuatu yang melibatkan kaedah, proses, prosedur atau teknik. Untuk mengukur tahap kemahiran kajian ini mengadaptasikan kajian yang dilakukan oleh Mohd Adnan, Khairuddin dan Ismail (2011). Soalan dalam bahagian ini lebih menjurus kepada persoalan “know how” dan skil pada item-item berikut:

**PERIHAL FASA PRODUKSI PENDAPAT TERHADAP  
TUGASAN KREW PENERBITAN**

- 1 Saya terlatih dan mempunyai pengalaman dalam bidang ini.
- 2 Saya boleh mengikut arahan.
- 3 Saya memahami mengenai pengurusan sumber manusia dalam bidang ini.
- 4 Saya berdisiplin tinggi.
- 5 Saya boleh bersabar.

**PERIHAL FASA PASCA-PRODUKSI PENDAPAT TERHADAP  
PEKERJA PASCA-PENERBITAN**

- 6 Saya terlatih dan mempunyai pengalaman dalam bidang ini.
- 7 Saya boleh berbincang dan tahu keperluan khidmat pasca-penerbitan yang diperlukan.
- 8 Selalunya, saya boleh menyiapkan tugas seperti yang telah dijadualkan.

**PERIHAL PEMASARAN & PROMOSI**

- 9 Saya terlatih dan mempunyai pengalaman dalam bidang ini.
- 10 Selalunya saya mampu membuat bajet dan mampu melakukannya.

**PENDAPAT TERHADAP KEBERKESANAN PEKERJA DALAM  
FASA PEMBIKINAN FILEM**

- 11 Saya tahu menyediakan kertas cadangan, skrip & membentangkannya kepada bakal pelanggan.
- 12 Faham hal pembangunan watak.
- 13 Boleh hasilkan lakon layar yang baik.
- 14 Saya boleh mengemukakan cadangan menambah baik penerbitan sesuatu program TV atau filem.

## KEINGINAN TERHADAP PENDIDIKAN, KEMAHIRAN & PENGALAMAN DALAM PEMBIKINAN FILEM

- 15 Saya seharusnya belajar kursus pengurusan produksi dan tahu melakukannya.
- 16 Saya perlu mempunyai kesungguhan dan disiplin yang tinggi dalam industri ini.
- 17 Tenaga pengajar berkemahiran perlu kerap berbincang dengan pengamal industri untuk mengetahui keperluan industri.

Jawapan kepada soalan berkenaan juga menggunakan skala likert iaitu ketahui = 1, kurang ketahui = 2, dan tidak ketahui = 3.

### 3.7.4 Komitmen

Merujuk kepada Porter et. al (1974) menyatakan bahawa komitmen merupakan sifat yang berkembang secara perlahan tetapi konsisten serta lebih stabil. Komitmen adalah sifat yang boleh dipupuk yang terlepas pandang oleh pihak pengurusan dalam aspek pentadbiran sumber manusia. Pihak pengurusan kadang-kala kurang memberi perhatian terhadap aspek pembangunan insan yang seterusnya akan membawa kepada tahap komitmen yang rendah dalam kalangan pekerja (Yahya, Johari, Adnan, Isa, & Daud, 2008). Hal ini kerana didapati komitmen pekerja dipengaruhi oleh sokongan dari pihak pengurusan (Yahya et. al., 2008).

Komitmen juga boleh didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk kekal bersama organisasi iaitu suatu ikatan psikologi antara pekerja dan organisasi (Daud, 2010). Yahya, Johari, Adnan, Isa, dan Daud (2008) merujuk kepada tafsiran oleh Agarwal & Ramaswami (1993) mendefinisikan komitmen sebagai keinginan individu yang kuat untuk kekal menjadi ahli sesebuah organisasi walaupun wujud peluang untuk bertukar

pekerjaan. Dalam kajian ini soalan yang ditanya kepada responden merupakan soalan yang menggunakan skala likert iaitu amat setuju = 1, setuju = 2, kurang setuju = 3 dan amat tidak setuju = 4.

Bagi mengukur tahap komitmen, kajian ini mengadaptasi kajian yang dijalankan oleh Yahya, Johari, Adnan, Isa, dan Daud (2008) Soalan-soalan adalah seperti berikut :  
Tunjukkan tingkat persetujuan anda pada pernyataan berikut:

#### Kenyataan

- 1 Saya akan mengikuti perkembangan teknologi terkini di tempat kerja saya.
- 2 Saya akan terus berusaha untuk membantu meningkatkan lagi mutu perfileman dengan idea-idea baru.
- 3 Saya pastikan apa pun akan berlaku saya tetap mengabdikan diri untuk terus bekerja dalam bidang seni yang saya minati.
- 4 Saya pastikan saya akan menggunakan dengan teknologi terkini dalam filem perfileman seperti mana yang diarahkan.
- 5 Jika saya ada pilihan, saya akan meninggalkan kerjaya ini.
- 6 Saya akan sentiasa mempelajari bidang baru atau inovasi terkini untuk meningkatkan prestasi kerja.
- 7 Saya sentiasa bersabar dan mengawai emosi walaupun tertekan di tempat kerja.
- 8 Saya telah berjanji pada diri sendiri untuk meningkatkan keupayaan diri agar menjadi yang terbaik dalam kerjaya ini.
- 9 Saya percaya jika kita terus berusaha dengan gigih kita akan berjaya dalam apa jua bidang yang diceburi.
- 10 Saya tidak kisah dengan apa orang lain kata mengenai kerjaya ini asalkan ia merupakan rezeki yang halal.

### 3.8 UJIAN KEBOLEHPERCAYAAN METOD SURVEI

Kesahan (*validity*) dan kebolehppercayaan (*reliability*) instrumen amat penting bagi mempertahankan kejituan instrumen daripada terdedah kepada kecacatan. Semakin tinggi nilai dan tahap kesahan dan kebolehppercayaan instrumen maka semakin jitu data-data yang akan diperoleh bagi menghasilkan kajian yang baik dan berkualiti. Kesahan didefinisikan sebagai ketepatan (*appropriateness*), kebenaran (*truthfulness*), bermakna (*meaningfulness*) dan kebolegunaan (*usefulness*) instrumen yang membolehkan data-data diinferenkan. Kesahan juga bermaksud ; persetujuan antara dua percubaan untuk mengukur trait yang sama secara maksimum dengan kaedah yang berlainan (Wimmer dan Dominick, 2003).

Pentafsiran pekali kebolehppercayaan yang boleh diterima mengikut pengamal penyelidikan dalam sains sosial ialah lebih daripada  $\alpha = .60$ . Dengan menggugurkan butiran-butiran yang merendahkan pekali tersebut (dalam *construct* dan *indicator item*), penyelidik boleh meningkatkan nilai reliabiliti terhadap alat ukur. Fraenkel dan Wallen (1996) meletakkan nilai *reliability item* yang diterima pada tahap  $\alpha = 0.70 - 0.9930$ . Kubiszyn dan Borich (2000) menentukan nilai  $\alpha = .80 - .90$  *reliability coefficients* yang diterima manakala Popham (1990) pula ialah pada tahap  $\alpha = .90 - .9532$ . Kesahan kriteria dalam temubual dicapai melalui menemu bual individu yang benar-benar memiliki pengetahuan dan maklumat terhadap bidang kajian pengkaji. Biasanya bagi tujuan ini, penyelidik akan menemu bual beberapa orang informan dalam lokasi kajian yang berlainan asalkan sama ciri dan sifatnya. Manakala kesahan dalam pemerhatian dibuat melalui teknik kesahan konstruk (*construct validity*) iaitu dengan cara mengkategorikan peristiwa-peristiwa yang diperhatikan kepada beberapa

kelompok (*clusters*) bagi variabel yang dikehendaki, kemudian membandingkan pemerhatian yang lalu dengan pemerhatian sekarang. Untuk meninggikan bagi membuktikan ketepatan kandungan item ketika menilai instrumen.

### 3.8.1 *Criterion-Related Evidence of Validity*

Ia merujuk kepada perhubungan antara skor yang diperoleh dari satu instrumen dengan skor yang diperoleh daripada satu atau lebih instrumen yang lain untuk melihat bagaimana kekuatan hubungan instrumen-instrumen tersebut. Cara ini memerlukan penyelidik membuat ramalan (*predictive*) dan persetujuan (*concurrent*). *Predictive validity* bermaksud dua ujian perlu dibuat di awal dan pada akhir sesuatu penerbitan filem kemudiannya dibandingkan skor antara kedua-duanya. Jika kedua dua skor tidak jauh berbeza, maka ia dikatakan mempunyai *predictive validity*. *Concurrent validity* bermaksud dua ujian yang sama, ditadbir kepada dua sampel yang berbeza dalam serentak masa telah menghasilkan dua skor yang sama atau hampir sama. Teknik ini memerlukan bacaan *index correlation coefficient* ( $r$ ), yang menunjukkan darjah (*degree*) perhubungan yang wujud antara skor-skor yang diperoleh dalam dua instrumen (Wimmer dan Dominick, 2003).

### 3.8.2 *Construct-Related Evidence of Validity*

Ia merujuk kepada darjah pembuktian yang *total* yang diperoleh secara tekal daripada pelbagai bukti yang berbeza. Terdapat tiga langkah untuk mencari *construct-related evidence*:

- a. Pemboleh ubah yang ingin diukur mestilah jelas maksudnya,
- b. *Hipotesis* yang dibina hendaklah berasaskan daripada teori yang disandarkan kepada pemboleh ubah.

c. *Hipotesis* telah diuji secara logik dan empirik.

Cara menentukan validitinya dengan melantik penilai bebas (*independent judges*) bagi menilai pembolehubah dan melihat kepada perhubungan nilai kolerasi antara dua skor. Merton, K. dan Paul Kandall (1946), menjelaskan, temu bual yang berkesan dan berjaya dibuat dengan dua cara :

- i. Temu bual dengan mendapatkan data-data yang mengandungi unsur-unsur *validity* dan *reliability*.
- ii. Temu bual dibuat dengan amat memuaskan dan telah memenuhi rasa ingin tahu penyelidik, darjah kesahan konstruk, pemerhatian perlu dibuat dengan melihat fenomena yang sama dengan maksimum perbezaan dimensi atau perspektif.

Menurut Wimmer dan Dominick (2012) tujuan penyelidik membuat kesahan instrumen adalah bagi menjamin keesahan item-item (instrumen) agar bersifat :

1. *Defensibility* (dapat dipertahankan – hasil kajiannya tepat dan berguna),
2. *Accuracy* (ketepatan – menjawab persoalan kajian),
3. *Appropriateness* (kesesuaian – relevan dengan tujuan kajian)
4. *Meaningfulness* (bererti – memberi makna terhadap data melalui skor)
5. *Usefulness* (kebolehgunaan – mampu membuat keputusan berhubung dengan apa yang cuba dicari atau dihasilkan kerana keputusan dari penilaian tersebut boleh menyediakan maklumat yang bermakna mengenai tajuk dan pembolehubah yang hendak diukur untuk menginferenkan data kajian)

Kebolehpercayaan instrumen ialah suatu nilai ukuran untuk menentukan ketekalan skor setiap item. Ketekalan bermaksud apabila item yang sama diuji beberapa kali kepada subjek yang sama pada selang masa yang berlainan tetapi tetap memberi skor

keputusan atau jawapan yang sama atau hampir sama. Mengikut Campbell dan Fiske (1959), *reliability* diertikan sebagai; persetujuan antara dua usaha untuk mengukur sifat (*trait*) yang sama secara maksimum melalui kaedah yang sama.

Untuk memastikan kebolehpercayaan kajian ini, satu kajian rintis melibatkan 12 orang responden terdiri daripada beberapa penggiat filem yang telah dijalankan di Shah Alam Selangor pada penghujung bulan November 2014. Usaha pengumpulan data dilakukan oleh penyelidik sendiri dengan harapan mendapat maklum balas yang diberikan oleh responden selepas menjawab semua soalan. Melalui ujian rintis ini penyelidik memperbaiki dari segi pemahaman, penggunaan bahasa yang mudah difahami dan susunan soalan seterusnya membantu dalam memperbaiki mutu soal selidik sebenar.

Kajian rintis ini penting dilakukan untuk mengukur nilai kebolehpercayaan soal selidik dan pembolehubah yang telah dibentuk khususnya pada soalan tertutup yang menggunakan skal Likert. Kajian rintis ini juga mesti dilakukan untuk memastikan nilai kebolehpercayaan yang tinggi yang menunjukkan instrumen kajian yang digunakan adalah bersesuaian dan bertepatan dengan objektif kajian ini seterusnya untuk mendapatkan hasil kajian yang baik. Kajian ini menggunakan kaedah ukuran pengiraan nilai alpha Cronbach untuk menganggarkan nilai kebolehpercayaan instrumen yang digunakan. Menurut Merrigan dan Hutson (2004) nilai yang paling hampir 1.00 menunjukkan instrumen mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi. Pekali alpha ( $\alpha$ ) yang hampir 1.00 juga menunjukkan item dalam skala yang diukur mempunyai pekali kebolehpercayaan yang tinggi. Oleh itu, kajian ini memastikan pembolehubah yang mempunyai nilai pekali alpha = .50 dan ke atas sahaja yang

diterima pakai dalam kajian ini. Ini disebabkan nilai tersebut dianggap mempunyai pekali kebolehpercayaan yang sederhana. Jadual 3.1 menunjukkan nilai pekali *alpha* untuk item yang digunakan dalam soal selidik ini.

**Jadual 3.1**

***Indeks Kebolehpercayaan Item Pembolehubah***

Pemboleh ubah	Alpha	No Items
Tahap pengetahuan	0.503	6
Tahap kemahiran teknikal	0.750	20
Komitmen kerja	0.820	10
Motivasi diri	0.526	8

Data yang telah diperoleh dianalisis mengikut susunan objektif kajian ini seperti di Bab 1. Perisian SPSS (Versi 20.0) digunakan untuk penganalisan data. Bahagian A soal selidik ini mengandungi butir-butir mengenai lapan ciri-ciri demografi yang terpilih. Ciri-ciri tersebut ialah jantina, umur, status perkahwinan, bangsa, agama, tempat tinggal, taraf pendidikan dan pendapatan. Analisis deskriptif iaitu statistik min, kekerapan dan peratusan digunakan untuk bahagian ini. Setelah data demografi dikumpulkan, taburan frekuensi dibuat untuk semua ciri-ciri demografik tersebut. Berdasarkan taburan frekuensi ini peratusan bagi setiap ciri yang terdapat dalam data.

Analisis min sesuatu taburan data adalah jumlah semua nilai pengamatan dan dibahagikan dengan jumlah pengamatan. Manakala statistik inferensi melibatkan tatacara untuk membuat inferensi mengenai skor populasi keseluruhan berdasarkan pemerhatian yang dicapai oleh sampel. Dalam kajian ini analisis inferansi menggunakan kaedah statistik korelasi. Dalam kajian ini analisis inferansi akan menggunakan kaedah statistik khi kuasa dua. Analisis khi kuasa dua digunakan berdasarkan jadual klasifikasi silang bagi menganggarkan kebarangkalian hubungan yang diperhatikan, merupakan hasil daripada varians persampelan data. Kajian ini



menggunakan khi kuasa dua untuk mengetahui hubungan antara pembolehubah seperti yang dinyatakan dalam hipotesis. Ini kerana kajian ini adalah data nominal dan data yang diperolehi daripada hasil perhitungan dan bukan hasil pengukuran.

Analisis data yang dilakukan akan memasti dan membantu pengiat dalam industri perfileman cereka khususnya berkaitan dengan modal insan. Selain itu pendekatan analisis data ini juga dapat mengesahkan pendekatan modal insan yang dikaitkan dengan motivasi kerja dalam kalangan pengiat filem.

### **3.9 KAEDAH PENYELIDIKAN KUALITATIF**

Kajian kualitatif ini lebih cenderung untuk memahami pengalaman sebenar subjek kajian terhadap modal insan khususnya dari segi pengetahuan, kemahiran, kreativiti, kompetensi dan kepercayaan mereka memperkatakan fenomena yang dikaji, dan kemudian melaporkannya dari perspektif mereka. Keadaan ini dilakukan atas pendirian bahawa kajian sains sosial sebenarnya mempunyai kelebihan tersendiri dan hanya boleh difahami dari sudut pandangan mereka yang terlibat dan betul-betul terlibat dengan perkara yang dikajinya (Meriam, 1998).

Kajian kualitatif ini menggunakan pendekatan fenomenologi. Oleh itu kajian kualitatif ini dilakukan untuk melihat apakah faktor-faktor situasi individu terhadap modal insan, faktor halangan dan faktor psikologi khususnya motivasi, kepercayaan dan sikap khalayak sasaran.

### 3.9.1 KAJIAN CASE STUDY

Kajian ini memilih teknik pengutipan data secara *case study* untuk mendapatkan maklumat mengenai situasi individu penggiat filem dan faktor halangan dan psikologi ke arah melaksanakan modal insan dalam dunia perfileman melalui analisa modal insan (*Head of Department*) tiga buah filem yang mempunyai modal yang sama banyak. Tiga buah filem dipilih oleh tiga orang penggiat atau pakar di dalam bidang seni perfileman tanpa memilih filem ataupun karya mereka sendiri. Kriteria kualiti filem yang akan dipilih berdasarkan kriteria sebuah filem yang berkualiti menurut FFM. Pengkaji menggunakan teknik analisa perbandingan berterusan untuk menganalisis data yang diperolehi menerusi kajian *case study*.

Pemilihan pengarah sebagai informan dalam kajian ini kerana pada dasarnya seorang pengarah terdiri daripada meraka yang berpengalaman dan pakar dalam aspek penerbitan filem iaitu pra-penerbitan, penerbitan dan pasca-penerbitan. Pengarah memahami dan berkemahiran dalam semua aspek teknikal penerbitan filem. Maka pemilihan pengarah dalam kajian *case study* ini mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai industri perfileman dan dapatan kajian ini juga boleh diguna pakai dalam merancang dan menggaris suatu dasar berkaitan dengan industri perfileman di Malaysia.

Teknik ini membolehkan pengkaji menganalisis data berdasarkan beberapa individu atau kumpulan dan juga mudah dilakukan. Teknik ini juga mudah untuk mencari persamaan dan perbezaan antara tema dan kategori yang muncul daripada individu atau kumpulan yang berbeza serta mudah untuk melihat perkaitan antaranya (Boeijie

2002). Dengan proses persampelan teoritikal yang digunakan, pengkaji yakin teknik ini akan dapat membantu pengkaji menganalisis beberapa kumpulan perbincangan *case study*.

Menurut Meriam (1998) kaedah analisa perbandingan berterusan bertujuan untuk membentuk teori dasar (*grounded theory*). Walaupun teori dasar bukanlah teori sebenar namun teori dasar menjana kategori dan dimensi, serta menentukan hubungan antara kategori yang telah dikaji. Secara ringkasnya teknik ini tidak perlu membandingkan semua perkara, namun memadai membandingkan tema, kategori dan hubungan di antaranya berdasarkan kepada objektif dan persoalan kajian.

### **3.9.2 PROSEDUR PERSAMPELAN METOD KUALITATIF**

Kajian ini menggunakan persampelan bertujuan (*purposive sampling*) dan dibantu oleh pemilihan berdasarkan kriteria. Dalam persampelan bertujuan, sesuatu sampel tertentu dipilih dengan sengaja kerana mempunyai ciri yang berupaya untuk membolehkan pengkaji mendapat maklumat yang banyak, terperinci, serta kefahaman yang mendalam tentang permasalahan dan persoalan yang dikaji. Ini sejajar dengan pandangan oleh Wiersma (2000) bahawa kaedah persampelan bertujuan boleh digunakan apabila tujuan kajian adalah fokus kepada kumpulan tertentu. Beliau juga mengatakan bahawa persampelan bertujuan dipilih berdasarkan pengetahuan atau pengalaman lepas dan sebab-sebab untuk memilih sampel. Persampelan ini juga boleh dilakukan untuk membuat pertimbangan tentang kesesuaian kumpulan.

Dalam kajian ini faktor pengetahuan, kemahiran, motivasi dan kepercayaan khalayak dipilih secara bertujuan tetapi berbentuk persampelan unik. Keadaan ini kerana fenomena mengenai modal insan yang kurang diberi penekanan dari segi kualitatif malah kebanyakan kajian pengurusan memberi tumpuan kepada penggunaan media dan kesan media tetapi kurang memberi penekanan kepada bagaimana audien berinteraksi dengan media. Keadaan ini sejajar dengan maksud persampelan unik sebagai proses pemilihan sesuatu sampel yang dibuat berdasarkan keunikan sifatnya sama ada dari segi lokasi, khalayak sasaran, masa dan peristiwa. Pemilihan sampel dalam teknik ini dilakukan kerana mempunyai ciri yang jarang-jarang ditemui (Meriam, 1998).

### 3.9.3 PEMILIHAN INFORMAN KAJIAN

Informan kajian ini dipilih dengan menggunakan persampelan bertujuan (*purposive sampling*) tetapi di bawah jenis variasi maksimum serta melalui proses persampelan kritikal. Menurut Wimmer dan Dominick (2003) persampelan variasi maksimum bermaksud, walaupun sampel yang dipilih adalah kecil, namun sampel ini dipilih daripada pelbagai karektor supaya hasil kajiannya menjadi pelbagai (Meriam, 1998).

Kajian ini hanya mengambil Pengarah yang bekerja sebagai *Head of Department*. Mereka yang dinyatakan di atas dirasakan akan lebih menumpukan perhatian terhadap kerjaya mereka berdasarkan keperluan dan tanggungjawab. Forum ini dilakukan bagi tujuan praujian dan kajian sebenar dilakukan oleh pengkaji sendiri.

Soalan-soalan yang dikemukakan dalam perbincangan *case study* berkaitan dengan objektif kajian dan berdasarkan tema utama seperti berikut:

- a. Setelah melibatkan diri sebagai penggiat filem, apakah anda rasai tentang dunia perfileman ini?
- b. Bolehkah anda nyatakan apakah faktor yang mendorong anda melibatkan diri sebagai seorang penggiat filem?. Adakah penglibatan dalam dunia perfileman ini dirancang?
- c. Boleh saya tahu sejauh mana anda mempunyai pendidikan berkaitan pengetahuan mengenai pengurusan perfileman?.
- d. Sejauh mana anda betul-betul berkemahiran di dalam bidang yang anda ceburi sebagai penggiat filem?
- e. Apakah kemahiran yang anda perlukan untuk meningkatkan lagi prestasi kerja anda?
- f. Sejauh mana anda mempunyai daya kreativiti di dalam dunia perfileman?
- g. Sejauh mana anda betul-betul mempunyai komitmen yang tinggi di dalam bidang yang anda ceburi sekarang ini?
- h. Sejauh manakah tahap kecekapan anda di dalam melaksanakan kerja semasa menjalankan tugas?
- i. Sejauh manakah tahap motivasi anda semasa melaksanakan tugas?
- j. Apakah faktor-faktor yang anda fikir dapat meningkatkan motivasi kepada mereka yang terlibat sebagai penggiat filem?
- k. Secara jujur boleh anda nyatakan sejauh mana anda komited semasa melaksanakan tugas sebagai penggiat filem?. Bolehkah penggiat filem dianggap sebagai suatu kerjaya profesional macam industri yang lain?

1. Apakah faktor-faktor halangan ke arah melaksanakan modal insan di dalam dunia perfileman.

Kajian *case study* merupakan kaedah kualitatif yang berkesan untuk mempelajari budaya dan amalan sesuatu kumpulan, ataupun mendapat pelbagai pandangan dalam sesebuah kumpulan tentang sesuatu isu. *Case study* dijalankan dengan seorang atau dua fasilitator berjumpa dengan ahli kumpulan untuk membincangkan sesuatu topik kajian. Contoh penggunaan kaedah ini yang paling sering dilakukan ialah dalam kajian-kajian pasaran di mana pengkaji perlu mengetahui tentang produk dan perkhidmatan yang diperlukan oleh sesuatu populasi.

Kekuatan data *case study* terletak kepada dinamik yang terhasil daripada interaksi kelompok. Selain dari menghasilkan respons yang banyak pada masa yang pendek, ahli-ahli kelompok juga teransang untuk memberikan pelbagai jawapan yang berbeza berdasarkan pengalaman dan personaliti mereka. Bagaimanapun *case study* kurang sesuai untuk mendapatkan jawapan kepada soalan-soalan yang sensitif dan terlalu *personal*.

Langkah-langkah Menemubual Forum.

#### **a) Persediaan Temubual Forum**

1. Pengkaji membina soalan forum

Soalan temubual forum berbentuk terbuka yang memerlukan peserta memberi penerangan bukannya sekadar "ya" dan "tidak". Temubual *case study* menggunakan

protokol soalan yang dibina terlebih dahulu oleh pengkaji (sila rujuk bahagian temubual individu untuk mempelajari cara-cara pembinaan protokol soalan).

## 2. Pengkaji Memilih Panel forum

Panel forum terdiri dari mereka yang dapat memberi respons terhadap isu yang dikaji. Pengkaji boleh membina kumpulan-kumpulan yang mempunyai ciri-ciri yang sama ataupun berbeza. Walaupun perbezaan didapati dalam respons antara kumpulan pekerjaan yang berbeza, masih terdapat pelbagai respons di kalangan ahli-ahli kumpulan *homogenus*. Walaupun pengkaji mencari tema keseragaman daripada sesuatu kumpulan, respon dari setiap ahli adalah unik dan diberi perhatian oleh pengkaji. Respons ini telah berjaya membina satu senarai soalseldik *EQ* bagi pekerja di Malaysia. Jumlah ahli yang sesuai untuk sesuatu *case study* ialah 3 atau lebih responden.

## 3. Pengkaji menyediakan alat rakaman

Sesi perbincangan ini dirakam melalui pita video ataupun audio. Oleh itu, pengkaji perlu membiasakan diri dengan alat rakaman. Seorang fasilitator diperlukan untuk membaca soalan dan mengendalikan perbincangan, manakala seorang lagi diperlukan untuk mencatat, atau memastikan rakaman berjalan lancar.

## b) Mengendalikan Temubual Forum

Pengkaji memperkenalkan dirinya, menyatakan tujuan perbincangan tersebut, dan menerangkan bagaimana proses temubual fokus berlaku. Pengkaji menyatakan bahawa tiada jawapan yang betul atau salah dan semua ahli berpeluang menyatakan pandangan mereka tanpa perlu risau bahawa ia akan disalahgunakan. Pengkaji perlu mendapatkan kebenaran bertulis dari ahli kumpulan untuk merakam sesi dan menggunakan data untuk kajian.

## c) Selepas Temubual Forum

Perbincangan dengan rakan penyelidik selepas sesi *case study* adalah penting. Pengkaji perlu mengimbas kembali maklumat yang didapati dalam kelompok tersebut, serta reaksi ahli kelompok terhadap isu kajian semasa maklumat tersebut masih segar diingatan. Jika penyelidik menjalankan kajian ini bersendirian, sangat baik jika maklumat ini dijadikan memo di atas kertas atau dalam komputer.

Maklumat ini sangat penting untuk

- memeriksa soalan-soalan yang tidak berkesan dan sebabnya,
- mencari penemuan yang sama atau berbeza dengan data sebelum ini,
- memeriksa topik baru dan maklumat yang langsung tidak timbul dalam kumpulan tersebut, dan mengenalpasti maklumat yang perlu diperiksa lebih mendalam di luar kelompok seperti melalui dokumen, pemerhatian, dan lain lain.



Rakaman tersebut perlu didengar kembali, ditaip untuk menghasilkan transkrip, dan seterusnya dianalisa secara manual.

### **3.10 LATAR BELAKANG PANEL FORUM**

Untuk kajian kaedah kualitatif, saiz sampel atau peserta adalah berdasarkan ia mencukupi untuk dianalisis dan diyakini penemuan-penemuan kajian boleh mewakili populasi. Saiz sampel bagi kaedah kualitatif ini adalah tiga (3) peserta yang terdiri daripada Pengarah filem.

Dengan menggunakan senarai syarikat penerbitan yang menjadi ahli kepada Persatuan Penerbit Filem Malaysia (PFM) dan Persatuan Syarikat Pasca Penerbitan dan Animasi Malaysia, serta pekerja-pekerja bebas (*freelancers*) serta ahli-ahli Persatuan Pekerja Profesional Filem Malaysia (Profima), peserta akan dikumpulkan untuk tujuan di temu duga di suatu tempat di Shah Alam. Peserta-peserta tersebut akan dikenal pasti dengan mengambil secara khusus mengikut senarai tenaga karyawan ketiga-tiga filem yang dipilih daripada syarikat-syarikat penerbitan, termasuk ahli-ahli PFM, FDAM dan PROFIMA.

Informan atau panel forum dihubungi dengan telefon untuk mendapatkan kesediaan menyertai kajian ini. Bagi yang tidak mempunyai kenderaan untuk ke lokasi temu bual, persediaan telah dibuat untuk membawa mereka ke situ. Tempat yang dicadangkan berupa sebuah bilik perbincangan yang kondusif yang menempatkan 8 hingga 10 orang. Peserta ini akan ditempatkan dalam keadaan bertentang mata yang akan dipengurusikan oleh pengkaji bagi memudahkan perbincangan berjalan dengan

lancar. Dianggarkan perbincangan akan berjalan kira-kira selama 2 jam. Berdasarkan sembilan tema utama yang dibentuk melalui kontruksi ungkapan umum dalam perbincangan.

### 3.10.1 LOKASI KAJIAN DAN PENGUTIPAN DATA

Kajian ini dijalankan di Shah Alam, Selangor kerana kebanyakan penggiat filem bekerja di sekitar Kuala Lumpur dan sekitarnya. Pengkaji bertindak sebagai *moderator* di dalam forum yang dijalankan melibatkan tiga (3) orang Pengiat Filem. Forum ini dirakamkan menggunakan alat perakam suara digital. Ianya kemudian akan dibuat transkripsi untuk disemak dan kenyataan-kenyataan penting dicatat untuk dimuatkan ke dalam laporan kajian.

Untuk memastikan kesahan data, maka pengkaji meminta bantuan seorang rakan sebagai pencatat dan juga bertindak sebagai pelapor bagi setiap butiran perbincangan. Untuk tujuan berkenaan, seorang pensyarah telah dilantik yang berkebolehan dan berpengalaman dalam mengendali teknik perbincangan forum dalam kajian-kajiannya sebelum ini.

Kemudian data dianalisis secara serentak dengan proses kutipan data. Selepas sahaja selesai proses kutipan data bagi perbincangan forum, data ditranskripsi dengan bantuan bahan rakaman audio dan visual. Pada setiap kali selesai proses kutipan, dan transkripsi, data telah dianalisis dengan menggunakan teknik perbandingan berterusan (*constant comparative method*). Tema dan kategori dibentuk berdasarkan persoalan kajian.

Bagi memperoleh tahap kesahan dalaman, pengkaji telah menggunakan strategi *peer examination*. Bagi memperolehi kesahan luaran pula, pengkaji telah memilih cara membuat laporan yang terperinci dan kaya dengan maklumat atau *rich and thick description*. Laporan terperinci telah diberikan dalam bahagian reka bentuk kajian sehinggalah kepada proses analisis data. Strategi kebolehpercayaan bagi kajian ini dicapai menerusi kaedah *audit trail*.



## **BAB IV**

### **HASIL KAJIAN**

#### **4.1 PENGENALAN**

Bab ini membincangkan mengenai dapatan kajian daripada dua kaedah atau metodologi yang digunakan iaitu perbincangan *case study* dan juga temubual secara bersemuka. Kedua-dua kaedah ini membolehkan pengkaji melihat keperluan perspektif modal insan dari segi kuantitatif dan kualitatif. Dengan kaedah ini kita mampu menjawab persoalan bahawa persoalan modal insan dalam bidang perfileman yang memerlukan penilaian tersendiri kerana nilai seninya dan mungkin berbeza dengan bidang lain.

#### **4.2 HASIL KAJIAN SURVEI**

Dalam bahagian hasil kajian kaedah kuantitatif iaitu survei yang dijalankan melibatkan 104 responden terdiri daripada 3 filem yang dikaji iaitu filem yang mempunyai kos yang tinggi, sederhana dan rendah. Bab ini akan menghurai hasil kajian secara deskriptif dan min iaitu purata bagi setiap pemboleh ubah yang dikaji.

Hasil kajian survei ini berdasarkan kepada objektif kajian iaitu :

1. Mengetahui pasti apakah faktor-faktor utama yang membentuk aspek modal insan dalam kalangan pengiat industri perfileman di Malaysia.
2. Melihat hubungan kualiti modal insan dengan motivasi kerja dalam kalangan pengiat industri perfileman.

3. Meninjau sejauh mana pembangunan modal insan dalam industri perfileman di Malaysia di rancang dengan rapi.

4. Mengenal pasti sejauh mana pekerja filem di Malaysia dianggap sebagai satu kerjaya profesional dalam industri.

#### **4.2.1 DEMOGRAFI**

Berdasarkan kepada Jadual 4.1, responden bagi kajian ini terdiri daripada 104 pekerja filem yang iaitu 40% terdiri daripada mereka yang bekerja di filem kos tinggi, 28% kos sederhana dan 32% kos rendah. Keadaan ini adalah munasabah kerana selalunya filem yang mempunyai kos tinggi mempunyai warga kerja yang lebih ramai berbanding kos rendah dan sederhana.

Kajian juga mendapati 36% responden yang bekerja dalam bidang ini berumur di antara 40 hingga 49 tahun, 19% berumur di antara 30 hingga 39 tahun. Manakala mereka 17% berumur lebih 60 tahun. Oleh itu dapatlah dikatakan bahawa secara keseluruhannya mereka yang berkerja dalam bidang ini adalah dalam kalangan mereka yang telah berkecimpung agak lama dan berpengalaman.

Kajian ini juga mendapati 32% daripada responden bekerja di bidang pengurusan, 36% di bidang kreatif dan 32% di bidang teknikal. Manakala ditinjau dari segi bangsa pula didapati majoriti responden adalah Melayu (61%), diikuti India (22%) dan Cina (17%). Keadaan ini sememangnya ketara di mana kaum Melayu lebih mendominasi industri filem cereka di Malaysia berbanding dengan kaum-kaum lain. Ini selaras dengan kajian yang dilakukan oleh Mohd Adnan, Khairuddin dan Ismail (2010) bahawa majoriti penggiat filem di Malaysia adalah kaum Melayu.

Jadual 4.1

*Demografi Responden*

Kategori Filem	Kekerapan	Peratusan
Kos tinggi	42	40.4
Kos sederhana	29	27.9
Kos rendah	33	31.7
<b>Umur</b>		
Bawah 30 tahun	14	13.5
30-39 tahun	20	19.2
40-49 tahun	38	36.5
50-59 tahun	14	13.5
Lebih 60 tahun	18	17.3
<b>Bidang Pekerjaan</b>		
Pengurusan	33	31.7
Kreatif	38	36.5
Teknikal	33	31.7
<b>Bangsa</b>		
Melayu	63	60.6
Cina	18	17.3
India	23	22.1
<b>Pendidikan</b>		
Sijil	31	29.8
Diploma	12	11.5
Ijazah	18	17.3
Lain-lain	43	41.3
<b>Pengalaman Bekerja</b>		
Kurang 3 tahun	17	16.3
3-6 tahun	13	12.5
7-9 tahun	38	36.5
Lebih 10 tahun	36	34.6
<b>Penglibatan dalam filem</b>		
1-2 filem	16	15.4
3-4 filem	5	4.8
5-6 filem	55	52.9
7 filem dan lebih	28	26.9
<b>Jumlah</b>	<b>104</b>	<b>100.0</b>

Kajian ini juga menunjukkan majoriti atau 48 % responden terdiri daripada mereka yang mempunyai sijil persekolahan seperti Sijil Pelajaran Malaysia dan Penilaian Menengah Rendah. Manakala 27% mempunyai sijil kemahiran, 13% pemegang diploma dan 11% mempunyai Ijazah. Keadaan ini sememangnya jelas membuktikan bahawa bidang perfileman ini majoritinya terdiri mereka yang mempunyai sijil asas persekolahan dan sijil kemahiran seperti sijil fotografi, sinematografi, teater dan seumpamanya. Manakala mereka yang mempunyai ijazah dan diploma lebih kepada bidang pengurusan dan pengarah.

Ditinjau dari segi pengalaman bekerja, seramai 36% telah bekerja antara 7-9 tahun, 34% telah bekerja lebih 10 tahun, 16% bekerja kurang 3 tahun dan 12% bekerja di antara 3 hingga 6 tahun. Dari segi penglibatan dalam penghasilan filem pula, juga menunjukkan 53% terlibat menghasilkan 5 hingga 6 filem, 27% terlibat dalam menghasilkan lebih 7 filem, dan 15% yang melibatkan diri dalam menghasilkan di antara 1 hingga 2 filem. Oleh itu secara keseluruhan mereka yang berkecimpung dalam bidang ini terdiri mereka yang berpengalaman.

#### **4.2.2 FAKTOR PENGLIBATAN DALAM BIDANG PERFILEMAN**

Berdasarkan Jadual 4.2, kajian ini mendapati faktor utama mereka melibatkan diri dalam bidang ini kerana minat yang mendalam (28%), sebagai kerjaya atau kerja tetap (27%), kerana tiada pilihan kerja lain (19%), dan untuk menimba ilmu pengetahuan perfileman (12%).

**Jadual 4.2**  
*Faktor Utama Penglibatan Dalam Bidang Perfileman*

Faktor Penglibatan	Kekerapan	Peratusan
Minat	29	27.9
Timba ilmu pengetahuan	13	12.5
Kerjaya	28	26.9
Tiada pilihan kerja	20	19.2
Warisan keluarga	6	5.8
Popular	6	5.8
Teknologi baru	2	1.9
Jumlah	104	100.0

#### 4.2.3 MASALAH UTAMA DALAM BIDANG PERFILEMAN

Kajian ini juga meninjau permasalahan yang sering dihadapi oleh penggiat filem untuk melihat rintangan yang menghambat mereka untuk berkarya. Kajian menunjukkan alasan utama adalah gaji yang tidak setimpal (23%), tidak terjamin masa depan (19%), tekanan kerja (11%), serta disiplin kerja iaitu karenah artis dan krew iaitu 9%.

**Jadual 4.3**  
*Masalah Utama Dalam Bidang Perfileman*

Masalah Utama	Kekerapan	Peratusan
Kerja tidak menentu	4	3.8
Disiplin pekerja	9	8.7
Tidak terjamin masa depan	20	19.2
Gaji tidak setimpal	24	23.1
Tekanan kerja	12	11.5
Masa tidak menentu	4	3.8
Tiada pengetahuan	4	3.8
Tiada kemahiran	9	8.7



Tiada kerjasama	6	5.8
Kurang sokongan kerajaan	4	3.8
Kurang diiktiraf	5	4.8
Sikap pilih kasih	3	2.9
Jumlah	104	100.0

#### 4.2.4 CIRI-CIRI PENGLIBATAN DALAM BIDANG SENI

Kajian ini menunjukkan ciri-ciri utama yang perlu ada jika ingin melibatkan diri dalam bidang perfileman adalah motivasi yang tinggi (23%), mempunyai daya kreativiti (19%), kesabaran 11%, dan berpengetahuan dalam bidang perfileman.

**Jadual 4.4**

*Ciri-Ciri Penglibatan Dalam Bidang Seni*

Ciri Bidang Seni	Kekerapan	Peratusan
Kesabaran	12	11.5
Minat mendalam	11	10.6
Mempunyai daya kreatif	20	19.2
Motivasi tinggi	24	23.1
Berpengetahuan dalam perfileman	12	11.5
Tahan lasak	4	3.8
Kerja tanpa mengira masa	4	3.8
Dorongan keluarga	9	8.7
Disiplin yang tinggi	6	5.8
Lain-lain	2	1.9
Jumlah	104	100.0

#### 4.2.5 FAKTOR MODAL INSAN DAN KELULUSAN

Kajian ini juga cuba menyelami persoalan modal insan dan kelulusan yang perlu ada dalam bidang ini dalam kalangan penggiat seni ini. Secara keseluruhannya responden bersetuju (min = 1.74) bahawa faktor modal insan dan kelulusan menentukan mutu sesebuah filem. Kajian menunjukkan 45% responden bersetuju mengatakan faktor modal insan sebagai kunci kejayaan. Manakala 43% bersetuju bahawa faktor kelulusan menentukan mutu sesebuah filem. Oleh itu dapatlah dirumuskan bahawa faktor modal insan merupakan faktor penentu kepada kejayaan dan disusuli kemudian dengan penghasilan sesebuah filem yang diterbitkan.

**Jadual 4.5**

*Faktor Modal Insan dan Kelulusan*

	Bersetuju	Kurang Bersetuju	Tidak Bersetuju	Jumlah	Min
Faktor Modal Insan Kunci Kejayaan	47 (45.2%)	39 (37.5%)	18 (17.3%)	104 (100%)	1.72
Faktor Kelulusan Penentu Mutu Filem	45 (43.3%)	37 (35.6%)	22 (21.2%)	104 (100%)	1.77

#### 4.2.6 BERBINCANG MENGENAI KANDUNGAN SKRIP

Seterusnya kajian ini berhasrat melihat pengetahuan mengenai bidang perfileman dan bertanya responden mengenai aspek perfileman. Kajian ini mendapati 36% responden agak sukar berbincang mengenai kandungan skrip filem dan 35% mudah berbincang mengenainya.

**Jadual 4.6**

***Berbincang Mengenai Kandungan Skrip***

Berbincang Kandungan Skrip	Kekerapan	Peratusan
Mudah berbincang	36	34.6
Sekadar boleh berbincang	30	28.8
Sukar berbincang	38	36.5
Jumlah	104	100.0

**4.2.7 MEMAHAMI KAEDAH KANDUNGAN SKRIP**

Manakala kajian juga menunjukkan 88% responden amat mahir mengenai kaedah kandungan skrip. Keadaan ini wujud kerana apabila krew yang terlibat dengan pembikinan sesebuah filem memahami kandungan sesebuah skrip, ia memudahkan urusan dan perjalanan penggambaran filem di lokasi. Memahami kandungan skrip merupakan asas utama dalam sesebuah filem dan memudahkan perbincangan dengan artis dan bahagian teknikal.

**Jadual 4.7**

***Memahami Kaedah Kandungan Skrip***

Fahami Skrip	Kekerapan	Peratusan
Amat mahir	92	88.5
Mahir	4	3.8
Kurang mahir	8	7.7
Jumlah	104	100.0

**4.2.8 PENDIDIKAN KHUSUS DALAM PENULISAN SKRIP**

Kajian ini juga mendapati 75% responden mempunyai pendidikan asas melalui sijil penyertaan khusus dalam bidang penulisan skrip. Manakala 19% sebilangan kecil mempelajarinya.

**Jadual 4.8**  
*Pendidikan Khusus Dalam Penulisan Skrip*

Pendidikan Khusus Penulisan Skrip	Kekerapan	Peratusan
Mendapat pendidikan khusus	78	75.0
Sebilangan kecil mempelajarinya	20	19.2
Tidak mendapat pendidikan khusus	6	5.8
Jumlah	104	100.0

#### 4.2.9 KEMAHIRAN MENTAFSIR SKRIP YANG BAIK

Kajian ini menunjukkan 59 % responden berjaya mentafsir sebuah skrip yang baik , 33 % masih lemah untuk mentafsir dan 8% gagal mentafsir dengan baik.

**Jadual 4.9**  
*Kemahiran Mentafsir Skrip Yang Baik*

	Kekerapan	Peratusan
Berjaya melakukannya	62	59.6
Masih terdapat kelemahan	34	32.7
Gagal melakukannya	8	7.7
Jumlah	104	100.0

#### 4.2.10 PENDAPAT MENGENAI KERJA PENGURUSAN, KREATIF DAN TEKNIKAL

Kajian ini juga ingin mengetahui pendapat responden mengenai bidang-bidang utama perfileman. Jadual 4.10 menunjukkan secara keseluruhan mereka kurang mengetahui (min = 1.61) kerja-kerja pengurusan seperti proses produksi (min = 1.43), membuat pecahan skrip (min = 1.42), memahami aspek tujuan tinjauan lokasi (min = 1.192). Responden juga mengetahui proses pencarian bakat dan pemilihan barisan pelakon (min = 145). Manakala mereka juga tahu merangka dan menghasilkan jadual penggambaran (min = 186).

Jadual 4.10

*Kerja Pengurusan, Kreatif dan Teknikal*

Kenyataan	Ketahui 1	Kurang ketahui 2	Tidak ketahui 3	Min
<b>PENDAPAT TERHADAP KERJA PENGURUSAN</b>				<b>1.61</b>
Saya tahu proses produksi	67 (64.4%)	29 (27.9%)	8 (7.7%)	1.43
Saya tahu membuat pecahan skrip	64 (61.5%)	36 (34.6%)	4 (3.8%)	1.42
Saya faham tujuan tinjauan lokasi (recce)	28 (26.9%)	56 (53.8%)	20 (19.2%)	1.92
Saya tahu proses pencarian bakat dan pemilihan barisan pelakon	61 (58.7%)	39 (37.5%)	4 (3.8%)	1.45
Saya tahu merangka dan menghasilkan jadual penggambaran	36 (34.6%)	46 (44.2%)	22 (7.7%)	1.86
<b>PENDAPAT TERHADAP TUGASAN KREATIF</b>				<b>1.66</b>
Saya tahu tugas kreatif dan tanggungjawab krew di fasa pra- produksi	36 (34.6%)	54 (51.9%)	14 (13.5%)	1.78
Saya terlatih & mempunyai pengalaman	58 (55.8%)	34 (32.7%)	12 (11.5%)	1.55
<b>PENDAPAT TERHADAP KERJATEKNIKAL (Termasuk kesan khas, penyunting, perakam audio, pelukis grafik &amp; animator)</b>				<b>1.79</b>
Saya boleh berbincang dan tahu keperluan teknikal dalam sesuatu penerbitan.	37 (35.6%)	57 (35.6%)	10 (35.6%)	1.74
Saya terlatih & mempunyai pengalaman	48 (46.2%)	24 (23.1%)	32 (30.8%)	1.84
<b>PERIHAL FASA PRODUKSI PENDAPAT TERHADAP TUGASAN KREW PENERBITAN</b>				<b>1.67</b>
Saya terlatih dan mempunyai pengalaman dalam bidang ini.	53 (51.0%)	31 (29.8%)	20 (19.2%)	1.68
Saya boleh mengikut arahan.	56 (53.8%)	16 (15.4%)	32 (30.8%)	1.76
Saya memahami mengenai pengurusan sumber manusia dalam bidang ini	20 (19.2%)	50 (48.1%)	34 (32.7%)	2.13

Saya berdisiplin tinggi.	83 (79.8%)	8 (7.7%)	13 (12.5%)	1.32
Saya boleh bersabar	64 (61.5%)	30 (28.8%)	10 (9.6%)	1.48
<b>PERIHAL FASA PASCA- PRODUKSI PENDAPAT TERHADAP PEKERJA PASCA-PENERBITAN</b>	Ketahui 1	Kurang ketahui 2	Tidak ketahui 3	Min <b>1.94</b>
Saya terlatih dan mempunyai pengalaman dalam bidang ini.	37 (35.6%)	36 (34.6%)	31 (29.8%)	1.94
Saya boleh berbincang dan tahu keperluan khidmat pasca-penerbitan yang diperlukan.	42 (40.4%)	29 (27.9%)	33 (31.7%)	1.91
Selalunya, saya boleh menyiapkan tugas seperti yang telah dijadualkan	64 (61.5%)	30 (28.8%)	10 (9.6%)	1.98
<b>PERIHAL PEMASARAN &amp; PROMOSI</b>				<b>1.76</b>
Saya terlatih dan mempunyai pengalaman dalam bidang ini.	42 (41.3%)	20 (19.2%)	41 (39.4%)	1.75
Selalunya saya mampu membuat bajet dan mampu melakukannya.	53 (50.0%)	21 (24.0%)	30 (28.8%)	1.77
<b>PENDAPAT TERHADAP KEBERKESANAN PEKERJA DALAM FASA PEMBIKINAN FILEM</b>				<b>1.92</b>
Saya tahu menyediakan kertas cadangan, skrip & membentangkannya kepada bakal pelanggan	34 (32.7%)	7 (6.7%)	63 (60.6%)	2.27
Faham hal pembangunan watak	49 (47.1%)	27 (26.0%)	28 (26.9%)	1.79
Boleh hasilkan lakon layar yang baik	30 (28.8%)	46 (44.2%)	28 (26.9%)	1.98
Saya boleh mengemukakan cadangan menambah baik penerbitan sesuatu program TV atau filem.	51 (49.0%)	39 (37.5%)	14 (13.5%)	1.64
<b>KEINGINAN TERHADAP PENDIDIKAN, KEMAHIRAN &amp; PENGALAMAN DALAM PEMBIKINAN FILEM</b>				<b>1.79</b>

Saya seharusnya belajar kursus pengurusan produksi dan tahu melakukannya.	29 (27.9%)	49 (47.1%)	26 (25.0%)	1.97
Saya perlu mempunyai kesungguhan dan disiplin yang tinggi dalam industri ini.	50 (48.1 %)	50 (48.1 %)	4 (3.8%)	1.55
Tenaga pengajar berkemahiran perlu kerap berbincang dengan pengamal industri untuk mengetahui keperluan industri.	32 (30.8%)	54 (51.9%)	18 (17.3%)	1.86

#### 4.2.11 KREATIF

Ditinjau dari segi kerja kreatif pula kajian ini mendapati secara keseluruhan (min = 1.66) mereka kurang mengetahui dari segi tugas kreatif. Kajian juga menunjukkan mereka kurang mengetahui tanggungjawab krew di fasa pra-produksi (min = 1.78) dan mereka kurang terlatih dan kurang pengalaman dalam kerja-kerja kreatif (min = 1.55). Keadaan ini wujud kerana tugas kreatif ini memang terdiri daripada responden yang mempunyai keistimewaan tersendiri, “*special* dan kreatif” dan terpilih. Malah kerja-kerja kreatif perlu mendalami pelbagai bidang kursus teknikal selain bakat semula jadi.

#### 4.2.12 KERJA TEKNIKAL

Kajian ini menunjukkan secara keseluruhan mereka kurang mengetahui mengenai kerja-kerja teknikal (min = 1.79). mereka kurang mengetahui mengenai keperluan teknikal dalam sesuatu penerbitan filem (min = 1.74) dan mereka juga kurang terlatih dan kurang berpengalaman dalam bidang berkenaan (min = 1.84). Serupa juga dengan kerja kreatif, kerja teknikal perlu mendapat kursus atau ilmu teknikal khususnya penggunaan peralatan audio

visual dan kamera berprestasi tinggi. Maka mereka yang terlatih dan mahir sahaja yang akan diberi peluang menjalankan tugas-tugas teknikal ini.

#### **4.2.13 TUGASAN KREW PENERBITAN**

Kajian ini juga menunjukkan secara keseluruhan responden mahir dalam tugas krew penerbitan (min = 1.67). mereka merupakan pekerja terlatih dan mempunyai pengalaman mengenai tugas krew penerbitan. Mereka juga boleh mengikut arahan, berdisiplin tinggi dan boleh bersabar dengan kerenah di lapangan atau semasa bertugas.

#### **4.2.14 PASCA-PENERBITAN**

Sementara itu, pula kajian ini mendapati secara keseluruhan responden kurang berkemahiran (min = 1.94) di dalam fasa pasca-penerbitan. Selalunya, mereka kurang menyiapkan tugas seperti yang telah dijadualkan. Mereka juga kurang terlatih dan kurang berpengalaman terhadap pekerja pasca penerbitan serta kurang mampu berbincang mengenai keperluan khidmat pasca-penerbitan.

#### **4.2.15 PEMASARAN DAN PROMOSI**

Ditinjau dari segi pemasaran dan promosi pula, kajian menunjukkan secara keseluruhan responden kurang berkemahiran (min=1.76) dalam aspek ini. Mereka kurang terlatih dan kurang berpengalaman mengenai pemasaran dan promosi dan kurang mampu membuat bajet sesebuah produksi filem.



#### **4.2.16 FASA PEMBIKINAN FILEM**

Kajian ini juga ingin mendapatkan maklumat mengenai sejauh mana mahir dalam tugas fasa pembikinan filem. Kajian ini mendapati secara keseluruhan responden kurang berkemahiran (min=1.92) dalam melakukan tugas di fasa pembikinan sesebuah filem. Kajian ini menunjukkan mereka kurang mahir dari segi menyediakan kertas cadangan, skrip dan membentangkannya kepada bakal pelanggan. Malah mereka juga kurang berkemahiran dalam menghasilkan lakon layar yang baik serta kurang memahami hal pembangunan watak. Kajian ini juga mendapati mereka kurang mahir dalam mengemukakan cadangan menambah baik penerbitan sesuatu program TV atau filem.

#### **4.2.17 PENDIDIKAN, KEMAHIRAN DAN PENGALAMAN DALAM BIDANG PERFILEMAN**

Kajian ini mendapati keinginan mengenai pendidikan, pengetahuan dan pengalaman dalam bidang perfileman agak sederhana (min = 1.79). Namun mereka mengetahui bahawa seharusnya belajar kursus pengurusan produksi dan tahu melakukannya. Mereka juga mengakui perlu mempunyai kesungguhan dan disiplin yang tinggi dalam industri ini. Tenaga pengajar berkemahiran perlu kerap berbincang dengan pengamal industri untuk mengetahui keperluan industri.

#### 4.2.18 MOTIVASI DIRI

Kajian ini juga mendapati motivasi diri dalam kalangan penggiat filem adalah tinggi ( min = 1.81). Secara keseluruhan mereka menyatakan rasa berpuas hati dengan diri sendiri dan kerjaya mereka (min = 1.32). Mereka juga sentiasa berserah pada tuhan dalam menentukan masa depan mereka (min = 1.63). Mereka beranggapan bahawa mereka adalah seorang yang mempunyai potensi bagi memajukan diri sendiri, sama seperti orang lain (min = 1.68). Kerjaya ini adalah pilihan saya dan saya akan terus berkarya (min = 1.81). Perkara berkenaan merupakan faktor kenapa masih lagi bertahan dan mengabdikan diri dalam bidang perfileman kerana motivasi diri dan minat yang mendalam terhadap dunia perfileman ini.

**Jadual 4.11**

***Motivasi Diri***

Kenyataan	Amat setuju	Setuju	Kurang setuju	Amat tidak setuju	Min
	1	2	3	4	
Saya beranggapan bahawa saya adalah seorang yang mempunyai potensi bagi memajukan diri sendiri, sama seperti orang lain	53 (53.8%)	31 (29.8%)	20 (51.0%)	0	1.68
Saya beranggapan bahawa saya mempunyai beberapa ciri yang baik sebagai insan yang berguna	56 (32.7%)	16 (15.4%)	32 (30.8%)	0	1.76
Saya bersikap positif terhadap diri sendiri untuk memajukan diri dan keluarga.	20 (19.2%)	50 (48.1%)	34 (32.7%)	0	2.13
Secara keseluruhan saya berpuas hati dengan diri sendiri dan kerjaya saya.	83 (79.8%)	8 (7.7%)	13 (12.5%)	0	1.32
Saya sentiasa berserah pada tuhan dalam menentukan masa depan saya.	62 (59.6%)	25 (24.0%)	10 (9.6%)	7 (6.7%)	1.63

Perbincangan bersama rakan sekerja dapat mengurangkan rasa tekanan emosi di tempat kerja.	37 (35.6%)	36 (34.6%)	31 (29.8%)	0	1.94
Saya sering berkongsi masalah di tempat kerja dengan orang terdekat (suami/isteri/keluarga)	42 (40.4%)	29 (27.9%)	33 (31.7%)	0	1.91
Walau apa pun kemungkinan saya akan terus memilih kerjaya dalam bidang seni filem ini.	39 (37.5%)	19 (18.3%)	36 (34.6%)	10 (9.6%)	2.16
Kerjaya ini adalah pilihan saya dan saya akan terus berkarya.	51 (49.0%)	24 (23.1%)	26 (25.0%)	3 (2.9%)	1.81
Keseronokan di tempat kerja yang menyebabkan saya sayang untuk meninggalkan kerjaya ini.	51 (49.0%)	21 (20.2%)	28 (26.9%)	4 (3.8%)	1.85

#### 4.2.19 KOMITMEN KERJA

Secara keseluruhan kajian ini mendapati komitmen kerja dalam kalangan penggiat filem juga adalah tinggi (min = 1.89). Faktor-faktor utama komitmen kerja adalah kerana mereka akan mengikuti perkembangan teknologi terkini di tempat kerja mereka (min = 1.20).

**Jadual 4.12**

#### *Komitmen Kerja*

Kenyataan	Amat setuju 1	Setuju 2	Kurang setuju 3	Amat tidak setuju 4	Min
Saya akan mengikuti perkembangan teknologi terkini di tempat kerja saya	84 (80.8%)	19 (18.3%)	1 (1%)	0	1.20
Saya akan terus berusaha untuk membantu meningkatkan lagi mutu perfileman dengan idea-idea baru.	49 (47.1%)	27 (26.0%)	28 (26.9%)	0	1.79
Saya pastikan apa pun akan berlaku saya tetap mengabdikan diri untuk terus bekerja dalam bidang seni yang saya minati	29 (27.9%)	43 (41.3%)	25 (24.0%)	7 (6.7%)	2.09
Saya pastikan saya akan menggunakan dengan teknologi	48 (46.2%)	38 (36.5%)	14 (13.5%)	4 (3.8%)	1.75

terkini dalam filem perfileman seperti mana yang diarahkan.						
Jika saya ada pilihan, saya akan meninggalkan kerjaya ini.	29 (27.9%)	49 (47.1%)	26 (25.0%)	0	1.97	
Saya sentiasa bersabar dan mengawai emosi walaupun tertekan di tempat kerja	32 (30.8%)	54 (51.9%)	18 (17.3%)	0	1.86	
Saya telah berjanji pada diri sendiri untuk meningkatkan keupayaan diri agar menjadi yang terbaik dalam kerjaya ini.	27 (26.0%)	47 (45.2%)	26 (25.0%)	4 (3.8%)	2.06	
Saya percaya jika kita terus berusaha dengan gigih kita akan berjaya dalam apa jua bidang yang diceburi.	2 (1.9%)	71 (68.3%)	26 (31.7%)	5 (4.8%)	2.32	
Saya tidak kisah dengan apa orang lain kata mengenai kerjaya ini asalkan ia merupakan rezeki yang halal.	29 (27.9%)	52 (50.0%)	18 (17.3%)	5 (4.8%)	1.99	

Faktor lain adalah mereka akan pastikan menggunakan teknologi terkini dalam filem perfileman seperti mana yang diarahkan (min = 1.75). Mereka juga akan terus berusaha untuk membantu meningkatkan lagi mutu perfileman dengan idea-idea baru (min = 1.79). Malahan mereka sentiasa bersabar dan mengawai emosi walaupun tertekan di tempat kerja (min = 1.89).

Oleh itu dapatlah dirumuskan di sini bahawa faktor komitmen kerja berkaitan dengan kegiatan dan tatakkerja seharian yang melibatkan warga kerja perfileman ini. Faktor teknologi terkini penggunaan komputer dan juga didorong oleh faktor psikologi terutamanya emosi dan sabar menyumbang kepada komitmen kerja perfileman.

### 4.3 ANALISIS HIPOTESIS KAJIAN

Kajian ini juga melihat hubungan antara pembolehubah dengan menggunakan statistik inferensi iaitu khi kuasa dua. Hasil kajian adalah seperti berikut :

**Hipotesis 1: Terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan motivasi di tempat kerja.**

Ditinjau dari segi hubungan pengetahuan dengan motivasi didapati tidak terdapat hubungan yang signifikan ( $p = 0.426$ ) dan hipotesis ini ditolak. Ini bermaksud bahawa pengetahuan sahaja tidak mencukupi untuk menentukan motivasi seseorang pekerja di dalam dunia perfileman.

Jadual 4.13 : Hubungan antara pengetahuan dan motivasi kerja

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	424.733 <sup>a</sup>	420	.426
Likelihood Ratio	272.336	420	1.000
Linear-by-Linear Association	2.064	1	.151
N of Valid Cases	104		

**Hipotesis 2: Terdapat hubungan yang signifikan antara kemahiran teknikal dengan motivasi di tempat kerja**

Kajian ini mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara kemahiran teknikal dengan motivasi ( $p = 0.003$ ) dan hipotesis ini diterima. Ini menunjukkan bahawa

faktor kemahiran teknikal meliputi pra penerbitan, penerbitan dan pasca penerbitan filem menentukan motivasi kerja. Ini bermaksud semakin tinggi kemahiran teknikal, maka semakin tinggi motivasi kerja. Oleh itu faktor kemahiran teknikal merupakan peramal yang baik dalam menentukan motivasi kerja.

Jadual 4.14 : Hubungan antara kemahiran kerja dan motivasi kerja

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1694.796 <sup>a</sup>	1540	.003
Likelihood Ratio	487.752	1540	1.000
Linear-by-Linear Association	47.291	1	.000
N of Valid Cases	104		

**Hipotesis 3: Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen kerja dengan motivasi di tempat kerja.**

Ditinjau dari segi hubungan komitmen kerja dengan motivasi didapati tidak terdapat hubungan yang signifikan ( $p = 0.739$ ) dan hipotesis ini ditolak. Ini bermaksud bahawa komitmen kerja tidak menentukan peningkatan motivasi kerja seseorang pekerja di dalam dunia perfileman.

Jadual 4.15 : Hubungan antara komitmen dan motivasi kerja

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	882.336 <sup>a</sup>	910	.739
Likelihood Ratio	386.210	910	1.000
Linear-by-Linear Association	12.060	1	.001
N of Valid Cases	104		

#### 4.4 KEPUTUSAN DAN TAFSIRAN HIPOTESIS

Berdasarkan tiga hipotesis yang dikemukakan, dapatlah dikenal pasti faktor-faktor yang menentukan motivasi kerja dalam kalangan penggiat filem di Malaysia.

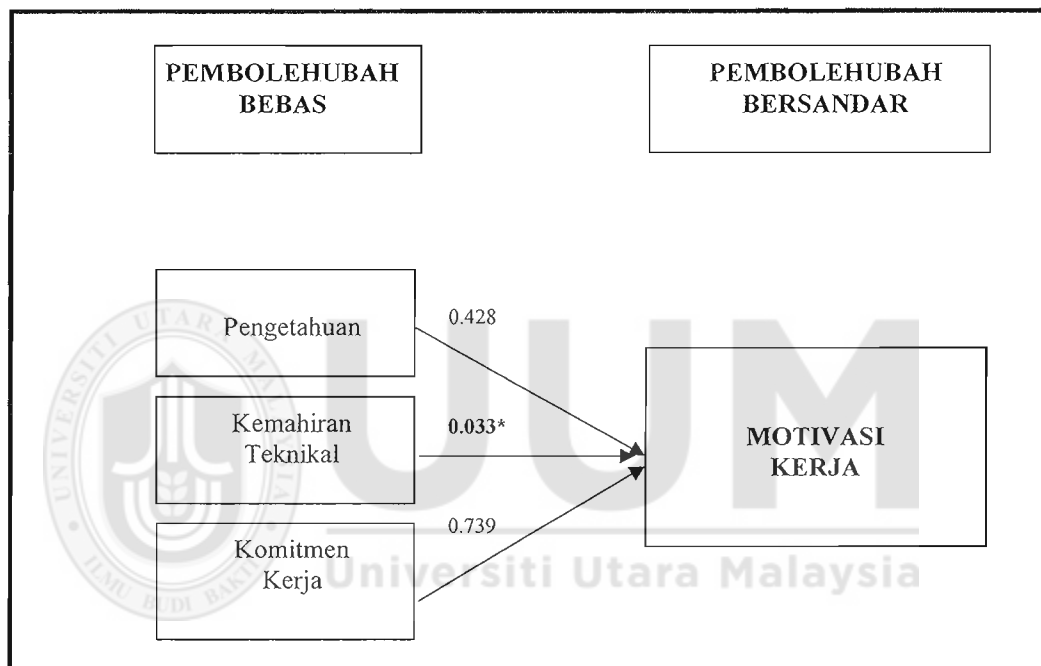
Hipotesis pertama menunjukkan tidak terdapat hubungan antara pengetahuan dengan motivasi kerja. ini disebabkan dalam dunia pengetahuan sahaja tidak mencukupi jika tidak disusuli dengan penglibatan langsung dan pengalaman serta kemahiran. Walaupun seseorang graduan dalam perfileman sekali pun jika mereka tidak melalui proses pembikinan filem dari peringkat pra produksi, produksi dan pasca produksi masih tidak mampu untuk meningkatkan motivasi kerja. Ini disebabkan pengetahuan lebih bersifat teoretikal berbanding dengan aset kemahiran yang memerlukan skil yang tinggi.

Kajian ini juga menunjukkan bahawa faktor kemahiran teknikal mempengaruhi motivasi kerja. Didapati mereka yang mempunyai skil yang tinggi dan mahir melakukan tugas dan baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan melakukan kerja mereka dengan jayanya. Kajian ini juga mendapati semakin tinggi kemahiran seseorang penggiat filem, maka semakin tinggi motivasi kerja.

Manakala hipotesis ketiga pula tidak menunjukkan hubungan yang signifikan antara komitmen kerja dengan motivasi kerja. Keadaan ini sememangnya boleh diterima kerana hampir sebahagian besar mereka yang terlibat dalam pembikinan filem melakukan kerja sampingan dan bukan bekerja tetap. Komitmen kerja juga berkaitan dengan ganjaran yang berupa gaji dan insentif lain yang kurang diberi perhatian

dalam kalangan penggiat filem. Semuanya bergantung kepada “bonus” jika sesebuah filem yang “*box-office*”, maka imbuhan akan mereka terima. Namun keadaan ini bukanlah terjamin dan masih bergantung kepada jumlah penontonan.

Ringkasan dapatan hubungan pemboleh ubah hipotesis seperti yang dinyatakan dalam gambarajah 4.1.



**Rajah 4.1 Hubungan Pembolehubah**

#### 4.5 RUMUSAN HASIL KAJIAN SURVEI

Berdasarkan dapatan kajian dapatlah dirumuskan bahawa faktor-faktor yang membentuk aspek modal insan dalam kalangan penggiat filem seperti yang dinyatakan dalam objektif pertama kajian ini, adalah minat yang mendalam, untuk menimba ilmu pengetahuan dalam dunia perfileman serta merupakan kerjaya. Selain itu yang disebabkan tiada pilihan kerja lain yang bersesuaian



dengan tahap pendidikan. Ada juga mengatakan kerjaya ini merupakan warisan keluarga iaitu dipengaruhi oleh ibu bapa mereka yang juga penggiat filem. Namun kajian ini tidak pula meletakkan ingin popular sebagai faktor utama penglibatan mereka dalam dunia seni ini.

Sehubungan dengan itu ciri-ciri penglibatan dalam bidang seni yang merupakan kualiti modal insan yang berkaitan dengan objektif kedua adalah motivasi yang tinggi, mempunyai daya kreativiti yang tinggi, kesabaran dan berpengetahuan dalam bidang perfileman. Namun faktor-faktor kualiti modal insan lain adalah minat yang mendalam, dorongan keluarga dan mereka yang mempunyai disiplin yang tinggi.

Namun faktor yang perlu diambil kira adalah tahan lasak dan kerja tanpa mengira masa. Ini memandangkan untuk menghasilkan produksi sesebuah filem memerlukan komitmen yang tinggi sehingga berkerja larut malam atau sehingga subuh untuk menyaipkan tugas di lokasi. Apatah lagi dengan kekangan masa yang begitu ketak dan mengejar "*deadline*" menyebabkan krew dan artis terlibat terpaksa bertugas 24 jam untuk memastikan kualiti penggambaran dapat disiapkan dalam tempoh yang telah ditetapkan.

Faktor kualiti modal insan juga berkait dengan kelulusan dalam kalangan penggiat filem. Kajian ini mendapati majoriti bersetuju bahawa faktor modal insan dan kelulusan menentukan penghasilan mutu filem. Begitu juga pengetahuan dari segi kandungan skrip, memahami kaedah kandungan skrip serta pendidikan khusus dalam penulisan skrip serta kemahiran mentafsir skrip yang

baik merupakan kualiti modal insan yang amat berguna dalam dunia perfileman.

Selain itu, faktor kualiti modal insan dalam dunia perfileman juga berkait rapat dengan aspek kreatif. Namun kajian ini mendapati pekerja filem kurang mengetahui dari segi tugas kreatif, kurang mengetahui tanggungjawab krew di fasa pra-produksi. Malah mereka juga kurang terlatih dan kurang berpengalaman dalam kerja-kerja kreatif. Sehubungan dengan itu, maka dicadangkan agar persoalan kreatif dalam bidang perfileman perlu diutamakan dengan melatih lebih ramai krew dan pihak kreatif mendalami bidang-bidang yang lebih terkehadapan. Apatah lagi kreatif merupakan aspek yang dinamik dan berubah. Maka pengetahuan dan kemahiran teknikal berkaitan dengan kreatif perlulah dijadikan agenda utama dalam menghasilkan mutu filem baik dan boleh dipasarkan di dalam dan luar negara.

Begitu juga dari segi pengurusan filem pula, kajian ini mendapati secara keseluruhan pekerja filem kurang memahami aspek kerja teknikal, tugas krew penerbitan, pasca penerbitan dan pemasaran serta promosi. Sedangkan matlamat utama filem diterbitkan juga berkait rapat dengan pengurusan dan pemasaran. Oleh itu bolehlah dirumuskan bahawa penggiat filem secara keseluruhan masih kurang memberikan penekanan terhadap pengurusan dan kepentingan modal insan dalam memajukan industri ini. Maka aspek modal insan ini juga mestilah diberi perhatian oleh pihak berwajib khususnya FINAS bagi mentransformasikan industri perfileman setanding dengan industri-industri kreatif yang lain.

Ditinjau dari segi motivasi dalam kalangan penggiat filem, kajian ini mendapati secara keseluruhan mereka mempunyai motivasi yang tinggi. Mereka juga yakin dan berpuas hati dengan apa yang dilakukan dalam industri ini. Malahan mereka juga beranggapan mempunyai potensi untuk memajukan diri dan industri. Sesuai dengan kerjaya yang dipilih dan akan terus berkarya menyebabkan mereka terus bertahan untuk terus bergiat dalam bidang yang disukainya.

Kualiti modal insan juga berkaitan dengan komitmen kerja yang tinggi. Penggiat filem sentiasa mengikuti dan mempelajari perkembangan teknologi terkini yang sentiasa berubah. Walaupun mereka sering tertekan semasa bekerja namun komitmen untuk menyiapkan tugas yang berkualiti merupakan faktor modal insan yang akan melonjakkan industri ini.

Kajian ini juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kualiti modal insan iaitu pendidikan, kelulusan profesional dan pengalaman kerja dengan motivasi. Kajian ini juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara kualiti modal insan iaitu kemahiran teknikal dengan motivasi kerja.

Namun kajian ini mendapati tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan motivasi kerja. Oleh itu dapatlah dirumuskan bahawa faktor pengalaman dan juga kemahiran penentu kepada motivasi kerja dalam dunia perfileman. Malahan kajian ini selaras dengan demografi kebanyakan mereka yang menceburi bidang perfileman terdiri daripada mereka yang sudah lama bekerja dan mempunyai kemahiran teknikal.

Namun kajian ini juga menunjukkan masalah utama yang dihadapi dalam dunia perfileman adalah berkaitan dengan gaji yang tidak setimpal dan dianggap sebagai kerjaya yang kurang masa depan. Selain itu, disiplin pekerja filem juga sering menimbulkan masalah kerana kebanyakan mereka berkerja sambilan dan masalah ponteng atau lewat datang di lokasi merupakan rungutan asas yang dihadapi oleh pengarah atau penerbit filem.

#### **4.6 DAPATAN KAJIAN CASE STUDY**

Hasil analisis perbincangan forum yang dilakukan terhadap tiga orang pengarah filem mewakili filem yang mempunyai kos tinggi, sederhana dan rendah. Analisis mendapati secara keseluruhan terdapat perbezaan dalam aspek modal insan, manakala dari segi karya kreatif pula didapati terdapat persamaan tertentu.

##### **4.6.1 FAKTOR MODAL INSAN MEMBENTUK KRITERIA PENGLIBATAN DALAM DUNIA PERFILEMAN**

Penglibatan pekerja filem banyak dipengaruhi oleh faktor modal insan dan juga faktor persekitaran. Secara keseluruhan informan melibatkan diri dalam dunia perfileman kerana minat yang tinggi (*passionate*) selain dorongan daripada orang tertentu seperti pensyarah dan ibu bapa. Walaupun informan Ahmad Idham tidak mempunyai ijazah dalam bidang perfileman, namun kerana minat yang mendalam, beliau secara serius menjadikan kerjaya ini sebagai mata pencarian tetap.

*“Kalau daripada sudut awalnya, saya boleh katakan ayat terjebak. Tetapi itu semua saya terbabit dalam industri ini daripada saya graduate, tapi saya bukan graduate dalam filem, tapi graduate dalam Perakaunan. Saya ada Ijazah Perakaunan dari UiTM juga pada tahun 1994. Pada ketika itu saya hanya berseronok-seronok masuk. Tetapi pada hari ini, saya boleh cakap kadang-kadang tidak tahu sebahagian diri saya yang boleh keluaran kreativiti, kalau hendak tanya apa saya rasa pada hari ini saya rasa syukur Alhamdulillah kerana tuhan telah mendorong saya masuk dalam industri ini kerana banyak lagi tanggungjawab-tanggungjawab selain daripada*

*mengarah saya dapat melaksanakan melalui filem, dan melalui ini amal jariah-jariah yang lain saya boleh buat.”*

Manakala informan Azhari Zain pula menceburi bidang ini kerana mendapat dorongan daripada pensyarah dan juga pengarah filem sejak di universiti lagi. Walaupun bidang yang diambil semasa belajar di universiti bukan dalam perfileman, namun kerana minat, beliau memilih bidang ini sebagai kerjaya. Kajian ini juga menunjukkan bahawa penglibatan dalam dunia perfileman memerlukan perancangan yang rapi bagi memastikan mereka yang betul-betul berminat sahaja yang akan bertahan dalam bidang ini.

*“... saya bertuah dan bersyukur dapat mengikut Prof. Razak Mohaideen untuk menyertai terlibat dalam drama telemovie pertama Prof. Razak pada waktu itu. Apa yang saya rasa pada waktu itu apabila saya dapat menyertai Prof berbanding dengan senior-senior saya yang lain, saya rasa saya sudah graduate dengan yakinnya. Kemudian apabila kita lalui dengan produksi, kali pertama saya sampai di set, pengalaman pertama saya rasai ialah saya menangis sepanjang hari sebab saya rasa begitu banyak ilmu saya tidak dapat, jadi itu adalah pengalaman pertama saya waktu menyertai industri ini...apa pun saya lalui kerana minat yang mendalam dalam bidang ini, namun untuk terlibat perlu perancangan yang rapi”*

Bagi informan Faizul pula, penglibatan beliau dalam filem ini kerana mendapat dorongan daripada bapanya sendiri yang juga seorang penggiat dan penerbit filem. Pendedahan semasa kecil dan di awal remaja, menebalkan azamnya untuk menjadi seorang pengarah dan bergiat aktif dalam dunia perfileman. Seperti juga Azhari Zain, Faizul menyatakan bahawa perlunya persediaan dari segi mental dan fizikal untuk menjadi anak seni.

*“ Saya memang dari kecil memang meminati bidang perfileman, dan tambahan pula suatu ketika ayah saya pernah menjadi penerbit ketika itu rasanya ketika drama pertama yang diarahkan oleh Aziz M. Osman, mungkin daripada itu saya menanamkan cita-cita saya ingin menceburi bidang perfileman. Saya memang merancang untuk menceburi bidang ini....Saya suka tengok dibelakang tabir, dihadapan tabir sampai suatu hari ketuk pintu Prof. Razak untuk menyatakan saya hendak masuk bidang perfileman”*

Selain daripada faktor dorongan oleh orang yang rapat seperti keluarga, pensyarah dan teman, terdapat faktor-faktor lain seperti pendedahan di peringkat kecil seperti sering menonton wayang dan meminati sesebuah filem dan aktornya juga menyumbangkan kepada penglibatan secara serius dalam bidang ini. Menurut Ahmad Idham :

*“Sewaktu saya berumur 9 tahun, rancangan hitam putih yang saya saksikan pada waktu itu adalah “Wonderful World of Disney” dan sejak dari itu saya sedar yang satu hari nanti saya ingin menjadi seorang bintang filem”.*

Bagi Azhari Zain pula faktor meyebabkan beliau melibatkan diri dalam bidang ini kerana sering mengikuti filem-filem barat khususnya dan menyimpang azam untuk menjadi seorang pengarah pada masa akan datang. Pendedahan awal di peringkat sekolah lagi menanam minat dan usaha bagi mencapai cita-citanya menjadi seorang artis seperti mana ikon dalam filem-filem yang ditontoninya. Pemumpukan minat yang disusuli dengan suatu perancangan dalam kehidupan seseorang itu membolehkan sesuatu yang diinginkan akan dapat dicapai.

*“ Semasa di bangku sekolah, saya ke panggung wayang untuk menonton filem “Karate Kid” dan pada masa itu, minat saya bukan untuk menjadi seorang pengarah, tetapi untuk menjadi seorang pelakon. Saya juga pernah berada di set penggambaran klip video Untukmu Ibu yang dinyanyikan oleh kumpulan Exist dan saya terus menyatakan hasrat saya untuk menjadi seorang pelakon pada salah seorang krew disitu”.*

Penglibatan seseorang penggiat filem juga disebabkan dorongan dan galakan ibu bapa yang merancang anaknya menjadi anak seni pada masa akan datang. Seperti Faizul pula penglibatan aktif dalam dunia perfileman dan pengarahannya disebabkan oleh menceburi bidang ini sejak awal lagi sebagai pelakon tambahan. Apatah lagi bapanya sememangnya seorang penerbit yang terlibat secara dalam bidang perfileman sejak sekian lama menyebabkan beliau mendapat peluang lebih awal menceburi bidang ini. Apabila beliau bergiat aktif dan melalui pelbagai proses pembelajaran, beliau muncul

sebagai pengarah dan terus berkecimpung dalam bidang yang diminatinya kerana ia merupakan satu sumber perniagaan.

*“Pada tahun 1996, saya bermula sebagai seorang pelakon tambahan sementara menunggu keputusan peperiksaan dan saya lihat industri perfileman pada masa itu masih lagi baru. Setelah melalui pelbagai proses, akhirnya pada hujung tahun 2000, saya berjaya membuka Excellent Pictures seterusnya menerbitkan filem pada tahun 2004 dan filem pertama yang diarah oleh saya adalah pada tahun 1999. Apa yang mendorong saya sebenarnya adalah industri perfileman itu sendiri kerana saya boleh lihat dari aspek perniagaan”.*

Oleh itu secara keseluruhan dapatlah dirumuskan bahawa penglibatan dalam bidang perfileman banyak dipengaruhi oleh lingkungan atau persekitaran keluarga, teman dan juga institusi seperti pensyarah di pusat pengajian tinggi. Namun perkara yang penting adalah minat mendalam yang dipupuk dengan usaha ingin mengetahui mengenai aspek teknikal dalam pembikinan filem. Melalui penglibatan dan penyertaan secara tidak langsung memupuk minat yang mendalam dan menyebabkan penggiat filem sanggup mengharungi sebarang cabaran dalam kerjaya yang mencabar ini.

Oleh itu kajian ini menunjukkan faktor -faktor utama yang membentuk aspek modal insan dalam penggiat filem adalah minat, usaha yang berterusan serta memahami aspek teknikal dan kemahiran. Bermaksud mereka yang “terpilih” sahaja yang berjaya dan mampu bertahan menceburi dan mengharungi seluk beluk dalam bidang perfileman.

#### 4.6.2 KUALITI MODAL INSAN DAN KEPENTINGAN PENDIDIKAN PERFILEMAN

Kajian *case study* melalui wawancara secara mendalam ini juga mengungkap persoalan kepentingan mempunyai pendidikan berkaitan pengurusan perfileman dalam industri. Hasil kajian mendapati secara keseluruhan bersetujuan mengatakan bahawa amat penting pendidikan asas dan professional dalam dunia perfileman. Hanya dengan mendalami pendidikan secara khusus dalam bidang ini, maka seseorang pengarah mampu berkarya secara teori dan praktikal. Bagi Azhari Zain:

*“Bagi saya, apa yang utama ialah minat yang mendalam dan bagi saya tanpa pendidikan mungkin tidak boleh sampai ke tahap sekarang ini. Pendidikan adalah jalan utama yang saya pilih untuk menceburi bidang perfileman ini kerana saya tidak mempunyai saudara mara atau kenalan yang terlibat dalam industri perfileman, untuk menjadikan bidang ini kerjaya profesional, mereka yang ingin menjadi pengarah atau penerbit sepatutnya mendapat pendidikan dalam bidang perfileman”.*

Selain faktor pendidikan dalam perfileman, minat yang mendalam serta penglibatan dengan rakan-rakan dalam dunia perfileman juga menjadi sumber aspirasi dalam berkarya. Walaupun seseorang tidak mempunyai pendidikan diploma atau ijazah dalam bidang perfileman, namun seseorang yang betul-betul berminat perlu mengikuti kursus-kursus teknikal berkaitan dengan perfileman. Contohnya Ahmad Idham walaupun bukan mendapat pendidikan asas perfileman, namun beliau belajar melalui pengalaman dan mengikuti kursus-kursus berkaitan dengan perfileman. Dengan pendidikan seseorang itu akan menjadi lebih berfikiran kritikal dan analitikal dalam berkarya.

*“Disebabkan oleh selalu berdepan dengan pelajar jurusan perfileman, mereka selalu berkata bahawa sudah semestinya mereka memilih pendidikan. Tetapi bagi saya, saya letakkan diri saya sebagai seorang yang bukan ingin belajar tentang perfileman, tetapi seorang yang melalui pendidikan filem. Saya merupakan seorang yang amat mementingkan pendidikan. Walaupun saya dari jurusan perakaunan, dan kini saya*



*merupakan seorang pengarah, saya tidak rasa bahawa jurusan perakaunan yang saya ambil dulu adalah buang masa dan membazir. Ini kerana, saya merasakan peringkat pendidikan itu adalah peringkat untuk saya mendewasakan pemikiran saya. Alhamdulillah, kini industri perfileman mula dipenuhi dengan graduan. Oleh sebab itu, pendidikan adalah sangat penting kerana ia bukan mengajar apa yang kita mahu jadi, tetapi lebih kepada mengajar kita untuk menjadi seorang yang lebih kepada analitical dan critical thinker.*

Pendidikan juga merupakan kunci kepada seorang yang mendalami bidang ini untuk terus belajar walaupun sudah mempunyai pengalaman. Jelasnya pendidikan banyak membantu dalam pelbagai urusan dalam perfileman yang merupakan satu bentuk pengurusan sumber manusia. Bagi Faizul pula :

*“saya sedar bahawa pengetahuan adalah sangat penting. Ilmu yang kita dapat dari pendidikan yang baik. Jadi, bagi saya pendidikan sangat penting dan lauilah alam pendidikan dengan perasaan yang tenang. Berbekalkan dengan dua pilihan yang saya buat iaitu sama ada duduk di Universiti dan masuk ke mana-mana kelas yang berkaitan dengan perfileman.”*

Kajian ini juga meninjau bidang pendidikan secara khusus dalam bidang perfileman kepada semua ahli panel. Secara keseluruhan semua panel bersetuju bahawa perlunya mengetahui semua aspek dan proses pembikinan filem apatah lagi sebagai seseorang pengarah yang semesti mahir dan *mastermind* dalam setiap perincian bermula dari pra produksi, produksi dan pasca produksi. Mereka juga bersetuju bahawa modal insan iaitu warga kerja perfileman mestilah dirancang dengan rapi sebelum terlibat dengan dunia perfileman. Bagi Ahmad Idham beliau berpendapat bahawa :

*“ .. kita harus melalui proses-proses tertentu. Tetapi, proses-proses berikut akan menjadi mudah jika kita ada pengetahuan. Bagi saya, setiap individu harus tahu kekuatan diri sendiri dan aspek mana yang hendak dikuasai dahulu. Pada permulaannya kita tidak boleh menjadi pengarah terus, kerana kadang-kadang anda tidak faham psychology effect menjadi seorang pengarah sebab perlu faham apa partikel-partikel kecil yang ada dalam industri ini sebelum betul-betul mahu menjadi pengarah. Jadi, kalau tanya kepada saya mengenai hal ini, saya rasa setiap individu perlu tahu kekuatan pada diri sendiri dan dalam aspek mana yang ingin ditekankan dahulu dan juga tahu pendidikan yang ingin individu tersebut masuk untuk permulaan. Tetapi, untuk langkah seterusnya yang paling susah dalam industri ini*

*adalah langkah permulaan anda untuk masuk, langkah pertama. Semua orang mahu jadi orang filem tetapi peluangnya siapa yang akan beri. Jadi untuk mengecilkan skop peluang agar peluang itu nampak besar ialah kerana saya ada pengkhususan dalam satu bidang ini. Jadi, secara spesifiknya individu perlu tentukan perancangan rapi berdasarkan apa sebenarnya yang mereka minat”.*

Bagi Azhari Zain pula meletakkan asas pendidikan formal dalam bidang perfileman dan penyiaran perlu diutamakan kepada sesiapa yang ingin mendalami bidang ini. Bermaksud mereka mestilah memahami dan mahir dalam setiap aspek penerbitan filem selain mempunyai daya kreatif semasa berkarya. Malah perlu mendalami setiap aspek dalam bidang perfileman melalui pengalaman kerajaan dan penglibatan secara langsung yang memerlukan perancangan yang rapi dan berkesan.

*“..., saya meyakini bahawa aspek pendidikan formal sangat penting bagi mereka yang minat untuk mendalami bidang ini. Aspek pendidikan formal ini bermula dengan pendidikan asas iaitu asas yang perlu kita memahami secara mendalam dan mengalaminya tiga proses utama/tiga peringkat dalam produksi iaitu pre-production dimana ia adalah proses merancang, production dimana kita melaksanakan apa yang telah kita rancang dan kita rakam dan proses post-production kita melengkapkan apa yang kita rancang tadi dan footage yang kita terima berdasarkan skrip yang kita ada dan lengkaplah ia. Itu yang saya faham dan yakini bahawa aspek ini diperlukan untuk semua sekali tidak semestinya untuk pelajar-pelajar filem sahaja malah sesiapa sahaja diluar sana yang berminat. Aspek pendidikan yang kedua ialah pendidikan yang menekankan kepada pengkhususan. Saya melalui pengalaman dalam bidang filem meletakkan tiga bidang utama dalam perfileman. Pertama, kreatif yang diketuai oleh pengarah, yang kedua bidang pengurusan yang diketuai oleh produser dan yang ketiga bidang teknikal yang selalu dipimpin oleh DOP. Jadi untuk kita melengkapkan diri kita, kita harus memahami ketiga-tiga proses ini dan meletakkan diri kita dimana cabang yang kita minat. Saya meletakkan diri saya, saya mahu menjadi seorang pengarah dan saya mahu ikut sifu saya Prof. Razak Mohaideen. Hari ini, apabila saya belajar semula rupa-rupanya apabila kita mengetahui bidang yang pertama tadi iaitu bidang pengarah, secara automatiknya kita perlu mendalami ketiga-tiganya untuk melengkapkan diri kita sebagai seorang pengarah”.*

Lain pula pandangan Faizul dalam hal ini. Bagi beliau yang penting adalah apa juga bentuk pendidikan mestilah dapat dipraktikkan dalam bentuk penghasilan sebuah filem. Beliau juga menyatakan bahawa pendidikan dalam bidang pengurusan penting

untuk memastikan modal insan dan sumber manusia dapat diopitmaksikan dalam menghasilkan filem yang bermutu.

*“ Bagi saya, untuk menghasilkan filem yang bermutu, aspek pendidikan, pendidikan apa yang kita belajar sekalipun ia tidak penting tetapi ia masih berguna sebenarnya. Ini kerana, kita mahu menjadi seorang pemikir bukan jadi pengikut. Kalau kita rasa mahu jadi pengikut jadi saya rasa aspek pendidikan akan menjadi tidak bermakna. Tetapi kalau kita rasa kita mahu jadi pemikir dan ketua jadi aspek pendidikan tersebut akan menjadi sangat penting. Aspek yang kedua ialah pengurusan. Dalam bidang perfileman, kita harus tanya kepada diri sendiri kearah mana yang kita minat sebenarnya. Jadi, aspek pendidikan adalah sangat penting jika mahu menjadi pemikir dan jika mahu menjadi pengikut maka pendidikan itu tidak penting”.*

Secara keseluruhan berdasarkan aspek pendidikan menunjukkan bahawa pendidikan formal dan tidak formal dalam bidang perfileman menjadi faktor penyumbang kepada kejayaan sesuatu pembikinan filem. Bagi mereka yang mempunyai pendidikan formal seperti pemegang ijazah dalam bidang komunikasi dan media atau perfileman, telah mempelajari konsep dan teori. Namun dari segi praktikal mungkin mereka perlu belajar dan mendalami kemahiran teknikal terutama semasa penggambaran dan produksi. Berlainan pula dengan mereka yang melalui proses pengalaman walaupun tidak mempunyai pendidikan formal dalam bidang perfileman namun mereka telah mendalami dari aspek teknikal. Namun yang lebih penting kursus-kursus teknikal dalam bidang perfileman di anggap sebagai pendidikan sepanjang hayat yang berguna untuk berhadapan dengan teknologi yang sentiasa berubah dan maju. Jelas di sini bahawa faktor yang penting dalam aspek modal insan adalah pendidikan dalam sesuatu bidang yang perlu difahami sebelum seseorang itu memasuki alam pekerjaan. Ini menunjukkan bahawa pendidikan amat penting sebagai factor kecemerlangan bagi seseorang dalam apa jua bidang yang diceburinya.

#### 4.6.3 ASPEK PENGETAHUAN DALAM PERFILEMAN

Kajian *Case study* juga menumpukan kepada persoalan sejauh mana kepentingan pengetahuan berkaitan pengurusan perfileman. Secara keseluruhan mendapati bahawa informan atau ahli panel bersetujuan bahawa pengetahuan merupakan premis asas dalam bidang ini. Tanpa pengetahuan perfileman, menyebabkan timbul persoalan psiko sosial dan pengurusan dalam tugas harian. Bagi Azhari Zain pengetahuan amat penting untuk menceburi dunia pengarah. Malah kesesuaian masa dan setiap gerak artis dan krew juga mestilah diambil kira dalam dunia perfileman ini.

*“ Pengetahuan sangat penting dalam bidang filem terutama apabila kita memilih untuk menjadi pengarah. Pada tahun 2007, saya diberi peluang untuk mengarah filem pertama saya iaitu Jin Notti terbitan KRU STUDIOS dan agak mengeletar lutut ini untuk memanggil sebahagian daripada fakulti ini untuk turun membantu saya dan begitu juga mentor saya Prof. Razak yang turun bersama. Apabila satu hari, pelakon kita tidak datang Mawi, barulah saya sedar bahawa saya perlu tahu pukul berapa Mawi bangun tidur, pukul berapa dia perlu ada dalam set dan seterusnya. Maknanya, untuk menjadi pengarah yang baik, saya perlu jadi pengurus yang baik dan saya bekerjasama dengan DOP pada waktu itu yang telah menghasilkan filem-filem hebat dan filem komersial di Malaysia. Sepanjang pengalaman sewaktu menjadi penolong pengarah bersama Prof. Razak selama 10 tahun telah mengajar saya pelbagai pengalaman dan pengetahuan mengenai jenis-jenis lensa. Bagaimana saya menghasilkan sebuah filem yang baik dan bagaimana saya patut jadi seorang pengarah yang baik apabila saya mempunyai pengetahuan dan apabila saya melihat kawan-kawan saya yang tidak mempunyai pengalaman langsung dalam pengurusan dan teknikal dan turun sebagai pengarah (dia) mengalami masalah yang begitu sukar sekali. Jadi jawapannya ialah ilmu pengetahuan sangat penting. Namun pengetahuan sahaja tanpa asasnya kemahiran tidak menjamin penghasilan filem yang bermutu“*

Bagi Ahmad Idham pengetahuan boleh ditimba melalui pengalaman dan rutin harian yang dilaluinya. Beliau juga menyatakan bahawa pengurusan amat penting dalam bidang ini terutama apabila ia melibatkan kos.

*“ Sebelum saya jadi pengarah, saya bekerja daripada bawah, tarik kabel dan sebagainya. Saya buat ini kerana ingin merasai semua kerja. Jadi daripada peringkat bawah apabila mula naik sehinggalah saya menjadi pengurus produksi sewaktu filem pertama yang saya buat iaitu cinta kolesterol. Apabila berada dalam set, pelbagai kerja yang harus dilakukan. Alhamdulillah, saya ada sifu yang mengajar saya dalam pengurusan, menjimatkan kos dan sebagainya. Untuk menjadi seorang pengarah, pengurusan ini penting kerana untuk mengelakkan pengarah dari mengarah sesuka hati dan mengguna peruntukkan secara membazir”.*

Persetujuan yang sama oleh Faizul menyatakan faktor pengurusan adalah kunci utama dalam bidang perfileman ini di setiap peringkat proses pembikinan filem.

*“ Saya punya ayat sangat mudah, jika sesiapa tiada teknik pengurusan jadi jangan masuk industri ini. Saya fikir ia akan menyusahkan semua orang kerana bagi saya ia bukan tentang mengurus produksi tersebut tetapi pada pengurusan diri juga harus ada. Sebab itu apabila anda semua melalui pendidikan formal pengurusan jadi anda harus pandai mengurus diri sendiri juga sebelum mampu menguruskan orang lain. Jadi, pengurusan adalah penting bagi anda dalam bidang perfileman ini tidak kiralah bahagian apa. Kalau kamu ada teknik pengurusan yang paling tinggi jadi ada nilainya dan itu adalah tunjang dalam segala-galanya”.*

Kajian ini juga bertanyakan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan lagi keupayaan dalam tugas-tugas yang dijalankan. Hasil perbincangan mendapati secara keseluruhan mereka perlukan pengetahuan mengenai teknologi, psikologi dan teknikal.

*“Semasa saya membuat filem, benda yang saya paling minat adalah teknologi. Sebagai contoh kamera yang mengalami perubahan teknologi pada setiap tahun daripada dahulu hingga sekarang. Jadi saya mencuba teknologi baru ini sebagai pengetahuan saya sendiri. Pengetahuan yang perlu mengenai teknologi ini walaupun belum menggunakannya lagi dan pengetahuan ini yang perlu sentiasa selari dengan teknologi”.*(Ahmad Idham)

*“ ...saya patut belajar ilmu psikologi. Jadi, saya belajar ilmu psikologi untuk menarik perhatian orang-orang dalam produksi ini supaya semua orang rasa satu keyakinan dan satu pencapaian untuk ikut pengarah. Kemudian apabila saya mengarah filem ketiga saya Mantera pada tahun 2009, saya terpaksa menghantar balik DOP saya yang ada emotional breakdown dekat set. Oleh itu, saya sedar bahawa saya perlu belajar lagi satu ilmu iaitu ilmu Tassawuf. Bagaimana untuk merasa diri kita tidak selalunya betul dan harus sentiasa*

*sedar masalah-masalah yang dihadapi oleh kawan yang lain untuk menghasilkan karya yang baik” (Azhari Zain).*

*Sebagai pembuat filem, saya tekankan dua kategori iaitu yang pertama ialah pengetahuan teknikal dan pengetahuan luar teknikal. Pengetahuan teknikal ialah bergantung kepada tugas yang kita dapat dan cara kita kendalikannya dan pengetahuan luar teknikal lebih kepada mengetahui pasaran terkini, siapa penonton filem kita, bagaimana kita mahu orang lihat filem kita dan lain-lain juga yang perlu ada secara teknikal. Itu juga menentukan sama ada kita tahu atau tidak sama ada kita mahu menjadi pengarah, pelakon atau belakang tabir untuk mengetahui apa tujuan kita sebenarnya.(Faizul).*

Secara keseluruhan menunjukkan bahawa pengetahuan teknikal amat penting dalam memastikan kecekapan dalam menjalankan tugas teknikal seperti dalam bidang perfileman. Namun perkara yang juga perlu diambil kira adalah pengetahuan berkaian dnegan psikologi, sosiologi dan antropologi atau kajian mengenai kemanusiaan dan kebudayaan. Penggiat filem mestilah mempunyai pengetahuan meluas mengenai pengajian sains sosial kerana mereka perlu menggarap sesuatu skrip untuk ditayangkan sebagai “realiti” di layar perak. Oleh itu persoalan pengetahuan juga merupakan kunci kepada modal insan dalam memastikan produktiviti dan juga kejayaan di bidang perfileman.

#### **4.6.4 KEMAHIRAN TEKNIKAL DALAM BIDANG PERFILEMAN**

Kajian *case study* juga menekankan persoalan sejauh mana aspek kemahiran penting kepada penggiat filem. Hasil perbincangan mendapati secara keseluruhan kemahiran memeperlukan masa yang lama dan menempuh pelbagai pegenalaman dan rintangan. Kemahiran akan diperoleh jika wujud kerjasama dan kerja secara berkumpulan. Manakala aspek kemahiran ditentukan oleh faktor teknologi yang juga sentiasa berubah dari semasa ke semasa. Maka kemahiran perlu dipertingkatkan dan dimasakini agar kita tidak ketinggalan dalam bidang perfileman.

*Sejujurnya, saya banyak lagi yang saya tidak belajar lagi. Saya tidak pernah letakkan diri saya sempurna, sebab setiap filem saya mesti ada buat silap. Perkara penting saya letakkan dalam diri saya ialah saya tidak sempurna, tetapi saya tidak akan ulangi kesilapan yang saya buat, dalam masa yang sama saya mencari lagi kerana bagi saya apabila kita jadi pembikin filem, kita bermain dengan situasi semasa, tahun ini berbeza dengan tahun lepas. Itu adalah benchmark yang saya letak dan saya akan perbaiki dalam hidup saya (Ahmad Idham)*

*...dan saya dapati banyak perkara lagi yang saya tidak mahir dalam bidang ini. Maka setiap hari, setiap produksi, setiap ilmu baru yang kita pelajari, dan pada hari ini saya ingin mendalami lagi ilmu-ilmu dalam bidang yang saya minat, genre islamic filem. Sehingga hari ini Prof Razak tetap menjadi guru saya bila kita bercerita tentang content-content yang baru. Jadi ilmu tidak akan berakhir. Jadi secara fizikalnya kita memang mahir dengan apa yang kita lakukan, tapi perlu memberi ruang untuk input yang kita gunakan untuk menjadi mahir untuk melengkapkan kumpulan kita. Jadi kita perlu bekerjasama dalam kumpulan untuk mendapatkan hasil yang baik” (Azhari Zain).*

*“ Walaupun saya diiktiraf sebagai trainer orang diluar sehingga satu dunia, tetapi saya sendiri rasa yang teknologi sentiasa berkembang dan hendak kata saya terlalu mahir tidak, saya kena sentiasa mempelajari, sentiasa belajar dan kena selalu keep up dengan teknologi. Jadi bila kata sejauh mana kemahiran, ya memang mahir, tetapi tidak semua, sentiasa ada ruang untuk improve. Saya kena selalu berfikiran untuk memantapkan diri dan sentiasa belajar” (Faizul).*

Dilihat dari segi kemahiran yang diperlukan untuk meningkatkan lagi prestasi kerja mereka, secara keseluruhannya mereka mahukan kemahiran teknologi untuk memudahkan urusan pekerjaan mereka.

*“Saya sangat gila apabila saya katakan saya mahu membeli sebuah satelit untuk filem-filem saya. Jadi seterusnya saya perlu menjadi manager yang bagus, accountant yang bagus, bos yang bagus yang dapat memimpin industri ini untuk memiliki satelit sendiri.” (Ahmad Idham).*

Dari segi aspek komunikasi pula, seseorang pengarah perlu meningkatkan hubungan kemanusiaan dan juga bagaimana untuk meningkatkan komunikasi interpersonal agar mudah mendapat kerjasama oleh semua pihak dalam pembikinan filem.

*”Saya selalu fokus kalau saya buat drama atau filem sampai saya tidak hiraukan yang lain, yang terguris hati adalah makeup artis dan wardrop mengatakan saya sombong. Waktu itu saya sedar bahawa sebenarnya komunikasi atau PR sangat penting dalam kita mengendali dalam sesebuah produksi sebab kerenah manusia macam-macam, modal insdan pelbagai, tahu hendak tackle the situation”. (Azhari Zain).*

Bagi Faizul pula kemahiran yang diperlukan adalah kemahiran psikologi iaitu membaca gerak hati dan kepuasan pelanggan. Usaha perlu dilihat agar apa juga karya dihasilkan agar dapat diterima oleh penonton.

*“Dalam diri saya selalu mengatakan kamu harus ada satu skill iaitu skill membaca apa keinginan orang yang samapai hari ini saya tidak dapat kemahiran itu, sebab apabila saya membuat satu filem saya tidak dapat puaskan hati semua orang, tapi apa yang saya boleh lakukan ialah dapat puaskan sebanyak hati yang mungkin. Jadi kemahiran itu yang saya sentiasa develop dengan banyakkkan berjumpa orang, kaji economic structure, even ekonomi negara saya perlu kaji sebab saya hendak tentukan orang suka tegok cerita yang macam mana pada masa akan datang. (Faizul).*

Secara keseluruhannya jika ditinjau dari segi kemahiran teknikal menunjukkan skil dalam bidang perfileman merupakan kunci kepada penghasilan produksi yang bermutu, ini kerana bidang perfileman memerlukan kemahiran “hands on” yang tinggi kecekapan melakukan tugas bermula dari memahami skrip, pengarapan skrip, produksi, set penggambaran dan pasca produksi semuanya memerlukan tahap kemahiran yang tinggi. Kemahira ini perlu lah selari dengan kemajuan teknologi masa kini yang cepat berkembang. Selain itu penggiat filem juga perlu memahami ilmu psikologi dan sains sosial kerana penghasilan filem cereka lebih cenderung mengaitkan soal *human interet* dan kemasyarakatan. Namun yang paling penting kajian ini menunjukkan bahawa kemahiran pengurusan menjadi tunggak kepada penghasilan filem yang bermutu.

#### **4.6.5 ASPEK KREATIVITI**

Kajian *case study* juga mencakupi persoalan sejauh mana faktor daya kreativiti penting dalam dunia perfileman. Secara keseluruhan bersetuju kreativiti merupakan nadi kepada dunia perfilmen. Malah kreativiti bukan sahaja penting untuk pengarah, tetapi perlu kepada semua warga kerja pembikinan filem.



*“Kreativiti ini adalah satu naluri dalaman yang sebenarnya penting. Kalau tidak ada kreativiti apa akan jadi pada filem. Tiada kualiti, seni, bosan. Dan sangat subjektif. Kreativiti yang sebenarnya dimana majoriti menganggap itu adalah kreativiti dan itu adalah sangat penting”.* (Ahmad Idham).

*“Sangat penting bukan untuk director sahaja, malah untuk semua kru-kru. Sepanjang di UITM saya membesar bersama Prof Razak, jadi Prof Razak tahu saya memang penakut apatah lagi hendak jadi hero dalam cerita hantu. Jadi apa yang Prof lakukan ialah Prof bawa kita ke Bukit Cerakah. Seluruh modal insan perlu alami sendiri apa maksud seram, dan tujuan cerita seram adalah untuk mencabar kita. Jadi seram itu adalah sangat menarik. Jadi bila kita turun ke set dengan kreativiti ini, kita akan membayangkan apa yang akan kita alami. Jadi kreativiti ini akan bercambah dengan imagination”* (Azhari Zain).

*“Bagi saya, mestilah ada kreativiti. Kreativiti itu yang akan menentukan kamu akan berjaya atau tidak dalam industri ini dari segi penerimaan orang terhadap karya kamu. Jadi perlu ada very analytical mind. Kita kalau ada kreatif tapi tidak ada analytical kreatif pun saya tidak rasa kita boleh berjaya dalam industri ini”* (Faizul).

Kajian ini mendapati bahawa mereka yang terlibat dalam bidang perfileman sememangnya terdiri daripada mereka yang kreatif dan dedikasi. Dunia perfileman menuntut agar karyawan filem menggarap persoalan masyarakat melalui penataan seni yang memerlukan daya kreatif yang tinggi.

#### **4.6.6 ASPEK MINAT**

Hasil perbincangan juga menunjukkan bahawa faktor minat mendalam amat penting dalam dunia perfileman ini. Bermaksud dunia perfileman mestilah terdiri daripada mereka yang amat berminat kerana kerjaya ini penuh dengan cabaran dan halangannya.

*“ Jawapan saya kalau tiada minat lupakan sahaja hendak masuk dalam industri ini. (Ahmad Idham).*

*“Saya memang sangat minat dalam industri ini, kerana sewaktu shooting saya sangat seronok tapi apabila Prof suruh saya jadi editor, saya rasa*

*pening sangat, rasa tidak minat itu datang dan rasa resah. Ini bukan bidang yang saya mahu, saya mahu mengarah. Jadi Prof hantar saya ke Australia untuk sambung Master dalam bidang editing supaya saya boleh menjadi lengkap, kerana kita tidak boleh lakukan perkara yang kita minat sahaja. Kita perlu minat dan tahu semuanya kerana semuanya saling bergantung sama lain". (Azhari Zain).*

*"Sejauh mana minat saya adalah setiap kali saya nampak kamera walau di tepi jalan saya akan berhenti ketika itu waktu sekolah, sehingga saya ditawarkan menjadi pelakon tambahan. Ketika arwah Yasmin Ahmad membuat iklan Petronas saya ditawarkan lagi menjadi extra. Kemudian saya ditawarkan lagi untuk scene hari jadi tapi bila tengok tv tiada muka pun. Kemudian dalam minat tu saya ingin jadi pengarah bukan pelakon kerana saya tidak mahu popular, tapi hanya mahu berkarya. Jadi minat itu penting". (Faizul).*

Minat mendalam merupakan aspek penting dalam dunia perfileman menyebabkan segelintir penggiat filem yang *passionate* sanggup bertahan, walaupun ganjaran dan pulangnya kurang berbaloi jika dibandingkan dengan kerjaya yang lain. Kajian ini menunjukkan bahawa minat yang mendalam menyebabkan penggiat filem terdorong untuk meneruskan kerjaya dan menjadi pilihan utama untuk terus berkarya.

#### **4.6.7 ASPEK KECEKAPAN KERJA**

Informan diajukan soalan : Sejauh mana anda betul-betul mempunyai tahap kecekapan dalam melaksanakan kerja semasa menjalankan tugas? Secara keseluruhan hasil perbincangan kumpulan focus mendapati kecekapan menjalankan tugas yang diamanahkan amat perlu dalam menghasilkan produksi yang bermutu. Malahan kecekapan hanya akan diperoleh jika kita melakukan latihan agar kurang bermasalah apabila di lokasi. Kecekapan juga berkaitan dengan persoalan keyakinan diri. Bermaksud jika cekap melakukan tugas pengarahan, maka semua krew akan lebih yakin dan selesa. Malahan pengarah perlu memahami hati budi dan mendengar pandangan warga kerja agar mendapat kerjasama semua yang terlibat dalam sesuatu

produksi.

*“Bila kita cakap tentang cekap ini bermakna kita mahir melakukan apa yang kita suka dan tidak mengulangi kesilapan yang kita buat. Tetapi saya perlukan orang-orang yang menyokong dan menjaga barang-barang supaya saya lebih cekap buat. Jadi dalam produksi saya mencari orang-orang yang cekap, sensitif dan peka supaya dapat menghasilkan yang baik”. (Ahmad Idham).*

*“Kecekapan ini adalah satu kejadian dimana satu perkara yang dipertanggungjawabkan kepada kita. Saya sedar sewaktu saya di produksi saya tidak beberapa cekap, jadi hendak mempercekapkan saya buat latihan. Jadi kalau anda rasa tidak cekap, cekapkan diri anda”. (Azhari Zain).*

*“Saya ada tanamkan satu dalam diri saya mengatakan saya memang cekap menguruskan produksi saya. Kecekapan itu akan memberi confident dalam diri kita dan orang-orang yang bekerja dengan kita. Kalau kita tidak cekap, berterabur satu produksi, dan dalam pada masa yang sama saya perlu cekap mendengar pandangan orang sekeliling dan perlu cekap mewujudkan satu teamwork yang sihat agar dapat menghasilkan satu yang baik”. (Faizul).*

Secara keseluruhannya kajian ini mendapati faktor kecekapan kerja penting bagi memastikan setiap tugas atau *task* dapat disiapkan pada masa yang telah ditetapkan. Kecekapan dalam bidang perfileman merujuk kepada bagaimana warga kerja yang telah dipertanggungjawabkan dengan tugasnya dapat menyiapkan tugas, menghasilkan kerja yang bermutu dan juga kecekapan dari segi kepekaan dan memahami setiap *feed back* dan gerak kerja

#### **4.6.8 ASPEK MOTIVASI DIRI**

Kajian *case study* juga melihat dari segi motivasi kerja dalam kalangan pengarah yang terlibat dalam forum ini. Kajian ini mendapati motivasi akan hadir jika kita berminat dan mendapat kerjasama semua pihak yang terlibat dalam sesuatu produksi. Manakala pihak atasan seperti pengarah mestilah meningkatkan motivasi pekerja di bawah dalam pelbagai kaedah termasuk nasihat dan tunjuk ajar.

*“Apa yang memotivasikan saya adalah cerita itu sendiri. Kalau cerita itu saya tidak minat, saya perlu lakukan sesuatu untuk memotivasikan diri saya*

*untuk bergerak ke hadapan. Kalau saya tiada motivasi macam mana kru-kru bawah saya. Jadi saya akan lebih bermotivasi sekiranya melihat teamwork ini bersungguh-sungguh dalam menjayakan sesuatu scene. Jadi motivasi ini sangat penting. Tahap motivasi pula bergantung pada minat ataupun pekerjaan semata-mata. Tetapi jika minat ini berkiblatkan wang ringgit adalah kerana dia tiada motivasi". (Ahmad Idham).*

*"Pengalaman saya sepanjang bekerja ini sebenarnya semakin menurun dalam industri ini terutamanya tentang pembikinan filem pada masa kini. Kerana apa yang saya lalui setiap hari adalah sama sahaja, saya tidak nampak industri ini mahu ke mana, saya tidak nampak sistem pengurusan industri ini mahu ke mana yang boleh memotivasikan diri saya. Kru-kru tidak dapat melaksanakan kerja mereka dengan sempurna. Untuk memotivasikan diri saya, saya akan ambil orang-orang yang saya kenali." (Azhari Zain).*

*"Saya sentiasa memberi orang inspirasi dari saya belajar sampai saya jadi pengarah. Kalau saya senyum semua orang akan senyum, kalau saya buat muka letih, semua orang akan letih. Saya selalu berpesan pada diri saya yang saya akan selalu memotivasikan diri saya dan dapat memberi inspirasi kepada orang lain. Disebabkan mereka datang dari pelbagai latar belakang, jadi yang saya nampak ialah hanya merungut, merungut, dan merungut. Tanggungjawab saya ialah memberi motivasi kepada orang-orang begini". (Faizul).*

Secara keseluruhan kajian ini mendapati bahawa pengarah atau pihak atasan dalam hierarki pengurusan filem merupakan "role model" kepada warga kerja keseluruhan. Jika pihak pengurusan memberikan motivasi, maka pihak bawahan akan terus komited dan seronok semasa menjalankan tugas.

#### **4.6.9 ASPEK HALANGAN**

Kajian ini juga meninjau apakah faktor-faktor halangan yang sering wujud dalam dunia perfileman di Malaysia. Hasil perbincangan mendapati antara faktor utama adalah soal kewangan dan pasaran. Kajian ini juga mendapati halangan dari segi sambutan penonton khususnya dalam kalangan penonton Melayu sendiri yang menjadi cabaran dan kekangan. Selain itu faktor peluang yang terhad juga dilihat sebagai halangan utama.

*"Paling utama adalah kewangan. Apabila kewangan terhad, kita hendak dapatkan lokasi yang menarik pun susah, pelakon yang baik pun susah dan*

*ini akan membataskan segalanya. Betapa jauh beza industri di Malaysia dengan antarabangsa. Kita perlu sampai ke peringkat itu satu hari nanti. Antara kekangannya ialah ruang pasaran, dimana pasaran di Malaysia itu yang membataskan untuk kita pergi lebih jauh". (Ahmad Idham).*

*"Industri kita mengalami masalah yang besar hari ini apabila filem-filem Melayu tidak lagi ditonton oleh masyarakat Melayu sendiri dipanggung wayang. Kenapa? Ini kembali kepada attitude pelakon dan peminat yang tidak lagi menyokong. Masalah ini dapat dibahagikan kepada dua iaitu internal, masalah dalaman dan external, masalah luaran. Dan keputusannya orang akan sentiasa merungut". (Azhari Zain).*

*"Faktor utama sekali ialah faktor peluang. Jika semua producer menarik balik jadi dimana peluang pekerjaan. Hal ini yang akan merisaukan saya dan rakan-rakan yang lain. Apabila banyak peluang tiada bagaimana kami ingim mewujudkan peluang dan ruang kepada graduasi untuk masuk ke industri". (Faizul).*

Secara keseluruhan kajian kini menunjukkan bahawa halangan yang sering dihadapi dalam bidang perfileman adalah sambutan penonton terhadap penghasilan filem tempatan khususnya filem Melayu. Selain itu, industri juga berhadapan dengan karenah artis, mendapatkan kru yang cekap dan berdisiplin serta berhadapan dengan modal menerbitkan sesebuah produksi.

#### **4.6.10 ASPEK MODAL INSAN**

Sejauh mana pula anda melihat faktor modal insan penentu kepada penghasilan sebuah filem yang bermutu? Hasil perbincangan mendapati factor modal insan amat perlu diberikan penekanan dalam pengurusan perfileman di Malaysia. Modal insan yang hebat, berpengetahuan, berkemahiran dan cekap menjalankan tugas menjadi penentu kepada penghasilan sebuah filem yang bermutu dan boleh diterima oleh masyarakat. Dan ianya seiring dengan modal kewangan kerana orang yang hebat selalunya perlu dibayar dengan kos yang juga tinggi setimpal dengan keupayaan yang dimiliki oleh modal insan ini.

*“Kita kalau hendak buat filem, kita perlukan modal-modal insan yang hebat. Jika semua bersepakat, satu tujuan, semua bermotivasi disitulah modal insan itu sangat berharga”. (Ahmad Idham).*

*“Pernah suatu ketika, pemberi dana kewangan menarik diri, dan drama tidak dapat dijalankan. Semasa duduk di kedai mamak, Prof cerita masalahnya, terus mamak itu memberi cek untuk membantu, dan kami kembali semangat untuk meneruskan drama yang tertangguh. Inilah yang dinamakan modal insan yang terbaik”. (Azhari Zain).*

*“Sudah tentu modal insan menentukan mutu sesebuah filem itu. Mutu itu terletak pula pada mentallity penonton”. (Faizul).*

Secara keseluruhan kajian ini mendapati bahawa modal insan merupakan faktor utama dalam bidang organisasi seperti dalam pengurusan perfileman. Namun aspek modal insan kurang diberikan perhatian dalam memacu sesuatu penerbitan filem. Aspek modal insan perlu diberikan penekanan utama dalam kreatif seperti industri perfileman tempatan.

#### 4.6.11 PEKERJA FILEM SEBAGAI KERJAYA PROFESIONAL

Kajian ini juga ingin mengungkap sejauh mana industri perfileman di Malaysia boleh dianggap sebagai satu kerjaya profesional. Menurut ahli panel secara keseluruhannya banyak bergantung sejauh mana penglibatan dan komitmen penggiat filem dalam bidang ini. Mereka mengatakan sebagai pengarah, kebanyakan tugas yang dilakukan bukanlah sepenuh masa. Ahmad Idham seorang usahawan, manakala Azhari Zain dan Faizul pula sebagai pendidik dalam bidang perfileman. Bermaksud jika mendapat tawaran pengarah, mereka akan melakukan tugas itu dan jawatan hakiki tetap dilakukan. Perkara yang sama terjadi dalam industri di Malaysia iaitu kebanyakan mereka yang terlibat dalam dunia perfileman melakukan tugas “*part-time*” atau sampingan tidak sebagai profesion tetap.

*“daulu saya terfikir untuk membuat kerja perfileman sepenuh masa.. setelah menerbit dan mengarahkan beberapa filem saya rasa perlu mempunyai kerja yang lebih terjamin.. susah kalau bergantung sepenuhnya pada kerja perfileman kerana banyak bergantung kepada penonton... kadang-kadang kita dah buat yang terbaik tapi tak ramai yan berminat dan menonton... ada pulak filem yang “suam kuku” tapi meletup.. terlalu subjektif (Ahmad Idham)*

*“kalau ada job saya akan membuat pengarahannya atau menulis skrip.. bergantung kepada tawaran yang diterima.. jika tak ade job i mengajarlah..*

*.. saya rasa kalau mengharap kerja di bidang ini semata-mata agak sukar... ia banyak bergantung kepada peluang yang datang...i think kat Malaysia belum sampai masanya untuk seseorang berkerja sepenuh masa dalam bidang perfileman.. mesti ada kerajaan tetap dahulu (Azhari Zain).*

*“oh belum lagi terlibat sepenuh masa dalam bidang perfileman.. belum menjamin masa depan. banyak bergantung kepada apa yang ditawarkan.. sekarang ini pun banyak filem yang tidak mendapat sambutan.. kalau ada satu dua... family first” (Faizul)*

#### **4.6.12 RUMUSAN KAJIAN CASE STUDY**

Secara keseluruhan perbincangan forum ini telah membincangkan tema-tema utama berkisar kepada persoalan modal insan dalam pengurusan dunia perfileman. Secara keseluruhan mendapati bahawa informan bersetuju bahawa pengetahuan merupakan premis asas dalam bidang ini.

Bagi menjawab persoalan kajian pertama, apakah faktor-faktor modal insan yang membentuk kriteria pekerja perfileman, kajian ini mendapati faktor asas adalah pengetahuan dalam bidang perfileman. Tanpa pengetahuan perfileman, menyebabkan timbul persoalan berkaitan psikologi, sosial dan pengurusan dalam tugas harian. Pengetahuan amat penting untuk menceburi dunia pengarahannya. Malah kesesuaian masa dan setiap gerak artis dan krew juga mestilah diambil kira dalam dunia perfileman ini. Oleh itu dapatlah dirumuskan bahawa sesiapa juga yang ingin menceburi bidang perfileman mestilah mempunyai pendedahan pengetahuan asas teknikal yang amat

perlu dalam setiap proses produksi sesebuah filem.

Hasil perbincangan mendapati secara keseluruhan kemahiran memerlukan masa yang lama dan menempuh pelbagai pengalaman dan rintangan. Kemahiran akan diperoleh jika wujud kerjasama dan kerja secara berkumpulan. Manakala aspek kemahiran ditentukan oleh faktor teknologi yang juga sentiasa berubah dari semasa ke semasa. Maka kemahiran perlu dipertingkatkan dan di masa kini agar kita tidak ketinggalan dalam bidang perfileman. Oleh itu dapatlah dirumuskan bahawa kemahiran khusus di set amat diperlukan kerana faktor kos dan masa yang perlu diambil kira.

Kemahiran juga perlukan untuk meningkatkan lagi prestasi kerja mereka, secara keseluruhannya mereka mahukan kemahiran teknologi untuk memudahkan urusan pekerjaan mereka. Apatah lagi teknologi yang berkembang pantas dan terus terkini, menyebabkan warga kerja perlu meningkatkan kemahiran dengan belajar teknologi terbaru agar tidak ketinggalan dari aspek teknikal khususnya.

Manakala kualiti modal insan seperti yang dinyatakan dalam objektif kedua kajian ini mendapati selain, pengetahuan, kemahiran dan pengalaman, secara keseluruhan faktor kualiti modal insan juga berkaitan dengan aspek kreativiti yang merupakan nadi kepada dunia perfileman. Malah kreativiti bukan sahaja penting untuk pengarah, tetapi perlu kepada semua warga kerja pembikinan filem. Walaupun kreativiti pelbagai dan mempunyai nilai tersendiri, namun yang penting kreativiti itu dapat direalisasikan dalam menghasilkan filem yang bermutu.



Hasil perbincangan juga menunjukkan bahawa faktor kualiti modal insan lain adalah minat mendalam amat penting dalam dunia perfileman ini. Ini jelas kerana kerja menghasilkan produksi yang tidak menentu masa dan dihambatkan oleh factor kos yang terhad dan masa yang suntuk memerlukan warga kerja yang betul-betul komited. Malah tiada istilah kerja bertanggung untuk menghasilkan sebuah produksi. Maka minat mendalam juga merupakan kunci utama modal insan dalam pengurusan perfileman. Hanya mereka yang lasak dan tabah layak untuk menceburi bidang yang penuh dengan cabaran dan hambatan.

Untuk menjawab persoalan ketiga objektif kajian ini iaitu, sejauh mana wujudnya Secara keseluruhan hasil kajian *case study* mendapati kecekapan menjalankan tugas yang diamanahkan amat perlu dalam menghasilkan produksi yang bermutu. Malahan kecekapan hanya akan diperoleh jika kita melakukan latihan agar kurang bermasalah apabila di lokasi. Kecekapan juga berkaitan dengan persoalan keyakinan diri. Bermaksud jika cekap melakukan tugas pengarahannya, maka semua krew akan lebih yakin dan selesa. Keadaan ini amat perlu difikirkan dalam pengurusan modal insan di dunia perfileman kerana tugas secara berpasukan amat memerlukan setiap individu cekap melakukan tugasannya.

Kajian ini mendapati motivasi diri seseorang akan hadir jika kita berminat melakukan kerja yang kita mengetahui dan mahir melakukannya. Apatah lagi jika mendapat sokongan dan mendapat kerjasama semua pihak yang terlibat dalam sesuatu produksi. Oleh itu "*team work*" dan kejelikitan di antara warga kerja amat penting dalam pengurusan modal insan.

Manakala dilihat sejauh mana wujudnya perancangan yang bersistematik dari segi pembangunan modal insan dalam industri perfileman di Malaysia, kajian ini mendapati ia banyak bergantung kepada modal kewangan atau kos produksi. Jika kos yang diperuntukan agak tinggi, maka pihak pembikin filem mampu untuk membayar kepada pekerja yang mahir, artis yang terkenal dan krew yang terlatih dan berpengalaman. Namun kajian ini mendapati secara keseluruhan industri perfileman di Malaysia kurang memberi penekanan kepada perancangan yang bersistematik. Samada secara kebetulan, minat membentuk seseorang penggiat filem untuk merancang dan memperlengkapkan diri sebagai anak seni.

Hasil perbincangan mendapati antara faktor utama halangan berkaitan dengan soal kewangan dan pasaran serta penonton. Persoalan kos masih menjadi faktor kekangan kepada penerbit filem kerana agak susah untuk menentukan sejauh mana sambutan dalam kalangan penonton. Pola penonton di Malaysia yang cenderung kepada skrip yang mudah, namun dapat menampilkan artis yang terkenal.

Wujud juga keadaan di mana skrip garapan yang baik serta plot yang menarik dan bermutu, namun kurang digemari oleh penonton di Malaysia. Usaha mengangkat filem bersifat sejarah dan budaya juga dilihat kurang mendapat pasaran. Manakala filem aksi dilihat masih lagi mampu menawan penonton.

Selain itu faktor peluang yang terhad juga dilihat sebagai halangan utama. Namun untuk menghasilkan sebuah produksi yang bermutu, maka memerlukan kos yang tinggi kerana perlu didokong oleh modal insan yang juga bermutu. Selalunya mereka yang “ada nama” dalam industri ini perlu dibayar dengan kos yang agak tinggi.

Persoalannya adalah berkaitan dengan modal insan amat perlu diberikan penekanan dalam pengurusan perfileman di Malaysia. Modal insan perlu ianya seiring dengan modal kewangan agar matlamat untuk menghasilkan filem *box-office* memerlukan warga kerja yang hebat dan berkemahiran.

Manakala persoalan keempat kajian ini iaitu sejauh mana pekerja filem di Malaysia boleh dianggap sebagai suatu kerjaya profesional dalam industri ini, kajian ini mendapati industri ini belum boleh dianggap kerjaya profesioanl. Secara majoritinya pekerja filem terutama krew dan artis bekerja sambilan atau bermusim mengikut “*job*” yang diperoleh. Ini memandangkan hasil perbincangan mendapati, untuk menjadikan dunia perfileman sebagai profesional, maka pekerja perfileman dalam setiap kumpulan dan peringkat juga profesional.

Namun profesional di sini boleh dikategorikan kepada dua peringkat iaitu berdasarkan kelulusan profesional dan juga pendidikan dalam bidang perfileman. Kajian ini mendapati mereka yang mempunyai kelayakan pendidikan dan kelulusan dalam bidang profesional mampu menghasilkan tugas dan produksi secara profesional. Namun di suatu segi yang lain, profesional juga dilihat dari segi pengetahuan, pengalaman dan kemahiran.

Walaupun penggiat perfileman yang tidak mempunyai kelayakan atau sijil dalam bidang perfileman, namun berbekal pengalaman dan kemahiran dalam bidang ini setelah bergiat sekian lama, juga menyumbang kepada tugas yang profesional. Usaha perlu dilakukan oleh FINAS untuk mengiktiraf penglibatan dan kerjaya ini dengan mengiktiraf serta memberikan sijil profesional berdasarkan kriteria tertentu seperti

bidang perakaunan, kedoktoran, kejuruteraan atau bidang guaman. Melalui usaha ini juga menggalakkan mereka yang memenuhi kriteria kualiti modal insan sahaja boleh berkecimpung secara sepenuh masa, tetap dan profesional.

#### 4.7 HUBUNGAN SILANG METOD KUANTITATIF DAN KUALITATIF

Berdasarkan hasil kajian survei dan kajian *case study* dapatlah dirumuskan bahawa faktor kualiti modal insan memainkan peranan yang penting dalam industri perfileman. Memandangkan industri ini memerlukan mereka yang mempunyai daya kreativiti dan pengetahuan teknikal yang tinggi, maka ilmu pengetahuan, kemahiran dan komitmen atau kesungguhan yang tinggi merupakan resepi utama dalam penggiat filem.

Kajian survei juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor demografi seperti pendidikan, pengalaman berkerja dan juga latihan yang dilalui oleh penggiat filem dengan motivasi kerja. Ini bermaksud mereka yang telah mendalami bidang secara serius dan mendalam akan lebih berdaya tahan dan kekal dalam industri.

Berbanding dengan mereka yang bekerja secara sambilan tidak menunjukkan komitmen yang tinggi. Ini sejajar dengan dapatan dalam perbincangan fokus yang bersetuju bahawa latihan teknikal dan industry serta pengalaman dapat menentukan kejayaan seseorang penggiat filem. Namun dalam kajian perbincangan *case study* juga mendapati bahawa bakat dan kesungguhan yang ditunjukkan juga berdasarkan minat yang mendalam yang menjamin mereka akan terus dalam industri ini.

Dapatan dalam survei juga menunjukkan bahawa kemahiran teknikal juga

menentukan motivasi kerja. Ini sejajar dengan pendapatan dalam kalangan informan kumpulan perbincangan fokus yang mengatakan bahawa jika mereka yang telah memahami dan mempunyai kemahiran teknikal, mereka akan menggunakan peluang dan ruang untuk mengaplikasi segala kemahiran yang ada.

Namun kemahiran teknikal ini perlu terus dipelajaran dari semasa ke semasa kerana kemajuan teknologi terkini yang bergerak dengan pantas dan menampilkan inovasi dan kreativiti yang canggih. Maka sehubungan dengan itu, mereka yang telah mempunyai kemahiran teknikal, akan terus menggali dan mempelajari teknik-teknik baru yang menggunakan teknologi digital dan didokong dengan minat yang mendalam dalam diri penggiat filem berkenaan.

Melalui survei dan kajian *case study* mendapati bahawa pekerja filem berpendapat bahawa mereka masih lagi memerlukan latihan teknikal. Ini kerana teknologi terkini yang sentiasa berubah dan semakin diperbaharui juga mencakupi teknologi penerbitan filem. Khususnya teknologi editing dan animasi yang berkembang dengan pantas dan lebih mudah mengendalikan proses produksi. Maka ilmu dan kemahiran ini perlulah diambil peluang oleh pekerja filem untuk menghasilkan filem yang bermutu.

Sehubungan dengan itu pihak berwajib khususnya FINAS mesti menyediakan ruang dan peluang kepada warga kerja filem tempatan dengan menawarkan latihan terkini sesuai dengan keperluan industri semasa. Begitu juga pihak universiti awam dan pusat pengajian tinggi swasta juga mestilah melihat kembali kursus-kursus yang ditawarkan dalam bidang perfileman dan penyiaran yang selaras dengan teknologi yang digunakan dalam industri filem cereka masa kini.

Secara keseluruhan dapatlah dirumuskan bahawa faktor modal insan memainkan peranan penting dalam dunia perfileman. Namun kajian ini mendapati bahawa walaupun mereka mahir dan mempunyai ciri-ciri personaliti modal insan yang baik, namun industri ini sering dipadang sepi. Malah ramai pihak yang kurang mempercayai buah tangan penggiat seni tempatan. Orang ramai lebih yakin dan merujuk filem antarabangsa dalam banyak hal terutama jika dilihat dari segi jumlah tontonan. Filem-filem tempatan khususnya Filem Melayu masih kurang mendapat sambutan yang menggalakkan. Mungkin ini disebabkan persoalan kos serta modal. Bermaksud jika kita ingin melahirkan filem yang bermutu, maka persoalan modal insan penggiat seni ini juga perlu dititik beratkan. Untuk memertabatkan filem tempatan, maka persoalan modal insan dalam kalangan penggiat filem mestilah menjadi agenda utama dalam bidang kreativiti dan seni di Malaysia.

Kajian ini juga jelas menunjukkan keperluan kemahiran dari segi pengurusan perfileman bermula dari segi pra produksi, produksi dan pasca-produksi mestilah diterapkan kepada semua yang terlibat dalam pembikinan filem. Bermaksud dari aspek "*multi-skilling*" menjadi keutamaan dalam menghasilkan produksi yang bermutu tinggi. Begitu juga penglibatan artis yang memahami aspek teater, pementasan, emosi dan psikologi serta penghayatan amat dituntut untuk menjadi anak seni. Tindakan sesetengah pengarah yang gemar mengambil artis "tangkap muat" atau berdasarkan populariti dan bukannya kualiti menyebabkan mutu filem semakin merosot. Juga memilih artis yang "cantik", namun tidak mampu membawa watak yang baik seperti yang diinginkan juga mampu mencacatkan industri perfileman di Malaysia.

Sehubungan dengan itu, maka kualiti modal insan dalam dunia perfileman khususnya filem Melayu mestilah diberikan perhatian khususnya. Walaupun banyak filem yang dihasilkan, namun kualiti perfileman di Malaysia masih belum boleh dibanggakan. Kemungkinan, jika industri ini diberikan pengiktirafan dan mampu meraih gaji yang lumayan di semua peringkat bidang dan tugas, maka ia mampu menyuntik motivasi untuk menghasilkan filem yang bermutu. FINAS dan berwajib seharusnya meneliti dan mengkaji persoalan kualiti modal insan, pengurusan, motivasi dan komitmen kerja sebagai kayu pengukur ke arah penghasilan filem yang bermutu tinggi.

#### **4.7.1 FILEM SEBAGAI PENGURUSAN**

Filem adalah sebuah bidang yang sangat unik yang berbeza dengan bidang pengurusan yang lain. Era terawal perfileman di dunia telah melebihi seratus tahun dan juga telah menempuhi perubahan yang besar daripada era filem seluloid ke era filem digital kini. Filem dilihat bukan hanya produk yang diurusniagakan bertujukan keuntungan, akan tetapi filem mempunyai nilai yang tinggi daripada perspektif sosial dan budaya serta warisan. Filem bersifat maya, menjangkau ruang dan masa.

Walaupun filem dianggap sebagai karya kesenian yang berteraskan struktur sosial yang kuat, filem juga dianggap relevan dengan hubungkait pengurusan dan ekonomi. Sebagai contoh di dalam dunia akademik, kajian filem dilakukan dan dinilai daripada pespektif yang berbeza. Ianya dikaji dan dinilai daripada sudut kajian industri, pengajian sosial, pengajian filem, penerbitan filem dan banyak lagi. Dilakukan secara kuantitatif atau kualitatif dan kajian dianggap *pure research* atau *applied research*.

Filem berjudul *Laila Majnun* produksi pada tahun 1932 adalah filem pertama Malaysia, industri filem tempatan telah wujud selama 84 Tahun pada tahun ini. Ia adalah garis masa yang panjang dan penuh dengan halangannya. Kini industri perfileman tempatan telah menjadi sebuah industri yang pesat membangun.

Melalui usaha yang kerap di dalam membangunkan industri filem tempatan, kita harus sedar dan peka terhadap filem yang bukan hanya berlandaskan hiburan semata-mata, namun dianggap sebuah bidang profesional yang menfokuskan modal insan. Perkembangan teknologi yang semakin canggih melalui aplikasi mudah alih, jaringan IPTV, *pay-per-view* TV serta kewujudan talian 4G telah mula mengalihkan perhatian terhadap panggung wayang sebagai medium penontonan filem kepada medium mudah alih yang lain.

Mungkin pada masa yang akan datang, dengan kewujudan aplikasi-aplikasi canggih yang lain, panggung wayang akan menjadi tidak relevan kepada masyarakat. Walaubagaimanapun filem tetap akan wujud melalui penyebaran pada medium penanyangan yang berbeza-beza. Isu tersebut adalah satu cabaran yang perlukan penekanan untuk *survival* industri perfileman tempatan pada masa yang akan datang.

Bagi `penerimaan` filem di masa yang akan datang beberapa perkara harus diambil kira. Industri filem tempatan perlulah diuruskan dan ditadbirkan oleh mereka yang berpengetahuan luas di dalam ilmu teknologi terkini, tuntutan sosial dan ekonomi. Modal insan adalah tonggak utama bagi industri perfileman tempatan di masa yang akan datang.



Dapatan kajian ini relevan dengan tuntutan isu semasa yang menuntut agar industri perfileman ini memerlukan modal insan yang berkualiti. Sejarah telah membuktikan bahawa sesuatu bidang profesional itu akan menjadi industri yang berkembang pesat jika asas terhadap penjanaan ekonominya semakin kuat. Sebagai contoh, kesenian-kesenian yang lama (tradisional) semakin lenyap kerana ianya tidak menjana pendapatan ekonomi.

Bagi memastikan penjanaan ekonomi tersebut, ianya sangat berkait rapat dengan pelaburan. Modal Insan termasuk di dalam pelaburan ini bagi memastikan industri perfileman tanahair tidak akan pupus.

Melalui senario industri perfileman Malaysia kini, keputusan tinjauan penulis pada tahun 2010 menyifatkan industri perfileman Malaysia dipelopori oleh pelaburan langsung tempatan (DDI). Fungsi pelaburan tempatan, industri perfileman Malaysia khususnya filem cereka, perlu bersama-sama membuka ruang dan peluang untuk pelaburan langsung luar negara (FDI). Perkara tersebut amat penting di dalam usaha merubah nilai dagang industri kepada suatu tahap yang lebih baik, secara langsung ianya mempunyai peranan yang amat penting di dalam Program Tranformasi Ekonomi (ETP) yang merupakan pelan induk dan teras pembangunan ekonomi negara kini.

Kini, pengkaji berjaya menilai peranan pihak FINAS melalui Festival Dokumentari FINAS di dalam usaha menggalakkan pelaburan luar negara. Kerjasama ini dilakukan

melalui *commisioning*, pelaburan dan penerbitan bersama.

Gerak kerja yang penuh berfaedah ini perlu juga dilakukan di dalam Festival Filem Malaysia agar festival filem bukan hanya berteraskan sesuatu `pesta` namun memupuk apresiasi filem di kalangan para penonton. Ianya akan memberi laluan pelaburan baru industri filem cereka yang selalu berharap pada pelaburan tempatan dan skim-skim pinjaman daripada badan-badan tertentu.

Hasil kajian juga memperjelaskan tentang sokongan kepada filem-filem tempatan amat merosot dan mendukacitakan. Oleh itu, di dalam mengutarakan teras pembangunan industri, kebanyakannya memberikan pendapat bagi membina apresiasi, budaya filem dan `celik filem` kepada para penonton adalah fokus yang berlainan. Usaha bagi kesedaran apresiasi filem seringnya dirujuk satu peranan kesedaran kepada para penonton dan tiada sangkut paut di antara pembangunan industri yang berteraskan keuntungan semata-mata. Usaha di dalam memupuk budaya `celik filem` selalunya dipertanggungjawabkan pada pihak kerajaan.

Walaupun bagaimanapun, pengkaji mempunyai pendapat yang berlainan. Di dalam peranan kita membangunkan industri filem sebagai sebuah industri yang profesional, harapan membudayakan filem di dalam apresiasi para penonton amat penting dan ianya perlu menjadi elemen utama yang perlu difokuskan. Kewujudan masyarakat serta komuniti yang menyokong industri perfileman tempatan dan budaya apresiasi yang tinggi akan membawa kepada budaya penontonan yang baik.

Senario semasa industri perfileman tempatan semakin maju dan membangun, telah

tiba waktu penerbit-penerbit dan para penggiat filem untuk bukan sahaja memfokuskan kejayaan jangka pendek, namun ikhtiar bagi mengangkat budaya filem yang sebenar di dalam kalangan para penonton dengan produksi bergenre serta konsep yang di 'luar kotak' pemikiran dan memberikan genre-genre alternatif yang lain bagi memastikan *survival* industri perfileman tempatan di masa hadapan.

Dengan sikap tidak sedar kepada perkara tersebut, industri filem tempatan bakal menjadi sebuah industri yang gagal di dalam tempoh masa yang singkat dan juga akan menemui kegagalan di dalam memujuk para penonton untuk menghargai sesebuah filem. Apabila ianya terjadi, pemasaran filem tempatan bakal dipenuhi oleh para penonton kategori yang menonton sebagai aktiviti hiburan semata-mata. Apabil ianya berlarutan, industri filem tempatan bakal pupus sewaktu kebangkitan medium hiburan yang lebih interaktif, canggih dan berteknologi tinggi.

Tentunya, di dalam sesebuah masyarakat yang menghargai filem, ianya secara langsung akan mewujudkan pasaran filem yang lebih baik daripada segi keuntungan dan apresiasi seni sesebuah filem. Industri perfileman tempatan bakal lebih maju dan kondusif, secara langsung ianya akan dapat memberikan alternatif segmen pasaran melalui filem-filem berlainan genre yang mengikut kehendak sosio budaya masyarakat semasa. *Sundance Channel* ditayang hampir di keseluruhan dunia boleh dijadikan model yang baik di mana sesuatu filem alternatif boleh membentuk satu potensi baru di dalam segmen pemasaran filem.

Di samping memujuk apresiasi di dalam kalangan para penonton, aspek lain yang

tidak diambil berat adalah kepentingan sebuah pusat sumber yang bakal dijadikan pusat sehati rujukan kepada para-para penggiat industri perfileman tempatan termasuk juga para pengkaji dan pelabur industri tempatan dan luar negara. Untuk menjadi industri yang profesional dan lebih berdaya saing, telah sampai waktunya industri perfileman tempatan mewujudkan sebuah pusat sumber (*resources centre*). Kata putus mengenai perkara tersebut telah dicapai di dalam resolusi Forum Karyawan Filem Muda 2012, FINAS dipertanggungjawabkan untuk menjayakan hal tersebut.

Melihat kepada ramalan senario ekonomi yang tidak berapa baik pada tahun-tahun yang terdekat ini, industri filem tempatan akan menempuhi ujian yang tidak dijangka pada tahun ini. Tetapi melalui teras penambahbaikan industri yang dilihat stabil, harapan diletakkan kepada FINAS dan beberapa agensi lain yang berkaitan yang dilihat berupaya kendalikan industri ini dengan lebih terkawal dan progresif. Industri kreatif adalah fenomena global yang berkembang maju dan pesat. Melalui daya saing yang tidak baik dan saling menyalahkan pucuk pimpinan pentadbiran (FINAS) industri filem tempatan akan pupus. Agar perkara tersebut tidak terjadi, tanggungjawab diletakkan kepada para pentadbir industri yang secara langsung perlu sokongan peningkatan modal insan melalui ilmu serta latihan daripada segi pengetahuan, kemahiran, pengalaman, pendidikan dan juga faktor psiko-sosial. Fokus dan sokongan penuh perlu daripada para penggiat industri dan para penonton untuk memastikan industri perfileman tempatan tidak pupus dan terus berkembang maju.

Hubungan antara pembolehubah dalam kajian ini menunjukkan terdapat hubungan

yang signifikan antara factor demografi dengan motivasi kerja. Ini menunjukkan aspek modal insan seperti pencapaian akademik tetinggi, kelulusan professional yang diperoleh oleh penggiat filem memberi kesan kepada dorongan dan motivasi diri untuk terus berkarya. Ini menunjukkan bahawa perlunya pihak berwajib memastikan agar latihan dan kursus-kursus terkini berkaitan dengan perfileman didedahkan kepada warga kerja perfileman dari semasa ke semasa.

Kajian ini seterusnya menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kemahiran teknikal dengan motivasi kerja. Ini juga mengesahkan bahawa latihan dan kursus semasa dapat meningkatkan kemahiran dan seterusnya meniggikan lagi motivasi kerja. Motivasi akan terus dapat ditingkatkan jika aspek kemahiran teknikal menjadi keutamaan dalam industri perfileman Negara.

#### **4.8 PERMASALAHAN PENGURUSAN FILEM**

Berdasarkan kepada perbincangan kumpulan focus dan juga dapatan survei yang dijalankan, beberapa permasalahan berkaitan dengan modal insan telah dikenal pasti. Di antaranya permasalahan adalah seperti berikut:

##### **4.8.1 Masalah dalam menghasilkan sebuah filem.**

Menerbit dan menghasilkan filem adalah tidak semudah seperti yang disangkakan. Di seluruh dunia, pelbagai masalah menimpa Pengarah dan Produser hingga memaksa mereka melakukan sesuatu di luar dugaan. Pengarah terkenal, Francis Ford Coppola terpaksa menggadaikan harta dan rumahnya untuk menyiapkan filem ‘Apocalypse Now’ Perkara sama turut dilakukan Robert Aldrich untuk menyiapkan filemnya berjudul ‘Dirty Dozen’ Michael Winner yang sepatutnya mengarah filem ‘William

'The Conqueror' lakonan Oliver Reed terpaksa membatalkan kerana masalah kewangan. Penerbit filem Planet of The Apes, Arthur P. Jacobs mengalami kesukaran untuk memulakan penggambaran dan terpaksa menunggu hampir tiga tahun.

Akhirnya dengan bantuan 20<sup>th</sup> Century-Fox dan dua Jutaan terkenal iaitu J. Arthur Rank di England dan Samuel Bronston di Sepanyol barulah filem ini boleh memulakan penggambaran Di Timur pula, Tokoh Filem Jepun terkenal, Akira Kurosawa didakwa pernah cuba untuk membunuh diri selepas gagal mencari 'producer' untuk melaksanakan sebuah projek besar. Manakala Manoj Kumar seorang producer, pelakon utama, penulis skrip dan pengarah filem dari India hampir gila selama 4 bulan setelah filem terbesarnya judul 'Roti Kepada Aur makan' gagal di pasaran dan menerima kerugian besar. (Adi Isma, 1993).

Pelbagai faktor perlu diambil kira, ada antaranya dapat diramalkan tidak kurang juga berlaku perkara-perkara yang tidak dapat diduga. Dari Pra-Produksi hingga kepada Post-Produksi, kesemua pihak dari Produser Pengarah, Pelakon, Penulis Skrip, Jurukamera, Jurusolek, Pengurus dan jawatan-jawatan lain dalam produksi perlu berkerjasama rapat untuk menghasilkan sebuah filem yang berjaya menepati khendak Pengarah dan Produser. Kekurangan alatan atau barang teknik juga akan menyebabkan perjalanan produksi terganggu, perbelanjaan meningkat dan jadual krew produksi dan artis dan pelbagai implikasi lain lagi. Justeru sebelum produksi berjalan, segala persiapan dan melengkapkan pengetahuan dan kemahiran dalam kalangan penggiat filem perlulah diatur dengan teliti agar tidak menimbulkan implikasi di kemudian hari.

#### 4.8.2 Kekurangan Modal

Kegagalan sesebuah filem Melayu selalunya berkaitan dengan masalah kekurangan modal. Isu kekurangan modal adalah isu global dalam industri perfileman Melayu dan ia masih dihadapi sehingga ke hari ini. Memandangkan segelintir dari pelabur dan peniaga kurang melihat industri perfileman kurang berpotensi untuk mengaut keuntungan yang besar, maka soal mendapatkan dana sama ada daripada bank atau ahli perniagaan menyebabkan industri ini semakin kurang mendapat perhatian. Apatah lagi buat masa ini kos pengeluaran dan penyewaan barangan teknikal bagi pembikinan filem terus meningkat. Juga bayaran untuk talent atau artis juga menyebabkan kos meningkat sedangkan agak susah untuk industri ini mendapat penajaan dari badan korporat atau syarikat.

#### 4.8.3 Mutu Skrip

Kegagalan terhadap sesebuah filem juga boleh disebabkan mutu skrip yang tidak memuaskan atau lemah. Ia juga masalah yang dihadapi oleh syarikat produksi hari ini dimana skrip yang longgar dan lemah tidak diperbaiki. Namun, ada juga Penerbit dan Pengarah Filem yang peka terhadap perkara ini. Sebagai contoh, Pengarah Yusri telah melakukan 13 kali skrip terhadap filem Hikayat Merong Mahawangsa. Beberapa elemen yang tidak penting ditukar menjadi metafora, sebagai contoh gurung garuda di tukar menjadi sebuah kapal. Yusri fokus kepada apa yang cuba disampaikan kepada penonton menerusi adaptasi beliau dari Hikayat tersebut dan hasilnya tidak mengecewakan apabila penonton merasakan seolah menonton filem dari Hollywood.

Cita rasa penonton filem berbeza-beza mengikut faktor umur, bangsa, agama dan budaya. Produser filem harus mempunyai sasaran penonton terlebih dahulu bagi

memastikan filem yang dihasilkan mendapat sambutan. Pada waktu yang sama, disarankan agar Produser dan Pengarah membanyakkan bahan bacaan bagi mendapatkan idea baru untuk menghasilkan sebuah skrip berkualiti. Selain membaca, penonton filem-filem luar dari pelbagai negara juga digalakkan bagi menghasilkan sesuatu yang baru dan segar. Penulis skrip pula haruslah peka dengan sesuatu yang baru atau isu terkini. Setiap elemen penting boleh digarap atau dibina menjadi sebuah skrip yang baik jika Penulis Skrip tersebut seorang yang kreatif dan mempunyai imaginasi yang baik. Tingkah laku manusia, gerak badan dan pelbagai sifat lagi boleh dizahirkan dalam penghasilan sesebuah skrip yang baik.

Kebangkitan Islam, keruntuhan institusi keluarga, keruntuhan akhlak, penglibatan remaja dan jenayah serta isu globalisasi yang dihadapi dunia seharusnya dijadikan panduan untuk menghasilkan skrip filem yang bertema agama, kasih sayang, nasihat, pedoman dan kekeluargaan. Penulisan dalam bentuk seperti ini adalah satu alam jariah dan dakwah secara tidak langsung dan ia lebih baik dari menulis sebuah skrip yang mengandungi adegan seks, tahyol ganas dan elemen-elemen hiburan yang melalaikan seperti apa yang berlaku pada hari ini. Filem sebagai satu bahan berpengaruh haruslah digunakan dengan sebaiknya sebagai bahan perantara untuk menasihati bagi kebaikan.

Dalam menghasilkan sebuah skrip bermutu, penulis haruslah mengumpul fakta dengan tepat berpandukan realiti. Penulis yang bijak seharusnya mendekati dirinya dengan keadaan dunia sebenarnya, kejadian semasa dan peka terhadap sesuatu isu tertentu yang dilihat sesuai untuk diolah menjadi sebuah skrip filem yang baik.



Tidak dinafikan, kekurangan skrip-skrip filem bermutu merupakan faktor penyebab kemunduran filem-filem Melayu hingga sekarang ketinggalan berbanding negara jiran. Filem Melayu melalui skrip yang lemah sering kali menjadi bahan bualan bukan sahaja golongan pengkritik filem mahupun pelajar perfileman tetapi juga penonton filem itu sendiri.

Panggung di Malaysia dan Indonesia juga tidak terkecuali menghadapi masalah ini. Suatu ketika dahulu, sinema Indonesia cukup dikenali menerusi penghasilan skrip bermutu hari ini berdepan dengan permasalahan pertelingkahan pendapat antara Produser, Pengarah dan Penulis skrip berkenaan isu, tema dan konsep pengarahannya. Keadaan ini menjadi semakin parah dengan kemasukan filem-filem import yang harus diakui mempunyai mutu dan kualiti yang lebih baik dari penerbitan tempatan.

Menyedari keadaan ini seorang pengarah filem Indonesia, Wahab Abdi mengembalikan minat penonton dengan menulis skrip sendiri serta mengarahkannya filem bertemakan agama. Filem ini antara lain menceritakan asal usul pencipta bumi. Langit dan isi alam sehingga wafatnya Nabi Muhammad s.a.w. Filem ini tidak mendapat halangan untuk tayangan secara umum kerana filem luar seperti berbentuk agama seperti The Bible dibenarkan. Proses penerbitan juga mendapat panduan dan nasihat Majlis Ulama Indonesia serta tidak mengandungi elemen yang bertentangan dengan syarak. Antaranya menampakkan kewujudan Nabi Muhammas s.a.w. kerana ia bertentangan dengan Islam. Dizaman kegemilangan filem Melayu sekitar tahun 50an sehingga 60an terdapat banyak skrip filem bermutu seperti Madu Tiga, Semerah Padi, Antara Dua Darjat, Ibu Mertua Ku, Penarik Beca, Bujang Lapuk dan sebagainya. Kesemua penghasilan skrip di era ini menjadi begitu baik kerana penulis

skrip sentiasa mengadakan perbincangan dan menerima dan bertolak ansur dengan setiap pendapat yang diberikan.

Masalah yang dihadapi menyebabkan ramai karyawan agak keberatan dalam melahirkan sebuah skrip yang diadaptasi dari novel. Karyawan filem tempatan lebih mudah menulis skrip sendiri dan mengarah atas alasan lebih memahami kehendak sendiri. Dengan erti kata lain, jika karyawan sekarang lebih gemar mencampur adukkan kerja, dari Produser, Pengarah, Penulis Skrip dan Lakon Layar.

#### **4.8.4 Ketiadaan Gabungan Penulis dan Karyawan Filem**

Filem Melayu juga berhadapan dengan persoalan wujud sikap kurang bekerjasama antara penulis dengan pekerja filem, martabat dan kualiti penerbitan filem tempatan mampu diangkat ke peringkat yang lebih baik. Penulis skrip dan krew produksi disaran melemparkan sifat ego dan sentiasa bekerjasama antara satu sama lain.

Ego dianggap lebih teruk daripada sombong dan dipercayai lama kelamaan seseorang yang egoistik akan hilang keperibadian lantaran dibenci oleh manusia akibat sikapnya itu. Menurut ahli psikologi, Woodworth ego berkait rapat dengan tingkah laku psikologi. Tambah beliau lagi “psikologi orang yang ego bermula dengan kehilangan roh, kemudian akal fikirannya, kemudian perasaannya, kemudian keadaan tidak sedar dan apa yang tinggal ialah tingkah laku yang nyata sahaja”.

Bagi memartabatkan filem Melayu, golongan penulis dan tenaga produksi filem sewajarnya tidak menunjukkan ego masing-masing sebaliknya bergabung tenaga dan

idea untuk memeriahkan lagi dunia Filem Melayu. Ia penting kerana faktor bilangan yang tidak ramai justeru kedua golongan ini disaran bersatu demi kebaikan bersama khususnya penerbitan Filem Cereka Melayu Malaysia.

#### **4.8.5 Ketiadaan Skrip Simpanan dalam Bank Skrip di FINAS**

Penubuhan Bank Skrip di FINAS bertujuan membolehkan sesebuah skrip disimpan di suatu tempat bagi membolehkan ia dicapai pihak ketiga sekiranya ketandusan idea. Namun idea menerbitkan sebuah bank ini dilihat gagal dipraktikkan produksi tempatan. Di Hollywood kaedah ini telah lama dipraktikkan dengan studio-studio mempunyai bank skripnya tersendiri.

Difahamkan Bank Skrip di FINAS ini gagal mencapai matlamatnya. Selain tidak mendapat sambutan dari Produser, Bank Skrip ini juga gagal mendapat skrip untuk disimpan oleh Penulis Skrip tempatan. Difahamkan sehingga hari ini kurang dari 20 buah skrip disimpan di dalam bank tersebut. Penulis Skrip hari ini enggan meminta nasihat dari FINAS mengenai skrip yang dihasilkan mereka malah gemar menghantar sesebuah skrip tersebut terus kepada syarikat produksi pilihan mereka dengan harapan ia akan diterbitkan sebagai sebuah filem. Lebih malang, ada juga yang menjadi mangsa apabila skrip diambil namun royalti bayaran atau penghargaan tidak diberikan kepada penulis tersebut. Kegagalan mengenal pasti fungsi bank tersebut mendorong terjadinya keadaan ini.

Para penerbit juga dilihat tidak memanfaatkan Bank Skrip tersebut dan lebih gemar meminta mereka yang tidak mempunyai latihan mencukupi untuk menulis sebuah

skrip filem untuk menulisnya. Bagi sesetengah Produser pula, mereka gemar mencari orang yang sama untuk mendapatkan skrip walaupun tidak dipastikan skrip yang bakal diterima bermutu atau tidak. Sebagai contoh, Othman Zainuddin adalah diantara orang yang sering ditemui para penerbit filem untuk mendapatkan skrip.

#### **4.9.6 Rakyat Malaysia kurang menonton Filem Melayu**

Sehingga ke hari ini, penonton di Malaysia lebih gemar memilih untuk menonton filem Hollywood berbanding Filem Melayu. Pekara ini jelas kerana filem Hollywood menawarkan pelbagai pilihan berbanding Filem Melayu dari sudut kesan khas, pelakon terkenal, jalan cerita dan sebagainya. Tanpa disedari sokongan yang diberikan kepada filem-filem Hollywood ini menyebabkan ada antara syarikat penerbitan ini yang terpaksa ditutup atau berehat seketika.

Tidak ketinggalan juga sebahagian yang terpaksa menutup terus syarikat produksi lantaran berkali-kali gagal mendapatkan kutipan *box-office*. Ia sekaligus menyebabkan mereka gagal mendapatkan duit roll-over atau duit pusingan untuk membiayai syarikat atau penerbitan seterusnya. Jika ini berterus, secara tidak langsung penonton Malaysia membantu dalam membunuh industri perfileman tempatan.

Berdasarkan kenyataan yang dikeluarkan oleh FINAS, jumlah rakyat di negara ini yang menonton filem tempatan tidak sampai setengah juta. Untuk rekod, filem tempatan hanya berjaya menarik purata hanya 2.6 peratus dari sejumlah 17,566,982 penduduk Malaysia atau seramai 458,168 orang yang menonton (termasuk menonton lebih dari sekali). Filem box office seperti Pemburu Bayangan hanya ditonton oleh

434,595 orang (Laporan Tahunan FINAS 1994).

Dari sudut pecahan, dari 10,961,900 orang Melayu, hanya 4.1 peratus atau 449,438 yang gemar menonton wayang. Statistik juga mendapati, dari 4,055,792 golongan remaja Melayu berumur antara 15 hingga 34 tahun hanya 458,305 atau 11.3 peratus saja yang keluar menonton. Menurut Unit Pelesenan FINAS, sehingga tahun 1993 terdapat 245 pawagam di seluruh Negara. Bagaimanapun, sehingga kini filem nasional hanya ditayangkan kurang daripada 20 pawagam. Filem Pemburu Bayangan misalnya, hanya ditayangkan di 45 pawagam saja. Penduduk di Kuala Lumpur adalah golongan yang paling ramai menonton filem tempatan iaitu 9.3 peratus dari keseluruhan penduduknya. Di negeri-negeri lain, pecahannya adalah seperti berikut; Pulau Pinang (3.9 peratus), Johor (3.6 peratus), Melaka (3.4 peratus), Negeri Sembilan (2.3 peratus), Sabah (2.1 peratus), Kedah (2.08 peratus), Pahang (1.9 peratus), Selangor (1.4 peratus), Terengganu (1.4 peratus), Perlis (1.02 peratus), Sarawak (1.1 peratus) dan Kelantan (1.06 peratus) (Laporan Tahunan FINAS 1994)..

#### **4.8.7 Perebutan Slot Tayangan**

Dipercayai salah satu sebab kemerosotan kadar penontonan Filem Melayu adalah disebabkan Produser berebut untuk mendapatkan slot tayangan pada hari tertentu. Sebahagian Produser melihat kaedah ini sebagai satu dari kaedah untuk menarik penonton ke panggung. Tidak dinafikan, banyak filem yang berjaya menerusi kaedah ini, tidak kurang juga yang gagal.

Walaupun begitu, kaedah ini hanya boleh dianggap berjaya sekiranya tiada filem-filem Hollywood yang hebat disiarkan pada minggu yang sama. Penonton di Malaysia

lebih cenderung memilih untuk menonton filem Hollywood berbanding filem tempatan dan trend ini bukanlah sesuatu yang baru. Produser tempatan juga menyedari jika filem mereka ‘bertembung’ dengan filem-filem yang mempunyai elemen komersil yang tinggi dari Hollywood; sebagai contoh tema atau jalan cerita yang menarik, penggunaan pelakon popular mahupun kesan khas, filem mereka akan kerugian.

Selain itu, sesetengah penerbit yang tidak sabar dan berebut untuk mendapatkan slot tayangan juga akan mengundang padah. Umum mengetahui majoriti penonton Filem Melayu adalah orang Melayu itu sendiri. Penonton akan hanya menonton filem sekali sehari dan penonton kebiasaannya akan berdepan dengan pemilihan sama ada untuk menonton Filem Melayu atau Hollywood. Justeru mereka hanya mempunyai 2 pilihan, namun sekiranya terdapat 2 filem Melayu yang ditayangkan, penonton akan berdepan dengan 3 pilihan; Filem Hollywood, Filem Melayu Pertama dan Filem Melayu Kedua. Jika mereka adalah peminat Filem Melayu, pecahan penonton yang terjadi tidak memungkinkan Produser menerima keuntungan maksimum. Bagi Produser yang begitu yakin filem mereka akan mendapat kutipan tinggi juga tidak disarankan berbuat demikian. Selain bertolak ansur, Produser harus sedar jika ia dilakukan akan membunuh filem yang bersaing bersamanya ketika itu.

#### **4.8.8 Kesan mengehadkan perbelanjaan dalam produksi**

Kemerosotan terhadap sambutan penonton kepada filem-filem Melayu juga tidak harus disalahkan kepada Pengarah. Ini kerana terdapat segelintir pengarah yang mengehendakan perbelanjaan produksi menyebabkan Pengurus Produksi terpaksa memotong sebahagian perbelanjaan walaupun ianya dianggap perlu. Bergantung kepada bentuk filem yang dihasilkan, jika filem tersebut adalah filem aksi maka banyak peralatan penggambaran tambahan diperlukan selain penambahan krew produksi. Namun jika perbelanjaan yang diterimanya sedikit, sudah tentu ia akan menjejaskan mutu penggambaran filem tersebut.

Difahamkan sehingga ke hari, terdapat Produser yang masih tidak memahami nilai modal yang dikeluarkan. Pendapat ini turut disuarakan seorang pengkritik filem tempatan. Menurutnya, “seorang produser yang baik harus tahu untuk merangka perbelanjaan sehingga filem itu selesai, beberapa jumlah can filem dan hari penggambaran yang diperlukan. Masalah sekarang adalah terlalu sedikit produser yang mempunyai kebolehan dalam merancang dan tahu mengenai pembikinan filem. Lalu bila dipertengahan jalan, filem tersebut menghadapi masalah berlebihan peruntukan, pihak produser tanpa usul periksa akan menyalahkan para karyawan terutama pengarah”.

#### **4.8.9 Publisiti Dan Promosi / Pengiklanan**

Produser yang serius untuk memajukan industri filem tempatan dan memberi keuntungan kepada diri masing-masing hendaklah merangka strategi publisiti dan promosi yang benar-benar berkesan. Di Negara-negara maju peruntukan untuk publisiti dan promosi sama besar atau lebih besar dari peruntukan pembikinan filem itu sendiri. Istilah publisti ini dijelaskan lagi,

Para produser boleh mengatur publisiti melalui Pegawai Perhubungan Awam (PR) syarikat pengiklanan kerana terdapat sumber-sumber publisiti tertentu yang dapat dijalankan Pegawai PR secara percuma. Sumber-sumber informasi untuk publisiti percuma seperti akhbar, magazine dan radio dilaksanakan melalui PR dan ianya dianggap sebagai '*uncontrolled media*'.

Publisiti hendaklah dirancang, dilaksanakan dan kajian harus dilakukan untuk menilai sejauh mana ia akan memberi keuntungan kepada Produser dan sejauh mana pula mesejnya akan sampai kepada sasaran penonton. Promosi pula dilaksanakan melalui medium pengiklanan. Ia juga dijalankan melalui '*controlled media*' seperti pengucapan dan perjumpaan, bahan bercetak (printings) seperti suratkhbar, banting/kain rentang (banners), pamphlets, leaflets, flyers, folk media dan banyak lagi serta memerlukan peruntukan. Kaedah ini telah digunapakai di beberapa negara luar termasuk Malaysia untuk menarik penonton ke pawagam.

Pengiklanan diakui sebagai salah satu teknik komunikasi paling berkesan. Ia memerlukan daya cipta penulisan, reka bentuk atau reka letak yang dinamik serta beberapa kepakaran lain untuk menjual sesuatu idea atau pengeluaran. Pengiklanan melibatkan '*pembelian masa*' (radio, televisyen dan filem) atau pun '*ruang*' (bagi media cetak seperti akhbar, majalah, warta dan lain-lain) untuk memperkenalkan sesuatu produk atau perkhidmatan tertentu. Maklumat yang dikeluarkan harus dibayar masa atau ruang yang digunakan kepada pihak media yang menyiarkan maklumat berkenaan.



#### 4.8.10 Isu Cetak Rompak dan penayangan filem Luar Negara

Isu cetak rompak bukanlah satu isu yang baru. Bermula dari era video dan kaset hingga ke Blue Ray 3D, cetak rompak masih merupakan satu isu yang tiada kesudahannya. Hari ini, pelbagai website menawarkan filem terbaru dalam konsep muat-turun atau download secara percuma. Ini menyebabkan penonton diberi pilihan, membayar untuk ke pawagam atau menikmati filem tersebut menerusi komputer atau televisyen di rumah.

Di suatu sudut lain, DVD cetak rompak boleh diperolehi dengan mudah dan secara terbuka. Tanpa ada perasaan takut, lanun cetak rompak mampu menyewa premis perniagaan di beberapa kompleks membeli belah dan menjualnya secara terbuka tanpa takut dikenakan tindakan. Ini boleh dibuktikan menerusi kunjungan di premis membeli belah Summit USJ. Di setiap satu tingkat bangunan tersebut akan pasti ada premis yang menjual DVD cetak rompak. Selain premis, lanun cetak rompak ini juga kini telah berani menjual DVD cetak rompak di Pasar Malam. Bagi mereka yang berniaga secara kecil-kecilan, premis kedai makan dijadikan tempat untuk mencari pembeli.

Mengikut seksyen 24 (1), Akta Filem (Penapisan) 1952 Pindaan 1988, individu yang didapati bersalah boleh dikenakan denda RM 10,000 atau enam bulan penjara atau kedua-duanya sekali. Namun, pada 7 Februari 2002, Akta ini dipinda dan dinamakan Akta 620, Akta Penapisan Filem 2002. Dibawah seksyen 6 (1) (a) dan seksyen 6 (2) (a), individu yang ditangkap memiliki filem yang tidak mendapat kelulusan boleh didenda tidak kurang dari RM 5000 dan tidak lebih RM 30,000 dan boleh dipenjarakan tidak lebih dari 3 tahun (Laporan Tahunan FINAS 2003).

#### **4.8.11 Kelemahan Jalan Cerita**

Penonton filem beranggapan Filem Melayu tidak mencabar, tidak ada pembaharuan dan tidak bermesej. Kisah yang dipaparkan didalam Filem Melayu juga dianggap berulang. Filem Melayu distereotypekan dengan cinta, lawak bodoh, hantu, masalah sosial dan sebagainya. Pemaparan visual lebih kepada imaginasi dari realiti. Ini jelas apabila pelakon utama terdiri dari mereka yang kacak, malah rakan-rakan pelakon utamanya juga terdiri dari mereka yang kacak. Gambaran visual yang diberikan seolah-olah orang yang tidak kacak atau cantik wujud, kecuali dalam filem-filem berat. Pelakon utamanya juga hidup mewah, memiliki kereta mewah, pangkat dan harta. Visual sebegini sekaligus akan menyebabkan penonton dibuai sepanjang menonton filem tersebut dan terkeluar dari realiti sebenar.

Sebuah filem yang baik harus mempunyai cerita yang baik dan digerakkan oleh plot utama yang kukuh dan ditambah dengan sub plot yang membantu jalan penceritaan. Ia juga harus mempunyai HIV atau 'Human Interest Value' bagi membuatkan penonton menghayati jalan cerita berterusan tanpa henti. Kegagalan beroleh HIV ini akan menyebabkan penonton bertindak keluar dari pawagam dipertengahan jalan cerita. Selain itu, Pengarah juga harus mampu berkomunikasi secara visual dan menterjemahkan skrip ke dalam filem menerusi penggunaan syot-syot yang baik.

#### **4.8.12 Kemasukan Filem dan Kepakaran Luar**

Kemerosotan Filem Melayu hari ini juga dikaitkan dengan lambakan filem dari luar terutama Filem Hollywood. Apabila penonton diberikan pilihan sudah tentu mereka akan memilih filem yang dianggap terbaik untuk nilai wang yang dikeluarkan untuk berhibur. Apabila kerajaan memberikan syarat wajib tayang pada 2005, ia secara tidak langsung membantu karyawan tempatan.

Namun lambakan filem dari Hollywood ini masih lagi mampu mengugat pasaran penonton di Malaysia. Kualiti yang ada pada sesebuah filem Hollywood diharap mencetus idea untuk karyawan tempatan menghasilkan filem yang mempunyai kualiti yang hampir serupa. Kebimbangan terhadap lambakan filem dari luar menyebabkan satu Konvensyen Filem Nasional diadakan pada bulan Julai 1993 oleh Persatuan Pengeluar-Pengeluar Filem Malaysia (PFM) di Kompleks Studio Merdeka, Hulu Klang, Selangor.

#### **4.8.13 Kehadiran Karyawan Luar**

Industri perfileman tempatan bertambah teruk pada ketika itu apabila Produser dan Pengarah luar terutama dari Hong Kong dibawa masuk. Keadaan ini menyebabkan filem dan drama televisyen tempatan hilang arah. Ini boleh dibuktikan apabila drama televisyen yang dihasilkan oleh Pengarah dan Produser luar yang langsung tidak mencerminkan citarasa dan budaya orang Melayu khususnya dan Malaysia amnya. Lebih mendukacitakan apabila keadaan ini berlaku dengan kebenaran kerajaan melalui FINAS.

Namun, FINAS mempunyai alasan tersendiri iaitu untuk memberi peluang kepada karyawan mempelajari teknik dan teknologi untuk menghasilkan Filem Melayu

berkualiti. Namun ia tidak tercapai apabila Produser dan Pengarah luar ini enggan bekerjasama dengan karyawan tempatan.

Selain itu terdapat beberapa sebab lain mengapa Malaysia gagal dipilih sebagai lokasi penggambaran oleh syarikat produksi luar. Sebagai contoh, keengganan penerbit Jepun memilih Malaysia berdasarkan pengalaman sebuah syarikat Jepun yang terpaksa menanggung kos yang tinggi ketika mengadakan penggambaran di Melaka. Produksi ini terpaksa menampung kos yang tinggi kerana membawa semua krew dan pelakon dari Jepun dan tidak langsung menggunakan khidmat orang tempatan. Menurut Pengarah FINAS ketika itu, Datuk Zain Hj. Hamzah, FINAS menggalakan kedatangan penerbit filem asing terutamanya daripada Negara Maju kerana kehadiran mereka bersama pakar dan teknologi akan membantu pemindahan teknologi yang boleh meningkatkan maju pengarah filem tempatan.

Presiden Persatuan Pengarah Filem Malaysia (FDAM), Dr. Mahadi J. Murat dilaporkan berkata pada tahun 1992 saja, terdapat 82 karyawan filem luar termasuk 9 penerbit dan 13 pengarah diberikan sijil sokongan FINAS untuk membolehkan mereka bergiat di Negara ini. Pada tahun 1993 pula seramai 48 orang memohon, kesemuanya dari Hong Kong untuk mengarah drama televisyen berjumlah 600 episod yang disediakan syarikat televisyen negara ini.

Dasar membuka pintu kepada karyawan luar sebenarnya boleh membunuh kredibiliti dan ketrampilan sedia ada karyawan tempatan. Ini ditambah pula ada yang dibawa

masuk tanpa rekod dan terbukti mereka tidak mempunyai ketrampilan yang tinggi. Mereka yang membawa masuk tenaga kerja luar ini sebenarnya mementingkan keuntungan jangka pendek dan cetak pemahaman terhadap senibudaya sendiri.

Kehadiran tenaga luar bukan saja merosakkan nilai budaya di mata umum, tetapi juga mempersendakan sejarah kita sebagai satu bangsa dan masyarakat beridentiti selain menghancurkan konsep Melayu. Mereka ini diberi peluang mengarah drama Melayu dan Mandarin untuk siaran televisyen dan akan menjadi lebih berani hingga merosakan nilai, norma dan budaya orang Melayu. Keadaan ini akan mengurangkan jumlah penonton filem Melayu disamping meningkatkan Pengarah dan krew produksi.

Kehadiran karyawan luar, akan menyebabkan syarikat filem Bumiputra yang terpaksa gulung tikar kerana peluang mereka semakin tertutup. FINAS sepatutnya melakukan sesuatu untuk memantapkan fungsinya sebagai pelindung terhadap karyawan Melayu. Jika ini berterusan dan tidak dibendung perkembangan industri filem dan drama Melayu akan hilang identiti dan FINAS seharusnya berhati-hati memberi sokongan sebelum membawa karyawan luar masuk.

Kemasukan tenaga asing sebenarnya bertapak sejak zaman Shaw Brother lagi. Aktiviti ini begitu ketara selepas penutupan MFP di Singapura dan aktiviti filem Melayu dilanjutkan di studio Merdeka di Ulu Klang, Selangor. Mengapa pihak ini melakukan tindakan yang bertentangan pula sekarang? Bukankah Negara ini mempunyai beberapa orang pekerja mahir dalam berbagai aspek teknikal yang telah lama mempelajari bidang mereka dan boleh dikumpulkan untuk mengusahakan

sebarang filem bagaimana besar atau rumit dan dirancangkan? Perkara yang kompleks dan kontroversi ini perlu dikaji dengan unsur-unsur logik dan rasional tanpa menunjukkan emosi atau sikap ekstremis.

#### **4.9 PENGURUSAN MODAL INSAN DAN PENGURUSAN YANG BAIK DALAM DUNIA PERFILEMAN**

Dalam menilai kualiti pengurusan industri filem cereka Malaysia berdasarkan hasil kajian, penulis mengaplikasikan tujuh elemen asas aspek pengurusan yang terbaik:

(1) telus, (2) terarah, (3) terperinci, (4) keseluruhan, (5) konsisten, (6) menggalakkan dan (7) lengkap melengkap. Kesemua elemen tersebut bakal memperjelaskan keseluruhan kualiti pentadbiran di dalam industri perfileman tempatan.

##### **4.9.1 Jelas**

Dasar Perfileman Negara (DFN) mempunyai dua objektif kepada perkara tersebut:

1. Membantu membangunkan industri perfileman negara supaya lebih berdaya maju dan dapat bersaing sehingga ke peringkat antarabangsa.
2. Menjadi pemangkin pertumbuhan industri filem tempatan ke arah menjadikan Malaysia sebagai pusat destinasi perfileman serantau.

Objektif tersebut kurang jelas terhadap fokus yang perlu dikecapi khasnya modal insan. Ianya masih pada tahap permukaan dan tidak fokus kepada modal insan. Di

Singapura, walaupun industri perfileman di sana (Singapura) pada 1990-an agak suram, namun *trend* pembangunannya meningkat naik. Dasar-dasarnya diperjelaskan secara terperinci. Fadzil Manap (2010) menyatakan “dasar berkaitan pembangunan industri kandungan dan filem oleh pihak kerajaan Singapura mempunyai matlamat yang jelas yang ingin dicapai. Ini apabila ia menyatakan bahawa Singapura menetapkan matlamat bahawa industri kandungan harus menyumbang sepuluh peratus dalam GDP negara. Segala aktiviti yang dirancang dan dilaksanakan adalah bermatlamat menuju matlamat tersebut.”

Menurut Mahadi J. Murad (2010) pula, “pihak pentadbir industri harus menetapkan satu pengukur yang jelas terhadap pembangunan filem Malaysia. Pembangunan industri filem cereka seharusnya tidak diukur hanya melalui peningkatan kutipan panggung dan bilangan penerbitan semata-mata. Ini kerana dengan juga penduduk Malaysia dan bilangan penonton yang semakin meningkat, sememangnya kutipan dan penerbitan juga akan meningkat. Ia seharusnya diukur dari nisbah peratusan filem Malaysia yang berada dalam pasaran tempatan berbanding filem import. Sekiranya pegangan pasaran filem cereka tempatan dalam pasaran filem cereka di Malaysia meningkat, barulah industri ini boleh dikatakan membangun. Filem cereka tempatan seharusnya menguasai sekurangnya 30% dari keseluruhan saiz pasaran filem cereka di Malaysia setiap tahun.”

#### **4.9.2 Perundangan**

Keseluruhan elemen di dalam pengurusan industri perfileman tempatan menyentuh

sebahagian akta-akta dan enakmen tersebut. Walaubagaimanapun masih susah untuk memperjelaskan sistem perundangan industri perfileman tempatan keseluruhannya. Ianya disebabkan pemecahan dan ianya terkandung di dalam akta-akta yang berlainan melalui pengurusan pelbagai jabatan dan organisasi.

Tambahan pula, masih tiada kertas kerja undang-undang rasmi yang memperjelaskan tentang industri perfileman tempatan. Setakat ini, tidak ada kertas kerja secara rasmi tentang industri perfileman tempatan dan ianya hanya ditadbir dan diuruskan oleh Perbadanan Kemajuan Filem Nasional. Ianya menyebabkan akta tidak konsisten dan kerap berubah mengikut kepimpinan yang berlainan.

Bagi melengkapkan kriteria filem Malaysia amatlah penting untuk menobatkan sesebuah filem agar mendapat kemudahan dan insentif yang disediakan oleh pihak FINAS sebagai contoh; pulangan duti hiburan.

#### **4.9.3 Pentadbiran**

Peranan FINAS sebagai pentadbir dan pengurusan industri perfileman tempatan juga tidak memperjelaskan mengenai beberapa perkara. Ianya seperti; ketidakjelasan mengenai *standard operating procedure* FINAS di mana pihak FINAS juga turut terlibat secara langsung di dalam aktiviti penerbitan di bawah Bahagian Produksi. Laporan Tahunan FINAS 2008 memperjelaskan Bahagian Produksi telah menerbitkan 63 produksi. Ianya bercanggah dengan *standard operating procedure* FINAS sebagai pentadbir dan pengurus industri yang telah mewujudkan konflik kepentingan.

#### **4.9.4 Terarah**



Dasar Perfileman Negara mengandungi sepuluh bab yang di dalamnya memperlihatkan arah tujuan pembangunan industri perfileman tempatan. Ianya dapat memperjelaskan setiap perspektif penambahbaikan industri. Ianya juga memperjelaskan tentang elemen-elemen mengenai undang-undang yang menitikberatkan kepentingan penstrukturan semula undang-undang yang berkaitan di dalam penambahbaikan pembangunan industri. Walaubagaimanapun, di dalam memperjelaskan impak serta kesan dasar tersebut kepada modal insan, ianya perlu disusuri dengan kertas kerja yang lebih jelas, terarah dan praktikal (mengikut keadaan semasa dan akan datang).

#### **4.9.5 Akta dan Enakmen**

Akta-akta yang berhubung dengan aktiviti industri filem cereka termaktub di dalam bidang kuasa pelbagai agensi dan kementerian. Ianya sedikit sebanyak telah mencatitkan usaha menubuhkan sebuah gerak kerja (sistem) yang bersepadu. Perundangan dan Dasar Perfileman Negara tidak terarah. Abdul Razak Mohaideen (2008) menyatakan “perundangan kita tidak menyokong dengan Dasar Filem Negara. Dasar menyeru pembangunan dan keterbukaan tetapi dalam perundangan terlalu banyak sekatan dan birokrasi terutamanya dari aspek kandungan cerita dan penapisan filem. Tapi sebagai pembikin filem harus kreatif menghadapinya.”

Salah satu contoh; duti hiburan yang diuruskan oleh pihak berkuasa tempatan (PBT) telah menambahkan isu birokrasi di dalam proses memperolehi kembali pulangan duti hiburan daripada FINAS. Ianya terjadi apabila pihak berkuasa tempatan sering melambatkan dan tidak memulangkan duti hiburan yang seharusnya dipulangkan sebagai galakan kepada penerbitan di masa yang akan datang.

Perkara ini termasuklah proses membawa masuk karyawan luar negara yang begitu sukar. Ianya telah melemahkan niat sesuatu penerbitan yang mahu membawa masuk karyawan luar negara untuk berkongsi kepakaran kepada para karyawan produksi tempatan.

#### **4.9.6 Objektif Pentadbiran**

Jika tiada objektif yang jelas di dalam Dasar Perfileman Negara, ianya amat sukar bagi ketetapan di dalam *standard operating procedure* pentadbiran dan pengurusan. Hala tuju inisiatif segala program-program yang diuruskan oleh FINAS tidak memperjelaskan isu tersebut.

Di dalam butiran program tahunan FINAS mengandungi aktiviti-aktiviti yang berorientasikan program yang menjurus kepada program pertemuan dengan masyarakat bertujuan mempersembahkan politik kerajaan.

#### **4.9.7 Terperinci**

Dasar Perfileman Negara mengandungi elemen-elemen yang penting yang diperlukan di dalam penambahbaikan industri perfileman tempatan contohnya di sektor; sumber manusia, teknologi dan infrastruktur dan pemasaran filem di arena tempatan serta antarabangsa. Tetapi, sebuah dasar adalah berupa idea atau gagasan yang meluas. Ianya perlukan sebuah gerak kerja secara terperinci dan jelas. Jika tiada gerak kerja, idea yang telah dicetus tidak boleh memberi kesan yang sewajarnya. Ianya telah menyebabkan segala program yang dilaksanakan bagi melengkapi dasar tersebut tiada arah tujuannya.

Gerak kerja perlu dirancang tertakluk pada suatu waktu tertentu yang telah ditetapkan. Walaubagaimanapun hasil kajian memperjelaskan punca kemelut filem di Malaysia adalah disebabkan akta yang mengawal ketat elemen kreativiti serta peluang.

Terdapat beberapa undang-undang pada peringkat garis panduan tiada panduan yang terperinci. Ianya seperti, garis panduan mengenai isi pati kandungan filem Lembaga Penapisan Filem yang tiada keperincian dan tidak jelas. Ianya telah mengakibatkan filem V3: Samseng Jalanan (yang dikenali sebelumnya sebagai Rempit V3) yang pernah diharamkan penayangannya sebelum diluluskan semula melalui pertukaran kepada tajuk filem dan beberapa potongan babak.

Menurut Gibran Agi Abdul Ghafar (2008) menyatakan “kita seharusnya mempunyai garis panduan yang terperinci seperti apa yang dimiliki oleh negara Bulgaria. Negara tersebut mempunyai garis panduan penapisan yang terperinci dan dinyatakan dalam dasar filem negara mereka.”

#### **4.9.8 Pelan Tindakan**

FINAS melaksanakan kerja-kerja yang terperinci di dalam pengurusan serta programnya. Walaubagaimanapun di dalam menilai kesan sesuatu program pengurusannya, ianya perlu bersandarkan pada pelan tindakan serta objektif bagi setiap program yang dijalankan. Jika tiada dua elemen asas tersebut bakal mengakibatkan objektifnya tidak akan dikecapi walaupun dijalankan secara baik. Bagi aspek penilaiannya pihak FINAS perlu lebih sensitif daripada aspek usaha

pencapaian objektif melahirkan modal insan yang berkualiti untuk industri perfileman negara.

#### **4.9.9 Menyeluruh**

Dasar Perfileman Negara jika dinilai ianya bersifat menyeluruh apabila merangkumi hampir kesemua bidang di dalam industri perfileman tempatan. Contoh bidang; penerbitan, pengedaran dan pemameran, perundangan, hakcipta, harta intelek, pemasaran, insentif, teknologi dan infrastruktur.

Sebahagian isu-isu di dalam program industri perfileman tempatan dikupas dengan jelas melalui pelbagai akta dan enakmen. Akan tetapi, masalah yang kerap timbul adalah tidak ada perpaduan dan penyelarasan pelaksanaan di antara kesetiap akta dibawah pengurusan pelbagai agensi dan kementerian. Di antaranya adalah; gerak kerja di dalam usaha tangani isu cetak rompak yang semakin berleluasa terbahagi dibawah bidang kuasa Unit Penguatkuasaan FINAS dan juga penguatkuasa Kementerian Perdagangan Dalam Negeri, Koperasi & Kepenggunaan.

Di dalam pelaksanaan FINAS, wujud beberapa bidang yang kurang diberikan fokus serta penekanan. Bidang tersebut sebagai contoh; penambahan pendidikan tinggi di dalam bidang perfileman, pembudayaan filem, pengajian filem, kritikan filem dan pemameran filem.

#### **4.9.10 Konsisten**

Dasar tersebut diciptakan sangat konsisten dan tiada perubahan isi pati semenjak penguatkuasaannya pada 2005. Salah satu penyebab ianya tidak berubah-ubah kerana dasar tersebut memakan waktu yang agak lama jika ada sebarang pindaan yang perlukan penelitian teliti dan kata putus (kelulusan) kabinet. Perkara tersebut terdapat pro dan kontra kepada pihak pengurusan. Dasar yang sangat konsisten akan mengelakkan dominasi kuasa kerana pertukaran kepemimpinan kementerian atau sebarang agensi. Pindaan yang kerap bakal menimbulkan kekeliruan. Walaubagaimanapun, melalui pindaan yang memakan waktu yang lama, sebarang usaha menaiktaraf juga susah untuk dilaksanakan.

Dasar Filem Negara amatlah konsisten dan fokus di dalam setiap satu pelaksanaan programnya oleh FINAS. Tetapi disebabkan objektifnya terlalu umum, kabur dan tidak ada pelan tindakan, program tersebut tidak boleh memberikan impak pembangunan pada tahap yang diperlukan.

Jika dilihat daripada sudut undang-undang, konsistensinya berada pada suatu tahap yang amat baik sewaktu sesebuah pendakwaan dilaksanakan. Tetapi masih terlalu banyak isu-isu dan kes-kes yang tiada tindakan yang sepatutnya. Contohnya seperti; para peminjam bagi Skim Pinjaman Filem Cereka (SPFC) yang gagal memperjelaskan hutang-hutang yang masih tertunggak. Mereka masih belum menerina hukuman walaupun pinjaman tersebut telah dibuat sejak 2007. Ianya telah mengganggu modal pusingan bernilai RM 50 Juta yang telah disediakan bagi skim pinjaman tersebut demi penggalakan penerbitan filem cereka.

Perlaksanaan Bahagian Penguatkuasaan FINAS telah memberikan tumpuan kepada penguatkuasaan serta serbuan ke atas pesalah hakcipta di pusat-pusat karaoke dan

cetak rompak. Fokus masih tiada untuk perlindungan hakcipta membabitkan penayangan umum di premis-premis yang lain. Contoh; kedai makan, pengangkutan awam dan lain-lain.

Impak strategi kerja FINAS bagi melaksanakan Dasar Perfileman Negara hasilnya tiada fokus dan tidak terarah melalui program-program yang tiada hubungkait yang kuat dengan pembangunan industri perfileman tempatan. Kebanyakan aktiviti-aktiviti pembabitan pihak FINAS adalah di dalam program-program berunsur masyarakat dan sering *ad-hoc* dan paling ketara ianya bersifat politik sebagai contoh; program pusat khidmat ahli parlimen dan kempen pilihanraya yang tidak terarah objektif dan pengisiannya. Ahmad Puad Onah (2008) menyatakan “Dari aktiviti-aktiviti yang dijalankan FINAS, terlalu banyak yang menyimpang dari objektif pembangunan filem. Kalau ini berterusan, FINAS akan gagal menjalankan peranannya dan karyawan kita tidak akan mampu pergi jauh.”

#### **4.9.11 Menggalak**

Dasar Perfileman Negara memperjelaskan tentang isu-isu yang perlu perhatian yang lebih fokus dan penggalakan di dalam memartabatkan industri perfileman cereka tempatan. Tetapi, dasar yang menggalakkan tersebut tiada pelan tindakan dan strategi perlaksanaan yang baik oleh pihak FINAS. Mahadi J Murad (2010) menyatakan bahawa “dasar yang tidak disusuli oleh satu pelan tindakan yang terperinci hanya akan membuatkan dasar tersebut kekal sebagai dasar tanpa memberikan hasil yang sepatutnya”

Undang-undang selain menjadi garis panduan, ianya juga bersifat sesuatu sekatan. Sebahagian daripada klausa di dalam akta tersebut bersifat tidak menggalakkan

penerbit. Akta yang termaktub hanya mengandungi beberapa perkara yang menggalakkan contohnya; pulangan cukai dan perlindungan hakcipta.

Agensi kerajaan iaitu Unit Undang-Undang Kementerian Penerangan, Komunikasi & Kebudayaan telah meminda semula Akta 244 Perbadanan Kemajuan Filem Nasional Malaysia 1981 (pindaan 1984) melalui Rang Undang-Undang Industri Perfileman Malaysia agar ianya menjadi sebuah akta yang lebih menggalakkan.

Akta 244 sebelum ini memiliki tujuh perkara; (1) Permulaan, (2) Perbadanan Kemajuan Filem Nasional Malaysia (3) Pentadbiran, (4) Kewangan, (5) Pengeluaran, Pengedaran dan Pemameran Filem-Filem, (6) Penguatkuasaan, dan (7) Pelbagai. Rang Undang-Undang Industri Perfileman Malaysia 2006 yang telah dipinda telah memberi penggalakan memartbatkan industri perfileman tempatan dan memiliki lima perkara (1) Permulaan, (2) Perkembangan Industri Perfileman, (3) Pengawalan & Pelesenan Kegiatan Perfileman, (4) Aspek Penguatkuasaan & Pengawalseliaan Filem, dan (5) Pelbagai.

Pihak FINAS walaupun secara rasmi memperjelaskan di mana ianya merupakan badan yang menggalakkan pembangunan perfileman (cereka) tempatan, tetapi momentum penggalakan tersebut masih kabur. Ianya terbukti di dalam isu berhubung dengan syarat dan peraturan contohnya; Dana Pembangunan Seni Filem & Multimedia yang dikhaskan sebagai dana bagi menggalakkan penggiat filem muda dan hanya dikhaskan kepada filem dan dokumentari pendek.

Hatta Azad Khan (2010) menyatakan “Bantuan yang menggalak bakat muda seharusnya lebih terbuka dan tidak bersifat rigid. Penilaian seharusnya berdasarkan

kualiti karya dan bukannya bukan format dan durasi penerbitan”.

#### **4.9.12 Saling Lengkap Melengkapi**

Industri perfileman tempatan harus saling lengkap melengkapi. Mengupas kesetiap elemen yang boleh dijadikan pelengkap objektif di dalam memartabatkan industri perfileman tempatan. Ianya merangkumi hala tuju serta objektif pelbagai elemen sebagai contoh; teknologi, sumber manusia, insentif dan lain-lain.

Dasar Perfileman Negara tidak bertentangan dengan Dasar Kebudayaan Negara. Ianya saling lengkap melengkapi. Ianya juga tidak bertentangan dengan Dasar Industri Kreatif yang sedang di dalam fasa pemindaan.

Akta 244 FINAS merupakan akta khas yang merangkumi bidang kerja, bidang penguatkuasaan dan pengoperasian FINAS. Walaubagaimanapun, wujud akta-akta yang berlainan yang mengandungi hubungan secara terus dengan industri perfileman tempatan. Wujudnya permasalahan ketika hampir separuh akta-akta tersebut diseliakan di dalam kementerian yang berlainan. Oleh itu, ujian serta halangan di dalam menghasilkan satu proses kerja yang bersepadu serta saling lengkap melengkapi.

Ahmad Puad Onah (2008) menyatakan bahawa “Malaysia harus belajar dari Singapura yang sedar kepentingan menyelaras segala hal pentadbiran dan gerak kerja



industri supaya lebih bersepadu. Mereka (Singapura) melakukan semua ini kerana mereka jelas apa yang dimahukan untuk menjadi hub kepada industri kandungan diAsia. Semua harus lengkap melengkapi.”

Mengenai bahagian-bahagian di dalam organisasi FINAS, ianya terdapat lapan bahagian iaitu (1) Studio, (2) Produksi, (3) Khidmat Pengurusan, (4) Kewangan, (5) Perancangan & Penyelidikan, (6) Latihan Perfileman, (7) Modal & Insentif, dan (8) Pemasaran & Promosi yang berteraskan hubungan saling lengkap melengkapi. Terdapat juga unit-unit kecil di bawah setiap bahagian tersebut.

Walaupun bagaimanapun, jalinan di antara bahagian ini, pertindihan bidang kerja berlaku. Seperti kerja-kerja penerbitan filem khidmat awam untuk kerajaan yang diterbitkan oleh dua jabatan; Jabatan Filem Negara dan FINAS. Jika pembahagian tugas dan kerja dilaksanakan jelas dan tidak bertindih, penerbitan tersebut boleh diselenggarakan oleh jabatan ataupun agensi yang sepatutnya seperti Jabatan Filem Negara dan Jabatan Penerangan yang di mana teras objektifnya adalah suara kerajaan.

Melalui hal tersebut, barulah pihak FINAS lebih fokus kepada fasa dan elemen memartabatkan industri perfileman tempatan dan mengelakkan sebarang pembaziran tenaga yang akan menjadikan pengurusan dan pentadbiran FINAS lebih baik.

## **BAB V**

## PERBINCANGAN, IMPLIKASI KAJIAN DAN CADANGAN

### 5.1 PENGENALAN

Bab ini akan membincangkan dapatan utama hasil perbincangan survei dan kumpulan fokus terutamanya melibatkan soal modal insan yang dijalankan. Huraian juga melibatkan implikasi kajian serta cadangan kajian pada masa akan datang.

### 5.2 MODAL INSAN DALAM PERFILEMAN CEREKA

Kajian ini mendapati aspek modal insan amat penting dalam dunia perfileman cereka tempatan. Apatah lagi dengan turun dan naiknya mutu perfileman masa kini, aspek modal insan dalam kalangan penggiat filem mestilah diberikan keutamaan. Aspek modal insan dalam perfileman cereka melibatkan persoalan pendidikan dan kelulusan dalam bidang perfileman, penglibatan dan pengalaman bekerja. Maka untuk meningkatkan modal insan dalam bidang ini, FINAS perlu menyaring terlebih dahulu penggiat filem yang berkelulusan dalam bidang perfileman atau mereka yang telah mengikuti kursus-kursus teknikal berkaitan dengan perfileman yang dianjurkan oleh FINAS atau pihak lain yang diiktiraf.

Kajian menunjukkan kebanyakan mereka yang terlibat sebagai penggiat filem kerana minat yang mendalam. Manakala mereka yang menganggap bidang perfileman sebagai kerjaya hanya 27% sahaja. Maka bolehlah dikatakan bahawa modal insan dalam kalangan penggiat filem lebih cenderung kepada persoalan minat berbanding dengan kerjaya sepenuh masa. Keadaan ini menyebabkan kebanyakan mereka yang menceburi bidang ini dan terlibat dalam sesuatu produksi bergantung kepada tawaran yang diterima. Manakala alasan mereka yang menceburi bidang ini kerana tidak ada

pilihan kerja yang lain yang sesuai.

Begitu juga aspek kemahiran menunjukkan hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja. Maka penekanan kepada kemahiran teknikal dan juga kemahiran pengurusan, menulis skrip, pengarah dan pasca produksi mestilah menjadi kriteria utama dalam modal insan dalam industri ini. Keadaan ini selaras dengan realiti bahawa dengan kemahiran teknikal terutama penggunaan teknologi maklumat dan animasi membolehkan sesebuah filem lebih menarik dan bermutu. Sehubungan dengan itu kajian ini juga menunjukkan bahawa pengetahuan sahaja tidak mencukupi. Maka perlulah seseorang yang ingin terlibat dalam bidang perfileman ini menajamkan kemahiran dalam semua aspek pembikinan filem agar wujud penambahbaikan dalam menghasilkan filem yang bermutu.

Secara keseluruhan dapatlah dirumuskan bahawa untuk meningkatkan lagi mutu kerja dan penghasilan filem yang terbaik, maka modal insan, khususnya pendidikan, pengetahuan dan kemahiran serta komitmen dalam kalangan penggiat filem mestilah diberi perhatian oleh pihak yang berwajib khususnya FINAS. Walaupun FINAS memperkenalkan skim Wajib Tayang bagi menyaring filem terbaik sahaja yang layak untuk ditayangkan di pawagam, namun diperingkat awal lagi, warga kerja perfileman mestilah orang yang terbaik dan layak untuk terlibat dalam pembikinan filem.

### **5.3 PEMBANGUNAN MODAL INSAN PERLUKAN**

## PERANCANGAN

Hasil kajian ini mendapati penglibatan dalam dunia perfileman kebanyakan berdasarkan minat yang mendalam. Namun usaha untuk menjadikan seseorang penggiat filem yang hebat memerlukan perancangan yang rapi. Kebanyakan pengarah filem didorong oleh persekitaran daripada ibu bapa, pensyarah dan juga keadaan setempat yang membolehkan seseorang penggiat filem menanam minat sejak awal lagi.

Sesetengahnya didorong oleh ibubapa yang sememangnya terlibat secara langsung sehingga mendedahkan anak-anaknya berkecimpung dalam bidang ini. Sesetengah menjadikan filem sebagai kerjaya keluarga bagi meneruskan legasi warisan dalam bidang ini. Perancangan awal juga disebabkan penggiat filem menyiapkan diri dalam semua aspek perfileman. Malahan sebahagian mereka yang terlibat dalam bidang ini perlu bermula dari “bawah” sebagai krew biasa hingga meniti satu tahap yang lebih tinggi untuk berjaya.

Namun berdasarkan hasil kajian, menunjukkan keperluan dan inisiatif awal dilakukan perancangan rapi bagi menghasilkan penggiat filem yang layak untuk menjadi tunggak penting dalam pembikinan filem. FINAS perlu menerus dan menambah dana khas bagi pengarah dan penerbit baru agar mereka bermula dengan menghasilkan filem pendek. Ini dapat menyemarakkan industri dan mampu menghasilkan pengarah dan penerbit yang berkaliber.

#### 5.4 FILEM CEREKA DI MALAYSIA BELUM LAGI DIANGGAP SEBAGAI KERJAYA

Hasil kajian membuktikan bahawa filem cereka di Malaysia belum lagi dianggap sebagai satu kerjaya profesional dalam industri. Ini memandangkan sebahagian besar penggiat filem melakukan tugas sementara dan bergantung kepada peluang. Jika terlibat sebagai kerja tetap pun kebanyakan melibatkan keluarga dan hanya yang terpilih seperti pengarah dan pembantu pengarah selain pegawai pemasaran dan pengurusan sahaja. Malahan kebanyakan tugas dilakukan melalui kontrak dan bersifat sementara sehingga selesai sesuatu produksi. Keadaan ini menyebabkan ramai dalam kalangan penggiat filem yang beranggapan kerjaya dalam dunia perfileman belum menjamin untuk mendapat ganjaran yang memuaskan. Segelintir sahaja yang mampu mengatakan filem boleh menjamin keuntungan terutama dalam kalangan penerbit dan pengarah. Namun secara keseluruhan krew, teknikal dan artis banyak bergantung kepada peluang dan tawaran yang tidak menentu.

Hanya beberapa syarikat perfileman sahaja yang mempunyai pekerja tetap terpilih seperti *Astro Shaw Sdn. Bhd.*, *Skop Productions Sdn. Bhd.*, *KRU Productions Sdn. Bhd.*, dan *MIG Productions Sdn. Bhd.* Namun kebanyakan artis dan krew yang terlibat berkerja sebagai “*freelancer*” yang terikat dengan perjanjian semasa.

Oleh itu dapatlah dirumuskan bahawa industri perfileman perlu meningkatkan

persoalan modal insan dengan menjadikan kerjaya sebagai profesional dalam industri. Walaupun tugas-tugas yang mereka lakukan dilihat sebagai profesion tersendiri, tetapi dari segi imbuhan, ganjaran, kebajikan dan pembelaan masih lagi mencapai sebagai tahap kerjaya profesional.

## **5.5 IMPLIKASI KAJIAN**

Daripada hasil kajian memperjelaskan di mana kajian ini dapat mewujudkan impak dan kesan seperti contoh:

### **5.5.1 Profesionalisme**

Melihat pada usaha memartabatkan industri perfileman sebagai penjana yang besar di dalam ekonomi dunia semasa supaya industri perfileman tempatan boleh bersaing di peringkat global. FINAS perlu menghasilkan sebuah industri perfileman tempatan yang kondusif untuk pelaburan wang Ringgit dan modal insan yang profesional daripada dalam ataupun luar negara. Pelaburan tersebut bagi penjana industri perfileman tempatan sebagai sebuah industri yang kondusif.

Imej industri perfileman tempatan perlu dinaik taraf melalui penampilan sebuah industri yang profesional. Senario sesetengah golongan masyarakat khususnya masyarakat di luar bandar, tidak peka kepada pekerjaan profesional industri perfileman ini telah menyebabkan halangan niat bagi penekanan kepentingan pendidikan formal. Pandangan masyarakat memperjelaskan industri perfileman tempatan tidak lebih dari sekadar bidang hiburan dan glamor semata-mata jika ingin dibandingkan dengan bidang profesional yang lain.

Tidak boleh dinafikan kebolehan serta kemampuan para karyawan filem tempatan yang berpengalaman. Akan tetapi, kita perlu akui di mana dengan melalui penambahan para karyawan filem tempatan yang mempunyai pendidikan formal boleh mewujudkan para karyawan yang boleh menjadi pemikir. Para karyawan filem tempatan yang wujud sebelum ini boleh pertingkatkan ilmu pengetahuan formal melalui pendekatan yang berbeza.

### **5.5.2 KPI Pengurusan Industri Filem**

YAB Perdana Menteri menyarankan berkenaan penggunaan Indeks Pengukur Prestasi (KPI) dan ianya perlu dilaksanakan oleh para penerbit, pentadbiran dan pengurusan industri perfileman tempatan. Ianya perlu disesuaikan dengan industri perfileman tempatan melalui indeks pengukur yang sesuai.

Perbezaan dengan bidang ekonomi lain yang berteraskan penggunaan wang Ringgit, industri perfileman tempatan boleh dikaitkan dengan bidang kesenian, ideologi, keagamaan, kemanusiaan dan pemaparan tamadun dan budaya. Tidak sesuai bagi menilai tahap industri perfileman tempatan daripada segi ekonomi sahaja. Oleh itu, dengan kajian tesis yang dilaksanakan penulis memberi kesimpulan di mana KPI industri perfileman tempatan perlu dinilai dari tiga aspek yang berbeza sebagai contoh; ekonomi, penerbitan dan sosial.

Hasil kajian yang dilaksanakan penulis mengenai bidang tugas, skala dan *trend* pembangunan di dalam industri perfileman tempatan (2005 - 2010) merumuskan di mana dasar, perundangan dan pentadbiran industri perfileman tempatan yang baik

perlu penuh tujuh elemen seperti (1) jelas, (2) terarah, (3) terperinci, (4) menyeluruh, (5) konsisten, (6) menggalak dan (7) lengkap melengkapi.

### **5.5.3 Inovasi dan Eksplorasi**

Sebagaimana yang dilaksanakan oleh sebahagian industri yang lain pada ketika ini yang menyediakan jumlah wang Ringgit yang besar bagi tujuan penyelidikan dan pembangunan (*R&D*) untuk memartabatkan sesuatu industri tersebut. Penerokaan inovasi serta kreativiti tersebut perlu diterapkan juga di dalam industri perfileman tempatan. Sebagai contoh; inovasi teknologi produksi, penyebaran kandungan melalui media baru, naratif penceritaan dan kandungan keseleruhan filem cereka.

Di dalam keadaan global yang memperlihatkan para penonton semakin pintar dan dengan kewujudan bentuk hiburan yang lain, isu tersebut harus diberikan penekanan supaya minat kepada filem di dalam masyarakat tidak akan pupus. Bagi seseorang pengkarya, sifatnya tiada yang mutlak. Eksplorasi dan pencarian perlu terus berlaku dari masa ke semasa bagi mencari resepi (formula) karya yang bermutu. Sejarah telah membuktikan dengan hanya melalui inovasi sesuatu bidang industri itu akan terus berkekalan dan maju.

### **5.5.4 Tradisi Pengajian Filem**

Sesebuah industri yang maju dan kukuh terhasil daripada pertumbuhan ekonomi yang sihat. Sesebuah Industri juga terhasil apabila berteraskan satu bidang ilmu dan intelektual. Contohnya seperti Industri Perfileman Hollywood, industri perfilemannya semakin berkembang maju hasil daripada para sarjana di dalam bidang perfileman



yang sentiasa mempunyai sifat kreatif dan berinovasi.

Mungkin kita tidak sedar di mana pengajian di dalam bidang perfileman pada tahap institut pengajian tinggi dibahagikan kepada satu garis pemisah yang sangat halus, dan ianya berpotensi untuk berhubung kait. Pengajian produksi merangkumi pengajian teknikal, pengurusan dan kreativiti di dalam pembikinan filem di mana graduannya bakal bergelar para pembikin dan penggiat filem. Pengajian filem pula merangkumi pengajian kajian filem yang dilihat daripada sudut bidang sains sosial yang merangkumi daripada segi falsafah, budaya, agama dan sosial di mana graduannya bakal bergelar sebagai ahli akademik dan pengkaji.

#### **5.5.5 Pemasaran Seni**

Dari sudut pemasaran sesuatu produk seni, wujud dua pendekatan yang kerap diaplikasikan oleh para penerbit. Yang pertama, pendekatan asas produk: dengan kaedah ini para penerbit bakal menerbitkan sesuatu produk seni menurut kehendak seni & artistik dan kehendak sosial mereka. Selepas filem dihasilkan, *team* pemasaran merangka kerja-kerja pemasaran yang merangkumi khalayak sasaran, strategi promosi & publisiti, dan lain-lain. Ianya adalah pendekatan pemasaran seni yang paling mudah bagi para penerbit, dan ianya sering diamal oleh penulis dan pelukis. Sebahagian karya-karya agung di dalam sejarah dunia wujud daripada strategi tersebut.

Yang kedua ianya berterasaskan permintaan. Melalui kaedah tersebut, para penerbit sentiasa peka kepada trend permintaan pasaran. Kaedah tersebut mempunyai tahap risiko yang minimum, khasnya untuk produk-produk yang mempunyai pelaburan yang besar.

## 5.6 CADANGAN KAJIAN MASA HADAPAN

Kajian Tesis ini adalah di antara yang terkini di dalam melihat dan menilai modal insan di dalam bidang perfileman tempatan. Tetapi faktor utama harus diteliti dan dibuat kajian secara menyeluruh khususnya daripada segi psiko sosial. Walau objektif kajian tercapai, tidak dapat dinafikan masih terdapat pemboleh ubah yang lain, yang berbeza daripada ketiga-tiga faktor yang merangkumi demografi, pengetahuan dan kemahiran. Terdapat lagi faktor modal insan lain yang harus diteliti dan dibuat kajian pada masa akan datang.

Kajian di masa akan datang boleh juga mengupas faktor-faktor yang berbeza di dalam elemen modal insan yang merangkumi faktor-faktor situasi contohnya; kepuasan kerja, prestasi kerja, pengalaman, dan horizon yang akan datang. Ianya boleh juga mengupas pemboleh ubah contohnya; persoalan, tekanan kerja dan *stress* di dalam kalangan penggiat filem tempatan. Pemboleh ubah yang merangkumi idea, kognitif, pemikiran, sikap, kepercayaan, nilai, perasaan, emosi dan pandangan dunia juga mungkin boleh menjadi faktor-faktor penentu modal insan yang lain di dalam kelompok para penggiat filem tempatan.

Kajian yang akan datang boleh juga meninjau secara mendalam tentang sosio budaya. Sebagai contoh; perbandingan modal insan di dalam industri perfileman tempatan mengikut filem bahasa ibunda – Melayu, Cina, India, Inggeris. Cadangan untuk mengkaji modal insan di mana perbandingan di antara filem tempatan dan filem antarabangsa juga perlu. Satu kajian khas perlu dibuat bagi mempersoalkan tentang modal insan di dalam kalangan penggiat filem tempatan, Indonesia dan Thailand.

Melalui kupasan faktor-faktor tersebut akan dapat memperjelaskan masalah sebenar modal insan melalui peninjaun tahap pendidikan, pengetahuan, kemahiran dan pengalaman serta kreativiti. Ianya juga akan mampu memperolehi perbezaan kos pelaburan filem-filem tempatan dan antarabangsa.

Kajian masa akan datang juga harus mengaplikasikan kupasan *case study* yang merangkumi daripada kalangan pakar, ahli akademik, pengkritik filem dan pertubuhan dan sebarang agensi yang berkaitan. Melalui kupasan ini, beberapa pandangan boleh dikecapi bagi memperjelaskan isu dan masalah-masalah modal insan di dalam industri perfileman tempatan. Malah pandangan-pandangan ini boleh dijadikan satu batu pengukur di dalam usaha penambahbaikan dasar perfileman atau yang berkaitan dengannya.

Daripada segi persampelan, kajian pada masa akan datang boleh juga memfokuskan kepada para penonton filem Malaysia. Para penonton adalah *end-users* yang boleh tentukan kejayaan sesebuah filem tempatan. Kajian sebegini memperjelaskan pandangan para penonton bersandarkan kepada kehendak dan keperluan pelanggan. Sebagai sebuah industri perfileman, para penontonlah yang bakal menentukan kejayaan atau kegagalan sesebuah filem.

## 5.7 PENUTUP

Industri perfileman tempatan merupakan sebuah industri yang mempunyai potensi yang sangat tinggi. Bagi sesebuah industri yang kreatif, ianya perlu peka dan terbuka dengan penerimaan sebarang penambahbaikan dan sentiasa peka di dalam penafsiran keadaan semasa dan sekeliling. Pihak Kementerian Komunikasi, dan Multimedia Malaysia dan agensinya, FINAS yang sudah pun menjalankan pelbagai gerak kerja di dalam memartabatkan industri perfilemanan tempatan sehingga ke aras yang boleh dibanggakan kini.

Tetapi, perkara yang perlu ditambah baik lagi adalah tentang pemahaman filem sebagai salah satu penjana ekonomi yang juga perlu seimbang dengan modal insan dan juga pertumbuhan di dalam apresiasi filem. Ianya amatlah penting bagi pentadbiran dan pengurusan industri perfileman tempatan ini untuk melahirkan bukan sahaja industri yang maju, namun juga mengubah kualiti hidup tenaga kerja dan masyarakat ke tahap yang lebih baik.

## RUJUKAN

- Abdul Rahman Ahmad (2006), *Pembangunan Modal Insan: Apa dan Kenapa Perlu Dalam Konteks Organisasi di Malaysia*, Kuala Lumpur: Human Resources Academy, h. 14.
- Abdullah Nordin. (1997). Bimbingan dan penyeliaan praktikum oleh pensyarah dan guru
- Abdullah, A., Bilau, A. A., Enegbuma, W. I., Ajagbe, A. M., & Ali, K. N. (2011).
- Abegglen, J. C. (1958), *The Japanese Factory*. Glencoe, Illinois. Free press.
- Adam, J.D. (1981). Health, Stress and the manager's life style. *Group and Organization Studies*, 6, 291-301.
- Adam, J.S. (1965). *Inequity In Social Exchanges. Advances In Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press.
- Adams, J. & Yoder, J. D. (1985). *Effective Leadership for Women and Men*. New Jersey: Abex Publishing Corporation.
- Adey, N. H., dan Bahari, F. H. (2010). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan komitmen terhadap organisasi. *Jurnal Kemanusiaan*, 16, 62-82.
- Agarwal Sanjeev and Sridhar N. Ramaswami (1993), *Marketing Controls and Employee*
- Ahmad Zikrileh Hj Ismail (2001). *Tahap Komitmen Ahli Terhadap TQM; Kajian Atas Ahli Jabatan Penilaian dan Perkhidmatan Harta Kementerian Kewangan Malaysia*. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Ahmad, K. Z., Alwee, S. H., Yusoff, Z. Z., & Suzana Idayu Wati Osman, S. N. (2003) *The Association between Ethical Decision-Making, Job Satisfaction, Organisational*
- Aimi Jarr. (2007) *Jejak Terbilang*. Terbitan FINAS
- Ames, G. M., dan Grube, J. W. (1999). Alcohol availability and workplace drinking: Mixed methods analyses. *Journal of Studies on Alcohol*, 30, 383- 395
- Ana Della Rocca & Marion Kostanski. (2001). Burnout and job satisfaction among victorian secondary school teachers: A comparative look at contract and permanent employment. *Melbourne Journal*, 39, 5-15.

- Anderson, J. R. (1980). *Cognitive Psychology and its Implications*. San Francisco: W. H. Freeman.
- Angle, H.L. & Perry, J.L. (1980). An Empirical Assessment Of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26:14.
- APA (2002). *Publication manual of the American Psychology Association*. (5th ed.). Washington: American Psychological Association. *Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Ariffin Zainal (2005). *Aplikasi Penyelidikan Psikologi dalam Pengurusan Sumber Manusia* [Versi elektronik]. Seminar Psikologi 2005. Diperoleh pada Ogos 14, 2006 daripada World Wide Web: <http://www.eneraldlibrary.com/insi.html>
- Arnold, H. B. (2003). *Personality, temperament, social behavior and the self*. United States: Allyn and Bacon.
- Asiah Sarji, Faridah Ibrahim, dan Mazni Buyong, (1997). *Keadan Dan Permasalahan Penulis dan Penulisan Skrip* Selangor, FINAS, Malaysia.
- Asiah Sarji, Faridah Ibrahim, dan Mazni Buyong, (1999). *Pola Pengalaman Profesionalisme Dalam Industri Filem Malaysia (Pattern of Professional Practice in the Malaysian Film Industry)*; Selangor, FINAS, Malaysia.
- Asis Tahang. (2004). *Hubungan faktor-faktor demografi, kepuasan kerja dengan produktiviti dalam kalangan kakitangan kerajaan*. Universiti Malaysia Sabah. Tesis Sarjana Muda.
- Azmi, I. b., & Ahmad, W. S. (2008). Pengaruh Sikap dan Demografi ke atas Produktiviti Kerja Pensyarah Muslim: Lakian di Universiti Malaya. *Jurnal Syariah*, 16(2), 321-344.
- Bachman, J., Stein, S., Campbell, K. & Sitarenios, G (2000). Emotional intelligence in the collection of debt. *International Journal of Selection & Assessment*, 8, 176-182.
- Baharum, S., Sawai, J. P., & Rathakrishnan, R. B. (2009, Oktober 30). *Hubungan antara*
- Barling, J (1990). *Employment, stress and family*. New York: John Wiley and Sons.
- Barling, J. Slater, F. & Kelloway, E. K. (2000). Transformational leadership and emotional intelligence: An exploratory study. *The Leadership and Organizational Development Journal*, 21, 157-161.
- Baron, R. A. & Bryne, D. (2000). *Social psychology* (Ed. Ke-9). Mebourne: Allyn and Bacon.

- Baron, R. A. and Byrne, D. (1987). *Social Psychology: Understanding Human Interaction*. 8th ed. Newton, MA: Allyn and Bacon.
- Barrick, M.R. & Mount, M.K (1991). The Big Five Personality Dimension and JobPerformance: A Meta-Analysis. *Personal Psychology*, 44(1): 1-25.
- Bartlet, F. C. (1958). *Thinking: An Experimental and Social Study*. London: Alen and Unwin.
- Baucer, J. C. (2001). *The effect of corporate intranet use on employee self-concept and Organizational commitment*. California: University of the Pasific.
- Bazeley, P. (2002). *Issues in Mixing Qualitative and Quantitative Approaches to Research*. Paper presented at 1<sup>st</sup> International Conference- Qualitative Research Business Administration, Vianna, 10<sup>th</sup> April, 2002.
- Becker, G.S., "Human Capital" in <http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html>, 20 November 2012.
- Becker, H.S (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal Of Sociology*, 66: 32-40.
- Bedeian, A.G., & Armenakis, A.A. (1981). A Path-Analytic Study of theConsequences of Role Conflict and Ambiguity. *Academy of ManagementJournal*, 24: 417-424.
- Beehr, T. A & Newman, J. A. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review.*Journal Of Personnel Psychology*, 31: 665-699.
- Bel-Gredler, M. E. (1986). *Learning and Instruction: Theory Into Practice*. New York:Macmilan.
- Benjamin P. & Melissa W. (2001). Emotional intelligent and affective leadership. *Journal of Leadership and Organizational Development*, 2, 5-10.
- Benkhoff, B. (1997). Ignoring Commitment Is costly: New Approaches EstablishThe Missing Link Between Commitment and Performance. *Human Relations*, 50(6):701-26
- Bluedorn, A.C.(1982). A Unified Model of Turnover From Organizations. *HumanRelations*, 35, 135-153.
- Blumenthal, A. L. (197). *The Proces of Cogniton*. Englewod Clifs, NJ: Prentice-Hal.
- Boeiji, H. (2002). Purposeful approach to the constant comparative method in the analysis of qualitative interviews. *Quality and Quantitiy*, 36: 391-409

- Boshoff, C & Mels, G.(1995). A Causal Model to Evaluate the Relationship Among Supervision Among Supervision. Role Stress. Organizational Commitment and Internal Service Quality. *European Journal of Marketing*, 29:23-24.
- Boshoff, C. & Arnolds, C. (1995). Some antecedents of employee commitment and their influence on job performance. *South African Journal of Business Management*, 26, 125-144.
- Boyatzis, R. & Burckle, M. (1999). *Psychometric properties of the ECI*. Boston, MA: Hay McBer Group.
- Brandt, R. (1995). Punished by rewards? A conversation with Alfie Kohn. *Educational Leadership*, 53, 13-16.
- Brockner, J. & Grover, S. L. (1998). Predictors of survivors job involvement following layoffs: A field study. *Journal of Applied Psychology*, 73 (3), 436-442.
- Brown, S.P., & Peterson, R.A. (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-analysis and Assessment of Casual Effects.
- Bruner, J. S. (196). *Toward a Theory of Instruction*. Cambridge, MA: Harvard.
- Bruner, J. S. (1960). *The Proses of Education*. Cambridge, MA: Harvard.
- C.L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational commitment Journals*, 45, 131-185. New York: John Wiley.
- Caldwell, D.F., Chatman, J.A. & O'Reilly, C.A. (1990). Building Organizational commitment: A multi-firm study. *Journal of Occupational Psychology*, 73 (3), 436-442.
- Cano, J. (1990). A gender analysis of job satisfaction, job satisfier factor and job dissatisfier factor of agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 33(3), 40-46.
- Caplan, R. D and French R. P (1978). *Organizational Stress and Individual Strain*. New York: J. Marrowi.
- Cevent Calebp. (2005). *Teacher's Organizational Commitment in Educational Organizations*. Turkey: Edirne. Trakya University. Tesis Sarjanamuda.
- Ch'ng Seng Lian (1987). *Ibu Yang Bekerja: Satu Tinjauan Konflik Peranan*. Latihan Ilmiah. Malaysia: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Che Su Mustafa (2000). *Komunikasi Organisasi dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Keorganisasian di Sektor Swasta dan Sektor Awam*. Disertasi Ijazah Doktor Falsafah, UUM, Sintok, Kedah.



- Conway, M. (2005). "Strategic Planning Revisited: A Futures Perspective" dalam C. Wagner [ed]. *Foresight, Strategy and Innovation: Towards a Wiser Future*. Bethesda, Maryland: World Future Society.
- Cooper, D.R., & Emory, C.W. (1995). *Business Research Methods (5th ed.)*. Chicago: Irwin, Inc.
- Cox, T. (1978). *Stress*. London: MacMillan.
- Cresswell, J.W. & Clark, V.L.P. (2007). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cronbach, L. J., (1990). *Essential of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Daud, N. (2010). *Jaminan Kerja dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi*.
- David c. McClelland .*The Achieving Society*/(1961) Harvard University Princeton, New Jersey
- David de Vaus & McAllister. I. (1991). Gender and work orientation. *Journal of Work & Occupations* 18, (1), 72-94. *hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi*
- Davis, J.A (1971). *Elementary Survey Analysis*. Englewood Cliffs, New Jersey. Prentice Hall.
- De Cenzo, D. A. (1997). *Human Relations: Personal and professional development*. New Jersey: Prentice-Hall.
- DeBono, K, G., and Klein, C. (1993). Source expertise and persuasion: The moderating role of recipient dogmatism. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 19, 167-173
- DeCottis, T.A., & Summers, T.P.(1987). A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relations*, 40:168-175.
- Dhesi, Autar S. (1979), *Human Capital Formation and its Utilization*, New Delhi: Sterling Publishers Pvt. Ltd.
- d'Ydewale, G. and Lens, W., eds. (1981). *Cognition in Human Motivation and Learning*. Hillsdale, NJ: L. Erlbaum.
- Evaluation of Job Satisfaction and Performance of Employees in Small and Medium Sized Construction Firms in Nigeria. *2011 2nd International Conference on Construction and Project Management* Singapura: IACSIT Press. 225-229.

- Elangovan, A.R. (2001). Casual Ordering Of Stress, Satisfaction and Commitment, and Intention to Quit: a structural equations analysis. *Leadership and Organization Development Journal*, 22 (4): 159-165
- Elkin, A. J. & Rosch, P.J. (1990). Promoting mental health at the workplace: The preventive side of stress management. *Occupation Medicine: State of the Art Review*, 5(4), 739-754.
- Ellis, Jack C and Virginia Wright Wexman. (2002). A History of Film. Boston: Allyn and Bacon.
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press.
- Eve Light Honthamer (2010), Focal Press, The Complete Film Handbook, Fourth Edition.
- Fauziah Yahya (2003). *Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja: Kajian Kes Di Pejabat Negeri, PERKESO Wilayah Persekutuan, Kuala Lumpur*. Thesis MScUUM/INTAN.
- Ferlis Bahari. (2000). *Kepuasan kerja dan Aspek-aspek Kepuasan kerja: Satu Kajian di Unit Pengurusan Sumber Manusia (sosial), Yayasan Sabah, Kota Kinabalu, Sabah*. Koleksi kertas kerja psikologi masyarakat Malaysia II. Malaysia: Universiti Malaysia Sabah.
- Ferlis Bahari. (2004). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Satu Kajian di Telekom Malaysia Berhad (Zon Sabah)*. Sekolah Psikologi dan Kerja Sosial. Malaysia: Universiti Malaysia Sabah.
- Ferris, K.R., & Aranya, N. (1983). A Comparison of Two Organizational Commitment Scales. *Personal Psychology*, 36: 87-89.
- FINAS (2002). *Filem Malaysia Era 1975-1999*. Terbitan FINAS, Selangor. Malaysia
- FINAS (2003). *Memoir Hamzah Hussin- Dari Keris Film Ke Studio Merdeka*. Terbitan FINAS, Selangor. Malaysia
- Flick, U. (2006). *An Introduction to Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Frederick Herzberg, Bernard Mausner, Barbara Bloch Snyderman. *The motivation to work* / (1959), New York, Wiley.
- Friedman, S. L., Klivington, K. A. and Peterson, R. W., eds. (1986). *The Brain, Cognition, and Education*. Orlando: Academic.

- Friedman, T.L. (2006). *The World is Flat: A Brief History of the Twenty-First Century*. New York: Farrar, Straus, and Giroux, updated and expanded
- Fuziah Kartini Hassan Basri, Faridah Ibrahim, Mohd. Safar Hasim, Malaysia Perbadanan Kemajuan Filem Nasional Malaysia (FINAS), 2009 - Penontonan Filem Cereka Di Malaysia : Tingkah Laku, Citarasa, Persepsi Dan Harapan
- Gabarro, J. (1987). *The dynamics of taking charge*. Boston: Harvard Business School Press.
- Galloway, D.K., Boswell, F., Panckhurst, C., & K.Green (1984). Sources of Satisfaction for New Zealand Primary School Teachers. *Educational Research*, 27 (1): 44-51.
- Garboua, L. L., Montmarquette, C., & Simmonet, V. (2001). Job Satisfaction and quits: Theory and evidence from the German socioeconomic panel. *Working Papers from CIRANO*, J28.
- Gardner, L. & Stough, C. (2003). Assessing the relationship between workplace emotional intelligence, job satisfaction and organizational commitment. *Australian Journal of Psychology*, 2003, 55, 124-155.
- Garnener, L. & Stough, C. (2003). Assessing the relationship between workplace emotional intelligence, job satisfaction and organisational commitment. *Australia Industrial & Organisational Psychology Conference Melbourne*, 44 (2), 24-66.
- Gavin, M.B. Green S.G. & Fairhurst, G.T. (1995). Managerial control strategies for poor performance over time and the impact on subordinate reaction. *Organizational Behaviour and Human Decision Process Journal*, 63, 207-221.
- George J. J. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations. Journal of Applied Psychology*, 53(8), 1027-1055.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam.
- Golembiewski, R. & McConkie, M. (1975). The centrality of trust in group processes. In
- Gordon, J.R., (1991). *A Diagnostic Approach to Organization Behaviour*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Gordon, P.H. et al. (1983). *Is Teaching a profession*. Bedford Way Papers, University of
- Graen, G. B. & Uhl-Bien, M. (1995). *Relationship-based approach to leadership*. Canada: Pearson.

- Graham, M. W. & Messner, P. E. (1998). Prinsipal and job satisfaction. *The International Journal of Education Management*, 12(5), 196-202.
- Grant, B. K. (Pnyt.) (2003). *Film genre reader 3*. Texas: University of Texas Press.
- Greenberg, J., Baron R. A., Sales C. A., & Owens, F. A. (2000). *Behaviour in organizations*. Canada: Pearson Education Canada, Inc. *Jurnal Kemanusiaan bil.16, Dis 2010* [www.fppsm.utm.my/jurnal-kemanusiaan.html](http://www.fppsm.utm.my/jurnal-kemanusiaan.html).
- Griffin, K. (1967). Organization on job satisfaction and organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 68, 104-120.
- Gruenberg, J.(1980). Equity and Workplace Status. A Field Experiment. *Journal of Applied Psychology*, 73 (4): 606-613
- Gruneberg M.M (1979). *Understanding Job Satisfaction*. London: The McMillanPress.
- Hackman, J.R. & Oldham G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of theory.Organizational Behavior & Human performance, 16, 250-279.
- Hackman, J.R. & Suttle, J.L (1997). *Improving Life at Works: Behavioral Science Approach to Organizational Change*. California: Goodyear Publishing Company.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Development of Job Diagnostic Survey.*Journal of Applied Psychology*, 60: 159-170.
- Hall, D.T., Schneider, B., & Nugren, H.J. & Mowday.(1982). Personal Factors inOrganization Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-189.
- Hall, D.T., Schneider, B., & Nugren, H.T.(1970). Personal Factors in OrganizationIdentification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.
- Handbook of work stress*, (267-297). Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Hansen, G.D. & E.C. Prescott. (2002). "Malthus to Solow"dalam The American Economic Review, 94(4), ms.1205-1217.
- Hansen, J. C., Stevic, R. R. and Warner, R. W., Jr. (1986). *Counseling: Theory and Proces*.4th ed. Newton, MA: Alyn and Bacon.
- Harris Shah Abd. Hamid, Beddu Salam Baco, Chua Bee Seok. (2003). *Emotional competence inventory* (terj.). Malaysia: Universiti Malaysia Sabah.
- Hayes, J. R., ed. (1970). *Cogniton and the Development of Language*. New York: John Wiley.

- Hendrie Weisinger's. *Emotional intelligence at work*. (1998). Toronto: Multi Health Systems.
- Hertzberg, F. (1966). *Work and Nature of man*. Cleveland: World Publishing.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York: The WorldPublishing Co.
- Hideo Seki (1985), "Greeting", dalam Nihon Rodo Kyokai (ed), *Toward Better Utilization of Human Resources In Asian Countries, Asian Regional Conference on Industrial Relations*, Tokyo: The Japan Institute of Labour, h. 177.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Hoper.
- Hoshmand, L. T. (2003). Can lesson of history and logical analysis ensure progress in psychological science?. *Theory and Psychology*. 13, 39 – 44.
- [http://www.bharian.com.my/articles/Fragmen\\_on/Article/2010/10/25](http://www.bharian.com.my/articles/Fragmen_on/Article/2010/10/25)
- <http://www.finans.gov.my/index.php?mod=industry&sub=filemmalaysia>
- Huitt, W. (2001). Motivation to learn: An overview. Educational Psychology Interactive. Valdosta, GA: Valdosta State University (Retrieved 9/17/2007)<http://chiron.valdosta.edu/whuitt/col/motivation/motivate.html>
- INTAN (2006), *Pentadbiran dan Pengurusan Awam di Malaysia*, Kuala Lumpur: Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN).
- IPSOS – Industry Directory MDEC / Interview with Industry players Nov 2011 – Feb 2012 / Iskandar Malaysia Film, Animation and Digital Games Industry Study and Roadmap Development.
- Iran Herman (2005). *Pembentukan budaya korporat dan minda warga perkhidmatan awam*. Seminar psikologi 2005. Diperoleh pada Ogos 14, 2006, daripada World Wide Web: <http://www.enerald-library.com/insight/viewcontent.html>
- Isaac. S & Michael. W.B. (1979). *Handbook in research and evaluation: A collection of principles, methods, and strategies useful in planning design and evaluation of sciences*. Cetak ulang. Pub. San Diago.
- Ishak Shari (2002), "Pembangunan: Mengejar Impian atau Khayalan" dalam Misran Rokimin, et al. (ed), *Falsafah dan Peradaban Pembangunan*, Bangi: Penerbit UKM, h. 25.
- Ishak, W. S. (2005). *Pengaruh Personaliti dan Sikap Terhadap Produktiviti Kerja - Kajian*

- Ismail Alias (2005). *Aplikasi psikologi dalam pengurusan sumber manusia*. Seminar psikologi 2005. Diperoleh pada Ogos 14, 2006, daripada World Wide Web: <http://www.enerald-library.com/insight/viewcontentitem.html>
- Ismail Sualman (2007) Kebolehan pasaran Graduan Fakulti Komunikasi dan Pengajian Media, Universiti Teknologi MARA, Laporan Kajian Institut Pengurusan Penyelidikan, Universiti Teknologi MARA.
- Ismail Sualman (2010) Kebolehan pasaran Graduan Fakulti Komunikasi dan Pengajian Media Institusi Pengajian Tinggi Malaysia, Laporan Kajian Institut Pengurusan Penyelidikan, Universiti Teknologi MARA.
- Ismail Sualman, (2001). *Persepsi dan Komunikasi: Kesannya Keatas Ketaatan, Personaliti, Motivasi dan Kepuasan Kerja*. Shah Alam.
- Jamaliah Jaafar (2002). *Hubungan Komunikasi Pengurus-Pekerja dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Pekerja: Satu Kajian Di Jabatan Perangkaan Malaysia*. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Jamil Sulong (2008). *Tiada Kata Secantik Bahasa*. Terbitan FINAS.
- Jaramillo, F., Nixon, R., Sams, D (2005). The Effect of Law Enforcement Stress on Organizational Commitment. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 28 (2): 321-36
- Jauch, L.R., Glueck, W.F., & Osborn, R.N. (1978). Organizational Loyalty, Professional Commitment and Academic Research Productivity. *Academy of Management Journal*, 21: 84-92.
- Jennifer M. George dan Gareth R. Jones (2006), *Contemporary Management, Creating Value in Organizations*. 4th ed., h. 5.
- Jerningan, I. E., Beggs, J. M. & Kohut, G. F. (2002). Dimension of work satisfaction as predictors of commitment type. *Journal of Managerial Psychology*, 17(7), 564-579.
- Jex, S.M. & Beehr, T.A. (1991). Emerging Theoretical and Methodological Issues in the Study of Work-related Stress. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 9: 311-65
- Jim Collins – Good to Great (Why some companies make the leap, others don't ? (2001) Harper Business
- John Sullivan, article – Talent Management Defined : Is it a buzzword or a major breakthrough ? Sept 13, 2004 – <http://www.ere.net/2004/09/13/talent-management-defined>
- Johns, G. & Saks, A. M. (2001). *Organizational behavior: Understanding and managing life at work*. Toronto: Longman.

- Johnson, B. & Onwuegbuzie, B., J. (2004). Mixed Method Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational Researcher*, 33(7), 14 – 26.
- Jones, B. F. and Idol, L., eds. (190). Dimensions of Thinking and Cognitive Instruction. Hillsdale, NJ: L. Erlbaum.
- Journal Of Marketing Research*, 30 (1): 63-77 Buchanan, B (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Juliana Abdul Wahab dan Mahyuddin Ahmad (2009). Filem *Box Office* dan Ideologi: Satu Kajian Terhadap Filem-Filem Terpilih di Malaysia, *Wacana Seni Journal of Arts Discourse*. Jil./Vol. 8.
- Jurnal Kemanusiaan bil.16, Dis 2010* [www.fppsm.utm.my/jurnal-kemanusiaan.html](http://www.fppsm.utm.my/jurnal-kemanusiaan.html)  
78
- Jusmawati Fauzana & Shukran Abd. Rahman (2005). *Aplikasi psikologi dalam setting organisasi*. Seminar psikologi 2005. Diperoleh pada Ogos 14, 2006, daripada World Wide Web: <http://www.enerald-library.com/html>
- Kamsiah Kamin (2003). *Hubungan Komunikasi Pegawai-Subordinat dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi*. Tesis MScUUM/INTAN.
- Kamus Dewan (1999). Edisi ke-3. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kanter, R.M.(1968). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*. 67:341-349.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1979). *Organization and management: A system and contingency approach*. (3rd ed). New York : McGraw-Hill Inc.
- Kim, S.W., J.L. Mueller, C.W. and Watson, T.W. (1996). The Determinants of Career Intent among physicians at a US Air Force Hospital. *Human Relations*. 49: 947-76
- Komunikasi dalam Organisasi dengan Kepuasan Kerja, Prestasi dan Komitmen Kerja*. Diambil daripada Faculty of Management, Universiti Teknologi Malaysia: [http://www.fppsm.utm.my/download/doc\\_details/229-hubungan-antara-komunikasi-dalam-organisasi-dengan-kepuasan-kerja-prestasi-kerja-dan-komitmen-kerja.html](http://www.fppsm.utm.my/download/doc_details/229-hubungan-antara-komunikasi-dalam-organisasi-dengan-kepuasan-kerja-prestasi-kerja-dan-komitmen-kerja.html)
- Koustelios, A. D. (2001) Personal characteristic and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Education Management*, 15(7), 354-358.

Koustelios, A.D., & Konstrantinoss, B.(1997). The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of A Scale To Measure Satisfaction of Greek Employees. *Educational and Psychological Measurement*. 57 (3), 469-477.

Kreitner Robert & Kinicki A. Irwin. (2000). *Organization Behaviour*. (Ed. Ke-5). USA: McGraw-Hill.

Kryger, T. (1999). The risk of unemployment. [www.aph.gov.au/library/pubs/rn/1998-99/99rn16.htm](http://www.aph.gov.au/library/pubs/rn/1998-99/99rn16.htm).(Diakses pada 25 Oktober 2010)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS (1995)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS (2001)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS (2001)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS (2002)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS (2002)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS (2003)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS (2003)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS (2004)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS (2004)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS (2005)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS (2005)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS (2006)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS (2006)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS (2012)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS (2013)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS(1996)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS(1997)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS(1998)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS(1999)

*Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS(1999)



- Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS(2000)
- Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS(2000)
- Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS(2007)
- Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS(2007)
- Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS(2008)
- Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS(2008)
- Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS(2009)
- Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS(2009)
- Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS(2010)
- Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS(2010)
- Laporan Tahunan FINAS*. Terbitan FINAS(2011)
- Laporan Tahunan Produktiviti*. Perbadanan Produktiviti Malaysia. (2011).
- Laurie, N. (2005), Establishing Development Orthodoxy: Negotiating Masculinities in the Water Sector. *Development and Change*, 36: 527–549.
- Lawler, E.E, & M. Porter.(1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction.*Industrial Relations*, 7: 20-28.
- Lee Cor Sun. (1999). *The impact of being dignified by others on worker self-concept, attitudes and behaviors*. Cornell University.
- Lee Kum Chee & Chan Kah Whye. (1996). Job satisfaction and conflict among technical employees in selected Malaysian engineering firms. *Journal Pengurusan*, 1996, 45-62. Kuala Lumpur: Oxford Publication.
- Lehmann, D. R., & Winer, R. S. (2005). *Product management*. New York: McGraw Hill Irwin.
- Lem Boon (1983). Hubungan di antara tekanan, kepuasan dan prestasi di kalangan pekerja-pekerja di sebuah syarikat pembalakan. Latihan Ilmiah Bangi, UKM.
- Lemus, D. (2006). The used of mix method in Organizational Communication Research. An analysis of the 10 years. Paper presented at the annual meeting of International Communication Association, Sheraton, New York City.

- Leonard N. (1995). *A self-concept based model of work motivation*. Diperoleh pada April 23, 2006, daripada World Wide Web : [www.cba.uri.edu / School /Peper/Self\\_Concept\\_Motivation .html](http://www.cba.uri.edu/School/Peper/Self_Concept_Motivation.html)
- Levitt, T. (1986). *The marketing imagination*. New York: New York Press.
- Lickona, T. (1991). *Education for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam.
- Linz, S. J. (2002). Job satisfaction among Russian workers. *William Davidson Working Paper, J28*: p23.
- Lodahl, T.M., & Kejner, M (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33. London, U.K.
- Lucas, R.E. (1990). "Why Doesn't Capital Flow from Rich to Poor Countries?" dalam *The American Economic Review*, 80(2), ms.92-96.
- Luthans, F.(1992). *Organizational Behaviour (7th ed.)*, New York, McGraw Hill Inc.
- Lynne Schafer dan Edward John Fink (2006). *Telecommunications: An Introduction to Electronic Media (9<sup>th</sup> ed.)*, New York: McGraw-Hill.
- Mahadi J. Murat (2006). *Sutradara Kontemporari Malaysia*. Terbitan FINAS, Selangor. Malaysia.
- Mahmood Nazar & Sabitha Marican. (1995). *Hubungan manusia dalam organisasi*. Utusan Publication & Distribution Sdn. Bhd.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22, 57-75.
- Maslow, A.H (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychology Bulletin*, 108 (2): 171-194.
- Matteson Ivancevic. (2002). *Organization behaviour and management*. (Ed. Ke-6). USA: Prentice Hall. *hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi* 81
- Mattmiller, B. (1999). *Study find tenuous link between gender and self-esteem*. Diperoleh pada Januari 11, 2007, daripada World Wide Web: [www.news.wisc.edu/398.html](http://www.news.wisc.edu/398.html)
- Mayer J. D. & Salovey, P. & Caruso, D. (1999). *Competing model of intelligence*. Handbook of Human Intelligence. New York: Cambridge.

- Mayer J. D. & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?*. New York: Basic Books.
- Mayer J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Mayer, R. E. (1981). *The Promise of Cognitive Psychology etiology*. San Francisco: W. H. Freeman.
- Mazlan Abdullah, (1992). *Faktor-Faktor Berkaitan Dengan Kepuasan Kerja Pengetua Sekolah Menengah*. Tesis Sarjana, Universiti Pertanian Malaysia.
- McConnell, C. R., Brue S. I. & Macpherson, D. A. (2003). *Labor economics*. (Ed. Ke-6). Boston: McGraw-Hill Irwin.
- McDonald, S. & J. Roberts. (2002). "Growth and Multiple Forms of Human Capital in an Augmented Solow Model: A Panel Data Investigation" dalam *Economics Letters*, 74(2), ms.271-276
- McEntire, E. (192, Spring). Lecture notes for Psychology of Learning course. Baylor University, Waco, TX.
- McFarlane, L.A. (1985) *A Comparison of Two Work Attitudes: Satisfaction Versus Commitment*. Colorado State University. University Microfilms International, Michigan, 1991.
- McGregor, D. (1957). An Easy Look of Performance Appraisal. *Harvard Business Review*, 35: 89-94.
- Md. Azhar Yahya (2005). *Menjana modal insan dalam persekitaran organisasi*. Seminar psikologi 2005. Diperoleh pada Ogos 14, 2006, daripada World Wide Web: <http://www.enerald-library.com/insight.html>
- Mejar Ajis bin Sharif. (2005). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi. Satu Kajian di Kalangan Jurulatih Palapes IPTA Lembah Kelang*. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Memoir Hamzah Hussin. Dari Keris Filem ke Studio Merdeka. ([www.pnm.my](http://www.pnm.my))
- Meriam, S.B. (1998). *Qualitative research and case study application in education*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Mitchell, T. R. Larson, J. R. (1987). *People in organization: Understanding their behavior*. McGraw-Hill, Inc.
- Mohamad, M., & Abiddin, N. Z. (2011). Hubungan Budaya Organisasi dan Sub Budaya

- Mohammad Yaacob dan Zulkifli Abd. Latif, (2006). Pengaruh internet dan sms keatas tingkah laku pengundi di kalangan pengundi dalam pilihanraya umum Malaysia 2004. Kertaskerja dibentangkan di Seminar Kebangsaan Ke-3 2006 Universiti Utara Malaysia, 16 – 18 June 2006 di The Gurney Resort Hotel, Pulau Pinang.
- Mohd Majid Konting, (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Dewan Bahasadan Pustaka, Kuala Lumpur.
- Mohd Redzwan Ishak. (1995). *Kepuasan Kerja dan Stress di Kalangan PentadbirSekolah*. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Mohd Sahandri Gani Hamzah. (1998). Analisis Perbandingan Pola Komitmen Kerja Guru Pelatih Tesis Doktor Falsafah, Uni. Kebangsaan Malaysia (UKM), Bangi.
- Mohd Yahya Mohamed Ariffin & Roseliza Murni Ab Rahman (2002). *Melangkah ke Dunia Pekerjaan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors.
- Mohd Yahya Mohamed Arifin (2008). bertajuk Kepasaran Siswazah : Kajian Terhadap Lulusan Pengajian Media, Laporan Kajian, Universiti Malaya.
- Mohd Zamberi A. Malek & Aimi Jarr (2005). *Malaysian Films: The Begining*. Terbian FINAS.
- Mohd Zamberi A. Malek (2007). *Jins Shamsuddin : Kembara Seorang Seniman*. Terbian FINAS.
- Mohd. Adnan Hashim, Khairuddin Muhammad, Ismail Sualman (2010). *Kajian Keboleh Pasaran Graduan Penyiaran dan Perfileman di Malaysia*. Laporan Kajian FINAS.
- Mohd. Sahandri Gani Hamzah (2008). *Pusat Kegiatan Guru (PKG) Pemangkin Kecemerlangan*.
- Moi A., Boulden, G., Brake, T., Bruce, A., Eaton, J., Holden, R., Johnson, R.,Langdon, et al. (2002). *Successful managers Handbook*. London : Dorling Kindersley Ltd.
- Mollie Gregory; *Making Films Your Business*, USA: Schoken Books, (1979).
- Montana, P. J., & Charnov, B. H. (2000). *International management. Management* (h.
- Morris, J.D & Sherman, J.D., (1981). Generalizability of an Organizational Commitment Model. *Academy of Management Journal*. 24:512-526.
- Mottaz, C.J. (1981). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewardsas Determinants of Work Satisfactions. *The Sociological Quarterly*, 26 (3), 365-385.

- Mowday, R.T., Porter, L.M., and Steers, R.M.(1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York Academic Press.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M., (1982). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*. 14: 224-247.
- Muchinsky, P.M., & Tuttle, M.L., (1979). Employee Turnover: An Empirical and Methodological Assessment. *Journal of Vocational Behaviour*. 14: 43-77.
- Mullins, J. (2002). *Management & organization behavior*. (Ed. Ke-6). USA: Prentice Hall.
- Murphy, K.R. & Davidshofer, C.O. (2001). *Psychological testing: Principles and applications*. (Ed. Ke-5). New Jersey: Prentice-Hall.
- Nail, A.H.K. Awamleh.(1996). Organizational Commitment of Civil Service Managers In Jordan: A Field Study. *Journal of Management Development*. 15.
- Naoum, D. S. (2013). *Dissertation Research & Writing for Construction Students* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Noe, R. Et. al (2004). *Fundamental of human resource management*. New York: McGraw-Hill.
- Noor Bathi Badarudin. (2002). Dunia Media Moden. Kuala Lumpur: PTS Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Nor Hazlin bt Hj. Mohammad (2004). *Pemimpin dan Hubungannya dengan Komitmen Pekerja: Satu kajian di Cawangan Mekanikal Ibu Pejabat Jabatan Kerja Raya, Kuala Lumpur*. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Nor Safinaz. (2003). *Konsep sendiri dan kepuasan kerja di kalangan penguatkuasa: Satu kajian kes di majlis perbandaran Johor Bahru, Johor*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana Muda.
- Norhaslina Hassan, Mohd Yahya Ariffin dan Mardiana Nordin( 2005). *Pengangguran dan Keparasan Siswazah Fakulti Sastera dan Sains Sosial*. Kuala Lumpur: Fakulti Sastera dan Sains Sosial Universiti Malaya.
- O'Reilly, C.A. (1980). Job Choice: The Impact of Intrinsic and Extrinsic on Subsequent Satisfaction and Commitment. *Journal of Applied Psychology*.
- Oshabegmi, T. (1997). Job satisfaction profiles of University Teachers. *Journal of Managerial Psychology*, 12 (1), 27-39.

- Oshabegmi, T. (2000). Gender differences in the organizational commitment of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.
- Paul E. Burbach. (2001). *Testing the relationship between emotional intelligence and full-range leadership as moderated by cognitive style and self-concept*. University of Nebraska.
- Pekeliling Kemajuan Perkhidmatan Awam Bil. 6. (2013).
- Pembimbing harapan dan reality. Satu kajian empirical. Kertas kerja Seminar Praktikum Pendidikan Guru 1997. Century Hotel, Melaka.
- Perbadanan Kemajuan Filem Nasional Malaysia. Kelang: FINAS.
- Perbadanan Kemajuan Filem Nasional. *Filem Malaysia 1975-1999: Satu koleksi 25 tahun sinopsis dan butiran produksi*.
- Piore, M. & C. Sabel. (1986). *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians.
- Putti, J.M., Aryee, S. & Phua, J., (1990). Communication Relationship Satisfaction and Organization Commitment. *Group & Organization Studies*. 15(1): 44-52.
- Rahmah Ismail (1996), *Modal Manusia dan Perolehan Buruh*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ratna Roshida Abd Razak (2010), 'Modal Insan Aset Utama Pembentukan Tamadun Bangsa', dalam Mohd Roslan Mohd Nor dan Ahmad Zaki Berahim @Ibrahim (eds.), *Pembangunan Modal Insan & Tamadun dari Perspektif Islam*, Kuala Lumpur: Jabatan Sejarah dan Tamadun Islam, Akademi Pengajian Islam Universiti Malaya.
- Reichers, A.E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*. 10: 465-470.
- Rempel J.K., Holmes, J.G. & Zanna, M.P. (1985). Trust in close relationships. *Journal of Personality and Sosial Psychology*, 55, 112-130. *Jurnal Kemanusiaan bil. 16, Dis 2010* [www.fppsm.utm.my/jurnal-kemanusiaan.html](http://www.fppsm.utm.my/jurnal-kemanusiaan.html)
- Responses: The Moderating Role of Task Characteristics, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 21 (Fall), 293-306.

- Robert K. Cooper's (1997). *Emotional Intelligence in leadership and organizations*. New York: Harper Collins College Publisher, Inc.
- Rogers, E. M. (1978). *Diffusion of innovation*. New York: The Free Press.
- Roland Deiser/John Wiley & Sons Designing the Smart Organization /2009/  
<http://www.rolanddeiser.com/source/Talent-management-in-the-creative-age>
- Rotton, J. & Kelly, I.W. (1985). A scale for assessing belief in lunar effects. Reliability and concurrent validity. *Psychological Reports*, 57, 239-245.
- Rusli Ibrahim. (2004). *Kepuasan Bekerja dan Hazad Pekerjaan-Satu KajianKakitangan Jabatan Patologi, Hospital Kuala Lumpur*. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Rynes, p. & Imber, M. (1992). Teachers Perception of Fairness of Their Workload and Their Commitment, Job satisfaction and Morale; Implication for Teachers Evaluation. *Journal of Personnel*. 5: 291-302.
- Sager, J.K.& Wilson, P.H. (1995). Clarification Of The Meaning Of Job Stress inThe Context of Salesforce research, *Journal of Personal Selling and SalesManagement*, 15 (3): 51-64
- Saliha Che Daud (2003). *Kajian Terhadap Tahap Kepuasan Berkerja Pegawaipegawai Professional Dan Sokongan Di Ibu Pejabat JKR, Jalan SulatanSalahuddin, Kuala Lumpur*, Tesis MSc UUM/INTAN
- Salovey, P. & Mayer, J. (1990). Emotional intelligent. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- Samsudin Jusoh. (1999). *Satu Kajian Tahap Kepuasan Bekerja Rejimen AskarWataniah*. Tesis Sarjana Pengurusan, Universiti Malaya.
- Sazali Mohamad. (2000). *Stress, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KastamJabatan Kastam dan Eksais DiRaja Selangor*. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Schultz, T.W. (1971). *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*. New York: The Free Press.
- Schultz, Theodore W. (1971), *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*, New York: The Free Press.
- Schwychart, W.R. & Smith, P.C. (1972). Factors in the Job Involvement of MiddleManagers. *Journal of Applied Psychology*, 56, 227-233.
- Sekaran, U., (1999). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach(3rd Ed.)* New York. John Wiley and Son.

- Senders, V.L. (1990). *Measurement and statistics*. New York: Oxford University Press.
- Shamsudin A. Rahim dan Latifah Pawanteh (2005). The emerging generation: Media penetration and the construction of identity among young adult in Malaysia, *Malaysian Journal of Social Policy and Society*, 1, 7 – 27.
- Sharifah, Joni dan Balan (2001). Hubungan Antara Komunikasi Dalam organisasi Dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Komitmen Kerja, Universiti Kebangsaan Malaysia(UKM) Bangi
- Shawn Fegley (2006) – pdf report – Society for Human Resource Management <http://www.serendi.com/en/talent-management-definitions>
- Shope, J. R, (2004). Mixed method research in Mass Communication. Paper presented at American Educational Research Association 2004 annual meeting on 15<sup>th</sup> April, 2004.
- Sidik Md. Noah (2005). *Pengurusan Sumber Manusia, Pengalaman di Sekitar Organisasi*. Seminar psikologi 2005. Diperoleh pada Ogos 14, 2006, daripada World Wide Web: <http://www.enerald-library.com/insight/viewcontent.html>
- Siegal, A.I., & Bowen, D.(1971). Satisfaction and Performance: Causal Relationship and Moderating Effects. *Journal Vocational Behaviour*, 1, 263-269.
- Siti Sarah bt Yahya. (1998). *Kajian Terhadap Tahap komitmen Kalangan Pegawai, Staf Teknikal dan Sokongan di JPPH, Kementerian Kewangan*. Tesis Sarjana, Universiti Putra Malaysia.
- Siti Zaleha Jorimai. (2004, 27 Disember). Tahun 2004 wanita terus gemilang. *Utusan Malaysia*. Ms: 3.
- Smith, D.B., & W.T. Plant (1982). Sex Differences In The Job Satisfaction Of Universities Professor. *Journal of Applied Psychology*, 67: 249-258.
- Smith, P.C, Kendall, L.M, & Hulin, C.L., (1969). *The Measurement Of Satisfaction In Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Solow, R.M. (1999). “Neoclassical Growth Theory” dalam *Handbook of Microeconomics*, 1, ms.637-667.
- Sosik, J. J. & Megarian , L.E. (1999). Understanding leader emotional intelligence and performance. *Group & organization management*, 24 (3), 367-390.
- Stoner, A.F. Freeman, R.E & Gilbert, R.D. (1995). *Management (5th ed)* New Jersey, Prentice Hall.



- Suzyanty Mohd Shokory, Wan Salmuni Wan Mustaffa, & Norsamsinar Samsudin. (2005). Kepuasan kerja kakitangan akademik: Satu perbandingan Jantina. *Kertas Kerja Bagi Pembentangan Persidangan Psikologi Malaysia 2005*.
- Syed Hassan Ben Yahya, Syed Mohamad, proceedings from "Forum Kaca Bilau Dalam Produksi – Salah Siapa? (Forum on Production Disorder-Who's Fault?), jointly organized by the Film Worker's Association and FINAS, Mini Pawagam P.Ramlee, Kompleks Merdeka, Hulu Klang on 13<sup>th</sup> June 2007
- Szentes, Tomas (1988), *The Transformation of the World Economy: New Directions and New Interests*, London: The United Nations University.
- Spector, P.E. & Marlowe, H. A., Jr. (1983). Administrative practice and employee job satisfaction in psychological agency. *Psychological Rehabilitation Journal*, 7, 29-36.
- Spector, P.E. (1976). Choosing response categories for summated rating scales. *Journal of Applied Psychology*, 61, 374-375.
- Staw, M.B. (1991). *Psychological Dimensions Of Organizational Behaviour*. Macmillan publishing Company, New York.
- Steers, R. M. (1988), *Introduction to Organizational Behavior*, Scott, Foresman (Glenview, Ill.)
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22: 46-56.
- Tashakkori, A., & Creswell, J. W. (2007). Exploring the nature of research question in mixed method research. *Journal of Mixed Method Research*, 1(3), 207-211
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (1998). *Mixed methodology: Combining qualitative & quantitative approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tang, L. P., T., Kim, K. J. & Tang, L. N. (2002). A comparison of full-time employees, part-time employees, and non-employed university students. *Journal of Managerial Psychology*, 17(6): 442-467.
- Teks Ucapan Y.Bhg. Dato' Sri Dr. Ali Bin Hamsa, Majlis Penutup Persidangan Suruhanjaya-Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia. (2012). Ipoh: Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia.
- Terhadap Komitmen Pekerja. *Dinamika Sosial Ekonomi*, 7(1), 79-85. [HYPERLINK](#) terhadap organisasi di kalangan pekerja teknikal profesional : kajian kes di Flextronics.
- Thapisa, A. P. N. & Jain, P. (2000). Bio-factor analysis of library productivity. *Library Management*, 21(2): 86-93.

- Thompson, Kristin & David Bordwell. (2003). *Film History. An Introduction*. Boston : MC-Graw Hill.
- Tietjen, M. A. & Myres, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 36: 226-231.
- Trentham, S. L. (2000). *Possible selves and their influences on employees during changing times in the workplace*. University of Nevada. Reno: Tesis Doktor Falsafah.
- Turner, Graeme (1999). *Film As Social Practice*. London : Routledge
- Ubaidullah Mustaffa (2008). *Prinsip Filem dokumentari : Penilaian, Penceritaan & Kritikan*. Terbitan FINAS
- Ucap Utama Persidangan Kebangsaan PKG*, Seremban.Omrod, J. E. (2003). *Educational Psychology: Developing learners*. Edisi Keempat. New York:Merrill Prentice Hall.
- Uma Sekaran (2003). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (4th ed.), Singapore: John Wiley & Sons Pte. Ltd., ms. 182 – 183.
- Ungku Ahmad U. N. (2004). Kepuasan komunikasi dan hubungannya terhadap komitmen
- Vecchio, P. Robert. (1995). *Organization behavior: Core and concept*. USA: Prentice Hall.
- Vivian, John. (1997). *The Media of Mass Communications*. Boston : Allyn & Bacon.
- Vroom, V.H. (1962). Ego-Involvement, Job Satisfaction, and Job Performance. *Personal Psychology*, 15, 159-177.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley. Weissenberg, P., & Gruenfeld, L.W.(1968). Relationships Between Job Satisfaction and Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 52: 469-473.
- Viadero, D. (2005). Mixed Method Research Examined. *Education Week & Teacher Magazine*. Jan. 26. 2005.
- Wilson, E. J., and Sherrell, D, L. (1993). Source effect of communication & persuasion. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 21, 101-112
- Wimmer, R.D., & Dominic, J.R. (2007). *Mass Media Research: An Introduction* (8th ed). Belmont, CA: Thomson.
- Werther, W.B., & Davis, K., (1981). *Personnel Management and HumanResource* (2nd ed.) New York, McGraw Hill.

- Williams, F. (1986). *Reasoning with Statistics: How to Read Quatitative Research*(3rd ed.) Fort Worth.
- Xiao, J. (2001). "Determinants of Employee Salary Growth in Shanghai: An Analysis of Formal Education, On-the-Job Training, and Adult Education with a Three-Level Model" dalam *The China Review*, 1(1), ms.73-110.
- Yahaya, S. S. (1998). *Kajian terhadap tahap komitmen di kalangan pegawai pegawai, staf teknikal dan sokongan di JPPH, Kementerian Kewangan*. Tesis Sarjana tidak diterbitkan, Universiti Putra Malaysia.
- Yahya, K. K., Johari, J., Adnan, Z., Isa, M. F., & Daud, Z. (2008). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen dalam Kalangan Penjawat Awam. *IJMS*(15), 199-223.
- Yusof Haslam (2006). *Roll Camera Action*. Terbitan FINAS
- Yusef, D. A. (1998), Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment, *International*
- Yusoff, M. K. (2012). *Pendekatan Program Kualiti Kehidupan Bekerja (KKB)*. Dicapai Januari 2013, daripada md kamal yusoff: <http://mdkamalyusoff.blogspot.com>
- Yusof I & Zakariya Z. Economic growth and higher education demand in Malaysia *Jurnal Ekonomi Malaysia*. 2009;43(1):85-105.
- Zainuri Misfar (2010) Persepsi baik buruk produser pengaruhi cita rasa penonton
- Zairul Anuar Md. Dawam (2007). Pemasaran Filem di Malaysia: Konsep Produk, *Segmentation* dan *Positioning* dalam Filem. Universiti Malaysia Sabah.
- Zaniah Ahmad. (1998). *Hubungan Antara Komitmen Kepada Organisasi Dengan Ganjaran*. Tesis Sarjana Sains (Pembangunan Manusia) Universiti Putra Malaysia.

## LAMPIRAN

### PEMBANGUNAN MODAL INSAN DAN MOTIVASI KERJA DALAM INDUSTRI PERFILEMAN DI MALAYSIA:

SATU KAJIAN  
KE ATAS INDUSTRI FILEM CEREKA

*Assalamualaikum dan Salam Sejahtera*

Saya sedang menjalankan satu kajian berkaitan modal insan dan motivasi kerja dalam industri perfileman di Malaysia. Saya sangat berbesar hati sekiranya tuan/ puan dapat meluangkan sedikit masa bagi menjawab soal selidik ini. Segala maklumat yang anda berikan adalah untuk tujuan akademik semata-mata dan **RAHSIA**. Kerjasama anda, terlebih diucapkan ribuan terima kasih.

#### BAHAGIAN A: MENGENAI DIRI ANDA

Sila tanda  kotak tersedia sebagai jawapan pilihan anda yang paling sesuai.

1 Umur Anda		2 Jawatan anda masa kini	
Bawah 30 tahun	[ 1 ]	<b>(PILIH SATU SAHAJA)</b>	
30 – 39 tahun	[ 2 ]	Nyatakan kumpulan responden ini:	
40 – 49 tahun	[ 3 ]	Pengurusan	[
1 )		Kreatif	[ 2 ]
50 – 59 tahun	[ 4 ]	Teknikal	[ 3 ]
60 & Lebih	[ 5 ]		
3 Apakah etnik anda ?	Melayu [ 1 ]	Cina [ 2 ]	India / lain-lain [ 3 ]
4 Kelulusan Pendidikan Tertinggi anda	Sijil [ 1 ]	5 Kelulusan Profesional / Professional education.	
	Diploma [ 2 ]	<b>(BOLEH PILIH LEBIH SATU / CAN CHOOSE MORE THAN ONE)</b>	
	Ijazah [ 3 ]	Sijil (filmmaking, videography, etc.)	[ 1 ]
	Lain-lain [ 4 ]	Diploma (filmmaking, videography, etc.)	[ 2 ]
		Ijazah ( filmmaking, videography, etc)	[ 3 ]
		Lain-lain	[ 4 ]
6 Jumlah tahun dalam industri filem/TV		7 Jumlah filem pernah dihasilkan / Terlibat	
Kurang 3 tahun	[ 1 ]	1 – 2 filem	[ 1 ]
3 – 6 tahun	[ 2 ]	3 – 4 filem	[ 2 ]
7 – 9 tahun	[ 3 ]	5 – 6 filem	[ 3 ]
10 tahun & lebih	[ 4 ]	7 & Lebih	[ 4 ]
		Tidak Pernah	[ 5 ]

#### BAHAGIAN B: SITUASI INDIVIDU DALAM BIDANG PERFILEMAN

8. Apakah faktor-faktor utama anda melibatkan diri dalam bidang perfileman?

- 1.....
- 2.....
- 3.....

9. Apakah masalah-masalah utama yang anda hadapi setelah menceburi bidang perfileman ini?

- 1.....
- 2.....

3.....  
 10 Berdasarkan kepada pengalaman anda, apakah faktor-faktor yang perlu ada untuk seseorang menceburi dalam bidang ini?  
 1.....  
 2.....  
 3.....

11 Sejuahmana anda bersetuju bahawa faktor modal / kos merupakan kunci kepada kejayaan sesuatu filem?  
 .....  
 .....

12. Sejuahmana anda bersetuju bahawa kelulusan yang tinggi dalam bidang ini menjadi penentu kepada penghasilan kerja yang bermutu?  
 .....  
 .....

**BAHAGIAN C: PENGETAHUAN DAN KEMAHIRAN  
 PERIHAL FASA PEMBANGUNAN**

13 Adakah anda menganggap diri anda boleh dibawa berbincang mengenai kandungan skrip?

- Mudah berbincang [1]
- Sekadar boleh berbincang [2]
- Sukar didapati [3]

14 Apa pendapat umum anda terhadap tahap memahami kaedah kandungan skrip?

- Amat mahir [1]
- Mahir [2]
- Kurang mahir [3]
- Tidak mahir [4]

15 Sejuah mana anda mendapat pendidikan khusus dalam penulisan skrip?

- Mendapat pendidikan khusus [1]
- Sebilangan kecil mempelajarinya [2]
- Tidak mendapat pendidikan khusus [3]

16 Berdasarkan pengalaman atau pengetahuan anda secara umumnya, adakah anda mampu mempelajari Kemahiran mentafsir skrip yang baik?

- Berjaya melakukannya [1]
- Masih terdapat kelemahan [2]
- Gagal melakukannya [3]

Tandakan (✓) pilihan anda pada pernyataan di ruang yang disediakan

	Kenyataan	Ketahui 1	Kurang ketahui 2	Tidak ketahui 3
	<b>PENDAPAT TERHADAP KERJA PENGURUSAN</b>			
17	Saya tahu proses produksi			
18	Saya tahu membuat pecahan skrip			
19	Saya faham tujuan tinjauan lokasi (recce)			

20	Saya tahu proses pencarian bakat dan pemilihan barisan pelakon			
21	Saya tahu merangka dan menghasilkan jadual penggambaran			
	<b>PENDAPAT TERHADAP TUGASAN KREATIF</b>			
22	Saya tahu tugas kreatif dan tanggungjawab krew di fasa pra-produksi			
23	Saya terlatih & mempunyai pengalaman			
	<b>PENDAPAT TERHADAP KERJA TEKNIKAL (Termasuk kesan khas, penyunting, perakam audio, pelukis grafik &amp; animator)</b>			
24	Saya boleh berbincang dan tahu keperluan teknikal dalam sesuatu penerbitan.			
25	Saya terlatih & mempunyai pengalaman			
	<b>PERIHAL FASA PRODUKSI PENDAPAT TERHADAP TUGASAN KREW PENERBITAN</b>	Setuju 1	Kurang setuju 2	Tidak setuju 3
26	Saya terlatih dan mempunyai pengalaman dalam bidang ini.			
27	Saya boleh mengikut arahan.			
28	Saya memahami mengenai pengurusan sumber manusia dalam bidang ini			
29	Saya berdisiplin tinggi.			
30	Saya boleh bersabar			
	<b>PERIHAL FASA PASCA-PRODUKSI PENDAPAT TERHADAP PEKERJA PASCA-PENERBITAN</b>	Setuju 1	Kurang setuju 2	Tidak setuju 3
31	Saya terlatih dan mempunyai pengalaman dalam bidang ini.			
32	Saya boleh berbincang dan tahu keperluan khidmat pasca-penerbitan yang diperlukan.			
33	Selalunya, saya boleh menyiapkan tugas seperti yang telah dijadualkan			
	<b>PERIHAL PEMASARAN &amp; PROMOSI</b>	Setuju 1	Kurang setuju 2	Tidak setuju 3
34	Saya terlatih dan mempunyai pengalaman dalam bidang ini.			
35	Selalunya saya mampu membuat bajet dan mampu melakukannya.			
	<b>PENDAPAT TERHADAP KEBERKESANAN PEKERJA DALAM FASA PEMBINAAN FILEM</b>	Setuju 1	Kurang setuju 2	Tidak setuju 3
36	Saya tahu menyediakan kertas cadangan, skrip & membentangkannya kepada bakal pelanggan			
37	Faham hal pembangunan watak			
38	Boleh hasilkan lakon layar yang baik			

39	Saya boleh mengemukakan cadangan menambah baik penerbitan sesuatu program TV atau filem.			
	<b>KEINGINAN TERHADAP PENDIDIKAN, KEMAHIRAN &amp; PENGALAMAN DALAM PEMBIKINAN FILEM</b>	Setuju 1	Kurang setuju 2	Tidak setuju 3
40	Saya seharusnya belajar kursus pengurusan produksi dan lalu melakukannya.			
41	Saya perlu mempunyai kesungguhan dan disiplin yang tinggi dalam industri ini.			
42	Tenaga pengajar berkemahiran perlu kerap berbincang dengan pengamal industri untuk mengetahui keperluan industri.			

## BAHAGIAN D : MOTIVASI DIRI

Tandakan ( ✓ ) pilihan anda pada pernyataan di ruang yang disediakan

	Kenyataan	Amat setuju 1	Setuju 2	Kurang setuju 3	Amat tidak setuju 4
43	Saya beranggapan bahawa saya adalah seorang yang mempunyai potensi bagi memajukan diri sendiri, sama seperti orang lain				
44	Saya beranggapan bahawa saya mempunyai beberapa ciri yang baik sebagai insan yang berguna				
45	Saya bersikap positif terhadap diri sendiri untuk memajukan diri dan keluarga.				
46	Secara keseluruhan saya berpuas hati dengan diri sendiri dan kerjaya saya.				
47	Saya sentiasa berserah pada tuhan dalam menentukan masa depan saya.				
48	Perbincangan bersama rakan sekerja dapat mengurangkan rasa tekanan emosi di tempat kerja.				
49	Saya sering berkongsi masalah di tempat kerja dengan orang terdekat (suami/isteri/keluarga)				
50	Walau apa pun kemungkinan saya akan terus memilih kerjaya dalam bidang seni filem ini.				
51	Kerjaya ini adalah pilihan saya dan saya akan terus berkarya.				
52	Keseronokan di tempat kerja yang menyebabkan saya sayang untuk meninggalkan kerjaya ini.				

## BAHAGIAN E: KOMITMEN KERJA

Tandakan ( ✓ ) pilihan anda pada pernyataan di ruang yang disediakan

	Kenyataan	Amat setuju	Setuju	Kurang setuju	Amat tidak setuju

		1	2	3	4
53	Saya akan mengikuti perkembangan teknologi terkini di tempat kerja saya				
54	Saya akan terus berusaha untuk membantu meningkatkan lagi mutu perfileman dengan idea-idea baru.				
55	Saya pastikan apa pun akan berlaku saya tetap mengabdikan diri untuk terus bekerja dalam bidang seni yang saya minati				
56	Saya pastikan saya akan menggunakan dengan teknologi terkini dalam filem perfileman seperti mana yang diarahkan.				
57	Jika saya ada pilihan, saya akan meninggalkan kerjaya ini.				
58	Saya akan sentiasa mempelajari bidang baru atau inovasi terkini untuk meningkatkan prestasi kerja.				
59	Saya sentiasa bersabar dan mengawai emosi walaupun tertekan di tempat kerja				
60	Saya telah berjanji pada diri sendiri untuk meningkatkan keupayaan diri agar menjadi yang terbaik dalam kerjaya ini.				
61	Saya percaya jika kita terus berusaha dengan gigih kita akan berjaya dalam apa jua bidang yang diceburi.				
62	Saya tidak kisah dengan apa orang lain kata mengenai kerjaya ini asalkan ia merupakan rezeki yang halal.				

TEMUBUAL TAMAT. TERIMA KASIH KEPADA PESERTA. / END OF INTERVIEW. THANK PARTICIPANT.



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia



**PEMBANGUNAN MODAL INSAN DAN MOTIVASI KERJA DALAM  
INDUSTRI PERFILEMAN DI MALAYSIA: SATU KAJIAN  
KE ATAS INDUSTRI FILEM CEREKA  
SOALAN UNTUK *CASE STUDY***

---

Soalan-soalan yang dikemukakan dalam kajian *case study* adalah berdasarkan tema utama seperti berikut:

- a. Sebagai pengiat filem, apakah anda rasai sebagai seorang yang melibatkan diri dalam dunia perfileman ini?
- b. Bolehkah anda nyatakan apakah faktor-faktor yang mendorong anda melibatkan diri sebagai seorang pengiat perfileman?.
- c. Boleh saya tahu sejauh mana
- d. anda berpendapat bahawa kepentingan mempunyai pendidikan berkaitan pengurusan perfileman?.
- e. Berdasarkan pendapat anda aspek pendidikan yang bagaimana perlu ada pada seseorang yang ingin mendalami dalam bidang perfileman ini?
- f. Boleh saya tahu sejauh mana anda berpendapat bahawa kepentingan pengetahuan berkaitan pengurusan perfileman?.
- g. Apakah pengetahuan yang anda perlukan untuk meningkatkan lagi keupayaan dalam tugas-tugas yang dijalankan?
- h.
  - i. Sejauh mana anda betul-betul berkemahiran dalam bidang yang anda ceburi sebagai pengiat filem.
  - ii. Apakah kemahiran yang anda perlukan untuk meningkatkan lagi prestasi kerja anda?
- i. Sejauh mana faktor daya kreativiti penting dalam dunia perfileman?
- j. Sejauh mana faktor minat mendalam penting dalam dunia perfileman ini?

- k. Sejauh mana anda betul-betul mempunyai tahap kecekapan dalam melaksanakan kerja semasa menjalankan tugas?
- l. i. Mengkaji sejauh mana tahap motivasi anda semasa melaksanakan tugas  
ii. Apakah faktor-faktor yang anda fikir dapat meningkatkan motivasi kepada mereka yang terlibat sebagai pengiat filem?
- m. Secara jujur boleh anda nyatakan sejauh mana anda komited semasa melaksanakan tugas sebagai pengiat filem?.
- n. Apakah faktor-faktor halangan yang sering wujud dalam dunia perfileman di Malaysia?
- o. Jika dikatakan filem bermutu, apakah kriteria yang sepatutnya dinilai?
- p. Sejauhmana anda bersetuju bahawa faktor kos yang tinggi menjamin penghasilan sebuah filem yang bermutu?
- q. Sejauh mana pula anda melihat faktor modal insan penentu kepada penghasilan sebuah filem yang bermutu?
- r. Secara jujur pada pandangan anda bagaimana untuk menghasilkan sebuah filem box-office di Malaysia?
- s. Pada pandangan anda bagaimana untuk meningkatkan pengurusan terbaik dalam dunia perfileman di Malaysia?