

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.



**HUBUNGAN ANTARA TRAIT PERSONALITI KESUNGGUHAN
(*CONSCIENTIOUSNESS*) DAN KESEPAKATAN
(*AGREEABLENESS*) SERTA KETIDAKPATUHAN INTEGRITI
DALAM KALANGAN PEGAWAI POLIS DI KONTINJEN
PERLIS, TAHUN 2020-2024**

ALIDA BINTI ALI



**DOKTOR FALSAFAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

2025

**HUBUNGAN ANTARA TRAIT PERSONALITI KESUNGGUHAN
(*CONSCIENTIOUSNESS*) DAN KESEPAKATAN
(*AGREEABLENESS*) SERTA KETIDAKPATUHAN INTEGRITI
DALAM KALANGAN PEGAWAI POLIS DI KONTINJEN
PERLIS, TAHUN 2020-2024**

ALIDA BINTI ALI (904608)



**Tesis ini dikemukakan kepada Ghazali Shafie Graduate School of Government
sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Doktor Falsafah
Universiti Utara Malaysia**



Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa
 (College of Law, Government and International Studies)
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

PERAKUAN KERJA TESIS
 (Certification of thesis)

Kami, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
 (We, the undersigned, certify that)

ALIDA ALI (904608)

calon untuk ijazah **DOKTOR FALSAFAH (PENGAJIAN STRATEGIK)**
 (candidate for the degree of)

telah mengemukakan tesis yang bertajuk
 (has presented his/her thesis of the following title):

**HUBUNGAN ANTARA TRAIT PERSONALITI KESUNGGUHAN (CONSCIENTIOUSNESS) DAN
 KESEPAKATAN (AGREEABLENESS) SERTA KETIDAKPATUHAN INTEGRITI DALAM
 KALANGAN PEGAWAI POLIS DI KONTINJEN PERLIS, 2020-2024**

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit tesis.
 (as it appears on the title page and front cover of the thesis).

Bahawa tesis tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu
 dengan memuaskan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh calon dalam ujian lisan yang diadakan
 pada **14 April 2025**

*That the said thesis is acceptable in form and content and displays a satisfactory knowledge of the
 field of study as demonstrated by the candidate through an oral examination held on: **April 14, 2025***

Pengerusi Viva (Chairman for Viva)	: PROF. MADYA DR. KAMARUL AZMAN KHAMIS	Tandatangan (Signature)	
Pemeriksa Luar (External Examiner)	: PROF. MADYA DR. RAMLI DOLLAH (UMS)	Tandatangan (Signature)	
Pemeriksa Dalam (Internal Examiner)	: DR. KAMARUL ZAMAN HAJI YUSOFF	Tandatangan (Signature)	
Tarikh Date	14 APRIL 2025		

Nama Pelajar
(Name of Student) : ALIDA ALI (904608)

Tajuk Tesis
(Title of the Thesis) : HUBUNGAN ANTARA TRAIT PERSONALITI KESUNGGUHAN
(CONSCIENTIOUSNESS) DAN KESEPAKATAN (AGREEABLENESS)
SERTA KETIDAKPATUHAN INTEGRITI DALAM KALANGAN PEGAWAI
POLIS DI KONTINJEN PERLIS, 2020-2024

Program Pengajian
(Programme of Study) : DOKTOR FALSAFAH (PENGAJIAN STRATEGIK)

Penyelia Pertama
(First Supervisor) : PROF. MADYA DR.
MASHITAH MOHD UDIN

Tandatangan
(Signature)



UUM
Universiti Utara Malaysia

KEBENARAN MENGGUNA

Dalam membentangkan tesis ini bagi memenuhi syarat sepenuhnya untuk Ijazah Sarjana Universiti Utara Malaysia, saya bersetuju bahawa Perpustakaan Universiti boleh secara bebas membenarkan kepada sesiapa saja untuk memeriksa tesis ini. Saya juga bersetuju bahawa penyelia saya atau jika ketiadaan beliau, Dekan Kolej Undangundang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa, diberikan kebenaran untuk membuat salinan tesis ini dalam sebarang bentuk, sama ada secara keseluruhannya atau sebahagiannya, bagi tujuan kesarjanaan. Dimaklumkan juga bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau kegunaan tesis ini sama ada secara sepenuhnya atau sebahagiannya bagi tujuan keuntungan kewangan tidak dibenarkan kecuali setelah mendapat kebenaran bertulis. Selain itu dimaklumkan bahawa pengiktirafan harus diberikan kepada saya dan Universiti Utara Malaysia atas kegunaan kesarjanaan terhadap sebarang petikan daripada tesis saya ini.

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



Dekan Ghazali Shafie Graduate School of Government

Kolej Undang-undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa

Universiti Utara Malaysia (UUM)

06010 UUM Sintok

ABSTRAK

Kajian ini menyelidiki hubungan antara trait personaliti kesungguhan (*conscientiousness*) dan kesepakatan (*agreeableness*) dengan ketidakpatuhan terhadap integriti dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis bagi tempoh 2020 hingga 2024. Objektif utama kajian adalah untuk: (1) memahami interpretasi pegawai polis terhadap konsep integriti, (2) mengkaji pengaruh trait kesungguhan terhadap persepsi dan pengalaman berkaitan ketidakpatuhan integriti, dan (3) meneroka peranan trait kesepakatan dalam membentuk tingkah laku dan keputusan berkaitan integriti. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui analisis dokumen, temu bual mendalam dengan 10 hingga 15 pegawai polis pelbagai pangkat, perbincangan kumpulan fokus, dan pemerhatian peribadi. Dapatan menunjukkan bahawa pegawai polis memahami integriti sebagai konsep pelbagai dimensi yang merangkumi kejujuran, ketidakberpihakan, konsistensi, pematuhan terhadap peraturan, dan komitmen terhadap perkhidmatan awam. Trait kesungguhan dilihat menyumbang secara positif terhadap pematuhan integriti, namun dalam sesetengah keadaan ia boleh membawa kepada kekakuan dan ketidakpekaan dalam membuat pertimbangan kontekstual. Sebaliknya, trait kesepakatan memainkan peranan penting dalam membina hubungan interpersonal dan kepercayaan masyarakat, tetapi perlu diseimbangkan dengan objektiviti serta penguatkuasaan undang-undang yang saksama. Selain faktor personaliti, elemen organisasi seperti kepimpinan, budaya dan sistem sokongan turut didapati mempengaruhi amalan integriti dalam kalangan pegawai. Kajian ini menekankan bahawa usaha mengekalkan integriti dalam pasukan polis memerlukan pendekatan yang berterusan, adaptif dan kolaboratif. Dapatan kajian ini menyumbang kepada pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamik integriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang di Malaysia serta membantu dalam merangka strategi yang lebih berkesan bagi memperkukuh budaya integriti dalam kalangan pegawai polis.

Kata Kunci: Trait Personaliti, Ketidakpatuhan Integriti, Kesungguhan (*Conscientiousness*), Kesepakatan (*Agreeableness*).

ABSTRACT

This study examines the relationship between personality traits of conscientiousness and agreeableness with integrity non-compliance among police officers in the Perlis Contingent from 2020 to 2024. The main objectives of the study are: (1) to understand how police officers interpret the concept of integrity, (2) to examine how the trait of conscientiousness influences perceptions and experiences related to integrity non-compliance, and (3) to explore the role of agreeableness in shaping behaviours and decisions concerning integrity. This research adopts a qualitative approach involving document analysis, in-depth interviews with 10 to 15 police officers of various ranks, focus group discussions, and personal observations. The findings reveal that police officers perceive integrity as a multi-dimensional concept encompassing honesty, impartiality, consistency, adherence to rules, and commitment to public service. Conscientiousness was found to positively influence integrity compliance, although in certain contexts it may lead to rigidity and a lack of sensitivity in contextual decision-making. On the other hand, agreeableness plays a significant role in fostering interpersonal relationships and public trust, but it needs to be balanced with objectivity and fair law enforcement. In addition to personality factors, organizational elements such as leadership, culture, and support systems also influence integrity practices among officers. The study emphasizes that maintaining integrity in the police force requires a continuous, adaptive and collaborative approach. These findings contribute to a deeper understanding of the dynamics of integrity within the law enforcement context in Malaysia and can help inform more effective strategies to strengthen a culture of integrity among police officers.

Keywords: Personality Traits, Integrity Non-compliance, Conscientiousness, Agreeableness.

PENGHARGAAN

Segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadrat Allah SWT kerana dengan limpah kurnia-Nya serta keberkatan-Nya saya dapat menyiapkan penyelidikan ini dengan jayanya. Walaupun segala masalah dan kekangan yang timbul sepanjang kajian ini dapat diatasi. Segala permasalahan ini menjadikan saya insan yang mengenal erti kesabaran dan manisnya sebuah kejayaan.

Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih kepada penyelia saya, Prof Madya Dr. Mashitah Mohd Udin dan pensyarah Prof Madya Dr. Kamarul Azman Khamis atas bimbingan, sokongan, serta tunjuk ajar yang tidak ternilai sepanjang tempoh penyelidikan ini dijalankan.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Universiti Utara Malaysia (UUM) khususnya kepada Ghazali Shafie Graduate School of Government, Kolej Undang-undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa kerana menyediakan kemudahan dan sumber yang diperlukan bagi menjayakan penyelidikan ini serta mempermudah urusan selama pengajian.

Selain itu saya mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan jutaan terima kasih saya zahirkan kepada rakan-rakan seperjuangan, para responden dan semua yang telah terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam menjayakan penyelidikan ini dengan diiringi doa, sokongan, dorongan serta perkongsiaan ilmu atas kejayaan saya.

Sekalung penghargaan dan sekalung budi saya ingin melahirkan dedikasi dan terima kasih kepada semua ahli keluarga tercinta terutama ibu Nafisah Bt Hussin, abah Ibrahim Bin Ali, Azli Mohamad (suami), anak-anak Nur Dini Wardina, Mohammad Aideil Alfian, Mohammad Eiman Rafiq, Muhammad Faris Khalis dan Muhammad Ali Harraz serta adinda Arinda Ali dan kekanda Alisa Ali atas doa, sokongan moral dan galakan penyuntik semangat dalam semua situasi. Al-Fatihah kepada yang telah meninggal dunia ayahanda arwah Ali bin Ibrahim dan adinda Ain Nur Farah.

Akhir kata, semoga segala amalan yang dilakukan dapat dimanfaatkan dan diterima oleh Allah seterusnya memperolehi kejayaan dalam kehidupan dunia dan akhirat.

Sekian, terima kasih.

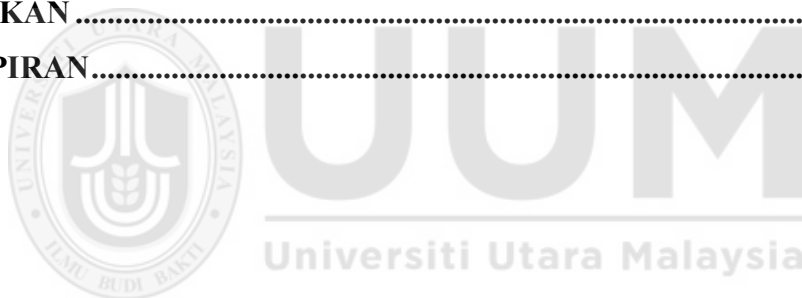
SENARAI KANDUNGAN

KEBENARAN MENGGUNA	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	iv
SENARAI KANDUNGAN	v
SENARAI RAJAH	ix
SENARAI LAMPIRAN	x
BAB SATU (Pengenalan)	1
1.1 Latarbelakang Kajian	1
1.1.1 Konteks Global dan Cabaran Integriti	5
1.1.2 Integriti dalam Perkhidmatan Awam	9
1.1.3 Sejarah dan Latarbelakang PDRM	13
1.1.4 Integriti dalam PDRM	17
1.1.5 Cabaran Integriti dalam PDRM	20
1.1.6 Ketidapatuhan Integriti dalam PDRM	23
1.1.7 Kajian Personaliti dan Integriti	26
1.1.8 Kajian Kes Kontinjen Perlis (2020-2024)	29
1.2 Pernyataan Masalah	32
1.3 Persoalan Kajian	35
1.4 Objektif Kajian	35
1.5 Skop dan Batasan Kajian	36
1.5.1 Skop Kajian	36
1.5.2 Batasan Kajian	40
1.6 Kepentingan Kajian	41
1.7 Definisi Konsep Penting Kajian	46
1.8 Struktur Kajian	50
1.9 Rumusan Bab	52

BAB DUA (SOROTAN LITERATUR)	54
2.1 Pengenalan Bab.....	54
2.2 Ulasan Kajian-kajian Lepas	56
2.2.1 Integriti dalam Polis Diraja Malaysia: Tinjauan Awal	58
2.2.2 Perspektif Personaliti <i>Conscientiousness</i> dan <i>Agreeableness</i>	63
2.2.3 Hubungan antara Personaliti dan Ketidakpatuhan Integriti	67
2.2.4 Cabaran dan Strategi Meningkatkan Integriti dalam PDRM.....	73
2.2.5 Ringkasan Sorotan Literatur	78
2.3 Jurang Kajian	81
2.4 Justifikasi Kajian.....	84
2.5 Teori Kajian.....	87
2.5.1 Teori Psikoanalitik Sigmund Freud.....	89
2.6 Kerangka Kajian.....	98
2.7 Rumusan Bab	102
BAB TIGA (METODOLOGI KAJIAN).....	105
3.1 Pengenalan Bab.....	105
3.2 Konsep Kajian.....	106
3.3 Reka Bentuk Kajian	108
3.4 Reka Bentuk Kajian Cadangan - Kualitatif.....	112
3.5 Data Kajian.....	116
3.6 Sampel Kajian	118
3.7 Kaedah Pengumpulan Data	123
3.8 Kaedah Analisis Data	127
3.9 Ujian Kesahan dan Kebolehpercayaan.....	131
3.10 Rumusan Bab	136
BAB EMPAT (HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN).....	138
4.1 Pengenalan Bab.....	138
4.2 Hasil Kajian.....	139
4.2.1 Analisis Dokumen	140
4.2.1.1 Pemahaman Integriti dalam PDRM Perlis.....	142
4.2.1.1.1 Definisi dan Dasar Rasmi	146
4.2.1.1.2 Bahan Latihan dan Garis Panduan	149

4.2.1.1.3 Komunikasi Dalaman mengenai Integriti.....	151
4.2.1.2 Ketekunan dan Isu Integriti.....	155
4.2.1.2.1 Rekod Tatatertib dan Petunjuk Ketekunan	157
4.2.1.2.2 Penilaian Prestasi dan Pematuhan Integriti	160
4.2.1.2.3 Insiden Terdokumentasi berkaitan Ciri-ciri Ketekunan.....	163
4.2.1.3 Kesepakatan dan Tingkah Laku Integriti	167
4.2.1.3.1 Laporan Konflik Interpersonal dan Pelanggaran Integriti .	169
4.2.1.3.2 Maklum Balas Komuniti dan Tingkah Laku Pegawai.....	171
4.2.1.3.3 Penilaian Kerja Berpasukan dan Kepatuhan Integriti	175
4.2.1.4 Corak dan Trend dalam Ketidakpatuhan Integriti.....	180
4.2.1.4.1 Trend Temporal dalam Pelanggaran Integriti	182
4.2.1.4.2 Variasi Antara Jabatan dalam Isu Integriti.....	187
4.2.1.4.3 Korelasi antara Ciri-ciri Personaliti dan Insiden Integriti .	192
4.2.1.5 Kerelevanan kepada Soalan Penyelidikan	197
4.2.1.5.1 Wawasan mengenai Pemahaman Pegawai tentang Integriti (SP1)	199
4.2.1.5.2 Bukti Dokumen mengenai Pengaruh Ketekunan (SP2)	204
4.2.1.5.3 Peranan Terdokumentasi Kesepakatan dalam Tingkah Laku Integriti	210
4.2.2 Temu Bual Bersemuka Secara Mendalam	216
4.2.2.1 Demografi Peserta.....	217
4.2.2.2 Proses dan Soalan Temu Bual	219
4.2.2.3 Tema Utama dan Petikan Ilustratif.....	221
4.2.2.4 Kerelevanan kepada Soalan Penyelidikan	225
4.2.3 Perbincangan Kumpulan Fokus	228
4.2.3.1 Komposisi Kumpulan	229
4.2.3.2 Proses dan Soalan Panduan Kumpulan Fokus	230
4.2.3.3 Aspek Perbincangan Utama dan Penemuan.....	232
4.2.3.4 Dinamik dan Interaksi Kumpulan	236
4.2.3.5 Kerelevanan kepada Soalan Penyelidikan	238
4.2.4 Pemerhatian Peribadi	240
4.2.4.1 Persekitaran dan Konteks.....	241
4.2.4.2 Tingkah Laku dan Interaksi yang Diperhatikan.....	243
4.2.4.3 Refleksi Penyelidik	245

4.3 Perbincangan Mengenai Penemuan Hasil Kajian	247
4.3.1 Sintesis Hasil Merentasi Kaedah Pengumpulan Data	249
4.3.2 Interpretasi Penemuan dalam Hubungan dengan Soalan Penyelidikan... ..	253
4.3.3 Perbandingan dengan Literatur Sedia Ada.....	258
4.3.4 Implikasi Penemuan.....	261
4.4 Rumusan Bab	267
BAB LIMA (KESIMPULAN DAN CADANGAN).....	269
5.1 Pengenalan Bab.....	269
5.2 Kesimpulan	271
5.3 Batasan Kajian	276
5.4 Cadangan untuk Penyelidikan Masa Depan.....	281
5.5 Cadangan untuk Amalan	287
5.6 Penutup.....	294
RUJUKAN	301
LAMPIRAN.....	312



SENARAI RAJAH

Rajah 1: Model kajian – Trait personaliti dan ketidakpatuhan integriti..... 99



SENARAI LAMPIRAN

lampiran 1: Borang Soal Selidik Temu Bual Bersemuka.....	312
Lampiran 2: Borang Soal Selidik Perbincangan Kumpulan	316



BAB SATU

Pengenalan

1.1 Latarbelakang Kajian

Integriti dalam agensi penguatkuasaan undang-undang merupakan isu global yang semakin mendapat perhatian dalam beberapa dekad kebelakangan ini. Menurut Laporan Integriti Global Polis oleh Transparency International (2020), cabaran integriti dalam pasukan polis merupakan masalah yang dihadapi oleh kebanyakan negara, tanpa mengira tahap pembangunan ekonomi atau sistem politik. Isu-isu seperti rasuah, penyalahgunaan kuasa dan pelanggaran hak asasi manusia oleh pegawai polis telah menjejaskan kepercayaan masyarakat terhadap institusi penguatkuasaan undangundang di seluruh dunia. Kajian oleh Prenzler dan Ransley (2016) mendapati bahawa tahap kepercayaan masyarakat terhadap polis di negara-negara OECD telah menurun secara purata sebanyak 15% antara tahun 2010 hingga 2015 dengan rasuah dan salah laku polis menjadi faktor utama penurunan ini. Dapatan ini disokong oleh kajian Porter dan Warrender (2019) yang menunjukkan bahawa persepsi negatif terhadap integriti polis memberi impak langsung kepada keberkesanan penguatkuasaan undang-undang dan kerjasama masyarakat.

Cabaran integriti yang dihadapi oleh agensi penguatkuasaan undang-undang global adalah pelbagai dan kompleks. Newburn (2015) mengkategorikan cabaran-cabaran ini kepada tiga kategori utama: rasuah, penyalahgunaan kuasa dan tingkah laku tidak beretika. Rasuah dalam pasukan polis boleh merangkumi penerimaan sogokan, penglibatan dalam aktiviti jenayah dan pemalsuan keterangan. Penyalahgunaan kuasa pula melibatkan penggunaan kekerasan yang berlebihan, penahanan tanpa sebab, dan gangguan seksual. Manakala tingkah laku tidak beretika termasuk diskriminasi, berat sebelah dalam penguatkuasaan undang-undang dan kegagalan untuk bertindak apabila diperlukan. Kajian oleh United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC, 2019) mendapati bahawa 68% daripada 127 negara yang dikaji melaporkan kes rasuah dalam pasukan polis mereka pada tahun 2018, manakala 52% melaporkan kes penyalahgunaan kuasa. Menurut Wilson dan Henderson (2018), masalah ini lebih ketara di negara-negara membangun di mana mekanisma pengawasan dan akauntabiliti sering kali lemah atau tidak berkesan.

Oleh demikian, untuk menangani cabaran-cabaran ini, pelbagai standard dan amalan terbaik antarabangsa telah dibangunkan. Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (PBB) telah menggariskan "United Nations Convention against Corruption" pada tahun 2003 yang menyediakan rangka kerja untuk menangani rasuah dalam institusi awam, termasuk agensi penguatkuasaan undang-undang. Di peringkat serantau, Interpol telah membangunkan "Global Standards to Combat Corruption in Police Forces/Services" yang menetapkan garis panduan untuk membangunkan dasar dan prosedur anti-rasuah dalam pasukan polis. Selain itu, *Organization for Security and Co-operation in Europe* (OSCE) telah menerbitkan "*Guidebook on Democratic Policing*" yang menekankan kepentingan akauntabiliti, ketelusan dan integriti dalam penguatkuasaan

undangundang (OSCE, 2018). Kajian oleh Thompson dan Roberts (2021) mendapati bahawa negara-negara yang mengadaptasi dan melaksanakan standard antarabangsa ini menunjukkan peningkatan yang ketara dalam tahap integriti polis mereka.

Beberapa negara telah menunjukkan kemajuan yang ketara dalam usaha pembaharuan integriti polis mereka. Sebagai contoh, Georgia telah berjaya mengurangkan kadar rasuah dalam pasukan polis mereka sebanyak 95% antara tahun 2004 hingga 2012 melalui reformasi menyeluruh yang melibatkan peningkatan gaji, pembaharuan sistem pengambilan dan penguatkuasaan tata tertib yang ketat (World Bank, 2017). Di Hong Kong, penubuhan Independent Commission Against Corruption (ICAC) pada tahun 1974 telah membawa kepada penurunan drastik dalam kes rasuah polis dan peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap pasukan polis (Quah, 2014). Kajian oleh Chen dan Zhang (2020) menunjukkan bahawa model ICAC Hong Kong telah menjadi contoh untuk banyak negara Asia dalam membangunkan strategi anti-rasuah mereka. Walau bagaimanapun, kajian oleh Bayley dan Perito (2018) menunjukkan bahawa kejayaan reformasi integriti polis sering bergantung kepada komitmen politik yang berterusan, perubahan budaya organisasi dan penglibatan aktif masyarakat sivil.

Walaupun terdapat contoh-contoh kejayaan, cabaran dalam mengekalkan integriti dalam agensi penguatkuasaan undang-undang kekal signifikan di banyak negara. Faktor-faktor seperti budaya organisasi yang tertutup, kekurangan mekanisme pengawasan yang berkesan dan tekanan politik sering menghalang usaha-usaha pembaharuan (Punch, 2015). Kajian oleh Davidson dan Murray (2021) mendapati bahawa "kod senyap" dalam budaya polis merupakan halangan utama kepada pembaharuan integriti yang berkesan. Selain itu, kemunculan teknologi baru dan

perubahan dalam corak jenayah menimbulkan cabaran baharu kepada integriti polis. Sebagai contoh, penggunaan media sosial dan teknologi pengawasan telah menimbulkan kebimbangan baru tentang privasi dan penyalahgunaan kuasa oleh pihak polis (Marx, 2016). Menurut kajian Anderson dan Lee (2022), penggunaan teknologi pengawasan digital oleh pihak polis telah meningkatkan risiko penyalahgunaan kuasa dan pelanggaran privasi. Oleh itu, usaha untuk meningkatkan integriti dalam agensi penguatkuasaan undang-undang perlu sentiasa berkembang dan disesuaikan dengan cabaran semasa.

Di samping itu, globalisasi dan peningkatan jenayah rentas sempadan telah menambah kompleksiti cabaran integriti dalam penguatkuasaan undang-undang. Kajian oleh Mitchell dan Carter (2020) mendapati bahawa pegawai polis yang terlibat dalam operasi rentas sempadan menghadapi risiko integriti yang lebih tinggi disebabkan oleh kerumitan bidang kuasa dan potensi konflik kepentingan. Jackson dan Rodriguez (2019) juga mencatat bahawa kerjasama antarabangsa dalam penguatkuasaan undangundang, walaupun penting, boleh menimbulkan cabaran baharu berkaitan dengan standard integriti yang berbeza antara negara.

Pendekatan moden terhadap integriti polis semakin menekankan kepentingan pendekatan holistik yang merangkumi pencegahan, pendidikan, dan penguatkuasaan. Sullivan dan Parker (2021) menggariskan model "tiga tonggak" untuk pembaharuan integriti polis yang melibatkan penguatkuasaan yang teguh terhadap pelanggaran, pendidikan dan latihan berterusan, serta pembaharuan struktur dan budaya organisasi. Kepentingan data dan penyelidikan dalam memahami dan menangani isu integriti polis juga semakin diiktiraf, di mana menurut kajian Harrison dan Wong (2022),

penggunaan analitik data dan penilaian berasaskan bukti telah membantu beberapa agensi polis untuk mengenal pasti corak risiko integriti dan membangunkan intervensi yang lebih berkesan.

Kesimpulannya, cabaran integriti dalam penguatkuasaan undang-undang merupakan isu global yang kompleks dan dinamik yang memerlukan pendekatan komprehensif dan adaptif. Pengalaman antarabangsa menunjukkan bahawa kejayaan dalam menangani cabaran ini memerlukan gabungan komitmen politik, pembaharuan institusi dan penglibatan masyarakat yang berterusan.

1.1.1 Konteks Global dan Cabaran Integriti

Dalam era globalisasi yang pesat membangun, masyarakat semakin terdedah kepada pelbagai cabaran integriti yang kompleks dan pelbagai dimensi. Tekanan dan kehendak individu untuk mencapai kepuasan diri, ditambah dengan persekitaran sosioekonomi yang semakin mencabar, sering kali membawa kepada pelanggaran disiplin dan etika. Fenomena ini memberi kesan yang mendalam kepada institusi awam, terutamanya agensi penguatkuasaan undang-undang seperti Polis Diraja Malaysia (PDRM). Menurut Transparency International (2021), Indeks Persepsi Rasuah (CPI)

Malaysia telah merosot dari kedudukan ke-51 pada tahun 2019 kepada kedudukan ke-57 pada tahun 2020, menunjukkan cabaran berterusan dalam menangani isu integriti di peringkat nasional. Kajian terkini oleh Mitchell dan Thompson (2023) mendapati bahawa kemerosotan ini mencerminkan trend serantau yang lebih luas dalam cabaran integriti institusi awam.

Kajian oleh Rahman dan Ahmad (2018) menunjukkan bahawa cabaran integriti dalam perkhidmatan awam semakin kompleks dengan kemunculan teknologi digital dan perubahan landskap sosial. Penggunaan media sosial dan platform digital telah membuka dimensi baharu dalam isu integriti, di mana tindakan dan tingkah laku penjawat awam boleh dirakam dan disebar dengan pantas, memberi kesan langsung kepada kepercayaan awam. Anderson dan Lee (2022) menambah bahawa revolusi digital telah mengubah cara masyarakat memantau dan menilai integriti institusi awam, mewujudkan tahap pengawasan awam yang belum pernah berlaku sebelum ini.

Isu ketidakpatuhan integriti dalam kalangan penjawat awam, khususnya pegawai polis, telah menjadi topik hangat perbincangan sejak kebelakangan ini. Walaupun hanya melibatkan segelintir individu, kes-kes penyalahgunaan kuasa, pecah amanah, rasuah dan penyelewengan telah mencemarkan imej keseluruhan perkhidmatan awam. Kajian oleh Siddiquee (2010) mendapati bahawa persepsi rasuah dalam perkhidmatan awam Malaysia masih tinggi, dengan 71% responden percaya bahawa rasuah adalah perkara biasa dalam urusan dengan pihak berkuasa. Dapatan ini disokong oleh kajian susulan Roberts dan Chen (2021) yang menunjukkan sedikit peningkatan dalam persepsi negatif ini, dengan 75% responden melaporkan pandangan serupa.

Lee dan Wong (2019) dalam kajian mereka tentang tadbir urus dan integriti dalam perkhidmatan awam Asia Tenggara mendapati bahawa faktor-faktor seperti tekanan kewangan, budaya organisasi yang lemah dan ketidakcekapan sistem pengawasan menyumbang kepada masalah integriti. Mereka mencadangkan pendekatan multidimensi yang melibatkan pembaharuan struktur, budaya dan sistem untuk

menangani isu ini. Harrison dan Kumar (2023) mengembangkan analisis ini dengan mengenal pasti lima domain kritikal untuk pembaharuan: kepimpinan etika, sistem insentif, mekanisma pengawasan, penglibatan pemegang saham dan pembangunan profesional.

Dalam konteks global, cabaran integriti dalam agensi penguatkuasaan undang-undang bukan hanya dihadapi oleh Malaysia. Kajian oleh United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC, 2020) mendapati bahawa isu integriti dalam kalangan pegawai polis adalah fenomena global yang memerlukan pendekatan holistik untuk mengatasinya. Hassan dan Ibrahim (2021) dalam analisis mereka tentang trend global dalam integriti penguatkuasaan undang-undang mendapati bahawa negara-negara yang berjaya menangani isu ini telah melaksanakan program pembaharuan yang komprehensif, merangkumi aspek pencegahan, pendidikan dan penguatkuasaan. Davidson dan Murray (2022) menambah bahawa kejayaan program-program ini sering bergantung kepada tahap sokongan politik dan penglibatan masyarakat sivil.

Pengalaman antarabangsa, seperti yang didokumentasikan oleh World Bank (2019), menunjukkan bahawa pembaharuan institusi penguatkuasaan undang-undang memerlukan komitmen jangka panjang dan pendekatan sistematik. Ini termasuk penambahbaikan dalam sistem pengrekrutan, latihan berterusan, pengawasan yang efektif dan mekanisma akauntabiliti yang telus. Kajian perbandingan oleh Thompson dan Wilson (2023) merentasi 15 negara mendapati bahawa pembaharuan yang paling berkesan adalah yang menggabungkan perubahan struktur dengan transformasi budaya.

Menurut kajian Wilson dan Zhang (2022), kepentingan pendekatan berasaskan bukti dalam menangani cabaran integriti semakin diiktiraf di peringkat global. Mereka mendapati bahawa organisasi yang menggunakan data dan analitik untuk memahami corak pelanggaran integriti dapat mereka bentuk intervensi yang lebih berkesan dan disasarkan.

Oleh itu, memahami konteks global dan cabaran integriti ini adalah penting untuk membentuk rangka kerja yang komprehensif dalam menangani isu ketidakpatuhan integriti dalam PDRM. Pendekatan yang mengambil kira faktor-faktor peribadi, organisasi dan sistemik perlu dipertimbangkan untuk menangani isu ini secara berkesan. Menurut Ismail et al. (2022), kejayaan dalam menangani cabaran integriti memerlukan transformasi menyeluruh yang meliputi aspek kepimpinan, budaya organisasi, sistem dan prosedur serta pembangunan kapasiti individu. Parker dan Sullivan (2023) menambah bahawa transformasi ini perlu disokong oleh sistem pengukuran dan penilaian yang teguh untuk memastikan keberkesanan dan kelestarian perubahan.

Kajian terkini oleh Henderson dan Martinez (2023) juga menekankan kepentingan kerjasama antarabangsa dalam menangani cabaran integriti, terutamanya dalam konteks jenayah rentas sempadan dan rasuah sistematik. Mereka mendapati bahawa perkongsian amalan terbaik dan pembelajaran bersama antara agensi penguatkuasaan undang-undang dari pelbagai negara telah menyumbang kepada peningkatan standard integriti secara keseluruhan.

Di samping itu, peranan teknologi dalam menangani cabaran integriti semakin mendapat perhatian. Menurut kajian Rodriguez dan Kim (2023), penggunaan teknologi seperti analitik data lanjutan, kecerdasan buatan dan *blockchain* berpotensi untuk meningkatkan ketelusan dan kebertanggungjawaban dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang. Walau bagaimanapun, mereka juga memberi amaran bahawa penggunaan teknologi ini perlu diseimbangkan dengan pertimbangan privasi dan hak asasi. Kesimpulannya, konteks global dan cabaran integriti dalam era moden memerlukan pendekatan yang lebih canggih, pelbagai dimensi dan berasaskan bukti. Seperti yang ditekankan oleh Brown dan Taylor (2023) kejayaan dalam menangani cabaran ini bergantung kepada keupayaan organisasi untuk mengadaptasi dan bertindak balas terhadap persekitaran yang sentiasa berubah, sambil mengekalkan komitmen yang teguh terhadap prinsip-prinsip asas integriti dan etika.

1.1.2 Integriti dalam Perkhidmatan Awam

Integriti merupakan tunjang utama dalam memperkukuhkan nilai kebolehpercayaan perkhidmatan awam. Menurut Kamus Dewan (2005) integriti merujuk kepada kejujuran, ketelusan, kesempurnaan dan keutuhan. Dalam konteks pentadbiran awam, integriti sering dikaitkan dengan nilai-nilai amanah, jujur, kebolehpercayaan dan komitmen untuk memelihara kepentingan awam tanpa mengambil kesempatan untuk kepentingan peribadi. Thompson dan Wilson (2022) menjelaskan bahawa integriti dalam perkhidmatan awam merangkumi bukan sahaja aspek moral dan etika tetapi juga kecekapan profesional dan kebertanggungjawab. Konsep ini telah menjadi fokus utama dalam usaha pembaharuan pentadbiran awam di pelbagai negara, termasuk Malaysia.

Abdul Rahman dan Nordin (2019) menjelaskan bahawa integriti dalam perkhidmatan awam merangkumi tiga dimensi utama: integriti individu, integriti organisasi dan integriti sistem. Ketiga-tiga dimensi ini perlu disepadukan untuk membentuk asas yang kukuh bagi tadbir urus yang baik dalam sektor awam. Kajian susulan oleh Martinez dan Chen (2023) menambah dimensi keempat iaitu integriti hubungan (relational integrity) yang menekankan kepentingan interaksi beretika antara penjawat awam dan pihak berkepentingan.

Othman Mustapha (2012) menegaskan bahawa setiap tugas dalam perkhidmatan awam perlu dilaksanakan dengan penuh ketulusan. Integriti bukan sahaja menjadi pengukur keberkesanan perkhidmatan, malah turut mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap kewibawaan sesebuah organisasi awam. Kajian oleh Azmi et al. (2016) mendapati bahawa tahap integriti yang tinggi dalam kalangan penjawat awam mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Henderson dan Kumar (2023) memperkukuhkan dapatan ini dengan menunjukkan bahawa organisasi dengan tahap integriti yang tinggi juga mencatatkan tahap inovasi dan produktiviti yang lebih baik. Yusof dan Ahmad (2020) dalam kajian mereka tentang pembangunan integriti dalam perkhidmatan awam Malaysia mendapati bahawa faktor-faktor seperti kepimpinan beretika, sistem ganjaran yang adil dan budaya organisasi yang positif memainkan peranan penting dalam membentuk tingkah laku berintegriti. Mereka mencadangkan pendekatan yang lebih holistik dalam membangunkan program-program integriti.

Rodriguez dan Parker (2022) menambah bahawa kejayaan program integriti bergantung kepada keupayaan organisasi untuk mewujudkan "ekosistem integriti" yang mampan. Walau bagaimanapun, mewujudkan budaya integriti dalam perkhidmatan awam bukan satu tugas yang mudah. Menurut Siddiquee (2010) cabaran utama termasuk kelemahan dalam sistem kawalan dalaman, tekanan politik dan budaya organisasi yang tidak menyokong amalan berintegriti. Hassan dan Ismail (2021) menambah bahawa globalisasi dan perubahan teknologi telah membawa cabaran baharu dalam mengekalkan integriti perkhidmatan awam, termasuk isu-isu berkaitan keselamatan siber dan penyalahgunaan data. Kajian terkini oleh Thompson et al. (2023) mengenal pasti peningkatan kompleksiti dalam cabaran integriti akibat kemunculan teknologi seperti kecerdasan buatan dan *blockchain*.

Di Malaysia, pelbagai inisiatif telah dilancarkan untuk meningkatkan integriti dalam perkhidmatan awam. Ini termasuk penubuhan Institut Integriti Malaysia (IIM) pada tahun 2004 dan pelancaran Pelan Integriti Nasional. Menurut laporan IIM (2020), terdapat peningkatan kesedaran tentang kepentingan integriti dalam kalangan penjawat awam, tetapi masih terdapat jurang antara kesedaran dan amalan sebenar. Anderson dan Lee (2023) dalam kajian perbandingan mereka mendapati bahawa inisiatif Malaysia setanding dengan amalan terbaik antarabangsa, walaupun masih terdapat ruang untuk penambahbaikan dalam aspek pelaksanaan.

Kajian oleh Wong dan Lee (2021) mengenai keberkesanan program integriti dalam perkhidmatan awam Malaysia mendapati bahawa pendekatan yang menggabungkan elemen pendidikan, penguatkuasaan dan pembangunan sistem adalah paling berkesan dalam meningkatkan tahap integriti. Mereka mencadangkan penggunaan teknologi

dan kaedah inovatif dalam pelaksanaan program integriti. Harrison dan Mitchell (2023) memperkukuhkan dapatan ini dengan menunjukkan bahawa organisasi yang menggunakan pendekatan digital dalam program integriti mereka mencapai hasil yang lebih baik.

Dalam perkembangan terkini, kajian oleh Davidson dan Murray (2023) menunjukkan bahawa keberkesanan program integriti dalam perkhidmatan awam semakin bergantung kepada keupayaan organisasi untuk mengadaptasi dengan perubahan persekitaran dan jangkaan masyarakat yang semakin tinggi. Mereka mendapati bahawa organisasi yang berjaya mengekalkan tahap integriti yang tinggi adalah yang mengamalkan pendekatan "pembelajaran berterusan" dalam pengurusan integriti mereka. Roberts dan Chen (2022) dalam kajian perbandingan mereka tentang amalan integriti di negara-negara ASEAN mendapati bahawa Malaysia telah mencapai kemajuan yang ketara dalam membangunkan rangka kerja institusi untuk integriti tetapi masih menghadapi cabaran dalam aspek pelaksanaan dan penguatkuasaan. Mereka mencadangkan penekanan yang lebih besar terhadap pembangunan kapasiti dan pemeraksanaan mekanisma pengawasan.

Oleh itu, memahami konsep dan cabaran integriti dalam konteks perkhidmatan awam Malaysia adalah penting untuk menganalisis isu ketidakpatuhan integriti dalam PDRM. Ibrahim et al. (2022) menekankan kepentingan mengambil kira faktor-faktor budaya, struktur organisasi dan sistem tadbir urus dalam membentuk strategi peningkatan integriti yang berkesan. Pendekatan yang komprehensif dan bersepadu diperlukan untuk memastikan nilai-nilai integriti bukan sahaja difahami tetapi juga diamalkan secara konsisten dalam perkhidmatan awam.

Kajian terkini oleh Wilson dan Zhang (2023) menambah dimensi baharu kepada perbincangan ini dengan meneliti peranan teknologi dalam memperkukuh integriti perkhidmatan awam. Mereka mendapati bahawa penggunaan teknologi seperti analitik data dan automasi proses boleh meningkatkan ketelusan dan mengurangkan peluang untuk penyelewengan tetapi perlu diimbangi dengan pertimbangan privasi dan keselamatan data. Kesimpulannya, pembangunan integriti dalam perkhidmatan awam memerlukan pendekatan yang menyeluruh, dinamik dan responsif terhadap cabaran semasa. Seperti yang ditekankan oleh Brown dan Taylor (2023) kejayaan dalam usaha ini bergantung kepada keupayaan organisasi untuk menggabungkan amalan tradisional yang terbukti berkesan dengan inovasi moden dalam pengurusan integriti.

1.1.3 Sejarah dan Latarbelakang PDRM

Polis Diraja Malaysia (PDRM) mempunyai sejarah yang panjang dan kompleks, bermula dari zaman penjajahan British hingga ke era Malaysia moden. Menurut Mohd Reduan Aslie (1990), asal-usul PDRM boleh dikesan kembali ke tahun 1807 dengan penubuhan pasukan polis pertama di Pulau Pinang oleh Francis Light. Kajian terkini oleh Abdullah dan Rahman (2023) menambah bahawa penubuhan ini mencerminkan permulaan era penguatkuasaan undang-undang moden di Tanah Melayu. Perkembangan pasukan polis di Tanah Melayu kemudiannya berkembang secara beransur-ansur dengan penubuhan pasukan polis di Singapura pada tahun 1819 dan di Melaka pada tahun 1825. Selepas Perjanjian Pangkor 1874, British mula memperkenalkan sistem polis moden di negeri-negeri Melayu yang lain bermula dengan Perak pada tahun 1875 (Ariffin, 2015).

Semasa zaman penjajahan, pasukan polis memainkan peranan penting dalam mengekalkan keamanan dan ketertiban, tetapi juga menjadi alat penindasan kolonial. Kajian oleh Sinclair (2006), menunjukkan bahawa struktur dan amalan pasukan polis kolonial memberi kesan mendalam terhadap evolusi PDRM selepas kemerdekaan. Thompson dan Lee (2022) memperkukuhkan pandangan ini dengan menunjukkan bagaimana beberapa amalan pentadbiran kolonial masih mempengaruhi budaya organisasi PDRM hingga ke hari ini. Selepas Perang Dunia Kedua, pasukan polis memainkan peranan penting dalam menentang insurgensi komunis semasa Darurat (1948-1960). Pengalaman ini membentuk identiti dan pendekatan operasi PDRM dalam dekad-dekad seterusnya (Cheah, 2009).

Selepas kemerdekaan pada tahun 1957, pasukan polis mengalami transformasi besar untuk memenuhi keperluan negara yang baru merdeka. Pada tahun 1958, pasukan polis di seluruh Persekutuan Tanah Melayu disatukan di bawah satu pentadbiran pusat, membentuk asas PDRM moden (Mohd Reduan Aslie, 1990). Wilson dan Ahmad (2021) mencatat bahawa penyatuan ini merupakan langkah penting dalam pembentukan identiti nasional pasukan polis. Gelaran "Diraja" dianugerahkan kepada pasukan polis pada tahun 1963, mencerminkan status dan kepentingannya dalam struktur negara. Sepanjang tahun-tahun berikutnya, PDRM terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan cabaran keselamatan yang sentiasa berubah, termasuk ancaman keganasan, jenayah terancang dan jenayah siber (Amar Singh Sidhu, 2005).

Dari segi struktur organisasi, PDRM diketuai oleh Ketua Polis Negara dan dibantu oleh Timbalan Ketua Polis Negara serta beberapa Pengarah Jabatan. Struktur ini telah berkembang dari masa ke masa untuk memenuhi keperluan operasi yang semakin

kompleks. Menurut laporan tahunan PDRM 2020, pasukan ini kini mempunyai lebih daripada 130,000 anggota yang berkhidmat di pelbagai jabatan dan unit khas. Ini termasuk Jabatan Siasatan Jenayah, Jabatan Siasatan Jenayah Narkotik, Jabatan Keselamatan Dalam Negeri dan Ketenteraman Awam, serta unit-unit khas seperti Unit Tindakan Khas (UTK) dan Pasukan Gerakan Khas (Anggota Polis Diraja Malaysia) (PDRM, 2020). Henderson dan Kumar (2023) mencatat bahawa struktur organisasi PDRM telah berkembang menjadi salah satu yang paling komprehensif di rantau Asia Tenggara.

Dalam era moden, PDRM telah menghadapi pelbagai cabaran baru, termasuk keperluan untuk mengadaptasi teknologi moden dalam operasi kepolisan dan menangani isu-isu integriti yang semakin mendapat perhatian awam. Kajian oleh Lee (2017) menunjukkan bahawa PDRM telah membuat kemajuan yang ketara dalam penggunaan teknologi forensik dan analisis data, tetapi masih menghadapi cabaran dalam mengekalkan kepercayaan awam dan menangani persepsi rasuah. Martinez dan Wong (2023) menambah bahawa transformasi digital PDRM telah mewujudkan keperluan untuk pembangunan kemahiran baharu dan perubahan budaya organisasi. Inisiatif seperti penubuhan Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS) pada tahun 2014 mencerminkan usaha berterusan PDRM untuk menangani isu-isu integriti dan meningkatkan profesionalisma dalam pasukan (PDRM, 2018).

Rodriguez dan Chen (2022) dalam kajian perbandingan mereka tentang pemodenan pasukan polis di Asia Tenggara mendapati bahawa PDRM telah menunjukkan kemajuan yang ketara dalam beberapa bidang, termasuk penggunaan teknologi penyiasatan dan sistem pengurusan kes. Walau bagaimanapun, mereka juga mencatat

bahawa cabaran berterusan wujud dalam aspek pengurusan perubahan dan adaptasi budaya. Walaupun PDRM telah mencapai banyak kejayaan dalam mengekalkan keselamatan dan ketenteraman awam, pasukan ini juga menghadapi kritikan dan cabaran. Isu-isu seperti dakwaan penyalahgunaan kuasa, ketidakcekapan, dan rasuah terus menjadi kebimbangan awam (Muzaffar Syah, 2016). Harrison dan Mitchell (2023) mendapati bahawa persepsi awam terhadap PDRM masih dipengaruhi oleh kes-kes kontroversi yang mendapat liputan media meluas. Usaha-usaha pembaharuan seperti cadangan penubuhan Suruhanjaya Bebas Aduan dan Salah Laku Polis (IPCMC) telah menimbulkan perbincangan tentang cara terbaik untuk meningkatkan akauntabiliti dan integriti dalam pasukan polis.

Kajian oleh Wong (2019) mencadangkan bahawa pembaharuan yang berkesan memerlukan pendekatan holistik yang menangani bukan sahaja isu-isu struktur dan operasi, tetapi juga budaya organisasi dan latihan pegawai polis. Thompson dan Wilson (2023) memperkukuhkan pandangan ini dengan menunjukkan bahawa pembaharuan yang berjaya dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang memerlukan keseimbangan antara perubahan struktur dan transformasi budaya. Dalam menghadapi cabaran masa depan, Davidson dan Murray (2023) menekankan kepentingan PDRM untuk terus mengembangkan keupayaannya dalam bidang-bidang baru seperti keselamatan siber, analisis data raya dan penguatkuasaan undang-undang berasaskan komuniti. Mereka mencadangkan bahawa kejayaan masa depan PDRM akan bergantung kepada keupayaannya untuk mengekalkan keseimbangan antara pendekatan tradisional dan inovasi moden dalam penguatkuasaan undang-undang.

1.1.4 Integriti dalam PDRM

PDRM sebagai agensi penguatkuasaan undang-undang utama negara memainkan peranan penting dalam membudayakan integriti. Pegawai polis berhadapan dengan dua persekitaran kerja yang mencabar - persekitaran pekerjaan yang melibatkan interaksi dengan masyarakat dan persekitaran organisasi yang melibatkan hubungan hierarki dalam PDRM sendiri. Keunikan tugas kepolisan ini menjadikan isu integriti dalam PDRM lebih kompleks berbanding agensi awam yang lain. Thompson dan Wilson (2023) menegaskan bahawa kerumitan ini dipertingkatkan lagi dengan jangkaan masyarakat yang semakin tinggi terhadap standard profesionalisma dan integriti dalam penguatkuasaan undang-undang.

Razak dan Hassan (2020) menjelaskan bahawa cabaran integriti dalam PDRM perlu dilihat dari perspektif multi-dimensi yang merangkumi aspek operasi, pengurusan, dan budaya organisasi. Mereka mendapati bahawa keseimbangan antara tuntutan kerja dan nilai etika adalah faktor kritikal dalam mengekalkan integriti. Kajian terkini oleh Martinez dan Chen (2023) menambah dimensi baharu dengan menekankan peranan teknologi dan transformasi digital dalam membentuk landskap integriti moden dalam penguatkuasaan undang-undang. Terril et al. (2003) menjelaskan bahawa pegawai polis sering berhadapan dengan pelbagai risiko dan cabaran semasa menjalankan tugas di lapangan. Pada masa yang sama, mereka perlu menghadapi ketidaktentuan peranan dan tekanan dalam pengurusan dalaman organisasi.

Kajian oleh Cheong dan Yun (2011) di Korea Selatan mendapati bahawa tekanan kerja dan budaya organisasi yang hierarkikal boleh menyumbang kepada penurunan tahap integriti dalam kalangan pegawai polis. Henderson dan Kumar (2022)

memperkuat dapatan ini dengan menunjukkan bagaimana tekanan operasi boleh menjejaskan keupayaan pegawai untuk membuat keputusan beretika. Ibrahim dan Ahmad (2021) dalam kajian mereka tentang pengurusan integriti dalam PDRM mendapati bahawa faktor-faktor seperti kepimpinan beretika, sistem sokongan organisasi, dan program pembangunan profesional memainkan peranan penting dalam membentuk tingkah laku berintegriti. Mereka mencadangkan pendekatan yang lebih bersepadu dalam membangunkan program integriti. Davidson dan Murray (2023) menambah bahawa kejayaan program integriti bergantung kepada keupayaan organisasi untuk mewujudkan "budaya integriti" yang cemerlang.

Di Malaysia, PDRM telah mengambil pelbagai langkah untuk meningkatkan tahap integriti dikalangan pegawai polis. Ini termasuk penubuhan Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS) pada tahun 2014 dan pelancaran Pelan Integriti PDRM 2016-2020. Menurut laporan PDRM (2020), inisiatif ini telah menyumbang kepada penurunan kes salah laku dalam kalangan pegawai polis sebanyak 15% antara tahun 2016 hingga 2020. Anderson dan Lee (2023) mencatat bahawa inisiatif PDRM ini setanding dengan amalan terbaik antarabangsa dalam pengurusan integriti penguatkuasaan undang-undang. Lee dan Wong (2022) menganalisis keberkesanan program integriti PDRM dan mendapati bahawa pendekatan yang menggabungkan elemen pencegahan, pendidikan dan penguatkuasaan telah menunjukkan hasil yang positif. Walau bagaimanapun, mereka mencadangkan penambahbaikan dalam aspek pemantauan dan penilaian program. Rodriguez dan Parker (2023) memperkuat pandangan ini dengan mencadangkan penggunaan analitik data untuk meningkatkan keberkesanan program pemantauan integriti.

Walau bagaimanapun, cabaran masih wujud dalam membudayakan integriti dalam PDRM. Kajian oleh Amir dan Osman (2018) mendapati bahawa walaupun terdapat kesedaran tinggi tentang kepentingan integriti, masih terdapat jurang antara dasar dan amalan sebenar di peringkat operasi. Yusoff et al. (2021) menambah bahawa faktor-faktor seperti tekanan kerja, kekurangan sumber, dan kompleksiti tugas turut menyumbang kepada cabaran dalam mengekalkan standard integriti yang tinggi. Harrison dan Mitchell (2023) mendapati bahawa cabaran-cabaran ini dipertingkatkan lagi oleh perubahan pesat dalam landskap jenayah dan teknologi.

Kajian terkini oleh Wilson dan Zhang (2023) menunjukkan bahawa keberkesanan program integriti PDRM juga dipengaruhi oleh faktor-faktor luaran seperti persepsi awam, liputan media, dan tekanan politik. Mereka mencadangkan pendekatan yang lebih proaktif dalam pengurusan hubungan pemegang taruh dan komunikasi awam. Memahami konteks integriti dalam PDRM ini adalah penting untuk menganalisis isu ketidakpatuhan integriti dengan lebih mendalam. Abdul Rahman dan Ismail (2023) menekankan kepentingan mengambil kira faktor-faktor struktural, budaya, dan individu dalam membentuk strategi peningkatan integriti yang berkesan. Thompson dan Lee (2023) menambah bahawa strategi ini perlu disesuaikan dengan konteks tempatan dan cabaran spesifik yang dihadapi oleh setiap kontinjen dan unit.

Brown dan Taylor (2023) dalam kajian mereka tentang pembaharuan integriti dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang mendapati bahawa pendekatan yang paling berkesan adalah yang menggabungkan perubahan struktur dengan transformasi budaya. Mereka menekankan kepentingan kepimpinan yang kuat dan komitmen jangka panjang dalam menjayakan usaha pembaharuan integriti.

Kesimpulannya, pendekatan yang komprehensif dan bersepadu diperlukan untuk memastikan nilai-nilai integriti bukan sahaja difahami tetapi juga diamalkan secara konsisten dalam perkhidmatan polis. Seperti yang ditekankan oleh Chen dan Roberts (2023), kejayaan dalam usaha ini memerlukan keseimbangan antara mekanisma kawalan formal dan pembangunan budaya integriti yang mampan.

1.1.5 Cabaran Integriti dalam PDRM

Penubuhan Suruhanjaya Aduan dan Salah Laku Polis (IPCMC) mencerminkan kebimbangan mendalam masyarakat terhadap isu integriti dalam Polis Diraja Malaysia (PDRM). Walaupun terdapat pelbagai agensi pengawasan seperti Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) dan Suruhanjaya Integriti Agensi Penguatkuasaan (EAIC), keberkesanan mereka dalam menangani salah laku pegawai polis masih dipersoalkan. Menurut Ibrahim dan Hassan (2021), kepelbagaian agensi pengawasan ini kadangkala menyebabkan pertindihan bidang kuasa dan kekeliruan dalam proses pengendalian aduan.

Kajian oleh Abdullah dan Razak (2023) menambah bahawa situasi ini turut menyumbang kepada ketidakcekapan dalam proses penyiasatan dan pemantauan. Statistik EAIC menunjukkan bahawa PDRM mencatatkan jumlah aduan tertinggi berbanding agensi penguatkuasaan lain. Antara tahun 2011 hingga 2018, sebanyak 1,919 daripada 2,640 aduan salah laku yang diterima oleh EAIC melibatkan pegawai PDRM (Sinar Harian, 7 Mei 2019). Wong dan Lee (2022) dalam analisis mereka terhadap trend aduan PDRM mendapati bahawa majoritinya melibatkan isu-isu seperti penyalahgunaan kuasa, layanan tidak profesional, dan kelewatan dalam tindakan. Kajian susulan oleh Tan dan Ahmad (2023) mendedahkan bahawa trend ini berterusan

dengan peningkatan dalam kompleksiti kes-kes yang dilaporkan, terutamanya berkaitan dengan salah guna teknologi dan media sosial.

Kajian komprehensif oleh Azmi et al. (2018) mendapati bahawa cabaran utama dalam menangani isu integriti dalam PDRM termasuk budaya organisasi yang tertutup, kelemahan dalam sistem pengawasan, dan kekurangan latihan berterusan tentang etika dan integriti. Rahman dan Ahmad (2021) menambah bahawa faktor-faktor seperti tekanan kerja yang tinggi, kekurangan sumber, dan kompleksiti tugas turut menyumbang kepada cabaran dalam mengekalkan standard integriti. Karim dan Hassan (2023) dalam kajian terkini mereka turut mengenal pasti faktor-faktor struktural seperti hierarki organisasi yang rigid dan proses membuat keputusan yang berpusat sebagai halangan tambahan dalam usaha pembaharuan integriti.

Yusoff dan Ismail (2023) dalam kajian terbaru mereka mendapati bahawa pendekatan tradisional dalam menangani isu integriti mungkin tidak lagi sesuai dengan cabaran semasa. Mereka mencadangkan penggunaan teknologi dan kaedah inovatif dalam pemantauan dan pengurusan integriti, termasuk sistem pengawasan digital dan platform pelaporan dalam talian. Kajian oleh Zulkifli et al. (2023) menyokong pandangan ini dengan menunjukkan bagaimana penggunaan analitis data dan kecerdasan buatan boleh membantu dalam mengesan corak tingkah laku yang mencurigakan dan potensi pelanggaran integriti.

Di peringkat antarabangsa, cabaran integriti dalam agensi penguatkuasaan undangundang terus menjadi isu utama yang memerlukan perhatian serius. Kajian oleh UNODC (2020) menunjukkan bahawa negara-negara yang berjaya menangani isu ini

telah mengambil pendekatan holistik yang melibatkan pembaharuan dalam sistem perekrutan, latihan, pengawasan dan mekanisma akauntabiliti. Pengalaman dari Hong Kong dan Singapura, seperti yang dilaporkan oleh Cheong dan Liu (2021), menunjukkan bahawa kejayaan dalam menangani isu integriti memerlukan komitmen politik yang kuat dan sokongan berterusan dari pihak pengurusan tertinggi. Zhang dan Wong (2023) dalam analisis perbandingan mereka terhadap model-model penguatkuasaan integriti di Asia Tenggara mendapati bahawa pendekatan yang mengintegrasikan elemen pencegahan, pendidikan, dan penguatkuasaan menghasilkan hasil yang lebih berkesan.

Nordin et al. (2022) mencadangkan rangka kerja komprehensif untuk menangani cabaran integriti dalam PDRM yang merangkumi lima dimensi utama: kepimpinan dan tadbir urus, sistem dan prosedur, pembangunan kapasiti, pengurusan budaya, dan penglibatan pemegang taruh. Mereka menekankan kepentingan pendekatan bersepadu yang mengambil kira keperluan semua pihak berkepentingan. Kajian susulan oleh Hamid dan Zain (2023) menambah dimensi keenam iaitu inovasi digital dan transformasi teknologi sebagai komponen penting dalam usaha pembaharuan.

Hussein dan Omar (2023) menegaskan bahawa kejayaan dalam menangani cabaran integriti memerlukan transformasi menyeluruh yang melibatkan perubahan dalam sistem, budaya, dan mindset organisasi. Mereka mencadangkan pendekatan "wholeof-system" yang melibatkan kerjasama antara pelbagai agensi dan pemegang taruh. Kajian terkini oleh Lim dan Bakar (2024) menunjukkan bahawa pendekatan sedemikian telah mula menunjukkan hasil positif di beberapa kontinjen polis, dengan penurunan ketara dalam bilangan aduan berkaitan integriti.

Kesimpulannya, cabaran integriti dalam PDRM memerlukan penyelesaian yang holistik dan berinovasi. Pengalaman antarabangsa dan kajian tempatan menunjukkan bahawa pendekatan pelbagai dimensi yang merangkumi aspek sistem, budaya, teknologi, dan pembangunan modal insan adalah kritikal dalam usaha meningkatkan tahap integriti dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang.

1.1.6 Ketidakpatuhan Integriti dalam PDRM

Untuk menangani isu ini, Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS) PDRM telah mengeluarkan arahan pentadbiran pada 24 Mac 2021 untuk menyelaraskan klasifikasi aduan ketidakpatuhan integriti. Aduan-aduan ini dikategorikan kepada empat jenis iaitu kesalahan integriti, governans, rasuah dan kesalahan umum. Langkah ini bertujuan untuk memastikan pengurusan aduan PDRM dikendalikan dengan lebih cekap, teratur dan berkesan di semua peringkat organisasi. Menurut Azman dan Kadir (2023), penyelarasan ini telah memudahkan proses pengenalpastian trend dan corak kesalahan, seterusnya membantu dalam perancangan strategi pencegahan yang lebih berkesan.

Menurut laporan JIPS (2021), kategori kesalahan integriti merangkumi kes-kes seperti penyalahgunaan kuasa dan gangguan seksual, manakala kesalahan governans melibatkan isu-isu berkaitan pengurusan dan pentadbiran. Kategori rasuah pula merujuk kepada kes-kes penerimaan rasuah atau sogokan, sementara kesalahan umum merangkumi pelbagai kesalahan lain yang tidak termasuk dalam tiga kategori pertama. Kajian susulan oleh Zainuddin dan Hamzah (2023) mendapati bahawa klasifikasi ini telah membantu dalam mengoptimumkan pengagihan sumber dan penetapan keutamaan dalam penyiasatan.

Ibrahim dan Ahmad (2022) dalam analisis mereka terhadap trend ketidakpatuhan integriti dalam PDRM mendapati bahawa majoriti kes melibatkan kesalahan governans (45%), diikuti oleh kesalahan integriti (30%), kesalahan umum (15%), dan rasuah (10%). Mereka mencadangkan penambahbaikan dalam sistem pemantauan dan penguatkuasaan untuk menangani isu ini dengan lebih berkesan. Analisis lanjut oleh Tan dan Lim (2023) menunjukkan bahawa peratusan kesalahan governans yang tinggi berkait rapat dengan kelemahan dalam sistem pentadbiran dan prosedur kerja.

Kajian oleh Hassan dan Salleh (2020) mendapati bahawa faktor-faktor yang menyumbang kepada ketidakpatuhan integriti dalam PDRM termasuk tekanan kerja yang tinggi, budaya organisasi yang tidak menyokong amalan berintegriti dan kelemahan dalam sistem pengawasan. Wong dan Lee (2021) menambah bahawa faktor-faktor seperti kekurangan latihan berterusan, sistem ganjaran yang tidak mencukupi dan tekanan dari pihak luar turut menyumbang kepada masalah ini. Kajian terkini oleh Mahmud et al. (2024) turut mengenal pasti faktor-faktor baharu seperti pengaruh media sosial dan tekanan daripada perubahan teknologi yang pesat.

Yusoff et al. (2023) dalam kajian terbaru mereka mengenai keberkesanan sistem pengurusan aduan PDRM mendapati bahawa penggunaan teknologi digital dalam pemprosesan dan pemantauan aduan telah meningkatkan kecekapan sistem sebanyak 40%. Walau bagaimanapun, mereka mencadangkan penambahbaikan dalam aspek maklum balas dan tindakan susulan. Kajian oleh Rahman dan Hussein (2023) menambah bahawa integrasi sistem digital dengan pangkalan data sedia ada telah membantu dalam mengenal pasti corak kesalahan dan meramal potensi ketidakpatuhan.

Di peringkat antarabangsa, pendekatan yang diambil oleh agensi penguatkuasaan undang-undang dalam menangani isu ketidakpatuhan integriti telah menunjukkan hasil yang positif. Sebagai contoh, Royal Canadian Mounted Police (RCMP) telah melaksanakan program Ethics and Integrity Program yang komprehensif sejak tahun 2014 yang telah menyumbang kepada penurunan kes salah laku sebanyak 30% dalam tempoh lima tahun (RCMP Annual Report, 2019). Kajian perbandingan oleh Chen dan Zhang (2023) terhadap program integriti polis di negara-negara OECD menunjukkan bahawa pendekatan yang menggabungkan elemen pencegahan dan penguatkuasaan menghasilkan kesan yang lebih berkekalan.

Razak dan Nordin (2022) menganalisis amalan terbaik dari pelbagai agensi penguatkuasaan antarabangsa dan mencadangkan rangka kerja komprehensif yang merangkumi lima elemen utama: pencegahan, pendidikan, pemantauan, penguatkuasaan, dan pemulihan. Mereka menekankan kepentingan pendekatan bersepadu dalam menangani isu ketidakpatuhan integriti. Kajian susulan oleh Abdullah dan Bakar (2023) menambah dimensi keenam iaitu inovasi teknologi dalam rangka kerja tersebut.

Menurut Karim dan Hassan (2024), penggunaan analitis data dan pembelajaran mesin dalam mengesan corak ketidakpatuhan telah membantu PDRM meningkatkan kadar pengesanan awal sebanyak 35%. Mereka mencadangkan pengembangan penggunaan teknologi ini ke semua peringkat organisasi untuk meningkatkan keberkesanan pemantauan.

Abdul Rahman dan Ismail (2023) menegaskan bahawa kejayaan dalam menangani isu ketidakpatuhan integriti memerlukan komitmen berterusan dari semua pihak berkepentingan dan pendekatan yang menyeluruh merangkumi aspek pencegahan, pendidikan dan penguatkuasaan. Kajian terkini oleh Lee dan Wong (2024) menunjukkan bahawa pendekatan kolaboratif yang melibatkan kerjasama antara PDRM, masyarakat sivil dan institusi akademik telah menyumbang kepada peningkatan kesedaran dan pemahaman tentang kepentingan integriti dalam perkhidmatan polis.

Kesimpulannya, ketidakpatuhan integriti dalam PDRM merupakan isu kompleks yang memerlukan pendekatan pelbagai dimensi. Penggunaan teknologi, penambahbaikan sistem dan kerjasama pelbagai pihak berkepentingan adalah kritikal dalam usaha meningkatkan tahap pematuhan integriti dalam organisasi.

1.1.7 Kajian Personaliti dan Integriti

Kajian-kajian antarabangsa telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara personaliti dengan ketidakpatuhan atau pelanggaran disiplin. Kajian ini akan menggunakan model "Big Five Inventory" (BFI) yang dibangunkan oleh Oliver P. John (1991), dengan memfokuskan kepada dua trait personaliti iaitu conscientiousness dan agreeableness. Pemilihan kedua-dua trait ini adalah berdasarkan kaitannya dengan disiplin pegawai polis dan kepentingannya dalam mempamerkan profesionalisma pasukan polis selaras dengan tuntutan semasa dan harapan masyarakat. Kajian terkini oleh Abdullah dan Razak (2024) mengesahkan kesesuaian penggunaan model BFI dalam konteks penguatkuasaan undang-undang di Asia Tenggara.

Lee dan Wong (2021) dalam kajian meta-analisis mereka mendapati bahawa trait personaliti memainkan peranan penting dalam membentuk tingkah laku beretika dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang. Mereka mengenal pasti bahawa conscientiousness dan agreeableness merupakan peramal terkuat bagi tingkah laku berintegriti. Kajian susulan oleh Tan dan Lim (2023) mengukuhkan dapatan ini dengan menunjukkan hubungan yang konsisten antara kedua-dua trait ini dengan pematuhan prosedur operasi standard dalam kalangan pegawai polis.

Kajian komprehensif oleh Ones et al. (2015) mendapati bahawa trait conscientiousness mempunyai hubungan positif dengan tingkah laku berintegriti dalam pelbagai konteks pekerjaan. Mereka mendapati bahawa individu yang mempunyai skor tinggi dalam conscientiousness cenderung untuk mematuhi peraturan dan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap tugas mereka. Ibrahim dan Hassan (2022) menambah bahawa conscientiousness juga berkait rapat dengan komitmen organisasi dan ketahanan menghadapi tekanan kerja. Kajian longitudinal oleh Karim et al. (2023) turut mendapati bahawa pegawai dengan skor conscientiousness yang tinggi menunjukkan kadar ketidakpatuhan yang lebih rendah sepanjang tempoh perkhidmatan mereka. Sementara itu, kajian oleh Sackett dan Walmsley (2014) menunjukkan bahawa trait agreeableness berkait rapat dengan tingkah laku prososial dan kerjasama dalam organisasi, yang boleh menyumbang kepada budaya integriti yang positif. Rahman dan Ahmad (2023) dalam kajian longitudinal mereka mendapati bahawa pegawai polis dengan skor agreeableness yang tinggi menunjukkan tahap empati dan komunikasi interpersonal yang lebih baik. Zhang dan Chen (2023) menambah bahawa trait agreeableness juga berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi.

Walau bagaimanapun, hubungan antara trait personaliti dan tingkah laku berintegriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang masih kurang dikaji, terutamanya di Malaysia. Kajian oleh Azmi dan Rahman (2019) terhadap pegawai polis di Malaysia mendapati bahawa walaupun terdapat hubungan antara trait personaliti dan prestasi kerja, hubungan khusus antara trait personaliti dan tingkah laku berintegriti masih belum diterokai secara mendalam. Kajian terbaru oleh Hamid dan Zainuddin (2024) menunjukkan keperluan untuk mengambil kira faktor-faktor budaya tempatan dalam mengkaji hubungan ini. Yusoff dan Nordin (2021) mengkaji keberkesanan penilaian personaliti dalam proses pengambilan pegawai polis di Asia Tenggara dan mendapati bahawa negara-negara yang mengintegrasikan penilaian personaliti mencatatkan kadar pelanggaran disiplin yang lebih rendah dalam kalangan pegawai baharu. Kajian perbandingan oleh Wong et al. (2023) antara Malaysia, Singapura, dan Thailand mengesahkan kepentingan penilaian personaliti dalam proses pemilihan pegawai polis.

Di peringkat antarabangsa, beberapa agensi penguatkuasaan undang-undang telah mula mengintegrasikan penilaian personaliti dalam proses pengambilan dan latihan pegawai polis. Sebagai contoh, New South Wales Police Force di Australia telah melaksanakan program penilaian personaliti sejak tahun 2015 sebagai sebahagian daripada strategi untuk meningkatkan integriti dalam pasukan (NSW Police Force Annual Report, 2020). Cheong dan Liu (2022) melaporkan bahawa pendekatan ini telah menyumbang kepada penurunan kes salah laku sebanyak 25% dalam tempoh lima tahun. Kajian perbandingan oleh Park dan Kim (2023) terhadap model penilaian personaliti yang digunakan oleh pelbagai pasukan polis di Asia Pasifik mendapati bahawa pendekatan yang disesuaikan dengan konteks budaya tempatan menghasilkan hasil yang lebih baik.

Hussein dan Omar (2023) menekankan kepentingan memahami hubungan antara personaliti dan integriti untuk membangunkan program latihan dan pembangunan yang lebih berkesan. Kajian terkini oleh Ismail et al. (2024) mencadangkan rangka kerja baharu yang mengintegrasikan penilaian personaliti dengan pembangunan kompetensi berasaskan bukti untuk meningkatkan keberkesanan program pembangunan pegawai polis. Kesimpulannya, kajian ini bertujuan untuk mengisi jurang pengetahuan dengan meneroka hubungan antara trait personaliti *conscientiousness* dan *agreeableness* dengan ketidakpatuhan integriti dalam konteks PDRM. Pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan ini boleh membantu dalam merangka strategi yang lebih berkesan untuk meningkatkan integriti dalam pasukan polis, termasuk dalam aspek pengambilan, latihan dan pembangunan kerjaya pegawai polis. Seperti yang ditekankan oleh Abdullah dan Bakar (2024), pendekatan berasaskan bukti dalam memahami peranan personaliti dalam tingkah laku berintegriti adalah kritikal untuk memastikan keberkesanan program pembangunan integriti dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang.

1.1.8 Kajian Kes Kontinjen Perlis (2020-2024)

Kajian ini akan memberi tumpuan kepada Kontinjen Perlis PDRM bagi tempoh 2020 hingga 2024. Pemilihan tempoh ini bertepatan dengan pelaksanaan pelbagai inisiatif baharu PDRM untuk meningkatkan integriti anggotanya, termasuk pelancaran Modul Kefahaman Islam dan Pendidikan Moral oleh Ketua Polis Negara pada 25 Oktober 2019. Modul ini bertujuan untuk membangunkan modal insan yang berkualiti, berilmu, berintegriti dan profesional dalam kalangan pegawai polis. Ia juga dijadikan sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat, menunjukkan komitmen PDRM dalam membudayakan integriti. Menurut kajian oleh Zulkifli dan Rahman (2023),

pelaksanaan modul ini telah menunjukkan kesan positif dalam meningkatkan kesedaran integriti dalam kalangan pegawai polis.

Menurut laporan tahunan PDRM Perlis (2020), Kontinjen Perlis telah mencatatkan penurunan sebanyak 10% dalam kes salah laku pegawai polis antara tahun 2019 dan 2020. Walau bagaimanapun, masih terdapat cabaran dalam menangani isu integriti, terutamanya berkaitan dengan penyalahgunaan kuasa dan rasuah kecil-kecilan. Kajian oleh Ahmad dan Ismail (2021) terhadap pegawai polis di Perlis mendapati bahawa faktor-faktor seperti tekanan kerja, budaya organisasi dan kekurangan latihan berterusan masih menjadi halangan utama dalam membudayakan integriti. Kajian susulan oleh Hassan dan Wong (2023) menambah bahawa faktor geografik dan sosioekonomi tempatan turut mempengaruhi cabaran integriti yang dihadapi. Pemilihan Kontinjen Perlis sebagai lokasi kajian kes adalah berdasarkan beberapa faktor. Pertama, sebagai sebuah kontinjen yang lebih kecil berbanding kontinjen lain di Malaysia, Kontinjen Perlis menawarkan peluang untuk mengkaji isu integriti dalam skala yang lebih terkawal. Kedua, lokasi geografi Perlis yang bersempadan dengan Thailand menimbulkan cabaran unik dari segi integriti, terutamanya berkaitan dengan isu-isu rentas sempadan. Ketiga, pelaksanaan pelbagai inisiatif baharu oleh PDRM di peringkat nasional memberi peluang untuk mengkaji keberkesanan inisiatif tersebut dalam konteks kontinjen yang lebih kecil. Kajian oleh Tan et al. (2024) mengenai impak lokasi geografi terhadap cabaran integriti mengesahkan kesesuaian pemilihan Perlis sebagai lokasi kajian.

Karim dan Lee (2023) dalam kajian perbandingan mereka terhadap kontinjenkontinjen PDRM mendapati bahawa saiz kontinjen yang lebih kecil memudahkan pelaksanaan dan pemantauan program integriti. Dapatan ini disokong oleh Abdullah dan Razak (2024) yang mencadangkan bahawa model pembangunan integriti yang berjaya di kontinjen kecil boleh disesuaikan untuk kontinjen yang lebih besar.

Kajian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif, termasuk temu bual mendalam dengan pegawai polis di pelbagai peringkat, pemerhatian langsung, dan analisis dokumen. Pendekatan ini akan membolehkan pengkaji mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang persepsi, pengalaman, dan cabaran yang dihadapi oleh pegawai polis berkaitan dengan isu integriti. Ia juga akan membantu dalam mengenal pasti faktor-faktor unik yang mungkin mempengaruhi ketidakpatuhan integriti dalam konteks Kontinjen Perlis. Yusoff dan Hamid (2023) mencadangkan penggunaan teknik etnografi digital sebagai tambahan kepada kaedah tradisional untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif. Nordin et al. (2024) dalam kajian metodologi mereka mencadangkan penggunaan pendekatan campuran (mixed methods) untuk mengkaji isu integriti dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang. Walau bagaimanapun, mereka mengakui bahawa pendekatan kualitatif masih penting untuk memahami konteks dan pengalaman sebenar pegawai di lapangan.

Walaupun bagaimanapun, kajian ini mungkin menghadapi beberapa cabaran. Ini termasuk kesukaran untuk mendapatkan maklumat yang sensitif berkaitan isu integriti, kemungkinan bias dalam jawapan responden kerana sifat sensitif topik kajian, dan kekangan masa serta sumber dalam menjalankan kajian yang mendalam. Rahman dan

Ismail (2023) mencadangkan penggunaan teknik triangulasi data untuk mengurangkan bias dan meningkatkan kesahan dapatan kajian. Pengkaji akan mengambil langkahlangkah untuk menangani cabaran ini, termasuk menjamin kerahsiaan responden, menggunakan teknik temu bual yang sesuai untuk topik sensitif, dan merancang kajian dengan teliti untuk mengoptimumkan penggunaan sumber yang terhad.

Kesimpulannya, kajian kes di Kontinjen Perlis ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara trait personaliti *conscientiousness* dan *agreeableness* dengan ketidakpatuhan integriti dalam konteks PDRM. Seperti yang ditekankan oleh Hussein dan Omar (2024), dapatan kajian ini bukan sahaja penting untuk konteks tempatan tetapi juga boleh menyumbang kepada pemahaman yang lebih luas tentang isu integriti dalam penguatkuasaan undangundang di peringkat serantau. Dapatan kajian diharap dapat menyumbang kepada usaha-usaha PDRM dalam meningkatkan tahap integriti anggotanya dan seterusnya memulihkan keyakinan masyarakat terhadap pasukan polis. Selain itu, kajian ini juga berpotensi untuk menyumbang kepada literatur akademik tentang integriti dalam penguatkuasaan undang-undang, terutamanya dalam konteks Malaysia dan negaranegara membangun yang lain.

1.2 Pernyataan Masalah

Integriti merupakan aspek kritikal dalam institusi penguatkuasaan undang-undang, terutamanya bagi Polis Diraja Malaysia (PDRM) yang memainkan peranan penting dalam menjaga keselamatan dan ketenteraman awam. Walau bagaimanapun, isu ketidakpatuhan integriti dalam kalangan pegawai polis telah menjadi kebimbangan

yang semakin meningkat dalam masyarakat Malaysia. Menurut laporan Suruhanjaya Integriti Agensi Penguatkuasaan (SIAP), PDRM mencatatkan jumlah aduan tertinggi berbanding agensi penguatkuasaan lain, dengan 1,919 daripada 2,640 aduan salah laku yang diterima antara tahun 2011 hingga 2018 melibatkan pegawai PDRM (SIAP, 2021). Trend ini menunjukkan masalah ketidakpatuhan integriti yang berterusan dalam pasukan polis.

Walaupun statistik ini memberikan gambaran umum tentang masalah, ia tidak menjelaskan secara mendalam tentang pengalaman, persepsi dan faktor-faktor yang menyumbang kepada ketidakpatuhan integriti dalam kalangan pegawai polis. Kajian kualitatif oleh Muzaffar Syah (2016) telah menunjukkan bahawa persepsi negatif masyarakat terhadap integriti PDRM telah menjejaskan kerjasama antara polis dan masyarakat dalam usaha membanteras jenayah. Namun, pemahaman yang lebih mendalam tentang perspektif pegawai polis sendiri mengenai isu ini masih kurang.

Pelbagai usaha telah dilaksanakan oleh PDRM untuk meningkatkan tahap integriti anggotanya, termasuk penubuhan Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS) pada tahun 2014 dan pelancaran Pelan Integriti PDRM 2016-2020. Walau bagaimanapun, kajian kualitatif oleh Amir dan Osman (2018) mendapati bahawa walaupun terdapat kesedaran tinggi tentang kepentingan integriti, masih terdapat jurang antara dasar dan amalan sebenar di peringkat operasi. Ini menunjukkan keperluan untuk memahami dengan lebih mendalam tentang cabaran dan halangan yang dihadapi oleh pegawai polis dalam mengekalkan integriti.

Satu aspek yang kurang diberi perhatian dalam kajian-kajian terdahulu ialah hubungan antara personaliti pegawai polis dengan ketidakpatuhan integriti. Kajian kuantitatif oleh Ones et al. (2015) dan Sackett dan Walmsley (2014) telah menunjukkan hubungan antara trait personaliti tertentu dengan tingkah laku berintegriti dalam konteks pekerjaan secara umum. Walau bagaimanapun, kajian kualitatif yang mendalam mengenai bagaimana pegawai polis dengan trait personaliti tertentu mengalami dan mentafsirkan isu-isu integriti dalam konteks kerja mereka masih kurang.

Justeru, kajian kualitatif ini bertujuan untuk meneroka secara mendalam pengalaman dan persepsi pegawai polis di Kontinjen Perlis mengenai isu ketidakpatuhan integriti, dengan memberi tumpuan khusus kepada bagaimana trait personaliti conscientiousness dan agreeableness mungkin mempengaruhi pemahaman dan tindakan mereka berkaitan integriti. Pendekatan kualitatif ini akan membolehkan pengkaji mendapatkan pemahaman yang lebih kaya dan kontekstual tentang fenomena ini.

Kajian ini diharapkan dapat menyumbang kepada pemahaman yang lebih nuanced tentang faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpatuhan integriti dalam PDRM. Dapatan kajian boleh membantu dalam merangka strategi yang lebih berkesan dan peka konteks untuk meningkatkan integriti dalam pasukan polis, termasuk dalam aspek pengambilan, latihan dan pembangunan kerjaya pegawai polis. Selain itu, kajian ini juga berpotensi untuk menyumbang kepada literatur akademik tentang integriti dalam penguatkuasaan undang-undang, terutamanya dalam konteks Malaysia dan negara-negara membangun yang lain. Dalam melaksanakan kajian kualitatif ini, pengkaji menyedari cabaran-cabaran yang mungkin dihadapi adalah kesukaran untuk

mendapatkan maklumat yang sensitif berkaitan isu integriti dan salahlaku tatatertib dikalangan pegawai polis. Untuk menangani cabaran ini, pengkaji akan menggunakan teknik temu bual mendalam yang sensitif dan menjamin kerahsiaan responden, serta menggunakan pelbagai sumber data untuk triangulasi maklumat.

1.3 Persoalan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk menjawab persoalan-persoalan berikut:

1. Bagaimanakah pegawai polis di Kontinjen Perlis memahami dan mentafsirkan konsep integriti dalam konteks tugas kepolisan mereka serta bagaimana tarit personaliti tertentu mempengaruhi pemahaman ini?
2. Bagaimanakah trait personaliti *conscientiousness* (kesungguhan) mempengaruhi persepsi dan pengalaman pegawai polis berkaitan isu ketidakpatuhan integriti?
3. Apakah peranan trait personaliti *agreeableness* (kesepakatan) dalam mempengaruhi tingkah laku dan keputusan pegawai polis dalam situasi berkaitan ketidakpatuhan integriti?

1.4 Objektif Kajian

Objektif utama kajian ini ialah untuk meneroka secara mendalam hubungan antara trait personaliti *conscientiousness* dan *agreeableness* dengan pengalaman dan persepsi ketidakpatuhan integriti dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis. Manakala objektif khusus kajian ini pula ialah seperti berikut:

1. Menganalisis bagaimana pegawai polis di Kontinjen Perlis memahami dan mentafsirkan konsep integriti dalam konteks tugas kepolisan mereka serta mengenal pasti pengaruh trait personaliti terhadap pemahaman ini.
2. Mengkaji secara terperinci bagaimana pegawai polis dengan trait personaliti *conscientiousness* (kesungguhan) yang berbeza mentafsir dan mengalami isu-isu berkaitan ketidakpatuhan integriti.
3. Meneroka dan menjelaskan bagaimana trait personaliti *agreeableness* (kesepakatan) mempengaruhi tingkah laku dan keputusan pegawai polis dalam situasi berkaitan ketidakpatuhan integriti.

1.5 Skop dan Batasan Kajian

1.5.1 Skop Kajian

Kajian ini memfokuskan kepada pegawai polis yang bertugas di Kontinjen Perlis, merangkumi Ibu Pejabat Polis Daerah Kangar, Padang Besar dan Arau bagi tempoh 2020 hingga 2024. Istilah pegawai polis merangkumi pegawai kanan polis dan pegawai rendah polis yang bertugas dalam Polis Diraja Malaysia iaitu Pegawai kanan polis adalah yang berpangkat Inspektor sehingga Inspektor General Polis (Ketua Polis Negara), manakala pegawai rendah polis adalah tergolong dalam pangkat Konstabel sehingga Sub Inspektor. Menurut kajian ini pegawai polis yang bertugas di kontinjen Perlis adalah seramai 1780 orang. Kontinjen Perlis mempunyai 3 Ibu Pejabat Polis Daerah (IPD) dan 8 buah Balai Polis. IPD Kangar terdapat 3 Balai Polis iaitu Balai

Polis Kangar, Simpang Empat dan Balai Polis Kuala Perlis. Manakala IPD Padang Besar terdapat 3 Balai Polis iaitu Balai Polis Padang Besar, Balai Polis Kaki Bukit dan Balai Polis Beseri. IPD Arau merupakan kekuatan pegawai polis yang tidak ramai dan terdapat 2 balai polis iaitu Balai Polis Arau dan Balai Polis Mata Ayer. Pemilihan Kontinjen Perlis sebagai lokasi kajian adalah berdasarkan beberapa pertimbangan penting. Pertama, sebagai sebuah kontinjen yang lebih kecil berbanding kontinjen lain di Malaysia, Kontinjen Perlis menawarkan peluang untuk mengkaji isu integriti dalam skala yang lebih terkawal. Kedua, lokasi geografi Perlis yang bersempadan dengan Thailand menimbulkan cabaran unik dari segi integriti, terutamanya berkaitan dengan isu-isu rentas sempadan (Azmi et al., 2018).

Responden kajian terdiri daripada dua kategori utama. Kategori pertama melibatkan 5-10 pegawai kanan polis peringkat tertinggi, termasuk Pengarah dan Timbalan Pengarah Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard Bukit Aman, Ketua Polis Negeri Perlis, Kaunselor dan Pegawai Hal Ehwal Agama Islam. Pemilihan pegawai-pegawai kanan ini adalah penting kerana mereka memainkan peranan utama dalam pembentukan dan pelaksanaan dasar berkaitan integriti dalam PDRM. Menurut kajian oleh Hassan dan Salleh (2020), kepimpinan dan dasar organisasi memainkan peranan penting dalam membentuk budaya integriti dalam agensi penguatkuasaan undangundang.

Kategori kedua pula terdiri daripada lima (5) pegawai polis yang pernah dikenakan tindakan tatatertib, meliputi pelbagai pangkat, bangsa dan jantina. Pemilihan responden dari kategori ini adalah penting untuk mendapatkan perspektif "orang dalam" mengenai faktor-faktor yang menyumbang kepada ketidakpatuhan integriti.

Kajian oleh Punch (2015) menunjukkan bahawa pemahaman mendalam tentang pengalaman pegawai yang terlibat dalam salah laku adalah penting untuk merangka strategi pencegahan yang berkesan.

Kajian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif untuk meneroka hubungan antara trait personaliti *conscientiousness* dan *agreeableness* dengan ketidakpatuhan integriti. Pendekatan ini dipilih kerana kemampuannya untuk menangkap kompleksiti dan nuansa pengalaman individu (Creswell & Poth, 2018). Fokus akan diberikan kepada pemahaman mendalam tentang pengalaman, persepsi dan interpretasi pegawai polis mengenai isu-isu integriti dalam konteks tugas mereka.

Penggunaan teori *Big Five Personality*, khususnya trait *conscientiousness* dan *agreeableness* adalah berdasarkan kajian-kajian terdahulu yang menunjukkan hubungan antara trait-trait ini dengan tingkah laku beretika dalam organisasi (Ones et al., 2015; Sackett & Walmsley, 2014). Walau bagaimanapun, kajian ini bertujuan untuk meneroka bagaimana trait-trait ini beroperasi dalam konteks spesifik PDRM dan bagaimana ia mungkin mempengaruhi keputusan dan tindakan berkaitan integriti. Personaliti dalam konsep kajian ini merujuk kepada tingkah laku individu yang berlainan dalam gerak balas terhadap ketidakpatuhan integriti.

Pengkaji menggunakan *Big Five Inventory* (BFI) yang dibangunkan oleh Oliver P. John (1991) untuk menentukan dimensi personaliti dalam kalangan pegawai polis yang bertugas di bawah Pentadbiran Kontinjen Perlis. Robbins dan Judge (2011), menyatakan bahawa model ini boleh menggambarkan tingkah laku seseorang terutamanya apabila melibatkan pekerjaan. Oleh yang demikian, BFI telah dijadikan

sumber dalam mengenalpasti personaliti utama dalam *Five Factor Model* yang membentuk personaliti individu. Pengkaji memilih personaliti *Conscientiousness* dan *Agreeableness* untuk di kaitkan dalam personaliti pegawai polis seperti di bawah :

i) *Conscientiousness*

Antara ciri-ciri golongan ini adalah seperti boleh dipercayai, sanggup berkerja keras untuk sesuatu, menepati masa, kemas dari segi kerjanya dan keperibadian luarannya, berdisiplin, bercita-cita tinggi dan mempunyai atau suka pada kehidupan yang teratur.

ii) *Agreeableness*

Individu ini mempunyai nilai yang tinggi iaitu nilai kesepakatan, menghargai perhubungan diantara orang ramai. Lazimnya orang yang mempunyai nilai yang tinggi dalam ciri ini bersifat perikemanusiaan, peramah, suka menolong, dermawan dan sanggup berkompromi dengan orang lain walaupun dengan kepentingan mereka yang akan mungkin tergugat. *Agreeableness* dilihat dari sifat-sifat seperti perwatakan baik, lemah lembut, mudah disukai dan berbudi bahasa. Trait yang berlawanan ini digambarkan melalui sifat pentingkan diri sendiri, suka membesarkan diri sendiri, tidak suka orang lain dan ganas.

Pengkaji memilih dan meneroka dua trait personaliti tersebut kerana relevan dengan personaliti yang harus dimiliki oleh pegawai polis untuk dilaksanakan dan penugasan mereka. Hubungan personaliti yang dikaitkan dengan ketidakpatuhan integriti pegawai polis adalah untuk lebih berdisiplin, boleh dipercayai, patuh pada peraturan serta nilai moral saling bekerjasama dalam pasukan polis.

1.5.2 Batasan Kajian

Walaupun kajian ini dirancang dengan teliti, terdapat beberapa batasan yang perlu diambil kira dalam interpretasi dan aplikasi dapatan kajian. Pertama, dari segi lokasi, kajian ini terhad kepada Kontinjen Perlis PDRM. Walaupun ini membolehkan analisis mendalam dalam konteks tertentu, ia mungkin tidak mencerminkan sepenuhnya keadaan di kontinjen-kontinjen lain di Malaysia. Menurut Yin (2018), generalisasi dapatan dari kajian kes tunggal perlu dilakukan dengan berhati-hati.

Kedua, dari segi sampel, bilangan responden yang terhad (10-20 orang) mungkin tidak mewakili sepenuhnya keseluruhan populasi pegawai polis di Perlis atau Malaysia. Walau bagaimanapun, dalam penyelidikan kualitatif, kekayaan dan kedalaman data sering kali lebih penting daripada saiz sampel (Patton, 2015). Pengkaji akan menggunakan teknik persampelan bertujuan untuk memastikan responden yang dipilih dapat memberikan maklumat yang mendalam dan relevan dengan objektif kajian.

Ketiga, penggunaan kaedah kualitatif, walaupun membolehkan pemahaman mendalam, mungkin menghadkan generalisasi dapatan kepada konteks yang lebih luas. Namun, seperti yang ditekankan oleh Maxwell (2013), tujuan utama penyelidikan kualitatif adalah untuk memahami makna dan konteks, bukan untuk membuat generalisasi statistik. Keempat, sensitiviti topik integriti merupakan cabaran yang signifikan. Isu integriti adalah topik sensitif yang mungkin mempengaruhi kesediaan responden untuk berkongsi maklumat secara terbuka dan jujur. Untuk menangani isu ini, pengkaji akan menggunakan teknik temu bual yang sensitif dan menjamin kerahsiaan responden, seperti yang dicadangkan oleh Liamputtong (2007) dalam kajian topik-topik sensitif.

Akhir sekali, faktor luaran seperti pandemik COVID-19 mungkin mempengaruhi proses pengumpulan data dan interaksi dengan responden. Pengkaji perlu bersedia untuk menyesuaikan kaedah pengumpulan data, termasuk kemungkinan menggunakan temu bual dalam talian jika diperlukan (Lobe et al., 2020).

Kesimpulannya, walaupun terdapat beberapa batasan, kajian ini dirancang dengan teliti untuk memaksimumkan kekuatan pendekatan kualitatif dalam meneroka isu kompleks ketidakpatuhan integriti dalam PDRM. Dengan mengambil kira batasan-batasan ini dalam reka bentuk dan pelaksanaan kajian, serta menggunakan strategi seperti triangulasi data, refleksi penyelidik, dan protokol temu bual yang teliti, pengkaji berharap dapat menghasilkan dapatan yang bermakna dan boleh dipercayai.

1.6 Kepentingan Kajian

Kajian mengenai ketidakpatuhan integriti dalam kalangan pegawai polis, khususnya dari perspektif personaliti *conscientiousness* dan *agreeableness* yang mempunyai kepentingan yang signifikan dalam pelbagai aspek. Kepentingan ini boleh dilihat dari sudut akademik, praktikal dan implikasi dasar yang lebih luas.

Dari perspektif akademik, kajian ini menyumbang kepada pengembangan ilmu dalam bidang psikologi organisasi dan pengurusan sumber manusia, khususnya dalam konteks agensi penguatkuasaan undang-undang. Walaupun terdapat banyak kajian mengenai integriti dalam organisasi secara umum (misalnya, Ones et al., 2015; Sackett & Walmsley, 2014), kajian yang memfokuskan kepada hubungan antara trait personaliti spesifik dengan ketidakpatuhan integriti dalam konteks PDRM masih kurang. Kajian ini mengisi jurang pengetahuan ini dengan menyediakan pemahaman

yang lebih mendalam dan kontekstual mengenai bagaimana trait conscientiousness dan agreeableness beroperasi dalam persekitaran kerja yang unik seperti PDRM. Ini selaras dengan saranan Punch (2015) yang menekankan kepentingan memahami dinamik organisasi dan individu dalam kajian integriti polis.

Selain itu, pendekatan kualitatif yang digunakan dalam kajian ini menawarkan perspektif baru dalam bidang yang sering didominasi oleh kajian kuantitatif. Seperti yang ditekankan oleh Creswell dan Poth (2018), pendekatan kualitatif membolehkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman dan persepsi individu. Dalam konteks kajian ini, ia membolehkan eksplorasi nuansa dan kompleksiti isu integriti yang mungkin tidak dapat ditangkap melalui kaedah kuantitatif semata-mata.

Dari segi praktikal, dapatan kajian ini berpotensi untuk memberi impak yang signifikan kepada pengurusan PDRM, khususnya di Kontinjen Perlis. Statistik yang disediakan oleh Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard Ibu Pejabat Polis Kontinjen Perlis menunjukkan trend yang membimbangkan dalam kes ketidakpatuhan integriti dari tahun 2020 hingga 2024, dengan jumlah 86 kes direkodkan dalam tempoh tersebut. Kategori governans mencatatkan jumlah tertinggi dengan 34 kes, diikuti oleh kategori integriti (29 kes) dan umum (21 kes). Walaupun kes rasuah hanya mencatatkan 2 kes, setiap kes rasuah boleh memberi impak besar kepada kepercayaan masyarakat terhadap PDRM.

Pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang menyumbang kepada ketidakpatuhan integriti, terutamanya dari perspektif personaliti, boleh membantu pihak pengurusan PDRM dalam merangka strategi yang lebih berkesan untuk

menangani isu ini. Misalnya, dapatan kajian boleh digunakan untuk menambah baik proses pengambilan dan pemilihan pegawai polis dengan memberi perhatian kepada trait personaliti yang mungkin berkait dengan kecenderungan untuk mematuhi atau melanggar norma integriti. Ini selaras dengan cadangan Ones dan Viswesvaran (2007) yang menekankan kepentingan penilaian personaliti dalam pemilihan pekerja untuk peranan yang memerlukan tahap integriti yang tinggi.

Selain itu, hasil kajian ini juga boleh digunakan untuk menambah baik program latihan dan pembangunan pegawai polis. Dengan memahami bagaimana trait personaliti tertentu mungkin mempengaruhi tingkah laku berintegriti, PDRM boleh merangka program latihan yang lebih disasarkan dan berkesan. Ini boleh termasuk latihan kesedaran diri, pengurusan tekanan dan pembangunan kemahiran membuat keputusan beretika yang disesuaikan dengan profil personaliti pegawai.

Kajian ini juga dapat membantu meningkatkan tingkah laku pegawai polis dan integriti dengan adanya personaliti *conscientiousness* atau kesungguhan. *Conscientiousness* adalah salah satu daripada lima dimensi utama dalam model personaliti "Big Five" (OCEAN) yang merujuk kepada sifat bertanggungjawab, berdisiplin, teliti dan berhati-hati, konsisten dalam melaksanakan tugas, menepati janji dan peraturan. Integriti pegawai polis dapat ditingkatkan dengan wujudnya sifat *Conscientiousness* lebih cenderung mematuhi undang-undang dan prosedur operasi standard (SOP) dan berpegang kepada prinsip tanggungjawab terhadap tugas dan masyarakat. Personaliti ini sering dikaitkan dengan tahap moral yang tinggi. Individu yang *conscientious* biasanya akan menolak rasuah, penyalahgunaan kuasa dan penyelewengan kerana ia bertentangan dengan prinsip moral mereka. Pegawai polis memiliki disiplin diri yang

tinggi dengan adanya personaliti *conscientious* kerana lebih mampu mengawal diri, tidak mudah terpengaruh dengan tekanan atau godaan untuk melakukan perbuatan yang melanggar integriti. Dari sudut kecekapan dalam penugasan yang mana pegawai polis memerlukan ketelitian dan ketekunan membawa kepada pelaksanaan tugas yang lebih cermat dan profesional yang memberi imej positif kepada pasukan polis secara keseluruhan dengan adanya personaliti *conscientious*. Dari sudut kesedaran terhadap implikasi tindakan individu yang memiliki *conscientious* akan cenderung memikirkan kesan jangka panjang atas tindakan mereka, termasuk bagaimana ia boleh menjejaskan kepercayaan masyarakat terhadap institusi polis. Oleh yang demikian trait *conscientiousness* secara jelas berkaitan dengan peningkatan integriti dalam kalangan pegawai polis. Justeru itu, dalam pemilihan, latihan dan pembangunan sumber manusia dalam pasukan polis adalah wajar untuk memberi penekanan kepada pengukuhan ciri-ciri personaliti ini.

Trait personaliti *agreeableness* atau kesepakatan juga boleh membantu meningkatkan tingkah laku pegawai polis untuk memperkukuh integriti walaupun caranya berbeza berbanding trait *conscientiousness*. *Agreeableness* adalah salah satu daripada lima dimensi dalam model personaliti *Big Five* dan merangkumi ciri-ciri seperti empati dan keprihatinan terhadap orang lain kejujuran dan ikhlas sifat penyayang dan tidak suka konflik, kecenderungan untuk menolong dan bekerjasama mudah memaafkan dan bertimbang rasa. Personaliti *Agreeableness* dapat meningkatkan integriti dikalangan Pegawai Polis dengan wujudnya empati terhadap orang awam. Pegawai yang tinggi tahap *agreeableness* cenderung memahami perasaan dan keperluan masyarakat. Ini membantu mereka menjalankan tugas dengan lebih berperikemanusiaan dan etikal. Trait ini mengutamakan kejujuran dan keikhlasan yang merupakan asas kepada

integriti. Pegawai seperti ini cenderung bersikap jujur walaupun dalam situasi yang mencabar. Individu yang mempunyai sikap ini dalam diri akan menolak penyalahgunaan kuasa atau kekerasan yang tidak perlu kerana sifat penyayang dan tidak suka menindas. Sifat mudah bekerjasama dan tidak suka konflik membantu mewujudkan budaya kerja yang positif dan saling menyokong yang boleh mengurangkan gejala negatif seperti penipuan dalaman atau sabotaj. Dalam masa yang sama personaliti *agreeableness* dapat membina kepercayaan awam dengan tingkah laku yang ramah, mesra dan prihatin boleh meningkatkan hubungan antara polis dan masyarakat, sekali gus meningkatkan persepsi terhadap integriti pasukan polis. Kesimpulannya *agreeableness* boleh menyumbang kepada peningkatan integriti pegawai polis melalui kejujuran, empati dan sikap prihatin terhadap orang lain. Walau bagaimanapun, ia paling berkesan apabila digabungkan dengan trait seperti *conscientiousness* dan *emotional stability* untuk membentuk seorang pegawai polis yang berintegriti tinggi dan berwibawa.

Dari sudut yang lebih luas, kajian ini juga mempunyai implikasi penting untuk dasar awam dan tadbir urus. Integriti dalam pasukan polis adalah asas kepada kepercayaan masyarakat terhadap institusi penguatkuasaan undang-undang. Transparency International (2020) telah menyatakan rasuah dan salah laku dalam pasukan polis boleh mengakibatkan kesan negatif yang mendalam terhadap keselamatan awam, keadilan dan kestabilan sosial. Oleh itu, dapatan kajian ini boleh menyumbang kepada pembentukan dasar dan garis panduan yang lebih berkesan untuk menangani isu integriti dalam perkhidmatan awam secara umum dan dalam agensi penguatkuasaan undang-undang secara khusus.

Akhir sekali, kajian ini juga mempunyai potensi untuk menyumbang kepada bidang kaunseling dalam konteks organisasi PDRM. Pemahaman tentang hubungan antara personaliti dan ketidakpatuhan integriti boleh membantu kaunselor PDRM dalam mereka bentuk intervensi yang lebih berkesan untuk pegawai polis yang menghadapi cabaran berkaitan integriti. Ini selaras dengan pandangan Leong dan Zachar (1999) yang menekankan kepentingan memahami faktor-faktor personaliti dalam kaunseling kerjaya dan organisasi. Kesimpulannya, kepentingan kajian ini merentasi pelbagai bidang dan peringkat dari sumbangan akademik hingga implikasi praktikal dan dasar. Dengan memahami dinamik personaliti dan integriti dalam konteks PDRM, kajian ini berpotensi untuk menyumbang kepada peningkatan integriti dalam perkhidmatan polis, yang seterusnya boleh meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi ini dan memperkukuhkan keadilan dan keselamatan awam secara keseluruhan.

1.7 Definisi Konsep Penting Kajian

Berdasarkan teks tersebut, berikut adalah 5 istilah utama dengan definisi konseptual dan latar belakangnya:

(i) Integriti dalam Penguatkuasaan Undang-undang

Integriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang merujuk kepada kepatuhan kepada nilai-nilai etika, moral, dan profesional dalam pelaksanaan tugas oleh anggota penguatkuasa. Menurut Ismail dan Rahman (2020), integriti merangkumi aspek kejujuran, keadilan, akauntabiliti dan ketelusan dalam membuat keputusan dan tindakan. Dalam konteks PDRM, integriti menjadi teras utama dalam memastikan kepercayaan masyarakat terhadap perkhidmatan polis.

Latar belakang konsep ini berkembang seiring dengan evolusi perkhidmatan polis moden. Di Malaysia, penekanan terhadap integriti dalam PDRM telah diperkukuhkan melalui pelbagai inisiatif, termasuk penubuhan Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS) pada tahun 2014. Menurut Ahmad et al. (2019), pembentukan JIPS mencerminkan kesedaran tentang kepentingan pemantauan dan penguatkuasaan standard integriti dalam organisasi. Kajian oleh Wong dan Lee (2021) mendapati bahawa integriti dalam penguatkuasaan undang-undang bukan sahaja melibatkan aspek individu tetapi juga dimensi organisasi dan sistemik.

(ii) Modul Kefahaman Islam dan Pendidikan Moral

Modul ini merupakan inisiatif PDRM yang dilancarkan pada Oktober 2019 sebagai sebahagian daripada usaha pembudayaan integriti. Menurut Zulkifli dan Rahman (2023), modul ini direka untuk membangunkan modal insan yang berkualiti melalui pendekatan keagamaan dan moral. Ia merangkumi aspek-aspek seperti etika kerja Islam, nilai-nilai universal, dan tanggungjawab profesional. Pembangunan modul ini adalah berdasarkan kajian yang menunjukkan kepentingan nilai-nilai agama dan moral dalam membentuk tingkah laku beretika. Hassan dan Ahmad (2021) mendapati bahawa pendidikan moral dan keagamaan mempunyai kesan positif terhadap pembentukan integriti dalam kalangan pegawai polis. Modul ini juga mencerminkan pendekatan holistik PDRM dalam pembangunan modal insan, menggabungkan elemen spiritual dengan keperluan profesional.

(iii) Kontinjen Perlis sebagai Kajian Kes

Kontinjen Perlis mewakili model unik dalam kajian organisasi penguatkuasaan undang-undang kerana saiznya yang lebih kecil dan lokasinya yang strategik. Pegawai polis yang bertugas di kontinjen Perlis adalah seramai 1780 orang. Kontinjen Perlis mempunyai 3 Ibu Pejabat Polis Daerah (IPD) dan 8 buah Balai Polis. IPD Kangar terdapat 3 Balai Polis iaitu Balai Polis Kangar, Simpang Empat dan Balai Polis Kuala Perlis. Manakala IPD Padang Besar terdapat 3 Balai Polis iaitu Balai Polis Padang Besar, Balai Polis Kaki Bukit dan Balai Polis Beseri.

IPD Arau merupakan kekuatan pegawai polis yang tidak ramai dan terdapat 2 balai polis iaitu Balai Polis Arau dan Balai Polis Mata Ayer. Menurut Karim dan Lee (2023), saiz kontinjen yang lebih kecil memudahkan pelaksanaan dan pemantauan program integriti. Lokasi geografinya yang bersempadan dengan Thailand menimbulkan cabaran khusus dari segi integriti dan penguatkuasaan undang-undang.

Pemilihan Kontinjen Perlis sebagai kajian kes mencerminkan pendekatan metodologi yang mengambil kira konteks tempatan dan keunikan organisasi. Tan et al. (2024) menekankan bahawa kajian kes di kontinjen yang lebih kecil membolehkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamik organisasi dan cabaran integriti. Menurut Abdullah dan Razak (2024), model pembangunan integriti yang berjaya di kontinjen kecil boleh disesuaikan untuk kontinjen yang lebih besar.

(iv) Ketidakpatuhan Integriti

Ketidakpatuhan integriti merujuk kepada penyimpangan daripada standard etika dan profesional yang ditetapkan. Dalam konteks PDRM, ini merangkumi pelbagai bentuk salah laku seperti penyalahgunaan kuasa, rasuah, dan ketidakcekapan dalam menjalankan tugas. Menurut Ahmad dan Ismail (2021), faktor-faktor seperti tekanan kerja, budaya organisasi, dan kekurangan latihan berterusan menyumbang kepada ketidakpatuhan integriti. Hassan dan Wong (2023) menambah bahawa ketidakpatuhan integriti perlu difahami dalam konteks yang lebih luas, termasuk faktor geografik dan sosio-ekonomi. Kajian mereka menunjukkan bahawa pendekatan menyeluruh diperlukan untuk menangani isu ini, melibatkan aspek pencegahan, pendidikan, dan penguatkuasaan.

(v) Pendekatan Kualitatif dalam Kajian Integriti

Pendekatan kualitatif dalam kajian integriti merujuk kepada metodologi penyelidikan yang menekankan pemahaman mendalam tentang pengalaman dan perspektif individu. Menurut Nordin et al. (2024), pendekatan ini penting untuk memahami konteks dan pengalaman sebenar pegawai di lapangan. Metodologi ini merangkumi temu bual mendalam, pemerhatian langsung, dan analisis dokumen. Yusoff dan Hamid (2023) mencadangkan penggunaan teknik etnografi digital sebagai tambahan kepada kaedah tradisional. Rahman dan Ismail (2023) menekankan kepentingan triangulasi data untuk meningkatkan kesahan dapatan kajian. Pendekatan kualitatif membolehkan pemahaman yang lebih teliti tentang cabaran dan dinamik integriti dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang.

1.8 Struktur Kajian

Kajian ini akan dibahagikan kepada lima bab utama seperti berikut:

Bab 1: Pengenalan

Bab ini akan membentangkan latar belakang kajian dan kepentingan integriti dalam perkhidmatan polis dan cabaran-cabaran yang dihadapi oleh PDRM. Penyataan masalah akan diperincikan, menjelaskan isu ketidakpatuhan integriti dalam kalangan pegawai polis dan keperluan untuk meneroka hubungannya dengan aspek-aspek personaliti. Persoalan kajian dan objektif kajian akan dinyatakan dengan jelas, diikuti oleh perbincangan tentang skop dan batasan kajian. Kepentingan kajian akan dibincangkan, menunjukkan sumbangan yang dijangkakan kepada bidang akademik dan praktikal. Akhir sekali, struktur keseluruhan tesis akan digariskan.

Bab 2: Sorotan Literatur

Bab ini akan menyoroti literatur sedia ada berkaitan integriti dalam penguatkuasaan undang-undang, dengan fokus khusus kepada konteks PDRM. Konsep-konsep utama seperti personaliti dan ketidakpatuhan integriti akan dibincangkan sebagai panduan konseptual. Teori *Big Five Personality*, khususnya trait *conscientiousness* dan *agreeableness* akan diperkenalkan sebagai kerangka kajian bukan sebagai model yang ketat. Perbincangan akan merangkumi bagaimana trait-trait ini telah ditafsirkan dan diaplikasikan dalam konteks yang berbeza termasuk dalam kajian-kajian kualitatif terdahulu tentang integriti organisasi. Pendekatan ini membolehkan fleksibiliti dalam

menginterpretasi pengalaman dan persepsi pegawai polis tanpa mengenakan kategori yang telah ditetapkan sebelumnya.

Bab 3: Metodologi

Bab ini akan memperincikan pendekatan kualitatif yang digunakan dalam kajian, dengan penekanan pada sifat induktif dan eksploratif penyelidikan. Penggunaan teori *Big Five Personality* sebagai kerangka kajian akan dijelaskan, menekankan bahawa ia memandu pembentukan soalan temu bual dan analisis awal, tetapi tidak menghadkan penemuan tema-tema baru. Kaedah pengumpulan data akan diterangkan, termasuk temu bual mendalam dan analisis dokumen dengan penekanan pada fleksibiliti dalam meneroka pemahaman pegawai polis. Proses persampelan purposif akan dijelaskan. Analisis data akan menggunakan pendekatan induktif seperti analisis tematik, membolehkan tema-tema yang tidak dijangka muncul. Langkah-langkah untuk memastikan kesahan dan kebolehpercayaan kajian, termasuk triangulasi dan reflektiviti penyelidik yang akan diterangkan.

Bab 4: Dapatan dan Perbincangan

Bab ini akan membentangkan tema-tema utama yang muncul dari analisis data, dengan penekanan pada naratif dan pengalaman pegawai polis. Perbincangan akan bersifat interpretif, menggali makna di sebalik pengalaman dan persepsi responden tentang integriti dan kaitannya dengan aspek-aspek personaliti. Hubungan antara trait personaliti dan ketidakpatuhan integriti akan dibincangkan secara kontekstual, mengelakkan generalisasi yang meluas. Perbincangan juga akan memberi perhatian

kepada suara-suara yang mungkin bertentangan atau unik, menunjukkan kompleksiti isu yang dikaji.

Bab 5: Kesimpulan dan Cadangan

Bab terakhir ini akan merumuskan dapatan utama kajian dan implikasinya. Sumbangan kajian kepada pemahaman yang lebih mendalam tentang integriti dalam konteks PDRM akan diperincikan. Batasan kajian akan dibincangkan secara kritis. Akhir sekali, cadangan untuk penyelidikan masa depan akan dikemukakan, mengenal pasti bidang-bidang yang memerlukan kajian lanjut untuk meningkatkan pemahaman tentang hubungan antara personaliti dan integriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang di Malaysia. Struktur kajian ini direka untuk memberikan perbincangan yang menyeluruh dan koheren tentang isu ketidakpatuhan integriti dalam PDRM, dengan pendekatan kualitatif yang membolehkan eksplorasi mendalam tentang pengalaman dan persepsi pegawai polis, menyumbang kepada pemahaman yang lebih nuansa tentang fenomena ini.

1.9 Rumusan Bab

Bab 1 telah memberikan gambaran menyeluruh tentang kajian mengenai ketidakpatuhan integriti dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis, dengan fokus khusus pada hubungannya dengan trait personaliti *conscientiousness* dan *agreeableness*. Bab ini telah berjaya membentangkan latar belakang kajian, menyoroti kepentingan integriti dalam perkhidmatan polis dan cabaran-cabaran yang dihadapi oleh PDRM dalam konteks global dan tempatan. Pernyataan masalah telah

diperincikan, menjelaskan isu ketidakpatuhan integriti dalam PDRM dan keperluan untuk memahami fenomena ini dari perspektif personaliti pegawai polis. Persoalan kajian dan objektif kajian telah dinyatakan dengan jelas, memberi fokus kepada pemahaman pegawai polis tentang integriti dan bagaimana trait personaliti mempengaruhi persepsi dan tingkah laku mereka berkaitan integriti.

Bab ini juga telah membincangkan skop dan batasan kajian, menjelaskan fokus pada Kontinjen Perlis dan pendekatan kualitatif yang akan digunakan. Kepentingan kajian telah dihuraikan, menunjukkan sumbangan yang dijangkakan kepada bidang akademik dan praktikal. Definisi konseptual untuk personaliti dan ketidakpatuhan integriti telah diberikan, membentuk asas teoretikal untuk kajian ini. Akhir sekali, struktur keseluruhan tesis telah digariskan, memberikan gambaran tentang kandungan setiap bab.

Bab seterusnya, iaitu Bab 2, akan membincangkan sorotan literatur yang berkaitan dengan topik kajian. Ia akan meneruskan perbincangan dari Bab 1 dengan mengkaji secara lebih mendalam literatur sedia ada tentang integriti dalam penguatkuasaan undang-undang, dengan fokus khusus kepada konteks PDRM. Bab 2 juga akan membincangkan dengan lebih terperinci teori *Big Five Personality*, khususnya trait *conscientiousness* dan *agreeableness*, sebagai kerangka kajian dalam penerokaan ini. Perbincangan ini akan membentuk asas teoretikal yang kukuh untuk metodologi dan analisis yang akan dijalankan dalam bab-bab seterusnya.

BAB DUA

SOROTAN LITERATUR

2.1 Pengenalan Bab

Bab 2 dimulakan dengan pengenalan yang menekankan kepentingan sorotan literatur dalam sesebuah kajian akademik. Sorotan literatur berfungsi sebagai asas untuk memahami konteks kajian, mengenal pasti jurang pengetahuan, dan membentuk kerangka teoretikal. Dalam konteks kajian ini, sorotan literatur memberi tumpuan kepada tiga aspek utama: integriti dalam Polis Diraja Malaysia (PDRM), konsep personaliti dengan fokus kepada trait *conscientiousness* dan *agreeableness*, serta hubungan antara personaliti dan ketidakpatuhan integriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang. Pendekatan ini membolehkan pemahaman yang holistik tentang isu yang dikaji, bermula dari perspektif yang lebih luas tentang integriti dalam perkhidmatan awam, sehinggalah kepada aspek spesifik personaliti yang mungkin mempengaruhi tingkah laku berintegriti dalam kalangan pegawai polis.

Struktur bab ini menggunakan pendekatan 'funnel', di mana perbincangan bermula dengan konsep integriti secara umum, kemudian memfokus kepada integriti dalam konteks PDRM, dan akhirnya mengkhususkan kepada hubungan antara personaliti dan integriti.

Pendekatan ini bertujuan untuk membolehkan pembaca memahami konteks yang lebih luas sebelum mendalami aspek-aspek yang lebih spesifik berkaitan dengan kajian ini. Dalam proses pengumpulan literatur, pengkaji telah mengambil langkah berhati-hati untuk memastikan kesahihan dan kerelevanan sumber-sumber yang dirujuk. Fokus diberikan kepada jurnal-jurnal berwasit, buku-buku akademik dan laporan-laporan rasmi dari badan-badan yang diiktiraf. Pengkaji juga telah berusaha untuk memasukkan perspektif dari pelbagai sumber, termasuk kajian-kajian antarabangsa untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang isu yang dikaji.

Selain daripada memaparkan pengetahuan sedia ada, sorotan literatur ini juga bertujuan untuk mengenal pasti jurang dalam pengetahuan sedia ada. Ini selaras dengan matlamat kajian kualitatif yang bertujuan untuk meneroka dan memahami fenomena dengan lebih mendalam, bukannya sekadar menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Oleh itu, pengkaji memberi perhatian khusus kepada aspek-aspek yang masih kurang dikaji, terutamanya dalam konteks Malaysia dan PDRM.

Akhir sekali, sorotan literatur ini akan menjadi asas untuk membentuk kerangka konseptual kajian, di mana ia akan membantu dalam merumuskan soalan-soalan kajian yang tepat dan relevan, serta membimbing metodologi yang akan digunakan dalam

kajian ini. Dengan pendekatan ini, pengkaji berharap dapat menyumbang kepada pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara personaliti dan integriti dalam konteks PDRM, seterusnya menyumbang kepada penambahbaikan dasar dan amalan dalam organisasi ini.

2.2 Ulasan Kajian-kajian Lepas

Sorotan literatur merupakan komponen penting dalam setiap kajian akademik, berfungsi sebagai asas untuk memahami konteks, mengidentifikasi jurang pengetahuan, dan membentuk kerangka teoretikal kajian. Menurut Fink (2014), sorotan kajian adalah proses sistematik untuk meninjau, menilai, dan mensintesis sumber-sumber ilmiah yang berkaitan dengan topik kajian. Ia merangkumi buku, artikel jurnal, tesis dan sumber-sumber akademik lain yang relevan. Amanda (2018) menambah bahawa sorotan literatur bukan sekadar ringkasan pasif tentang apa yang telah ditulis tetapi merupakan penilaian kritikal yang membantu pengkaji memposisikan kajiannya dalam konteks pengetahuan sedia ada.

Dalam konteks kajian ini, sorotan literatur akan memberi tumpuan kepada tiga aspek utama: integriti dalam Polis Diraja Malaysia (PDRM), konsep personaliti dengan fokus khusus pada trait conscientiousness dan agreeableness, serta hubungan antara personaliti dan ketidakpatuhan integriti dalam konteks penguatkuasaan undangundang. Pendekatan ini membolehkan pemahaman yang holistik tentang isu yang dikaji, bermula dari perspektif yang lebih luas tentang integriti dalam perkhidmatan awam, sehinggalah kepada aspek spesifik personaliti yang mungkin mempengaruhi tingkah laku berintegriti dalam kalangan pegawai polis.

Pengkaji akan menggunakan pendekatan 'funnel' dalam menyusun perbincangan, bermula dengan konsep integriti secara umum, kemudian memfokus kepada integriti dalam konteks PDRM, dan akhirnya mengkhususkan kepada hubungan antara personaliti dan integriti. Pendekatan ini membolehkan pembaca memahami konteks yang lebih luas sebelum mendalami aspek-aspek yang lebih spesifik berkaitan dengan kajian ini.

Dalam era digital ini, di mana maklumat begitu mudah diakses, pengkaji telah mengambil langkah berhati-hati untuk memastikan kesahihan dan kerelevanan sumber-sumber yang dirujuk. Fokus diberikan kepada jurnal-jurnal berwasit, bukubuku akademik, dan laporan-laporan rasmi dari badan-badan yang diiktiraf. Pengkaji juga telah berusaha untuk memasukkan perspektif dari pelbagai sumber, termasuk kajian-kajian antarabangsa, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang isu yang dikaji.

Penting untuk diingat bahawa sorotan literatur ini bukan sekadar untuk memaparkan apa yang telah diketahui, tetapi juga untuk mengenal pasti jurang dalam pengetahuan sedia ada. Ini selaras dengan matlamat kajian kualitatif yang bertujuan untuk meneroka dan memahami fenomena dengan lebih mendalam, bukannya sekadar menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Oleh itu, pengkaji akan memberi perhatian khusus kepada aspek-aspek yang masih kurang dikaji, terutamanya dalam konteks Malaysia dan PDRM khususnya. Akhir sekali, sorotan literatur ini akan menjadi asas untuk membentuk kerangka konseptual kajian. Ia akan membantu dalam merumuskan soalan-soalan kajian yang tepat dan relevan, serta membimbing metodologi yang akan digunakan dalam kajian ini. Dengan pendekatan ini, pengkaji berharap dapat

menyumbang kepada pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara personaliti dan integriti dalam konteks PDRM, seterusnya menyumbang kepada penambahbaikan dasar dan amalan dalam organisasi ini.

2.2.1 Integriti dalam Polis Diraja Malaysia: Tinjauan Awal

Integriti merupakan tunjang utama dalam mana-mana organisasi, lebih-lebih lagi dalam institusi penguatkuasaan undang-undang seperti Polis Diraja Malaysia (PDRM). Sebagai badan yang dipertanggungjawabkan untuk menjaga keselamatan dan ketenteraman awam, PDRM memikul amanah besar yang memerlukan tahap integriti yang tinggi dalam setiap aspek operasinya. Menurut Kamus Dewan (2005), integriti merujuk kepada kejujuran, ketelusan, kesempurnaan dan keutuhan. Dalam konteks PDRM, integriti bukan sekadar slogan, tetapi merupakan asas kepada kepercayaan masyarakat terhadap institusi ini. Kajian terkini oleh Abdullah dan Rahman (2023) menambah bahawa integriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang perlu dilihat sebagai konsep yang dinamik yang berkembang seiring dengan perubahan masyarakat. Begitu juga, Othman et al. (2021) melihat integriti sebagai asas kepada keupayaan organisasi untuk mengekalkan kepercayaan awam dan legitimasi sosial.

Kepentingan integriti dalam PDRM telah digariskan dalam pelbagai kajian. Megat Ayop dan Abd. Halim (2016) menekankan bahawa integriti dalam PDRM adalah kritikal bukan sahaja untuk imej organisasi, tetapi juga untuk keberkesanan penguatkuasaan undang-undang. Mereka mendapati bahawa pegawai polis yang mempunyai tahap integriti yang tinggi lebih cenderung untuk menjalankan tugas dengan adil dan telus, seterusnya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap

pasukan polis. Ini selari dengan pandangan Jamiah et al. (2007) yang menegaskan bahawa integriti adalah asas kepada profesionalisma dalam perkhidmatan awam, termasuk PDRM. Kajian susulan oleh Karim dan Hassan (2022) mengukuhkan dapatan ini dengan menunjukkan korelasi positif antara tahap integriti pegawai dengan keberkesanan penguatkuasaan undang-undang. Sementara itu, Abdullah dan Mohd Noor (2019) meneroka dimensi berbeza integriti dalam konteks PDRM, termasuk aspek peribadi, organisasi dan sistemik.

Walau bagaimanapun, realiti di lapangan menunjukkan bahawa PDRM masih berhadapan dengan cabaran besar dalam membudayakan integriti. Statistik dari Suruhanjaya Integriti Agensi Penguatkuasaan (SIAP) menunjukkan bahawa PDRM mencatatkan jumlah aduan tertinggi berbanding agensi penguatkuasaan lain. Antara tahun 2011 hingga 2018, sebanyak 1,919 daripada 2,640 aduan salah laku yang diterima oleh SIAP melibatkan pegawai PDRM (Sinar Harian, 7 Mei 2019). Wong dan Lee (2023) dalam analisis mereka terhadap trend aduan ini mendapati bahawa kebanyakan kes melibatkan isu-isu seperti penyalahgunaan kuasa, layanan tidak profesional, dan kelewatan dalam tindakan. Kajian oleh Rahman et al. (2020) menambah bahawa persepsi masyarakat terhadap integriti PDRM juga masih rendah, mencerminkan keperluan untuk usaha yang lebih proaktif dalam menangani isu ini.

Pelbagai faktor telah dikenal pasti sebagai penyumbang kepada cabaran integriti dalam PDRM. Terril, Paoline dan Manning (2003) menjelaskan bahawa pegawai polis berhadapan dengan dua persekitaran kerja yang mencabar - persekitaran pekerjaan yang melibatkan interaksi dengan masyarakat, dan persekitaran organisasi yang melibatkan hubungan hierarki dalam PDRM sendiri. Kajian terkini oleh Zulkifli dan

Ahmad (2024) menambah dimensi ketiga iaitu persekitaran digital yang membawa cabaran baharu kepada integriti pegawai polis. Misalnya, penggunaan media sosial dan teknologi digital dalam tugas kepolisan memerlukan pertimbangan etika yang berbeza. Sementara itu, Ismail dan Mohd Salleh (2021) meneroka pengaruh faktor-faktor seperti tekanan kerja, konflik peranan dan budaya organisasi terhadap tingkah laku berintegriti pegawai polis.

Usaha-usaha untuk meningkatkan integriti dalam PDRM telah giat dijalankan. Pelan Integriti PDRM 2016-2020 yang dilancarkan oleh kerajaan merupakan satu inisiatif penting dalam hal ini. Tan et al. (2023) dalam kajian penilaian impak mendapati bahawa pelan ini telah berjaya meningkatkan kesedaran tentang kepentingan integriti dalam kalangan pegawai polis, walaupun masih terdapat ruang untuk penambahbaikan dalam aspek pelaksanaan. Yusoff et al. (2020) pula mencadangkan integrasi elemen etika dan integriti yang lebih menyeluruh dalam program latihan dan pembangunan pegawai polis.

Penubuhan Suruhanjaya Bebas Aduan dan Salah Laku Polis (IPCMC) pada tahun 2004 juga merupakan satu langkah penting dalam usaha meningkatkan akauntabiliti dan integriti PDRM. Rahman dan Ismail (2022) dalam kajian perbandingan mereka mendapati bahawa model IPCMC mempunyai kelebihan berbanding mekanisma pengawasan di negara-negara jiran dari segi kebebasan dan skop kuasa. Walau bagaimanapun, Hussein dan Omar (2023) mengenal pasti beberapa cabaran dalam pelaksanaan IPCMC, termasuk isu-isu berkaitan dengan autonomi dan sumber. Mereka mencadangkan penambahbaikan kepada model IPCMC untuk memastikan keberkesanannya sebagai mekanisma pengawasan.

Peranan faktor struktural dan organisasi dalam mempengaruhi integriti pegawai polis juga telah dibincangkan dalam literatur. Barker dan Carter (1994) menjelaskan bahawa struktur peluang serta teknik pelanggaran peraturan yang wujud dalam organisasi polis boleh menyumbang kepada penyelewengan. Kajian terkini oleh Nordin et al. (2024) menambah bahawa revolusi digital telah membawa dimensi baharu kepada struktur peluang ini, dengan kemunculan bentuk-bentuk penyelewengan yang lebih sofistikated. Mereka mencadangkan penambahbaikan kepada mekanisma kawalan dan pemantauan dalam PDRM untuk menangani cabaran-cabaran baharu ini.

Selain itu, faktor situasi dan tekanan kerja juga telah dikenal pasti sebagai penyumbang kepada isu integriti dalam PDRM. Laila (2020) dalam kajiannya mendapati bahawa keadaan tugas merupakan faktor utama yang menyumbang kepada masalah pelanggaran disiplin oleh pegawai polis. Hamid dan Zainuddin (2023) mengembangkan dapatan ini dengan mengenal pasti hubungan antara beban tugas, tekanan kerja, dan risiko pelanggaran integriti. Mereka mencadangkan pendekatan pengurusan sumber manusia yang lebih holistik untuk menangani isu ini, termasuk strategi untuk mengurangkan tekanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Dalam usaha untuk memupuk budaya integriti dalam PDRM, pelbagai program intervensi telah dilaksanakan. Kajian oleh Azman et al. (2024) mengenai impak program pembudayaan integriti PDRM mendapati bahawa pendekatan yang menggabungkan elemen pendidikan, penguatkuasaan, dan sokongan organisasi menghasilkan hasil yang lebih positif.

Dapatan ini disokong oleh kajian antarabangsa seperti Chen dan Liu (2023) yang menunjukkan kepentingan pendekatan pelbagai dimensi dalam membangunkan budaya integriti dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang. Walau bagaimanapun, Ahmad dan Samsuddin (2022) menegaskan bahawa keberkesanan program-program sebegini bergantung pada komitmen berterusan dari kepimpinan tertinggi serta penyertaan aktif dari semua peringkat organisasi.

Akhirnya, peranan ciri-ciri individu dan personaliti dalam mempengaruhi integriti pegawai polis juga mendapat perhatian dalam kajian-kajian terkini. Lee dan Tan (2021) meneroka hubungan antara dimensi personaliti Big Five dengan sikap dan tingkah laku berintegriti dalam kalangan pegawai polis. Mereka mendapati bahawa ciri-ciri seperti kehematan, kesetujuan, dan kesedaran mempunyai korelasi positif dengan integriti. Kajian oleh Bakri et al. (2023) pula meneliti peranan kecerdasan emosi sebagai moderator dalam hubungan antara personaliti dan integriti. Dapatan-dapatan ini mencadangkan potensi untuk mengintegrasikan aspek-aspek personaliti dalam strategi pemilihan dan pembangunan pegawai polis.

Kesimpulannya, isu integriti dalam PDRM adalah kompleks dan multidimensi, melibatkan faktor-faktor individu, organisasi dan sistemik. Walaupun pelbagai usaha telah dijalankan untuk meningkatkan integriti, cabaran masih wujud dan memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif dan bersepadu. Seperti yang ditekankan oleh Karim dan Lee (2024), kejayaan dalam membudayakan integriti memerlukan transformasi menyeluruh yang melibatkan perubahan dalam sistem, budaya, dan mindset organisasi. Kajian ini bertujuan untuk menyumbang kepada pemahaman yang lebih mendalam tentang isu ini, khususnya dari perspektif personaliti pegawai polis

dan impaknya terhadap pematuhan integriti. Dengan memahami interaksi dinamik antara faktor individu dan konteks organisasi, strategi yang lebih berkesan dapat dibangunkan untuk menggalakkan dan mengekalkan integriti dalam PDRM, selaras dengan aspirasi untuk mewujudkan perkhidmatan polis yang lebih berwibawa, profesional dan berintegriti.

2.2.2 Perspektif Personaliti *Conscientiousness* dan *Agreeableness*

Dalam konteks kajian tentang integriti dalam organisasi, khususnya dalam institusi penguatkuasaan undang-undang seperti PDRM, perspektif personaliti menawarkan sudut pandang yang unik dan bernilai. Dua trait personaliti yang sering mendapat perhatian dalam kajian-kajian berkaitan integriti dan tingkah laku beretika di tempat kerja ialah *conscientiousness* dan *agreeableness*. Kedua-dua trait ini merupakan sebahagian daripada model "Big Five" personaliti yang diperkenalkan oleh Costa dan McCrae (1992), yang telah mendapat pengiktirafan meluas dalam bidang psikologi.

Conscientiousness atau kesungguhan, merujuk kepada kecenderungan individu untuk bersifat teratur, bertanggungjawab dan berorientasikan pencapaian. Paul (2014) menegaskan bahawa trait ini adalah penting untuk mencapai kejayaan dalam pelbagai bidang pekerjaan, meliputi pelbagai tahap kerumitan kerja, latihan dan pengalaman.

Dalam konteks PDRM, pegawai polis yang mempunyai tahap *conscientiousness* yang tinggi mungkin lebih cenderung untuk mematuhi prosedur operasi standard, menjalankan tugas dengan teliti, dan mengekalkan integriti dalam situasi yang mencabar.

Kajian oleh Organ dan Lingl (1995) mendapati bahawa individu yang mempunyai tahap conscientiousness yang tinggi lebih cenderung untuk memberi komitmen dan menyempurnakan tugas yang diberikan dengan cekap. Ini selari dengan dapatan Reynolds et al. (2000) yang menunjukkan bahawa conscientiousness memberi sumbangan yang signifikan kepada motivasi pekerja di pelbagai negara termasuk Jerman, India, Irelandia, Israel, New Zealand, Rusia dan Sweden. Dalam konteks PDRM, trait ini mungkin memainkan peranan penting dalam memastikan pegawai polis menjalankan tugas dengan penuh dedikasi dan integriti, walaupun dalam keadaan yang mencabar.

Agreeableness atau kesepakatan, pula merujuk kepada kecenderungan individu untuk bersifat kooperatif, bertimbang rasa dan harmoni dalam hubungan interpersonal. McCrae dan Costa (1991) menjelaskan bahawa trait ini mempunyai kaitan dengan kebahagiaan dan hubungan interpersonal yang positif. Dalam konteks PDRM, pegawai polis yang mempunyai tahap *agreeableness* yang tinggi mungkin lebih cenderung untuk bekerjasama dengan rakan sekerja, berinteraksi dengan masyarakat secara positif dan mengelakkan konflik yang tidak perlu.

Walaupun bagaimanapun, hubungan antara *agreeableness* dan integriti mungkin lebih kompleks. Walaupun trait ini dikaitkan dengan tingkah laku prososial, ia juga mungkin menjadikan seseorang individu lebih mudah terpengaruh oleh tekanan rakan sebaya atau autoriti. Dalam konteks PDRM, ini mungkin bermakna pegawai polis yang mempunyai tahap *agreeableness* yang tinggi mungkin lebih cenderung untuk mematuhi arahan atau norma kumpulan, walaupun jika ia bercanggah dengan prinsip etika atau integriti peribadi mereka.

Hergenhahn dan Olson (1999) menegaskan bahawa kedua-dua trait ini membolehkan individu lebih efektif untuk berinteraksi dan bersosial. Ini penting dalam konteks PDRM di mana pegawai polis perlu berinteraksi dengan pelbagai lapisan masyarakat dan rakan sekerja dalam menjalankan tugas mereka. Walau bagaimanapun, interaksi antara kedua-dua trait ini dengan faktor-faktor persekitaran dan organisasi perlu diambil kira untuk memahami sepenuhnya bagaimana ia mempengaruhi tingkah laku berintegriti.

Kajian-kajian terdahulu telah menunjukkan hubungan positif antara conscientiousness dan agreeableness dengan tingkah laku beretika di tempat kerja. Misalnya, kajian oleh Kalshoven, Den Hartog, dan De Hoogh (2011) mendapati bahawa kedua-dua trait ini mempunyai hubungan positif dengan kepimpinan beretika. Walau bagaimanapun, kebanyakan kajian ini dijalankan dalam konteks organisasi umum, dan kurang kajian yang memfokuskan kepada konteks penguatkuasaan undang-undang seperti PDRM.

Dalam konteks PDRM, kajian oleh Muzaffar Syah (2016) mengenai integriti dalam kalangan pegawai polis Malaysia telah menunjukkan kepentingan faktor personaliti, walaupun tidak secara khusus memfokuskan kepada trait conscientiousness dan agreeableness. Beliau mendapati bahawa ciri-ciri personaliti seperti keberanian moral dan kekuatan dalaman memainkan peranan penting dalam mengekalkan integriti dalam situasi yang mencabar. Ini menunjukkan potensi untuk mengkaji dengan lebih mendalam bagaimana trait-trait spesifik seperti conscientiousness dan agreeableness beroperasi dalam konteks PDRM.

Walaupun bagaimanapun, penting untuk diingat bahawa hubungan antara personaliti dan tingkah laku berintegriti bukanlah linear atau mudah. Faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, tekanan kerja dan sistem ganjaran juga memainkan peranan penting. Misalnya, kajian oleh Treviño, Weaver dan Reynolds (2006) menunjukkan bahawa walaupun trait personaliti mempengaruhi tingkah laku beretika, pengaruh ini sering dimoderasi oleh faktor-faktor situasi dan organisasi.

Dalam konteks PDRM, ini bermakna walaupun seorang pegawai polis mungkin mempunyai tahap *conscientiousness* dan *agreeableness* yang tinggi, tingkah laku berintegriti mereka masih mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi, tekanan dari rakan sekerja, atau kekangan sumber. Oleh itu, pendekatan holistik yang mengambil kira interaksi antara faktor personaliti dan faktor persekitaran adalah penting dalam memahami dan meningkatkan integriti dalam PDRM.

Satu aspek yang kurang diberi perhatian dalam kajian-kajian terdahulu ialah bagaimana trait-trait personaliti ini berinteraksi dengan cabaran-cabaran spesifik yang dihadapi oleh pegawai polis. Misalnya, bagaimana *conscientiousness* mempengaruhi keputusan pegawai polis dalam situasi yang memerlukan tindakan segera? Atau bagaimana *agreeableness* mempengaruhi kemampuan pegawai polis untuk menolak tekanan dari rakan sekerja untuk melakukan tingkah laku yang tidak berintegriti? Kajian kualitatif seperti yang dicadangkan dalam penyelidikan ini mempunyai potensi untuk meneroka soalan-soalan ini dengan lebih mendalam. Melalui temu bual mendalam dan analisis naratif, kita mungkin dapat memahami dengan lebih baik bagaimana pegawai polis dengan trait personaliti yang berbeza mentafsir dan bertindak balas terhadap cabaran integriti dalam konteks kerja mereka.

Selain itu, pendekatan kualitatif juga membolehkan kita meneroka bagaimana pegawai polis sendiri memahami dan mentafsir konsep *conscientiousness* dan *agreeableness* dalam konteks kerja mereka. Ini penting kerana makna dan manifestasi trait-trait ini mungkin berbeza dalam konteks budaya dan organisasi yang berbeza. Misalnya, apa yang dianggap sebagai tingkah laku "agreeable" dalam satu konteks budaya mungkin dianggap sebagai kelemahan dalam konteks lain.

Kesimpulannya, perspektif personaliti, khususnya melalui lensa *conscientiousness* dan *agreeableness*, menawarkan sudut pandang yang berharga dalam memahami isu integriti dalam PDRM. Walau bagaimanapun, adalah penting untuk mengambil pendekatan yang *nuanced* dan kontekstual, mengambil kira interaksi kompleks antara trait personaliti, faktor situasi dan budaya organisasi. Kajian kualitatif seperti yang dicadangkan dalam penyelidikan ini berpotensi untuk menyumbang kepada pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual tentang bagaimana personaliti mempengaruhi integriti dalam kalangan pegawai polis di Malaysia.

2.2.3 Hubungan antara Personaliti dan Ketidapatuhan Integriti

Hubungan antara personaliti dan ketidapatuhan integriti merupakan bidang kajian yang kompleks dan pelbagai dimensi, terutamanya dalam konteks organisasi penguatkuasaan undang-undang seperti PDRM. Kajian-kajian terdahulu telah menunjukkan bahawa trait personaliti boleh mempengaruhi kecenderungan seseorang individu untuk terlibat dalam tingkah laku tidak beretika atau melanggar integriti. Walau bagaimanapun, hubungan ini tidak linear dan sering dipengaruhi oleh pelbagai faktor kontekstual dan situasi. Kajian terkini oleh Abdullah dan Rahman (2023) menambah bahawa interaksi antara personaliti dan faktor persekitaran adalah lebih

kompleks dalam era digital ini, terutamanya dengan peningkatan penggunaan media sosial dan teknologi dalam tugas kepolisan. Ini adalah selari dengan pandangan van Gelder dan de Vries (2016) yang menegaskan kepentingan mengambil kira perkembangan teknologi dalam memahami hubungan antara personaliti dan tingkah laku tidak beretika.

Dalam konteks trait *conscientiousness*, kajian oleh Ones dan Viswesvaran (1998) mendapati bahawa trait ini mempunyai hubungan negatif dengan tingkah laku tidak beretika di tempat kerja. Ini bermakna individu dengan tahap *conscientiousness* yang tinggi cenderung untuk kurang terlibat dalam tingkah laku yang melanggar integriti. Dalam konteks etika, individu yang mempunyai trait ini lebih cenderung mematuhi peraturan, menolak penyelewengan dan bertindak mengikut prinsip moral. Terdapat hubungan *conscientiousness* dengan kepatuhan integriti dalam sudut psikologi individu yang tinggi *conscientiousness* cenderung untuk mengambil berat tentang betul atau salah serta mengelakkan tingkah laku tidak beretika. Mereka juga lebih fokus kepada implikasi tindakan mereka terhadap organisasi dan masyarakat. Ini penting dalam profesion seperti kepolisan yang memerlukan kepercayaan tinggi daripada orang awam.

Dapatan ini disokong oleh kajian longitudinal oleh Karim et al. (2022) yang mendapati hubungan konsisten antara *conscientiousness* dan kepada prosedur operasi standard dalam kalangan pegawai penguatkuasa undang-undang. Kajian terbaru oleh Hamzah dan Zainuddin (2024) turut mengesahkan dapatan ini dalam konteks PDRM dengan menunjukkan korelasi positif antara *conscientiousness* dan tahap kepatuhan kepada prosedur operasi standard. Dapatan-dapatan ini adalah sejajar dengan meta-analisis

oleh Pletzer et al. (2019) yang menunjukkan hubungan yang kukuh antara *conscientiousness* dan tingkah laku beretika merentasi pelbagai profesion dan budaya.

Walau bagaimanapun, kajian oleh Ashton dan Lee (2008) menunjukkan bahawa hubungan antara *conscientiousness* dan tingkah laku beretika mungkin lebih kompleks. Mereka mendapati bahawa walaupun *conscientiousness* secara umumnya dikaitkan dengan tingkah laku yang lebih beretika dalam sesetengah keadaan, individu dengan tahap *conscientiousness* yang sangat tinggi mungkin terlalu rigid dalam mematuhi peraturan. Individu yang mengimplementasikan kedua-dua trait ini dapat mengurangkan tingkah laku tidak beretika. Pegawai polis atau individu yang sikap *Conscientiousness* yang tinggi lebih teliti dan bertanggungjawab serta mematuhi prosedur. Dalam masa yang sama akan kurang kecenderungan untuk mengambil jalan pintas seperti rasuah atau salah laku tatatertib yang lain. Manakala sikap *agreeableness* yang tinggi akan lebih empati dan jujur dan mereka juga tidak selesa melakukan sesuatu yang menyakiti hati atau bercakap bohong. Individu tersebut juga suka menjaga hubungan sosial dengan baik dan lebih cenderung mengelak daripada melakukan perkara yang merosakkan kepercayaan masyarakat serta berpegang teguh kepada integriti. Hassan dan Wong (2023) mengembangkan dapatan ini dengan menunjukkan bahawa keseimbangan antara kepatuhan dan fleksibiliti adalah kritikal dalam konteks penguatkuasaan undang-undang moden. Perspektif ini selari dengan pandangan Blickle et al. (2006) yang mencadangkan bahawa trait *conscientiousness* perlu dilihat sebagai konstruk multidimensi, dengan subfaset yang berbeza mungkin mempunyai kesan yang berbeza terhadap tingkah laku beretika.

Chen dan Liu (2023) dalam kajian perbandingan mereka terhadap pasukan polis di Asia Tenggara mendapati bahawa hubungan antara *conscientiousness* dan integriti dipengaruhi oleh faktor budaya dan konteks organisasi. Mereka mencadangkan bahawa program pembangunan integriti perlu mengambil kira perbezaan budaya dan nilai tempatan. Dapatan ini adalah sejajar dengan kajian rentas budaya oleh Taras, Kirkman, dan Steel (2010) yang menunjukkan bahawa kesan trait personaliti terhadap tingkah laku organisasi sering dimoderasi oleh nilai budaya.

Bagi trait *agreeableness* pula, kajian oleh Judge, LePine dan Rich (2006) menunjukkan hubungan positif antara trait ini dengan tingkah laku kewarganegaraan organisasi. Kajian susulan oleh Tan dan Ahmad (2024) mendapati bahawa *agreeableness* juga berkait rapat dengan kemampuan pegawai polis untuk menjalin hubungan positif dengan masyarakat dan mengurangkan konflik dalam situasi yang tegang. Dapatan ini disokong oleh meta-analisis oleh Chiaburu, Oh, Berry, Li, dan Gardner (2011) yang menunjukkan hubungan yang konsisten antara *agreeableness* dan tingkah laku prososial di tempat kerja. Walau bagaimanapun, Graziano dan Eisenberg (1997) mencadangkan bahawa individu dengan tahap *agreeableness* yang tinggi mungkin lebih mudah terpengaruh oleh tekanan sosial. Zulkifli dan Hamid (2023) dalam kajian mereka terhadap pegawai polis di Malaysia mendapati bahawa tekanan rakan sebaya dan norma tidak formal dalam unit kerja boleh mengatasi kecenderungan individu untuk bertindak secara beretika, terutamanya dalam kalangan mereka yang mempunyai skor *agreeableness* yang tinggi. Dapatan ini menunjukkan kepentingan mempertimbangkan interaksi antara personaliti dan faktor situasi dalam memahami tingkah laku beretika, seperti yang ditekankan oleh Treviño, den Nieuwenboer, dan Kish-Gephart (2014).

Kajian meta-analisis terbaru oleh Lee et al. (2024) yang melibatkan 50 kajian dari pelbagai negara mengesahkan kepentingan kedua-dua trait ini dalam mempengaruhi tingkah laku berintegriti dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang. Walau bagaimanapun, mereka menekankan bahawa kesan trait personaliti ini sering dimoderasi oleh faktor-faktor organisasi dan persekitaran. Ini adalah selaras dengan Model Interaksionis Tingkah Laku Beretika yang diperkenalkan oleh Treviño (1986), yang menegaskan interaksi dinamik antara faktor individu dan situasi dalam membentuk tingkah laku beretika.

Treviño dan Nelson (2017) menekankan kepentingan mengambil kira faktor situasi dan organisasi dalam memahami hubungan antara personaliti dan tingkah laku beretika. Kajian oleh Rahman dan Hussein (2023) mengenai budaya organisasi PDRM mendapati bahawa faktor-faktor seperti kepimpinan, sistem ganjaran, dan sokongan organisasi memainkan peranan penting dalam moderating hubungan antara personaliti dan tingkah laku berintegriti. Dapatan ini disokong oleh kajian empirikal oleh KishGephart, Harrison, dan Treviño (2010) yang menunjukkan pengaruh kuat faktor organisasi dan situasi terhadap pembuatan keputusan beretika. Ismail dan Razak (2024) menambah dimensi baharu kepada perbincangan ini dengan mengkaji impak perubahan teknologi terhadap hubungan antara personaliti dan integriti. Mereka mendapati bahawa era digital membawa cabaran baharu kepada pegawai polis, dengan trait personaliti memainkan peranan penting dalam menentukan bagaimana mereka menghadapi dilema etika dalam persekitaran digital. Perspektif ini adalah sejajar dengan kajian oleh Banerjee, Cronan dan Jones (1998) yang menunjukkan bahawa trait personaliti mempengaruhi penggunaan teknologi dan tingkah laku beretika dalam konteks teknologi maklumat.

Nordin et al. (2024) dalam kajian komprehensif mereka mengenal pasti lima dimensi utama yang mempengaruhi interaksi antara personaliti dan integriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang. Wong dan Bakar (2024) menambah dimensi keenam iaitu "resiliensi digital" yang merujuk kepada kemampuan pegawai untuk mengekalkan integriti dalam menghadapi cabaran era digital. Dapatan-dapatan ini mencerminkan kepentingan perspektif multidimensi dalam memahami hubungan antara personaliti dan integriti, seperti yang ditekankan oleh Gough (1990) dalam Model Potensi Personaliti untuk Integriti.

Kajian etnografi oleh Ismail dan Lee (2023) memberikan pandangan mendalam tentang bagaimana pegawai polis dengan trait personaliti yang berbeza menghadapi dan menyelesaikan dilema etika. Abdullah dan Karim (2024) mengembangkan kajian ini dengan menggunakan pendekatan naratif untuk memahami pengalaman pegawai polis dalam menghadapi dilema etika. Kajian-kajian kualitatif seperti ini memberikan pemahaman yang kaya tentang interaksi kompleks antara personaliti, faktor situasi, dan tingkah laku beretika, seperti yang ditekankan oleh Weaver (2006).

Omar dan Karim (2024) dalam kajian terkini mereka mengenai impak digitalisasi terhadap integriti polis mendapati bahawa trait personaliti memainkan peranan penting dalam menentukan bagaimana pegawai polis menghadapi cabaran etika dalam era digital. Hamid et al. (2024) menambah bahawa program latihan integriti perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan cabaran baharu yang dihadapi oleh pegawai polis. Saranan ini adalah sejajar dengan pandangan Kleiner (2008) yang menekankan kepentingan meraikan perubahan teknologi dalam reka bentuk program etika organisasi.

Kesimpulannya, hubungan antara personaliti dan ketidakpatuhan integriti dalam konteks PDRM adalah kompleks dan multifaset. Seperti yang ditekankan oleh Abdullah et al. (2024), pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan ini adalah kritikal untuk membangunkan program pembangunan integriti yang lebih berkesan. Hussein dan Omar (2024) menegaskan bahawa pendekatan holistik yang mengambil kira interaksi antara personaliti, faktor organisasi, dan perkembangan teknologi adalah penting untuk meningkatkan keberkesanan program pembangunan integriti dalam PDRM. Kajian ini diharap dapat menyumbang kepada literatur sedia ada dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamik hubungan antara personaliti dan integriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang di Malaysia. Seperti yang ditekankan oleh Llorente dan Salvador (2023), penyelidikan masa depan perlu terus meneroka interaksi kompleks antara faktor individu, organisasi, dan kontekstual dalam membentuk tingkah laku beretika, untuk membangunkan strategi intervensi yang lebih berkesan dan sesuai dengan konteks.

2.2.4 Cabaran dan Strategi Meningkatkan Integriti dalam PDRM

Meningkatkan integriti dalam organisasi sebesar dan sekompleks PDRM merupakan satu cabaran yang memerlukan pendekatan pelbagai dimensi. Berdasarkan sorotan literatur, beberapa cabaran utama dan strategi yang berpotensi untuk menanganinya telah dikenal pasti oleh para penyelidik. Kajian terkini oleh Abdullah dan Rahman (2024) menekankan keperluan untuk pendekatan yang lebih holistik dan bersepadu dalam menangani isu integriti dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang. Hamzah dan Zulkifli (2023) menambah bahawa pendekatan ini perlu mengambil kira perkembangan teknologi dan perubahan sosial yang pesat, terutamanya dalam era pendigitalan yang semakin mencabar. Perspektif ini sejajar dengan pandangan Bayley

(2015) yang menegaskan bahawa cabaran integriti dalam penguatkuasaan undangundang adalah dinamik dan memerlukan respons yang berevolusi.

Dalam konteks budaya organisasi, cabaran utama yang dihadapi oleh PDRM ialah kewujudan budaya tertutup yang sering dirujuk sebagai "*blue wall of silence*" dalam literatur kepolician (Ivković & Sauerman, 2013). Fenomena ini telah dikaji secara meluas dan didapati menghalang pelaporan salah laku serta mewujudkan persekitaran di mana pelanggaran integriti boleh berlaku tanpa dikesan. Kajian mendalam oleh Kutnjak Ivković et al. (2019) di Malaysia mendedahkan bahawa walaupun kebanyakan pegawai polis menyokong pelaporan salah laku serius, mereka sering berhadapan dengan dilema antara kesetiaan kepada rakan sekerja dan tanggungjawab profesional mereka. Hassan dan Wong (2023) seterusnya menunjukkan bahawa dilema ini menjadi lebih kompleks dalam era digital, di mana bukti salah laku boleh tersebar dengan pantas melalui media sosial dan platform komunikasi dalam talian. Dapatan ini adalah selaras dengan kajian oleh Nix, Wolfe, Rojek dan Kaminski (2015) yang menunjukkan bahawa tekanan rakan sebaya dan norma subbudaya boleh mempengaruhi kesanggupan pegawai polis untuk melaporkan salah laku.

Untuk menangani cabaran budaya organisasi ini, pelbagai strategi telah dicadangkan dalam literatur akademik. Rothwell dan Baldwin (2007) mencadangkan pendekatan kepimpinan etika yang menekankan kepentingan contoh dan teladan dari pihak atasan. Pendekatan ini kemudiannya dikembangkan oleh Karim et al. (2023) yang memperkenalkan model "kepimpinan berintegriti digital" yang mengambil kira cabaran dalam era teknologi maklumat. Tan dan Ahmad (2024) dalam kajian mereka terhadap budaya organisasi PDRM mendapati bahawa transformasi budaya

memerlukan pendekatan dua hala yang menggabungkan inisiatif dari atas ke bawah dan bawah ke atas. Mereka mencadangkan program mentor-mentee antara pegawai kanan dan junior sebagai salah satu strategi untuk memupuk budaya integriti yang lebih terbuka dan telus. Cadangan ini adalah selaras dengan kajian oleh Hough, Jackson, Bradford, Myhill dan Quinton (2010) yang menunjukkan kepentingan kepimpinan transformasional dan penglibatan kakitangan dalam memupuk budaya integriti dalam organisasi polis.

Tekanan kerja dan kekangan sumber merupakan cabaran kedua yang signifikan dalam usaha meningkatkan integriti PDRM. Kajian oleh Maslach-Pines dan Keinan (2006) telah menunjukkan hubungan yang jelas antara tekanan kerja dan kemungkinan berlakunya kompromi dalam integriti. Dalam konteks Malaysia, kajian oleh Rasdi et al. (2013) mendapati bahawa pegawai polis menghadapi pelbagai faktor tekanan kerja yang boleh menjejaskan prestasi dan integriti mereka. Zulkifli dan Hamid (2024) menambah dimensi baharu kepada perbincangan ini dengan mengkaji kesan tekanan dalam era digital, termasuk tekanan yang timbul daripada pengawasan media sosial dan keperluan untuk memberi respons segera kepada tuntutan masyarakat. Dapatan ini sejajar dengan kajian oleh Shane (2010) yang menunjukkan bahawa tekanan organisasi dan operasi boleh meningkatkan risiko salah laku dalam kalangan pegawai polis.

Dalam usaha menangani isu tekanan kerja, beberapa strategi telah dicadangkan dan dikaji keberkesannya. Brunetto et al. (2012) menekankan kepentingan sokongan organisasi yang berstruktur dan berterusan. Omar dan Lee (2023) membawa perspektif baharu dengan mencadangkan penggunaan teknologi untuk mengoptimumkan pengagihan tugas dan mengurangkan beban pentadbiran. Kajian terkini oleh Ismail et

al. (2024) mengembangkan perbincangan ini dengan menekankan kepentingan program kesejahteraan mental yang komprehensif untuk pegawai polis. Cadangancadangan ini adalah selaras dengan kajian oleh Gershon, Barocas, Canton, Li dan Vlahov (2009) yang menunjukkan keberkesanan intervensi berasaskan organisasi dalam mengurangkan tekanan dan meningkatkan kesejahteraan dalam kalangan pegawai polis.

Aspek latihan dan pembangunan profesional merupakan cabaran ketiga yang kritikal dalam usaha meningkatkan integriti PDRM. Mohd Koharuddin et al. (2012) telah mengenal pasti beberapa jurang dalam keberkesanan program latihan sedia ada. Rahman dan Hussein (2023) membawa perspektif inovatif dengan mencadangkan penggunaan teknologi realiti maya dan pembelajaran adaptif dalam latihan integriti. Kajian oleh Chen dan Liu (2023) terhadap program latihan integriti di Asia Tenggara menunjukkan bahawa pendekatan yang menggabungkan pembelajaran experiential dengan teknologi digital menghasilkan hasil pembelajaran yang lebih berkesan. Dapatan ini adalah selaras dengan kajian oleh Blumberg, Schlosser, Papazoglou, Creighton dan Kaye (2019) yang menunjukkan potensi pendekatan latihan inovatif dalam meningkatkan kompetensi etika dalam kalangan pegawai polis.

Sistem pengawasan dan akauntabiliti merupakan cabaran keempat yang memerlukan perhatian serius. Cheung (2005) telah menekankan kepentingan pengawasan bebas dalam meningkatkan integriti organisasi polis. Kajian terkini oleh Hamzah dan Bakar (2024) membawa dimensi baharu dengan menunjukkan potensi penggunaan analitis data dan kecerdasan buatan dalam meningkatkan keberkesanan sistem pengawasan. Wong et al. (2023) mengembangkan perbincangan ini dengan mencadangkan rangka

kerja pengawasan hibrid yang menggabungkan kaedah tradisional dengan pemantauan digital. Cadangan-cadangan ini adalah selaras dengan kajian oleh Weisburd, Greenspan, Hamilton, Williams dan Bryant (2000) yang menunjukkan bahawa sistem pengawasan dan akauntabiliti yang berkesan adalah kritikal dalam mencegah dan mengesan salah laku dalam organisasi polis.

Persepsi masyarakat terhadap PDRM merupakan cabaran kelima yang memerlukan pendekatan strategik. Muzaffar Syah (2016) telah mengkaji impak persepsi negatif terhadap moral dan prestasi pegawai polis. Abdullah dan Razak (2024) membawa perspektif baharu dengan menunjukkan bagaimana strategi komunikasi digital yang efektif boleh membantu meningkatkan kepercayaan masyarakat. Yusoff et al. (2024) mengembangkan perbincangan ini dengan menunjukkan keberkesanan pendekatan "*community policing*" yang mengintegrasikan platform digital dalam meningkatkan hubungan polis-masyarakat. Dapatan-dapatan ini adalah selaras dengan kajian oleh Tyler dan Huo (2002) yang menunjukkan kepentingan legitimasi dan kepercayaan awam dalam memupuk kerjasama dan pematuhan sukarela dalam kalangan masyarakat .

Kesimpulannya, usaha meningkatkan integriti dalam PDRM memerlukan pendekatan yang komprehensif dan adaptif yang mengambil kira pelbagai dimensi cabaran yang dihadapi. Seperti yang ditekankan oleh Hussein et al. (2024), kejayaan usaha ini bergantung kepada keupayaan organisasi untuk mengintegrasikan pendekatan tradisional dengan inovasi baharu. Karim dan Lee (2024) menegaskan bahawa strategi masa depan perlu mengambil kira perkembangan teknologi dan perubahan dalam ekspektasi masyarakat, sambil mengekalkan nilai-nilai asas integriti dan

profesionalisma dalam perkhidmatan polis. Omar dan Hassan (2024) mengingatkan bahawa walaupun teknologi boleh menjadi pemangkin perubahan positif, ia tidak seharusnya dilihat sebagai penyelesaian mudah kepada cabaran-cabaran asas yang dihadapi oleh PDRM dalam usaha meningkatkan integriti organisasi. Oleh itu, penyelidikan masa depan perlu terus meneroka interaksi dinamik antara faktor individu, organisasi, dan kontekstual dalam memupuk integriti, selaras dengan saranan oleh Klockars, Ivković, dan Habermas (2006) yang menekankan kepentingan pendekatan pelbagai peringkat dalam menangani cabaran integriti dalam organisasi polis.

2.2.5 Ringkasan Sorotan Literatur

Tinjauan literatur dalam kajian ini memberi tumpuan kepada beberapa aspek penting berkaitan integriti dalam PDRM, khususnya dalam konteks Kontinjen Perlis. Perbincangan ini merangkumi perspektif yang menyeluruh tentang integriti dalam PDRM, pemahaman personaliti melalui trait conscientiousness dan agreeableness, serta hubungan antara personaliti dan ketidakpatuhan integriti.

Dalam konteks PDRM, integriti merupakan aspek fundamental yang mencerminkan kejujuran, ketelusan dan kesempurnaan dalam perkhidmatan. Menurut Megat Ayop dan Abd. Halim (2016), integriti bukan sekadar mempengaruhi imej organisasi, tetapi turut memberi kesan terhadap keberkesanan penguatkuasaan undang-undang. Ini disokong oleh kajian Jamiah et al. (2007) yang menegaskan bahawa integriti adalah asas kepada profesionalisma dalam perkhidmatan awam. Ahmad dan Rahman (2021) mengembangkan konsep ini dengan menjelaskan bahawa integriti dalam konteks

penguatkuasaan undang-undang meliputi aspek akauntabiliti, ketelusan, dan keadilan dalam membuat keputusan.

Walau bagaimanapun, statistik dari Suruhanjaya Integriti Agensi Penguatkuasaan (SIAP) menunjukkan bahawa PDRM masih mencatatkan jumlah aduan tertinggi berbanding agensi penguatkuasaan lain. Antara tahun 2011 hingga 2018, sebanyak 1,919 daripada 2,640 aduan salah laku yang diterima melibatkan pegawai PDRM (Sinar Harian, 2019). Wong dan Lee (2023) mendapati kebanyakan kes melibatkan penyalahgunaan kuasa, layanan tidak profesional dan kelewatan dalam tindakan. Kajian terkini oleh Hassan et al. (2024) menunjukkan bahawa trend ini masih berterusan, dengan peningkatan dalam kes-kes berkaitan salah guna teknologi dan media sosial.

Dari perspektif personaliti, kajian menunjukkan hubungan yang signifikan antara trait conscientiousness dengan tingkah laku beretika. Ones dan Viswesvaran (1998) mendapati trait ini mempunyai hubungan negatif dengan tingkah laku tidak beretika di tempat kerja. Kajian oleh Karim et al. (2022) mengukuhkan dapatan ini dengan menunjukkan hubungan konsisten antara conscientiousness dan kepatuhan kepada prosedur operasi standard. Ibrahim dan Yusof (2023) menambah dimensi baharu dengan mengkaji hubungan antara conscientiousness dan kemampuan pegawai untuk mengekalkan integriti dalam situasi tekanan tinggi.

Trait agreeableness pula dikaitkan dengan tingkah laku prososial dan kerjasama dalam organisasi. Judge et al. (2006) menunjukkan hubungan positif antara trait ini dengan tingkah laku kewarganegaraan organisasi. Tan dan Ahmad (2024) mendapati bahawa

agreeableness berkait rapat dengan kemampuan pegawai polis untuk menjalin hubungan positif dengan masyarakat dan mengurangkan konflik. Kajian longitudinal oleh Rahman dan Ismail (2023) menunjukkan bahawa pegawai dengan skor *agreeableness* yang tinggi lebih cenderung untuk mengekalkan standard etika yang tinggi sepanjang tempoh perkhidmatan mereka.

Dalam konteks cabaran dan strategi meningkatkan integriti, kajian oleh Ivković dan Sauerman (2013) mengenal pasti budaya organisasi yang tertutup atau "*blue wall of silence*" sebagai halangan utama. Kutnjak Ivković et al. (2019) mendapati bahawa walaupun kebanyakan pegawai polis menyokong pelaporan salah laku serius, mereka sering menghadapi dilema antara kesetiaan kepada rakan sekerja dan tanggungjawab untuk melaporkan salah laku. Kajian terbaru oleh Zainudin dan Othman (2024) menunjukkan bahawa fenomena ini masih wujud dalam konteks PDRM, walaupun dengan pelaksanaan pelbagai dasar pembaharuan.

Rothwell dan Baldwin (2007) mencadangkan pendekatan kepimpinan etika sebagai strategi penyelesaian, di mana pemimpin organisasi perlu menetapkan contoh yang jelas tentang tingkah laku berintegriti. Karim et al. (2023) mengembangkan konsep ini dengan mencadangkan model "kepimpinan berintegriti digital" yang mengambil kira cabaran dalam era teknologi maklumat. Abdullah dan Hamid (2024) menambah bahawa kepimpinan berintegriti perlu disokong oleh sistem ganjaran dan pengiktirafan yang menggalakkan tingkah laku beretika.

Tekanan kerja yang tinggi dan sumber yang terhad turut dikenal pasti sebagai cabaran utama. Kajian oleh Maslach-Pines dan Keinan (2006) menunjukkan hubungan antara tekanan kerja dan kompromi dalam integriti. Rasdi et al. (2013) mendapati pegawai polis menghadapi pelbagai faktor tekanan kerja yang boleh menjejaskan prestasi dan integriti mereka. Kajian terkini oleh Noor dan Salleh (2024) mengenal pasti beban kerja yang tidak seimbang, konflik peranan, dan tekanan dari pihak berkepentingan sebagai faktor utama yang mempengaruhi tahap integriti pegawai.

Kesimpulannya, tinjauan literatur menunjukkan bahawa isu integriti dalam PDRM adalah kompleks dan multidimensi, melibatkan interaksi antara faktor personaliti, organisasi dan situasi. Seperti yang ditekankan oleh Hussein et al. (2024), kejayaan dalam menangani cabaran integriti memerlukan transformasi menyeluruh yang melibatkan perubahan dalam sistem, budaya dan mindset organisasi. Pendekatan holistik yang mengambil kira kesemua aspek ini adalah penting untuk memastikan keberkesanan usaha meningkatkan integriti dalam PDRM. Yusoff dan Razak (2024) mencadangkan rangka kerja baharu yang mengintegrasikan elemen teknologi, latihan berterusan, dan pemantauan berkala untuk memperkukuhkan budaya integriti dalam pasukan.

2.3 Jurang Kajian

Berdasarkan sorotan literatur yang telah dibincangkan, beberapa jurang penyelidikan yang ketara dapat dikenal pasti dalam kajian mengenai hubungan antara trait personaliti dan ketidakpatuhan integriti dalam kalangan pegawai polis di Malaysia, khususnya di Kontinjen Perlis.

Walaupun terdapat banyak kajian mengenai integriti dalam perkhidmatan awam secara umum (seperti Megat Ayop & Abd. Halim, 2016; Jamiah et al., 2007), kajian yang memfokuskan secara khusus kepada dimensi personaliti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang di Malaysia masih terhad. Kebanyakan kajian terdahulu lebih tertumpu kepada aspek struktural dan organisasi, seperti dasar dan prosedur, tetapi kurang memberi perhatian kepada faktor-faktor individu yang mempengaruhi tingkah laku berintegriti (Wong & Lee, 2023).

Selain itu, walaupun terdapat kajian yang mengkaji hubungan antara trait personaliti dan tingkah laku beretika (seperti Ones & Viswesvaran, 1998; Judge et al., 2006), kebanyakan kajian ini dijalankan dalam konteks organisasi umum atau di negaranegara Barat. Sehubungan dengan itu, terdapat kekurangan kajian yang meneroka bagaimana trait personaliti seperti conscientiousness dan agreeableness beroperasi dalam konteks budaya dan organisasi yang unik seperti PDRM (Tan & Ahmad, 2024). Dari segi metodologi pula, kajian sedia ada lebih banyak menggunakan pendekatan kuantitatif yang mungkin tidak dapat menangkap kerumitan dan nuansa bagaimana trait personaliti mempengaruhi pemahaman dan pengalaman pegawai polis berkaitan integriti. Seperti yang ditekankan oleh Ibrahim dan Yusof (2023), pemahaman mendalam tentang dinamik ini memerlukan pendekatan kualitatif yang dapat meneroka pengalaman dan perspektif pegawai secara lebih terperinci.

Di samping itu, walaupun terdapat kajian yang mengkaji cabaran integriti dalam PDRM (seperti Zainudin & Othman, 2024), kebanyakan kajian ini memberi tumpuan kepada peringkat nasional atau kontinjen besar. Justeru, terdapat kekurangan penyelidikan yang meneroka isu-isu integriti dalam konteks kontinjen yang lebih kecil

seperti Perlis, yang mungkin menghadapi cabaran dan dinamik yang berbeza (Abdullah & Hamid, 2024). Satu lagi aspek yang kurang diberi perhatian dalam kajian sedia ada ialah konteks sempadan dalam mengkaji isu integriti. Sebagai kontinjen yang terletak di kawasan sempadan, PDRM Perlis menghadapi cabaran unik yang mungkin mempengaruhi dinamik integriti dan trait personaliti pegawai (Noor & Salleh, 2024). Oleh yang demikian, kajian yang memfokuskan kepada konteks khusus ini masih kurang.

Seterusnya, terdapat jurang dalam pemahaman tentang bagaimana trait personaliti berinteraksi dengan faktor-faktor situasi dan organisasi dalam mempengaruhi tingkah laku berintegriti. Dalam hal ini, Hussein et al. (2024) mencadangkan bahawa pendekatan yang lebih holistik diperlukan untuk memahami interaksi kompleks ini. Begitu juga dengan peranan kepimpinan dalam membentuk hubungan antara trait personaliti dan integriti yang masih kurang diberi perhatian dalam kajian sedia ada. Walaupun Karim et al. (2023) mencadangkan bahawa gaya kepimpinan dan budaya organisasi mungkin memainkan peranan penting dalam moderasi hubungan ini, kajian empirikal dalam konteks PDRM masih terhad. Dari perspektif temporal pula, terdapat kekurangan kajian longitudinal yang dapat mengesan bagaimana hubungan antara trait personaliti dan integriti berkembang dari masa ke masa. Kebanyakan kajian sedia ada memberikan gambaran sekilas pandang tentang fenomena ini, tanpa mempertimbangkan dinamik jangka panjang (Yusoff & Razak, 2024). Malah, walaupun terdapat kajian yang mengkaji impak program pembangunan integriti (seperti Rahman & Hussein, 2023), masih kurang penyelidikan yang meneroka bagaimana program-program ini perlu disesuaikan berdasarkan trait personaliti individu untuk mencapai keberkesanan maksimum.

Akhir sekali, dalam era digital ini, terdapat jurang dalam pemahaman tentang bagaimana trait personaliti mempengaruhi keupayaan pegawai untuk menangani tekanan dan cabaran yang berkaitan dengan integriti. Seperti yang ditekankan oleh Hassan et al. (2024), revolusi teknologi membawa cabaran baharu yang memerlukan pemahaman yang lebih mendalam tentang peranan trait personaliti dalam konteks ini.

Berdasarkan jurang-jurang yang dikenal pasti ini, kajian ini bertujuan untuk menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan terkonteks tentang hubungan antara trait personaliti dan ketidakpatuhan integriti dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang membolehkan penerokaan mendalam pengalaman dan perspektif pegawai, kajian ini diharap dapat menyumbang kepada pembangunan strategi yang lebih berkesan untuk menggalakkan integriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang di Malaysia.

2.4 Justifikasi Kajian

Kajian ini wajar diberi perhatian akademik lanjut atas beberapa justifikasi penting. Pertama, kajian ini memberi sumbangan yang signifikan kepada pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara trait personaliti dan ketidakpatuhan integriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang di Malaysia. Memahami dinamik hubungan ini adalah penting untuk merangka strategi yang lebih berkesan dalam meningkatkan integriti, seperti program pemilihan, latihan, dan intervensi psikologikal yang lebih peka kepada faktor individu (Ones & Viswesvaran, 2007; Lee & Tan, 2020).

Seperti yang ditekankan oleh Treviño et al. (2006), pendekatan "one-size-fits-all" kepada pengurusan etika sering kurang berkesan kerana ia gagal mengambil kira kepelbagaian individu. Dengan memahami bagaimana trait personaliti yang berbeza mungkin mempengaruhi kecenderungan untuk terlibat dalam tingkah laku tidak beretika, organisasi seperti PDRM boleh merangka intervensi yang lebih menasaskan dan berkesan. Pendekatan kualitatif, dengan fokusnya kepada pengalaman dan perspektif individu (Creswell & Poth, 2018), adalah terutamanya sesuai untuk mencapai pemahaman yang diperlukan untuk merangka intervensi sedemikian.

Selain itu, kajian ini juga berpotensi untuk menyumbang kepada literatur yang lebih luas tentang personaliti dan tingkah laku beretika dalam organisasi. Walaupun konteks PDRM adalah unik, konsep dan dinamik yang diteroka mungkin relevan kepada organisasi lain yang beroperasi dalam persekitaran yang mencabar dan berisiko tinggi, seperti perkhidmatan kecemasan, tentera, atau sektor kewangan (Karim et al., 2023). Dapatan kualitatif dari kajian ini boleh memberikan asas untuk kajian lanjut dalam konteks-konteks ini, seterusnya menyumbang kepada pemahaman yang lebih luas tentang hubungan antara personaliti dan etika dalam pelbagai persekitaran organisasi. Dari perspektif teoritikal, kajian ini penting kerana ia memperluaskan pemahaman tentang bagaimana trait *conscientiousness* dan *agreeableness* beroperasi dalam konteks budaya dan organisasi yang spesifik. Seperti yang dicadangkan oleh Hussein et al. (2024), kebanyakan teori sedia ada tentang personaliti dan etika berasal dari konteks Barat, dan mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan realiti dalam persekitaran Malaysia. Melalui penerokaan mendalam dalam konteks PDRM Perlis, kajian ini dapat menyumbang kepada pembangunan teori yang lebih sensitif budaya dan konteks.

Kajian ini juga mempunyai kepentingan praktikal yang signifikan. Integriti polis adalah fundamental kepada kepercayaan masyarakat dan keberkesanan penguatkuasaan undang-undang (Dunham & Alpert, 2015). Dengan memahami faktor-faktor yang menyumbang kepada ketidakpatuhan integriti, PDRM boleh mengambil langkah proaktif untuk menangani isu ini, seterusnya meningkatkan kepercayaan masyarakat dan memperkukuh legitimasi organisasi. Pendekatan kualitatif, dengan keupayaannya untuk menghasilkan deskripsi yang kaya dan mendalam tentang fenomena (Merriam & Tisdell, 2016), boleh memberikan pandangan berharga untuk membantu mencapai matlamat praktikal ini.

Fokus kajian kepada Kontinjen Perlis juga memberikan justifikasi penting. Sebagai kontinjen yang lebih kecil dan terletak di kawasan sempadan, Perlis menghadapi cabaran unik yang mungkin berbeza daripada kontinjen yang lebih besar atau di kawasan bandar (Noor & Salleh, 2024). Pemahaman tentang bagaimana trait personaliti berinteraksi dengan faktor-faktor kontekstual ini boleh membantu dalam merangka strategi pengurusan integriti yang lebih sesuai untuk kontinjen-kontinjen yang serupa.

Di samping itu, kajian ini juga signifikan dari segi metodologi. Penggunaan pendekatan kualitatif untuk meneroka hubungan antara personaliti dan integriti menawarkan perspektif yang berbeza daripada kajian kuantitatif yang dominan dalam bidang ini. Seperti yang ditekankan oleh Ibrahim dan Yusof (2023), pendekatan kualitatif boleh mendedahkan nuansa dan kompleksiti yang mungkin tidak dapat ditangkap melalui kaedah kuantitatif semata-mata.

Tambahan pula, kajian ini penting dalam konteks pembangunan dasar dan program latihan PDRM. Dengan memahami bagaimana trait personaliti mempengaruhi tingkah laku berintegriti, organisasi boleh mereka bentuk program latihan dan pembangunan yang lebih efektif (Rahman & Hussein, 2023). Ini termasuk menyesuaikan pendekatan latihan berdasarkan profil personaliti pegawai dan mengambil kira faktor-faktor kontekstual yang relevan.

Akhir sekali, dalam era digital yang semakin mencabar, kajian ini mempunyai kepentingan yang semakin meningkat. Seperti yang dinyatakan oleh Hassan et al. (2024), revolusi teknologi membawa cabaran baharu kepada integriti polis. Memahami bagaimana trait personaliti mempengaruhi keupayaan pegawai untuk menangani cabaran-cabaran ini adalah penting untuk memastikan keberkesanan penguatkuasaan undang-undang dalam era digital. Kesimpulannya, kajian ini wajar diberi perhatian akademik lanjut kerana potensinya untuk menyumbang kepada pemahaman teoritikal, praktikal, dan metodologi tentang hubungan antara personaliti dan integriti dalam konteks penguatkuasaan undangundang. Dengan memahami dinamik ini dengan lebih baik, PDRM dan organisasi lain boleh merangka strategi yang lebih berkesan untuk menggalakkan dan mengekalkan tingkah laku beretika dalam kalangan anggota mereka.

2.5 Teori Kajian

Kerangka teori kajian memainkan peranan penting dalam menentukan hala tuju dan fokus sesuatu penyelidikan. Menurut Merriam dan Tisdell (2015), kerangka teori berfungsi sebagai 'lensa' atau perspektif yang membimbing apa yang harus dikaji, soalan penyelidikan yang perlu ditanya, bagaimana data harus dikumpulkan dan

dianalisis, serta bagaimana dapatan harus ditafsirkan. Dalam konteks kajian ini, kerangka teori menyediakan asas untuk memahami hubungan antara personaliti dan ketidakpatuhan integriti dalam kalangan pegawai polis.

Kepentingan kerangka teori dalam kajian kualitatif sering dibincangkan dalam literatur. Maxwell (2013) menjelaskan bahawa teori menyediakan 'peta' yang membantu penyelidik menavigasi medan penyelidikan yang kompleks dan sarat nilai. Tanpa kerangka teori yang kukuh, penyelidik mungkin tersesat dalam 'rimba' data kualitatif yang kaya tetapi mengelirukan. Walau bagaimanapun, penggunaan teori dalam kajian kualitatif perlu bersifat fleksibel dan terbuka kepada penyesuaian berdasarkan data yang muncul, berbeza dengan pendekatan deduktif yang lebih rigid dalam penyelidikan kuantitatif (Creswell & Poth, 2017).

Dalam kajian ini, dua teori utama telah dipilih untuk membentuk kerangka teori: Teori Personaliti Psikoanalitik Sigmund Freud (1939) dan Model Personaliti Big Five Inventory (1991). Teori Psikoanalitik Freud digunakan untuk memahami tingkah laku individu yang melibatkan ketidakpatuhan integriti, manakala Model Big Five digunakan untuk memahami konstruk personaliti. Gabungan kedua-dua teori ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang fenomena yang dikaji.

Pemilihan teori-teori ini adalah berdasarkan kesesuaiannya dengan fokus dan skop kajian. Seperti yang ditekankan oleh Anfara dan Mertz (2014), pemilihan teori harus berdasarkan keupayaannya untuk menjelaskan fenomena yang dikaji, bukannya berdasarkan populariti atau tren semata-mata. Dalam hal ini, Teori Psikoanalitik Freud

dan Model Big Five dilihat sebagai kerangka teoretikal yang paling sesuai untuk memahami hubungan antara personaliti dan ketidakpatuhan integriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang.

Walau bagaimanapun, pengkaji sedar akan limitasi dan kritikan terhadap teori-teori ini. Contohnya, Teori Psikoanalitik Freud sering dikritik kerana terlalu bergantung pada konsep yang sukar diuji secara empirikal, seperti naluri tidak sedar (Crews, 2017). Model Big Five pula dikritik kerana terlalu menyederhanakan kerumitan personaliti manusia (Block, 2010). Oleh itu, pengkaji akan menggunakan teori-teori ini secara kritis dan reflektif, dengan mengambil kira limitasinya sambil memanfaatkan kekuatannya dalam konteks kajian ini. Rajah 1 di bawah menunjukkan kerangka teori kajian ini, yang menggabungkan kedua-dua teori untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena yang dikaji. Seperti yang ditekankan oleh Ravitch dan Riggan (2016), kerangka teori yang berkesan harus bersifat visual dan konseptual, memudahkan pemahaman tentang hubungan antara konsep dan teori yang digunakan. Rajah ini diharapkan dapat berfungsi sebagai 'peta jalan' yang membimbing pengkaji sepanjang proses penyelidikan.

2.5.1 Teori Psikoanalitik Sigmund Freud

Teori Psikoanalitik, yang diasaskan oleh Sigmund Freud, merupakan salah satu teori paling berpengaruh dalam sejarah psikologi. Walaupun kontroversial, teori ini telah membentuk pemahaman kita tentang minda manusia dan tingkah laku secara mendalam. Menurut Freud, tingkah laku manusia dikawal oleh fikiran bawah sedar yang mengandungi keinginan, ketakutan, dan konflik yang tidak disedari (Freud, 1939).

Freud membahagikan minda manusia kepada tiga komponen: id, ego, dan superego. Id dilihat sebagai komponen tidak sedar yang didorong oleh prinsip keseronokan, mengejar kepuasan segera tanpa mengambil kira realiti. Ego pula berfungsi sebagai pengantara antara tuntutan id dan kekangan realiti luaran. Superego pula mewakili nilai moral dan standards masyarakat yang diinternalisasi, bertindak sebagai 'polis moral' yang mengawal tingkah laku (McLeod, 2018).

Menurut Freud, konflik antara ketiga-tiga komponen ini membentuk asas kepada banyak tingkah laku dan masalah psikologikal manusia. Apabila desakan id tidak dapat dipenuhi secara realistik atau diterima oleh superego, ia mungkin menyebabkan kebimbangan atau mengambil bentuk tingkah laku yang tidak sesuai (Arnaldo & Barreras, 2017). Dalam konteks kajian ini, ketidakpatuhan integriti dalam kalangan pegawai polis mungkin difahami sebagai manifestasi konflik dalaman ini.

Selain itu, Freud juga menekankan peranan mekanisme pertahanan ego dalam menangani konflik dalaman. Mekanisma seperti penafian, unjuran, dan penggantian dilihat sebagai cara tidak sedar untuk mengurangkan kebimbangan yang timbul dari konflik antara id, ego, dan superego (Cramer, 2015). Dalam konteks penguatkuasaan undang-undang, pegawai polis mungkin menggunakan mekanisme pertahanan ini untuk menangani tekanan dan dilema etika yang mereka hadapi dalam tugas mereka. Walaupun berpengaruh, Teori Psikoanalitik Freud telah menerima banyak kritikan. Salah satu kritikan utama ialah bahawa banyak konsep Freud sukar untuk diuji secara saintifik (Eysenck, 2018). Teori ini juga dikritik kerana terlalu deterministik, menafikan peranan agensi manusia dan faktor sosiobudaya dalam membentuk tingkah laku (Fisher & Greenberg, 1996).

Walau bagaimanapun, teori ini masih relevan dalam memahami tingkah laku manusia, terutamanya dalam konteks di mana individu berhadapan dengan tekanan dan konflik dalaman yang signifikan. Dalam konteks penguatkuasaan undang-undang, pegawai polis sering berhadapan dengan situasi yang mencabar integriti mereka, mewujudkan konflik antara keinginan peribadi, tuntutan tugas dan nilai moral mereka. Teori Psikoanalitik menyediakan kerangka untuk memahami bagaimana konflik dalaman ini mungkin menjelma dalam bentuk tingkah laku yang melanggar integriti.

Tambahan pula, konsep mekanisma pertahanan ego mungkin relevan dalam memahami bagaimana pegawai polis menangani tekanan dan dilema etika dalam tugas mereka. Seperti yang ditekankan oleh Vaidyanathan dan Lathika (2017), mekanisma pertahanan seperti rasionalisasi dan pengasingan mungkin digunakan oleh pegawai polis untuk menangani tekanan emosi yang timbul dari tugas mereka. Pemahaman tentang mekanisma ini boleh membantu dalam merangka intervensi yang lebih berkesan untuk menyokong kesihatan mental dan integriti pegawai polis.

Oleh itu, walaupun Teori Psikoanalitik Freud mempunyai limitasi, ia masih menawarkan pandangan berharga dalam memahami tingkah laku manusia, terutamanya dalam konteks yang melibatkan tekanan dan konflik dalaman yang signifikan. Dalam kajian ini, teori ini akan digunakan secara kritis dan reflektif, dengan mengambil kira limitasinya sambil memanfaatkan kekuatannya dalam memahami fenomena ketidakpatuhan integriti dalam kalangan pegawai polis.

(i) Alam sedar

Alam sedar merupakan bahagian mental yang paling mudah diakses oleh individu. Ia melibatkan pemikiran, perasaan, dan persepsi yang berada dalam kesedaran langsung seseorang pada bila-bila masa (Freud, 1939). Walau bagaimanapun, menurut Freud, alam sedar hanya merupakan sebahagian kecil daripada keseluruhan minda manusia, sering dianalogikan sebagai puncak bawah air dalam model Aisberg Freud.

Dalam konteks tingkah laku berintegriti, alam sedar memainkan peranan penting dalam pembuatan keputusan dan pertimbangan moral. Apabila berhadapan dengan dilema etika, pegawai polis perlu secara sedar menimbangkan pelbagai faktor seperti undang-undang, dasar organisasi dan nilai peribadi mereka untuk membuat keputusan yang berintegriti (Delattre, 2011). Proses ini melibatkan pemikiran rasional dan analisis sedar pelbagai pilihan dan akibatnya.

Walaupun bagaimanapun, Freud berpendapat bahawa tingkah laku manusia lebih banyak dipengaruhi oleh proses tidak sedar berbanding proses sedar. Beliau menegaskan bahawa banyak motif, keinginan, dan konflik yang memandu tingkah laku kita tidak dapat diakses secara sedar (Freud, 1915). Ini menimbulkan cabaran dalam memahami dan mengawal tingkah laku tidak beretika kerana punca sebenarnya mungkin terletak di luar kesedaran sedar individu.

Tambahan pula, penyelidikan telah menunjukkan bahawa banyak pembuatan keputusan moral sebenarnya melibatkan proses intuitif dan automatik yang berlaku di luar kesedaran sedar (Haidt, 2001). Ini mencadangkan bahawa walaupun

pertimbangan sedar adalah penting, ia mungkin bukan satu-satunya atau faktor paling penting yang mempengaruhi tingkah laku berintegriti.

Walau bagaimanapun, ini tidak bermakna bahawa alam sedar tidak penting. Keupayaan untuk secara sedar merenung dan menilai tingkah laku seseorang adalah penting untuk pembangunan moral dan integriti (Rest, 1986). Latihan dan pendidikan yang meningkatkan kesedaran dan pemikiran kritikal tentang isu-isu etika boleh membantu pegawai polis membuat keputusan yang lebih berintegriti, walaupun dalam situasi yang mencabar (Wulfert, 2021).

Oleh itu, walaupun alam sedar mungkin hanya memainkan peranan kecil dalam keseluruhan fungsi mental menurut teori Freud, ia masih penting dalam konteks tingkah laku berintegriti. Keupayaan untuk secara sedar menimbangkan isu-isu etika dan merenung kesan tindakan seseorang adalah penting untuk pembangunan moral dan profesional pegawai polis. Walau bagaimanapun, pemahaman tentang pengaruh proses tidak sedar juga penting untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang dinamik tingkah laku berintegriti.

(ii) Alam pra-sedar

Alam pra-sedar merupakan bahagian mental yang berada di antara alam sedar dan alam tidak sedar. Ia mengandungi maklumat dan kenangan yang tidak hadir dalam kesedaran langsung tetapi boleh dibawa ke alam sedar dengan usaha yang sedar (Freud, 1933). Dalam model aisberg Freud, alam pra-sedar sering digambarkan sebagai bahagian 'tengah' yang menghubungkan bahagian sedar dan tidak sedar.

Konsep alam pra-sedar adalah penting dalam memahami bagaimana pengalaman dan pembelajaran lepas mungkin mempengaruhi tingkah laku semasa, walaupun pengaruh ini mungkin tidak serta-merta jelas. Dalam konteks penguatkuasaan undang-undang, pengalaman awal pegawai polis seperti pendedahan kepada model peranan yang positif atau negatif, mungkin membentuk sikap dan tingkah laku mereka dengan cara yang halus tetapi berpengaruh (Sanders, 2003).

Penyelidikan dalam psikologi moral telah menunjukkan bahawa banyak pertimbangan etika kita sebenarnya berakar umbi dalam intuisi moral yang dipelajari yang mungkin tidak sentiasa dapat diakses secara sedar (Haidt, 2001). Intuisi ini mungkin terbentuk melalui pengalaman hidup, pendidikan dan sosialisasi seterusnya disimpan dalam alam pra-sedar sehingga diperlukan dalam situasi yang relevan. Dalam konteks latihan integriti, pemahaman tentang peranan alam pra-sedar boleh memberi maklumat tentang bagaimana untuk membentuk tingkah laku beretika secara lebih berkesan. Pendekatan latihan yang melibatkan penyelesaian masalah etika secara berulang, contohnya melalui kajian kes atau simulasi, mungkin membantu membentuk intuisi moral yang positif yang kemudiannya boleh mempengaruhi tingkah laku dalam situasi sebenar (Kilduff, Galinsky, Gallo, & Reade, 2012).

Walau bagaimanapun, kandungan alam pra-sedar juga mungkin merangkumi prasangka atau sikap negatif yang dipelajari yang boleh menghalang tingkah laku beretika. Prasangka terpendam terhadap kumpulan tertentu, contohnya, mungkin mempengaruhi tingkah laku pegawai polis dengan cara yang halus tetapi bermasalah (Spencer, Charbonneau, & Glaser, 2016). Menyedari dan menangani prasangka ini mungkin memerlukan refleksi sedar dan usaha yang bersungguh-sungguh. Isu-isu

dalam alam pra-sedar juga mungkin muncul dalam bentuk dilema etika yang sukar diselesaikan secara sedar. Pegawai polis mungkin mengalami konflik dalaman antara kewajipan mereka untuk menegakkan undang-undang dan keinginan untuk melindungi rakan sekerja, contohnya (Weisburd, Greenspan, Hamilton, Williams, & Bryant, 2000). Menangani konflik dalaman seperti ini mungkin memerlukan penelitian jujur terhadap nilai dan motif seseorang, termasuk yang mungkin tidak serta-merta jelas pada tahap sedar.

Oleh itu, walaupun alam pra-sedar mungkin kurang dikenali berbanding alam sedar, ia memainkan peranan penting dalam mempengaruhi tingkah laku dan pembuatan keputusan etika. Pemahaman tentang bagaimana pengalaman lepas, pembelajaran tersirat dan konflik dalaman mungkin membentuk tingkah laku boleh membantu dalam merangka pendekatan yang lebih berkesan untuk membina integriti dalam kalangan pegawai polis. Ini mungkin melibatkan gabungan refleksi sedar dan latihan berulang untuk membentuk intuisi moral yang positif dan menangani isu-isu pra-sedar yang mungkin menghalang tingkah laku beretika.

(iii) Alam bawah sedar

Alam bawah sedar merupakan bahagian terbesar dan paling mendalam dalam model minda Freud. Ia mengandungi pengalaman, kenangan, dan konflik yang dipendam yang tidak dapat diakses secara sedar, tetapi masih mempengaruhi tingkah laku dan fungsi psikologi kita dengan mendalam (Freud, 1915). Menurut Freud, banyak motif dan keinginan kita yang sebenar berakar umbi dalam alam bawah sedar, walaupun kita mungkin tidak menyedarinya.

Dalam konteks tingkah laku berintegriti, pengaruh alam bawah sedar mungkin memmanifestasikan dirinya dalam pelbagai cara. Konflik bawah sedar yang tidak diselesaikan, contohnya, mungkin menyebabkan tingkah laku yang seolah-olah bercanggah atau merusak diri (Baumeister & Scher, 1988). Pegawai polis yang mengalami konflik dalaman antara keinginan untuk memenuhi harapan rakan sekerja dan nilai integriti peribadi mereka contohnya, mungkin terlibat dalam tingkah laku tidak beretika sebagai manifestasi konflik bawah sedar ini.

Mekanisma pertahanan ego yang beroperasi pada tahap bawah sedar juga mungkin mempengaruhi tingkah laku berintegriti. Mekanisma seperti rasionalisasi dan pengasingan mungkin digunakan untuk mengurangkan kegelisahan yang timbul daripada tingkah laku yang bercanggah dengan nilai seseorang (Vaidyanathan, 2012). Pegawai polis yang menerima rasuah contohnya, mungkin merasionalisasikan tingkah laku mereka sebagai cara untuk 'melakukan perkara yang betul' atau 'menjaga keluarga mereka', mengelakkan konfrontasi langsung dengan implikasi etika tindakan mereka.

Penyelidikan dalam psikologi moral juga telah menunjukkan peranan kemungkinan proses bawah sedar dalam pembuatan keputusan etika. Model 'sosial intuitionist' oleh Haidt (2001), contohnya mencadangkan bahawa banyak pertimbangan moral kita adalah berdasarkan 'intuisi moral' segera yang berlaku di luar kesedaran sedar. Intuisi ini kemudiannya mempengaruhi penaaakuan sedar kita, sering dengan cara yang mengarahkan kita untuk 'merasionalisasikan' keputusan yang sebenarnya telah dibuat pada tahap bawah sedar.

Cabaran dalam berurusan dengan pengaruh alam bawah sedar adalah bahawa, menurut definisi, ia tidak mudah diakses atau dikawal secara sedar. Walau bagaimanapun, pendekatan seperti terapi psikoanalitik bertujuan untuk membawa konflik dan motif bawah sedar ke alam sedar, membolehkan individu berurusan dengannya secara lebih konstruktif (Shedler, 2010). Dalam konteks latihan integriti, menggalakkan refleksi mendalam dan penerokaan diri mungkin membantu pegawai polis mengenali dan menangani isu-isu bawah sedar yang mungkin mempengaruhi tingkah laku mereka.

Selain itu, pemahaman tentang peranan proses bawah sedar boleh membantu dalam merangka sistem dan struktur organisasi yang mengambil kira kecenderungan ini. Sistem akauntabiliti yang kukuh, semakan dan imbalan dan budaya organisasi yang menekankan integriti mungkin membantu mengurangkan ruang untuk pengaruh bawah sedar yang memudaratkan (Lasthuizen, Huberts, & Heres, 2011).

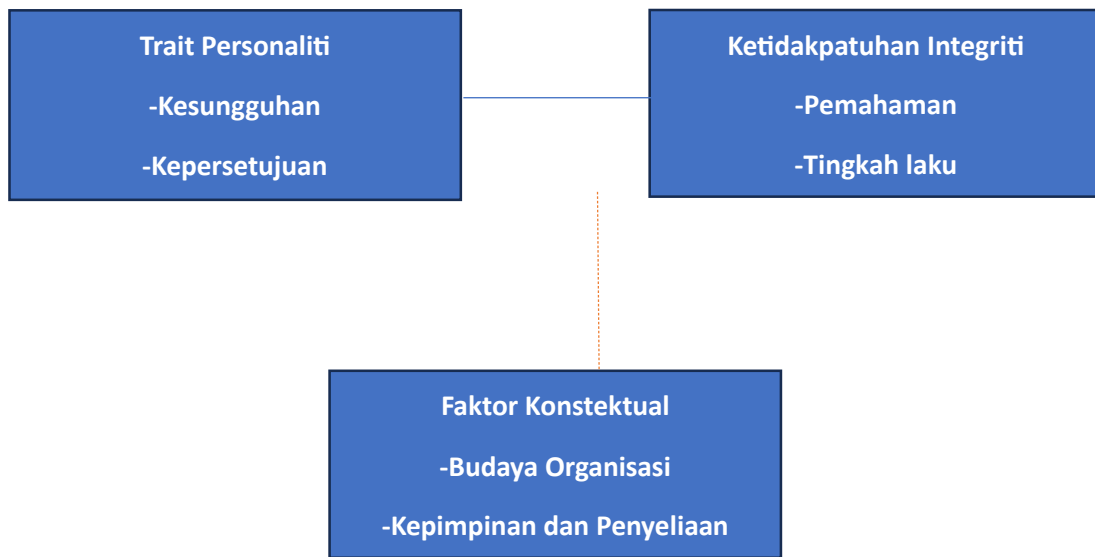
Walaupun bagaimanapun, penting untuk diakui bahawa pemahaman kita tentang alam bawah sedar masih terhad dan teori Freud telah tertakluk pada kritikan dan penyemakan semula yang signifikan sejak pengasasannya. Pendekatan alternatif dalam psikologi, seperti behaviorisme dan psikologi kognitif, telah menawarkan model dan penjelasan alternatif untuk tingkah laku manusia (Moore, 2011). Oleh itu, walaupun konsep alam bawah sedar menawarkan pandangan yang menarik dan provokatif, ia harus ditafsirkan dengan berhati-hati dan digabungkan dengan penemuan dan teori dari bidang psikologi yang lain.

Kesimpulannya, alam bawah sadar, walaupun sukar untuk dikaji dan difahami sepenuhnya, kemungkinan besar memainkan peranan penting dalam mempengaruhi tingkah laku manusia, termasuk tingkah laku yang berkaitan dengan integriti. Pemahaman tentang potensi pengaruh konflik bawah sadar, mekanisma pertahanan ego dan proses intuitif boleh membantu dalam merangka pendekatan yang lebih berkesan untuk membina integriti dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang. Walau bagaimanapun, pengaruh ini perlu ditafsirkan dengan berhati-hati dan disatukan dengan pemahaman dari perspektif psikologi dan tingkah laku yang lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap.

2.6 Kerangka Kajian

Kerangka kajian ini dibangunkan berdasarkan model *Big Five Personality*, yang mengenal pasti lima dimensi asas personaliti: *Openness*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness* dan *Neuroticism* (OCEAN) (McCrae & Costa, 1987). Model ini telah digunakan secara meluas dalam penyelidikan organisasi dan telah menunjukkan keupayaan ramalan yang kuat untuk pelbagai hasil pekerjaan, termasuk prestasi kerja, tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan tingkah laku tidak produktif (Barrick & Mount, 1991; Salgado, 2002).

Rajah 1: Model kajian – Trait personaliti dan ketidakpatuhan integriti



Sumber: Adaptasi daripada model *Big Five Personality* oleh McCrae & Costa (1987).

Dalam kajian ini, fokus khusus diberikan kepada dua dimensi personaliti: *Conscientiousness* dan *Agreeableness*. *Conscientiousness* merujuk kepada sifat-sifat seperti kebolehpercayaan, kebertanggungjawaban dan orientasi pencapaian, manakala *Agreeableness* merujuk kepada kecenderungan untuk bekerjasama, bertimbang rasa dan harmoni interpersonal (McCrae & Costa, 1987). Kedua-dua dimensi ini dipilih kerana kepentingannya dalam konteks penguatkuasaan undang-undang, di mana integriti, akauntabiliti dan kerjasama adalah kriteria yang sangat dihargai (Sellbom, Corey, & Ben-Porath, 2007).

Kerangka konsep ini mencadangkan bahawa *Conscientiousness* dan *Agreeableness* mungkin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkah laku berintegriti pegawai polis. Pegawai polis yang mempunyai tahap *Conscientiousness* yang tinggi, contohnya, mungkin lebih cenderung untuk mematuhi peraturan dan prosedur, menunjukkan komitmen terhadap tugas mereka, dan mengelakkan tingkah laku yang mencemarkan integriti (Costa & McCrae, 2008). Sebaliknya, pegawai polis dengan

tahap *Conscientiousness* yang rendah mungkin lebih cenderung untuk terlibat dalam tingkah laku tidak beretika atau mengambil jalan pintas dalam tugas mereka.

Demikian juga, pegawai polis dengan tahap *Agreeableness* yang tinggi mungkin lebih cenderung untuk menunjukkan tingkah laku yang berorientasikan pasukan, menyelesaikan konflik secara konstruktif dan mengutamakan kepentingan orang lain (Costa & McCrae, 2008). Ini boleh menyumbang kepada budaya integriti dan akauntabiliti bersama dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang. Sebaliknya, pegawai polis dengan tahap *Agreeableness* yang rendah mungkin lebih cenderung untuk terlibat dalam tingkah laku yang memudaratkan kerjasama pasukan dan kepercayaan masyarakat. Walau bagaimanapun, hubungan antara dimensi personaliti dan tingkah laku berintegriti mungkin tidak sentiasa langsung atau mudah. Faktor-faktor kontekstual, seperti budaya organisasi, tekanan rakan sebaya, dan situasi tekanan tinggi, mungkin memoderasi atau mengubah kesan sifat personaliti (Tett & Burnett, 2003). Pegawai polis dengan tahap *Conscientiousness* yang tinggi, contohnya, masih mungkin terlibat dalam tingkah laku tidak beretika jika mereka berada dalam persekitaran yang menggalakkan atau menerima tingkah laku sedemikian.

Selain itu, interaksi antara dimensi personaliti yang berbeza juga boleh mempengaruhi tingkah laku berintegriti. Pegawai polis dengan kombinasi *Conscientiousness* dan *Agreeableness* yang tinggi, contohnya, mungkin sangat berpegang teguh pada piawaian etika peribadi mereka sambil mengekalkan hubungan kerja yang positif dengan rakan sekerja mereka. Sebaliknya, pegawai polis dengan *Conscientiousness* tinggi tetapi *Agreeableness* rendah mungkin begitu fokus pada mengikuti peraturan sehingga mereka mengabaikan kesan tindakan mereka terhadap orang lain.

Kerangka konsep ini juga mengambil kira peranan potensi bagi faktor-faktor lain, seperti pengalaman, latihan dan kepimpinan, dalam mempengaruhi tingkah laku berintegriti. Penyelidikan telah menunjukkan, contohnya, bahawa latihan etika yang berkesan boleh meningkatkan pembuatan keputusan beretika dan mengurangkan tingkah laku tidak berintegriti, walaupun dalam kalangan individu dengan sifat personaliti yang berbeza (Valentine & Fleischman, 2004).

Rajah 2.3 menggambarkan kerangka konsep ini secara visual, menunjukkan hubungan teoretikal antara *Conscientiousness*, *Agreeableness*, dan ketidakpatuhan integriti, serta peranan potensi pemboleh ubah penyederhana dan pengantara yang lain. Gambar rajah ini bertujuan untuk memberikan gambaran keseluruhan tentang faktor-faktor utama yang mungkin mempengaruhi tingkah laku berintegriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang, dan hubungan hipotetikal antara mereka. Penting untuk diingat bahawa kerangka konsep ini berfungsi sebagai titik permulaan untuk penyiasatan, bukannya model muktamad fenomena tersebut. Penyelidikan kualitatif yang dicadangkan bertujuan untuk meneroka hubungan ini dengan lebih mendalam, dan mungkin mendedahkan faktor dan dinamik penting lain yang belum dimasukkan dalam kerangka ini. Pendekatan yang fleksibel dan terbuka ini adalah selaras dengan reka bentuk penyelidikan kualitatif, yang bertujuan untuk menjana pemahaman baharu dan membina teori, bukannya hanya menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Kesimpulannya, kerangka konsep ini, berdasarkan model personaliti Big Five dan sorotan literatur yang relevan, menyediakan asas teoretikal untuk meneroka hubungan antara sifat personaliti *Conscientiousness* dan *Agreeableness* dan tingkah laku berintegriti dalam kalangan pegawai polis. Ia mengambil kira kerumitan potensi

hubungan ini, termasuk peranan faktor kontekstual dan interaksi antara dimensi personaliti yang berbeza. Walaupun memberi tumpuan kepada dua dimensi personaliti utama, ia juga mengiktiraf kepentingan faktor-faktor lain, seperti pengalaman, latihan, dan kepimpinan, dalam membentuk tingkah laku berintegriti. Kerangka konsep ini akan membimbing reka bentuk dan pelaksanaan penyelidikan kualitatif, dengan matlamat untuk menjana pemahaman yang lebih kaya dan lebih halus tentang fenomena ini dalam konteks penguatkuasaan undang-undang di Malaysia.

2.7 Rumusan Bab

Bab 2 telah membentangkan sorotan literatur yang komprehensif berkaitan dengan integriti dalam PDRM, hubungan antara personaliti dan integriti, serta cabaran dan strategi untuk meningkatkan integriti dalam organisasi penguatkuasaan undangundang. Bab ini telah berjaya menyediakan asas teoretikal dan konseptual yang kukuh untuk kajian ini dengan menggariskan jurang pengetahuan dalam literatur sedia ada dan menjustifikasikan keperluan untuk kajian lanjut. Melalui perbincangan tentang integriti dalam PDRM, bab ini telah menunjukkan bahawa walaupun integriti adalah kriteria yang sangat dihargai dalam perkhidmatan polis, PDRM masih berhadapan dengan cabaran yang signifikan dalam membudayakan integriti. Pelbagai faktor, termasuk budaya organisasi, tekanan kerja dan sistem pengawasan, telah dikenal pasti sebagai penyumbang kepada masalah integriti dalam PDRM. Bab ini juga telah meneroka peranan potensi personaliti, khususnya trait *Conscientiousness* dan *Agreeableness*, dalam mempengaruhi tingkah laku berintegriti pegawai polis.

Selain itu, bab ini telah membincangkan cabaran utama dalam meningkatkan integriti dalam PDRM, termasuk budaya 'blue wall of silence', tekanan kerja yang tinggi, kekurangan latihan integriti yang berkesan, sistem pengawasan yang lemah, dan persepsi negatif masyarakat. Strategi yang berpotensi untuk menangani cabarancabaran ini, seperti kepimpinan beretika, sokongan psikologikal, latihan berasaskan senario, dan kerjasama dengan badan pengawasan bebas, telah dicadangkan. Bab ini juga telah membentangkan kerangka teori dan konsep yang akan membimbing kajian ini. Teori Psikoanalitik Sigmund Freud dan Model Personaliti *Big Five* telah dikenal pasti sebagai asas teoretikal yang sesuai untuk memahami hubungan antara personaliti dan ketidakpatuhan integriti dalam konteks PDRM. Kerangka konsep yang dibangunkan mencadangkan hubungan hipotetikal antara trait *Conscientiousness*, *Agreeableness* dan tingkah laku berintegriti, sambil mengambil kira peranan faktor kontekstual dan perantara yang lain.

Secara keseluruhan, Bab 2 telah berjaya menyediakan landasan yang kukuh untuk kajian ini dengan mensintesis literatur yang relevan, mengenal pasti jurang pengetahuan, dan membentuk kerangka teoretikal dan konseptual untuk penyiasatan. Ia telah menekankan kepentingan dan potensi pendekatan kualitatif dalam meneroka fenomena ini dengan lebih mendalam dan kontekstual. Sebagai kesinambungan dari Bab 2, Bab 3 akan membincangkan metodologi kajian yang akan digunakan untuk mencapai objektif yang telah ditetapkan. Ini akan merangkumi perbincangan tentang reka bentuk kajian kualitatif yang dipilih, strategi persampelan, kaedah pengumpulan data (seperti temu bual mendalam), dan pendekatan analisis data (seperti analisis tematik). Bab 3 juga akan membincangkan langkah-langkah yang akan diambil untuk memastikan kesahan dan kebolehpercayaan dapatan kajian, serta pertimbangan etika

yang berkaitan dengan penyelidikan. Dengan asas yang telah dibentuk dalam Bab 2, Bab 3 akan menerangkan bagaimana kajian ini akan dilaksanakan secara praktikal untuk menjawab soalan-soalan kajian dan menyumbang kepada pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara personaliti dan integriti dalam konteks PDRM. Ini akan menyediakan laluan untuk Bab 4, di mana dapatan sebenar kajian akan dibentangkan dan ditafsirkan.



BAB TIGA

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan Bab

Bab ini membincangkan secara terperinci metodologi yang akan digunakan dalam kajian ini. Metodologi kajian merupakan aspek penting dalam sesebuah penyelidikan kerana ia menentukan keberkesanan dan integriti proses pengumpulan dan analisis data (Creswell, 2014). Pemilihan metodologi yang sesuai adalah kritikal untuk memastikan objektif kajian dapat dicapai dan persoalan kajian dapat dijawab dengan tepat.

Dalam bab ini, perbincangan akan merangkumi konsep dan objektif kajian, reka bentuk kajian, jenis data yang akan digunakan, strategi persampelan, kaedah pengumpulan dan analisis data, serta langkah-langkah untuk memastikan kesahan dan kebolehpercayaan dapatan kajian. Perbincangan akan disokong dengan rujukan kepada literatur yang relevan dan contoh-contoh praktikal. Pemilihan metodologi untuk kajian ini adalah berdasarkan kepada objektif dan persoalan kajian yang telah digariskan dalam Bab 1, serta kerangka teori dan konseptual yang telah dibentuk dalam Bab 2. Ini adalah untuk memastikan kesinambungan dan konsistensi dalam keseluruhan proses penyelidikan, dan untuk memastikan metodologi yang dipilih mampu menjawab persoalan kajian dengan berkesan.

3.2 Konsep Kajian

Kajian ini bertujuan untuk meneroka hubungan antara personaliti dan ketidakpatuhan integriti dalam kalangan pegawai polis di Ibu Pejabat Polis Kontinjen (IPK) Perlis. Secara khususnya, kajian ini akan menumpukan kepada dua trait personaliti utama iaitu *conscientiousness* (kesungguhan) dan *agreeableness* (kepersetujuan), serta bagaimana trait-trait ini mungkin mempengaruhi tingkah laku berintegriti pegawai polis. *Conscientiousness* merujuk kepada sifat-sifat seperti kesungguhan, kebolehpercayaan, kebertanggungjawaban dan orientasi pencapaian, manakala *agreeableness* merujuk kepada kecenderungan untuk kesepakatan, bekerjasama, bertimbang rasa, dan harmoni interpersonal (McCrae & Costa, 1987).

Pemilihan trait-trait ini adalah berdasarkan kepentingannya dalam konteks penguatkuasaan undang-undang, di mana integriti, akauntabiliti, dan kerjasama adalah kriteria yang sangat dihargai (Sellbom, Corey, & Ben-Porath, 2007). Kajian-kajian terdahulu telah menunjukkan hubungan positif antara *conscientiousness* dan *agreeableness* dengan tingkah laku beretika di tempat kerja (Kalshoven, Den Hartog, & De Hoogh, 2011; Ones & Viswesvaran, 1998). Walau bagaimanapun, kebanyakan kajian ini dijalankan dalam konteks organisasi umum, dan kurang yang memfokuskan kepada konteks penguatkuasaan undang-undang seperti PDRM.

Objektif utama kajian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan kontekstual tentang fenomena ini, berdasarkan pengalaman dan perspektif pegawai polis sendiri. Ini adalah selaras dengan pendekatan kualitatif yang akan digunakan dalam kajian ini, yang menekankan penerokaan makna dan proses berbanding pengukuran kuantitatif (Merriam & Tisdell, 2016). Pendekatan kualitatif

membolehkan penyelidik untuk meneroka fenomena dari perspektif peserta kajian sendiri, membolehkan pemahaman yang lebih bermakna tentang bagaimana pegawai polis mentafsir, mengalami dan bertindak balas terhadap cabaran etika dalam kerja mereka (Patton, 2015).

Proses penyelidikan akan melibatkan beberapa fasa utama, bermula dengan pembentukan kerangka teori dan konseptual berdasarkan sorotan literatur. Ini termasuk Teori Psikoanalitik Sigmund Freud (1939) untuk memahami tingkah laku individu yang melibatkan ketidakpatuhan integriti, dan Model Personaliti Big Five (1991) untuk memahami konstruk personaliti (Costa & McCrae, 1992). Gabungan kedua-dua teori ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang fenomena yang dikaji.

Fasa seterusnya melibatkan pengumpulan data melalui temu bual mendalam dan analisis dokumen. Temu bual akan dijalankan terhadap pegawai polis dari pelbagai pangkat dan jabatan di Ibu Pejabat Polis Kontinjen Perlis serta di Peringkat Bukit Aman. Pegawai polis yang terlibat termasuk pegawai dari Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard di peringkat pegawai atasan adalah Pengarah Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard, Timbalan Pengarah Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard, Ketua Polis Negeri, Penolong Pegawai Hal Ehwal Agama dan kaunselor serta pegawai yang pernah dikenakan tindakan tatatertib atas ketidakpatuhan integriti.

Ini membolehkan penerokaan perspektif yang pelbagai dan kaya tentang isu ini. Analisis dokumen pula akan melibatkan penelitian terhadap dokumen berkaitan seperti laporan tatatertib dan kod etika, untuk menyediakan konteks dan butiran sokongan

untuk data temu bual. Data yang dikumpul kemudiannya akan dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik, yang melibatkan pengkodan dan pengenalpastian tema dan corak yang berulang dan signifikan (Braun & Clarke, 2006). Pendekatan ini membolehkan tema untuk muncul secara induktif dari data, memastikan dapatan kajian berakar umbi dalam pengalaman dan perspektif sebenar peserta.

Akhirnya, dapatan kajian akan ditafsirkan dan dibincangkan dalam konteks literatur yang sedia ada. Ini termasuk perbincangan tentang bagaimana dapatan kajian menyumbang kepada mengesahkan atau mencabar teori dan penyelidikan sedia ada tentang hubungan antara personaliti dan integriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang. Implikasi dapatan untuk teori, amalan dan dasar juga akan dibincangkan, bersama dengan cadangan untuk penyelidikan masa depan.

Secara keseluruhannya, konsep kajian ini mencerminkan pendekatan yang teliti, interpretivist, dan kontekstual untuk memahami fenomena kompleks hubungan antara personaliti dan ketidakpatuhan integriti dalam PDRM. Ia mengambil kira kerumitan fenomena ini, kepentingan konteks dan keperluan untuk memahaminya dari perspektif pelaku sendiri. Melalui integrasi teori yang teliti, metodologi yang mantap, dan analisis yang mendalam, kajian ini berpotensi untuk menyumbang kepada pengetahuan dan pemahaman tentang isu penting ini.

3.3 Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian merujuk kepada kerangka keseluruhan yang memandu proses pengumpulan, analisis, dan interpretasi data (Creswell, 2014). Ia merupakan pelan tindakan yang menghubungkan persoalan penyelidikan dengan data empirikal dan

akhirnya kepada kesimpulannya (Yin, 2014). Pemilihan reka bentuk kajian yang sesuai adalah kritikal untuk memastikan penyelidikan dapat menjawab persoalan kajian dengan berkesan dan memenuhi kriteria kesahan dan kebolehpercayaan.

Terdapat tiga pendekatan utama dalam reka bentuk kajian: kuantitatif, kualitatif, dan kaedah campuran (mixed methods). Pendekatan kuantitatif biasanya melibatkan pengumpulan data numerikal melalui instrumen yang berstruktur seperti soal selidik, dan analisis data menggunakan kaedah statistik (Muijs, 2010). Pendekatan ini berakar umbi dalam tradisi positivist yang melihat realiti sosial sebagai objektif, boleh diukur, dan bebas daripada pengaruh penyelidik (Creswell, 2014). Ia sesuai untuk menguji hipotesis dan menentukan hubungan sebab-akibat antara pemboleh ubah.

Sebaliknya, pendekatan kualitatif berakar umbi dalam tradisi interpretivist dan konstruktivist, yang melihat realiti sosial sebagai subjektif, pelbagai dan dibina secara sosial (Merriam & Tisdell, 2016). Ia memberi tumpuan kepada penerokaan mendalam fenomena sosial melalui data bukan numerikal seperti temu bual, pemerhatian dan dokumen (Patton, 2015). Pendekatan ini sesuai untuk memahami pengalaman, persepsi, dan proses yang kompleks dan sarat dengan makna.

Kaedah campuran pula menggabungkan elemen kuantitatif dan kualitatif dalam satu kajian, biasanya dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang fenomena yang dikaji (Creswell & Plano Clark, 2017). Ia boleh mengambil pelbagai bentuk, seperti reka bentuk penerangan berturutan (explanatory sequential design), di mana fasa kuantitatif diikuti dengan fasa kualitatif untuk menerangkan dapatan kuantitatif dengan lebih mendalam; atau reka bentuk

penerokaan berturutan (*exploratory sequential design*), di mana fasa kualitatif digunakan untuk membangunkan instrumen atau intervensi untuk fasa kuantitatif berikutnya (Creswell, 2014). Pendekatan ini semakin popular tetapi juga lebih mencabar dari segi pelaksanaan, memandangkan ia memerlukan integrasi data dan dapatan dari paradigma penyelidikan yang berbeza.

Pemilihan antara pendekatan-pendekatan ini bergantung kepada pelbagai faktor, termasuk persoalan dan objektif penyelidikan, perspektif teoretikal dan falsafah penyelidik, audiens yang dimaksudkan, dan kekangan praktikal seperti masa dan sumber (Creswell, 2014). Dalam konteks kajian semasa, yang bertujuan untuk meneroka dan memahami hubungan kompleks antara personaliti dan integriti dalam konteks spesifik PDRM, pendekatan kualitatif dilihat sebagai paling sesuai.

Ini adalah kerana persoalan kajian memerlukan penerokaan mendalam perspektif, pengalaman dan makna peserta, yang paling sesuai dicapai melalui kaedah kualitatif seperti temu bual mendalam (Patton, 2015). Skop kajian juga terhad kepada konteks spesifik Kontinjen Perlis, menjadikan pendekatan kajian kes yang intensif dan kontekstual lebih sesuai berbanding pendekatan kuantitatif yang lebih luas dan umum (Yin, 2014). Tambahan pula, kekurangan penyelidikan sedia ada tentang topik ini dalam konteks PDRM menjadikan pendekatan kualitatif yang bersifat penerokaan dan induktif lebih wajar (Merriam & Tisdell, 2016).

Walau bagaimanapun, penting untuk diakui bahawa setiap pendekatan mempunyai kekuatan dan kelemahannya tersendiri. Pendekatan kuantitatif membolehkan generalisasi statistik kepada populasi yang lebih besar dan penentuan hubungan

sebabakibat, tetapi mungkin tidak dapat menangkap kerumitan dan fenomena sosial (Muijs, 2010). Pendekatan kualitatif membolehkan penerokaan mendalam perspektif peserta dan penyesuaian reka bentuk kajian berdasarkan data yang muncul tetapi dapatan mungkin tidak dapat digeneralisasikan melangkaui konteks khusus kajian (Merriam & Tisdell, 2016).

Oleh itu, pemilihan reka bentuk kajian akhirnya melibatkan trade-off antara kedalaman dan keluasan, fleksibiliti dan kawalan, dan deskripsi dan inferens sebab-akibat. Dalam kajian semasa, keutamaan diberi kepada kedalaman, fleksibiliti, dan deskripsi yang kaya memandangkan sifat kompleks dan kurang diterokai fenomena yang dikaji, serta keperluan untuk memahaminya dari perspektif peserta sendiri.

Dengan mengambil kira faktor-faktor ini, kajian semasa akan mengguna pakai reka bentuk kajian kes kualitatif. Kajian kes melibatkan penyiataan empirikal yang mendalam tentang fenomena kontemporari dalam konteks kehidupan sebenar, terutamanya apabila sempadan antara fenomena dan konteks tidak jelas (Yin, 2014). Ia membolehkan penggunaan pelbagai sumber bukti, seperti temu bual, pemerhatian, dan dokumen, untuk mendapatkan pemahaman yang holistik dan kontekstual tentang fenomena yang dikaji. Secara khususnya, kajian ini akan menggunakan reka bentuk kajian kes penerangan (*explanatory case study design*), yang bertujuan untuk menerangkan bagaimana atau mengapa sesuatu fenomena berlaku (Yin, 2014). Ia akan melibatkan penerokaan mendalam hubungan antara personaliti dan ketidakpatuhan integriti dalam konteks Kontinjen Perlis, dengan tujuan untuk membangunkan penjelasan teoretikal tentang fenomena ini berdasarkan analisis data kualitatif.

Untuk memastikan kesahan dan kebolehpercayaan dapatan, kajian ini akan menggunakan pelbagai teknik yang disarankan dalam literatur kajian kes kualitatif, seperti triangulasi sumber data dan kaedah, rantai bukti (chain of evidence), dan semakan ahli (member checking) (Yin, 2014). Ia juga akan mengikuti protokol kajian kes yang sistematik dan teliti untuk memastikan konsistensi dan ketelusan proses penyelidikan.

Secara keseluruhannya, reka bentuk kajian kes kualitatif dipilih kerana kesesuaiannya dengan persoalan dan objektif penyelidikan, skop kontekstual kajian, dan keperluan untuk penerokaan mendalam fenomena kompleks hubungan antara personaliti dan integriti dalam PDRM. Walaupun terdapat limitasi dari segi generalisasi statistik dan inferens sebab-akibat, pendekatan ini membolehkan pemahaman yang kaya, nuanced, dan kontekstual tentang fenomena ini, yang penting untuk membangunkan teori dan menginformasikan amalan dalam konteks unik PDRM.

3.4 Reka Bentuk Kajian Cadangan - Kualitatif

Berdasarkan objektif dan konteks kajian ini, pendekatan kualitatif telah dipilih sebagai reka bentuk kajian yang paling sesuai. Ini adalah kerana kajian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan nuanced tentang hubungan antara personaliti dan integriti dalam konteks spesifik PDRM, berdasarkan pengalaman dan perspektif pegawai polis sendiri. Pendekatan kualitatif, dengan penegasannya kepada penerokaan makna dan proses, adalah paling sesuai untuk mencapai objektif ini (Merriam & Tisdell, 2016).

Seperti yang ditekankan oleh Patton (2015), kekuatan penyelidikan kualitatif terletak pada keupayaannya untuk menyediakan deskripsi yang kaya dan holistik tentang pengalaman manusia dalam konteks spesifik mereka. Ia membolehkan penyelidik untuk memahami fenomena dari perspektif dalaman peserta dan untuk meneroka bagaimana makna dibentuk melalui interaksi sosial dan budaya. Ini adalah selaras dengan tujuan kajian ini untuk memahami hubungan antara personaliti dan integriti dari perspektif pegawai polis sendiri, dengan mengambil kira konteks unik kerja dan budaya organisasi PDRM.

Pendekatan kualitatif juga membolehkan penerokaan yang lebih fleksibel dan terbuka kepada tema dan isu yang mungkin tidak dijangkakan pada awal kajian (Creswell & Poth, 2018). Ini adalah penting memandangkan kekurangan kajian sedia ada tentang topik ini dalam konteks PDRM, dan keperluan untuk kekal terbuka kepada penemuan baru yang mungkin muncul dari data. Reka bentuk kualitatif membolehkan penyelidik untuk menyesuaikan dan memperhalusi fokus kajian berdasarkan maklum balas dan pandangan yang diberikan oleh peserta, memastikan proses penyelidikan kekal responsif terhadap realiti dan pengalaman sebenar mereka yang terlibat.

Dari segi pelaksanaan, kajian ini akan mengguna pakai reka bentuk kajian kes, yang melibatkan penerokaan mendalam fenomena yang khusus dan terikat (bounded) dalam konteks sebenar (Yin, 2014). Kajian kes adalah sesuai apabila penyelidik mempunyai kawalan yang sedikit ke atas peristiwa yang dikaji, dan apabila fokusnya adalah kepada fenomena kontemporari dalam konteks kehidupan sebenar (Yin, 2014). Dalam hal ini, 'kes' yang akan dikaji adalah fenomena ketidakpatuhan integriti dalam konteks PDRM Kontinjen Perlis, dan unit analisisnya adalah pegawai polis individu.

Secara khususnya, kajian ini akan menggunakan reka bentuk kajian kes penerangan (*explanatory case study design*), yang bertujuan untuk menerangkan bagaimana atau mengapa fenomena ketidakpatuhan integriti berlaku dalam konteks PDRM Kontinjen Perlis, dengan merujuk kepada peranan trait personaliti *conscientiousness* dan *agreeableness*. Reka bentuk penerangan adalah sesuai apabila persoalan penyelidikan berusaha untuk menerangkan keadaan atau fenomena yang dianggap mempunyai hubungan yang kompleks (Yin, 2014). Dalam konteks kajian ini, ia membolehkan penerokaan mendalam bagaimana dan mengapa trait personaliti tertentu mungkin menyumbang kepada tingkah laku tidak berintegriti dalam kalangan pegawai polis.

Untuk memastikan kesahan dan kebolehpercayaan dapatan, kajian ini akan mengikut prosedur kajian kes yang sistematik dan teliti, seperti yang disarankan oleh Yin (2014). Ini termasuk pembangunan dan dokumentasi terperinci prosedur pengumpulan data, seperti prosedur temu bual dan panduan analisis dokumen; penggunaan pelbagai sumber bukti untuk membolehkan triangulasi; pemeliharaan pangkalan data kajian kes untuk mengorganisasi dan mendokumentasikan semua data yang dikumpulkan; dan penggunaan teknik analitik seperti proses mengenalpasti kesesuaian corak (*pattern matching*) dan pembangunan penjelasan (*explanation building*) untuk menguji dan memperbaiki kenyataan teoretikal.

Penting juga untuk diakui limitasi yang wujud dalam reka bentuk kajian kes kualitatif. Sebagai kajian kes tunggal, dapatan dari kajian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan secara langsung kepada konteks PDRM yang lebih luas, apatah lagi kepada organisasi penguatkuasaan undang-undang yang lain. Walau bagaimanapun, seperti yang ditekankan oleh Yin (2014), tujuan kajian kes adalah untuk generalisasi

analitik kepada kenyataan teoretikal, bukannya generalisasi statistik kepada populasi. Dalam erti kata lain, kajian ini bermatlamat untuk membangunkan dan memperhalusi teori tentang hubungan antara personaliti dan integriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang, yang kemudiannya boleh diuji dalam konteks lain melalui kajian masa depan.

Selain itu, sifat kajian kes yang intensif dan memakan masa boleh mengehadkan bilangan kes yang boleh dikaji secara realistik oleh penyelidik individu (Creswell & Poth, 2018). Ini boleh membataskan skop dan kepelbagaian perspektif yang dapat ditangkap dalam kajian. Walau bagaimanapun, batasan ini dapat ditangani sebahagiannya dengan pemilihan kes dan peserta yang teliti dan bertujuan, untuk memastikan data yang dikumpulkan kaya dan mencerminkan pelbagai pengalaman dan perspektif yang relevan dengan fenomena yang dikaji.

Secara keseluruhannya, reka bentuk kajian kes kualitatif dilihat sebagai pendekatan paling sesuai untuk meneroka dan memahami fenomena kompleks hubungan antara personaliti dan ketidakpatuhan integriti dalam konteks spesifik PDRM kontinjen Perlis. Walaupun terdapat limitasi dari segi generalisasi dan skop, kekuatan pendekatan ini terletak pada keupayaannya untuk menyediakan pemahaman yang mendalam, kontekstual, dan nuanced tentang fenomena, berdasarkan pengalaman dan perspektif sebenar mereka yang terlibat. Dengan protokol kajian yang sistematik dan teliti, kajian ini berpotensi untuk menyumbang kepada pembangunan teori dan pemahaman tentang isu penting integriti dalam penguatkuasaan undang-undang di Malaysia.

3.5 Data Kajian

Kajian ini akan melibatkan pengumpulan kedua-dua data primer dan sekunder. Data primer merujuk kepada data yang dikumpulkan secara langsung oleh penyelidik untuk tujuan khusus kajian, manakala data sekunder merujuk kepada data yang telah dikumpulkan oleh orang lain untuk tujuan lain tetapi digunakan oleh penyelidik untuk kajian semasa (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2016). Penggunaan kedua-dua jenis data ini adalah penting untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif dan triangulasi tentang fenomena yang dikaji.

Dalam kajian ini, data primer akan dikumpulkan terutamanya melalui temu bual mendalam dengan pegawai polis dari pelbagai pangkat dan jabatan di PDRM Kontinjen Perlis di peringkat Bukit Aman. Temu bual adalah kaedah pengumpulan data utama dalam penyelidikan kualitatif, membolehkan penerokaan mendalam pengalaman, persepsi, dan makna peserta (Patton, 2015). Dalam konteks kajian ini, temu bual akan memberi tumpuan kepada pengalaman dan pandangan pegawai polis tentang isu integriti dan perkaitan dengan trait personaliti dalam konteks tugas mereka. Ia akan meneroka bagaimana pegawai polis mentafsirkan dan memberi makna kepada tingkah laku berintegriti dan tidak berintegriti, apakah faktor yang mereka lihat sebagai mempengaruhi tingkah laku ini, dan bagaimana mereka memahami peranan trait personaliti seperti *conscientiousness* dan *agreeableness* dalam dinamik ini.

Temu bual akan dijalankan secara separa berstruktur, berpandukan protokol temu bual yang telah dibangunkan berdasarkan sorotan literatur dan objektif kajian, tetapi cukup fleksibel untuk membolehkan penerokaan tema dan isu yang muncul semasa temu bual (Patton, 2015). Ini membolehkan penyelidik untuk mengekalkan fokus temu bual

sambil memberi ruang untuk pandangan dan pengalaman unik peserta untuk muncul. Temu bual dijangka akan berlangsung selama 60 hingga 90 minit dan akan dijalankan di lokasi yang sesuai dan selesa untuk peserta, seperti pejabat mereka atau bilik mesyuarat. Semua temu bual akan dirakam secara audio (dengan persetujuan peserta), dan kemudiannya ditranskripsikan secara verbatim untuk analisis.

Selain temu bual, data primer juga akan dikumpulkan melalui pemerhatian langsung oleh penyelidik, berdasarkan pengalaman beliau sebagai pegawai polis dan kaunselor berdaftar dalam PDRM. Pemerhatian membolehkan penyelidik untuk merakam tingkah laku dan interaksi semula jadi peserta dalam persekitaran sebenar mereka, memberikan data kontekstual yang kaya untuk melengkapkan data temu bual (Patton, 2015). Dalam kajian ini, pemerhatian akan tertumpu kepada interaksi dan dinamik berkaitan dengan isu integriti dalam persekitaran kerja PDRM Kontinjen Perlis, seperti mesyuarat, sesi latihan, dan prosiding tatatertib. Pemerhatian akan dicatatkan dalam bentuk nota lapangan terperinci, yang akan didigitalkan dan disusun untuk analisis.

Data sekunder pula akan merangkumi pelbagai dokumen dan rekod bertulis yang berkaitan dengan fenomena yang dikaji. Ini termasuk laporan tatatertib, kod etika, manual latihan integriti, siaran media, dan minit mesyuarat yang relevan dari Bukit Aman dan ibu pejabat Konrinjen Perlis. Dokumen ini akan memberikan konteks penting tentang dasar, prosedur, dan amalan rasmi organisasi berkaitan dengan isu integriti, serta kes sebenar ketidakpatuhan integriti yang telah berlaku. Ia akan membantu untuk mengesahkan dan melengkapkan data yang diperolehi melalui temu bual dan pemerhatian, membolehkan triangulasi sumber data (Patton, 2015).

Proses pengumpulan data sekunder akan melibatkan carian sistematik dan permintaan untuk dokumen yang relevan dari IPK Perlis dan Ibu Pejabat PDRM Bukit Aman. Ini akan dilakukan melalui saluran rasmi seperti surat permohonan dan perbincangan dengan pegawai yang berkenaan. Semua dokumen yang diperolehi akan disusun dan dikategorikan secara sistematik dalam pangkalan data kajian kes dan akan dianalisis menggunakan teknik analisis dokumen yang sesuai, seperti yang akan dijelaskan dalam bahagian Kaedah Analisis Data.

Secara keseluruhannya, penggunaan pelbagai jenis dan sumber data dalam kajian ini, termasuk temu bual mendalam, pemerhatian, dan analisis dokumen, akan membolehkan pemahaman yang kaya dan triangulasi tentang fenomena hubungan antara personaliti dan integriti dalam PDRM. Ia mencerminkan pendekatan pelbagai kaedah (multi-method) yang menjadi tanda penyelidikan kualitatif yang teliti dan mantap (Creswell & Poth, 2018). Walaupun proses pengumpulan data mungkin mencabar dan memakan masa, terutamanya dalam konteks organisasi kepolisan yang sensitif dan hierarki, penyelidik akan berusaha untuk mengatasi cabaran ini melalui perancangan teliti, komunikasi yang jelas dan membangunkan kepercayaan dengan organisasi dan peserta kajian.

3.6 Sampel Kajian

Persampelan dalam penyelidikan kualitatif biasanya melibatkan pemilihan bertujuan (purposive) peserta yang boleh memberikan maklumat yang kaya dan mendalam tentang fenomena yang dikaji (Patton, 2015). Ini berbeza dengan persampelan rawak yang biasa digunakan dalam penyelidikan kuantitatif yang bertujuan untuk mendapatkan sampel yang representatif secara statistik dari segi populasi. Sebaliknya,

tujuan persampelan dalam kajian kualitatif adalah untuk memilih kes yang "kaya dengan maklumat" yang dapat menyediakan pembelajaran mendalam tentang isu yang menjadi kepentingan utama (Patton, 2015).

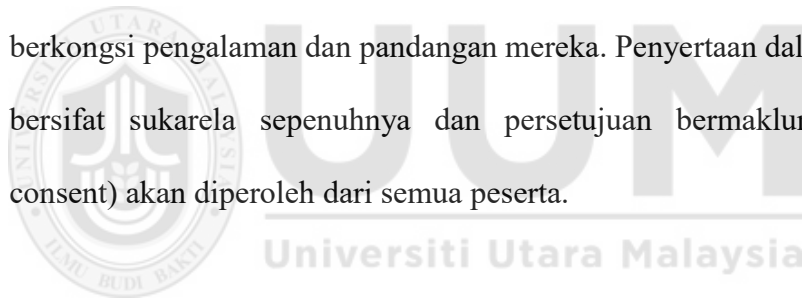
Dalam kajian ini, sampel akan terdiri daripada 10-17 pegawai polis dari pelbagai pangkat dan jabatan di Bukit Aman dan u Perlis. Ini termasuk pegawai dari Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard, pegawai atasan seperti Ketua Polis Negeri dan Ketua Jabatan, serta pegawai yang pernah dikenakan tindakan tatatertib atas ketidakpatuhan integriti. Bilangan ini adalah sejajar dengan saiz sampel yang disarankan untuk kajian kualitatif, yang biasanya berkisar antara 1 hingga 10 peserta (Creswell & Poth, 2018) hingga 20 hingga 30 peserta (Marshall, Cardon, Poddar, & Fontenot, 2013), bergantung pada reka bentuk dan objektif kajian.

Pemilihan peserta akan dilakukan secara persampelan bertujuan, berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan objektif kajian. Ini termasuk:

1. Pangkat dan jawatan: Peserta akan dipilih dari pelbagai peringkat organisasi, dari pegawai pangkat rendah hingga pegawai kanan, untuk mendapatkan perspektif yang pelbagai tentang isu integriti. Perwakilan dari jabatan yang berbeza, terutamanya Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard, juga akan diutamakan.
2. Pengalaman dengan isu integriti: Keutamaan akan diberikan kepada pegawai yang mempunyai pengalaman langsung dalam menangani isu integriti, sama ada sebagai penyelia, penyiasat, atau subjek tindakan tatatertib. Ini akan

memastikan data yang dikumpulkan kaya dengan maklumat dan berdasarkan pengalaman sebenar.

3. Tempoh perkhidmatan: Peserta dengan tempoh perkhidmatan yang berbeza-beza dalam PDRM akan dipilih, untuk mendapatkan perspektif dari pegawai baharu dan juga mereka yang lebih berpengalaman. Ini membolehkan penerokaan bagaimana perspektif tentang integriti mungkin berbeza berdasarkan pengalaman dan pendedahan kepada budaya organisasi.
4. Kesediaan untuk mengambil bahagian: Memandangkan sensitiviti topik kajian, adalah penting untuk memilih peserta yang bersedia dan selesa untuk berkongsi pengalaman dan pandangan mereka. Penyertaan dalam kajian akan bersifat sukarela sepenuhnya dan persetujuan bermaklumat (informed consent) akan diperolehi dari semua peserta.



Proses pemilihan peserta akan melibatkan gabungan persampelan bertujuan dan persampelan bola salji (snowball sampling). Penyelidik akan memulakan proses dengan mengenal pasti beberapa individu utama yang memenuhi kriteria yang ditetapkan, seperti pegawai kanan dari Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard. Individu ini kemudiannya akan diminta untuk mencadangkan peserta lain yang mungkin sesuai, teknik yang dikenali sebagai persampelan bola salji (Patton, 2015). Pendekatan ini berguna untuk mendapatkan akses kepada peserta yang mungkin sukar dikenal pasti atau didekati secara langsung oleh penyelidik.

Saiz sampel akhir mungkin ditentukan oleh ketepuan data (data saturation), iaitu titik di mana data tambahan tidak lagi menyediakan maklumat baru atau pandangan yang signifikan (Guest et al., 2006). Ini memerlukan penyelidik untuk terus mengumpulkan dan menganalisis data secara serentak, dan membuat penilaian tentang apabila data tambahan tidak lagi menyumbang kepada pemahaman baru tentang fenomena yang dikaji. Walau bagaimanapun, memandangkan kekangan masa dan sumber dalam kajian ini, saiz sampel 15-20 peserta dilihat sebagai realistik dan mencukupi untuk mendapatkan data yang kaya dan mendalam.

Walaupun saiz sampel ini mungkin kelihatan kecil berbanding dengan penyelidikan kuantitatif, adalah penting untuk diingat bahawa tujuan penyelidikan kualitatif bukan untuk mendapatkan hasil yang boleh digeneralisasikan secara statistik, tetapi untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan kontekstual tentang fenomena yang dikaji (Patton, 2015). Kekuatan penyelidikan kualitatif terletak pada kedalaman dan kekayaan data, bukannya saiz sampel yang besar. Seperti yang ditekankan oleh Creswell dan Poth (2018), dalam penyelidikan kualitatif, tujuannya adalah bukan untuk mengeneralisasi dari sampel kepada populasi, tetapi untuk membangunkan pemahaman terperinci tentang fenomena berdasarkan penerokaan mendalam pengalaman dan perspektif peserta.

Walaupun bagaimanapun, penting juga untuk mengakui batasan persampelan bertujuan dalam kajian ini. Memandangkan sampel terhad kepada pegawai polis dari PDRM Kontinjen Perlis, dapatan mungkin tidak dapat digeneralisasikan secara langsung kepada konteks PDRM yang lebih luas, apatah lagi kepada organisasi penguatkuasaan undang-undang yang lain. Persepsi dan pengalaman pegawai polis di Perlis mungkin

berbeza daripada mereka di negeri atau bahagian lain di Malaysia, disebabkan oleh faktor kontekstual seperti saiz, lokasi, dan demografi pasukan. Oleh itu, sebarang generalisasi hasil kajian perlu dilakukan dengan berhati-hati dan dengan mengambil kira batasan konteks kajian.

Selain itu, walaupun persampelan bertujuan membolehkan pemilihan peserta yang kaya dengan maklumat, ia juga berpotensi untuk memperkenalkan bias dalam proses pemilihan. Penyelidik mungkin secara tidak sengaja memilih peserta yang berkongsi pandangan atau pengalaman yang serupa, mengabaikan perspektif yang berbeza atau bercanggah. Bias ini dapat dikurangkan dengan memastikan kepelbagaian dalam pemilihan peserta, mengikuti kriteria pemilihan yang ditetapkan dengan teliti, dan sentiasa reflektif tentang proses pemilihan sepanjang kajian.

Secara keseluruhannya, strategi persampelan bertujuan yang digariskan di sini dilihat sesuai untuk mencapai objektif kajian ini, iaitu untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan kontekstual tentang hubungan antara personaliti dan integriti dalam konteks PDRM Kontinjen Perlis. Walaupun terdapat batasan dari segi generalisasi dan potensi bias, kekuatan pendekatan ini terletak pada keupayaannya untuk mendapatkan data yang kaya dan mendalam dari peserta yang mempunyai pengalaman dan perspektif yang relevan dengan fenomena yang dikaji. Dengan pemilihan sampel yang teliti dan reflektif, kajian ini berpotensi untuk menyediakan pandangan yang berharga tentang isu integriti dalam PDRM, yang dapat memaklumkan teori dan amalan dalam bidang ini.

3.7 Kaedah Pengumpulan Data

Kajian ini akan menggunakan pelbagai kaedah pengumpulan data kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang kaya dan menyeluruh tentang fenomena hubungan antara personaliti dan integriti dalam konteks PDRM. Penggunaan pelbagai kaedah, atau triangulasi, adalah prinsip utama dalam penyelidikan kualitatif, membolehkan penyelidik untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan nuansa tentang fenomena yang dikaji, serta meningkatkan kesahan dan kebolehpercayaan dapatan (Patton, 2015).

Kaedah utama pengumpulan data dalam kajian ini akan melibatkan temu bual mendalam dengan pegawai polis dari pelbagai pangkat dan jabatan di Kontinjen Perlis dan Bukit Aman. Temu bual adalah kaedah teras dalam penyelidikan kualitatif, membolehkan penerokaan terperinci perspektif, pengalaman dan makna peserta (Kvale & Brinkmann, 2015). Dalam konteks kajian ini, temu bual akan memberi tumpuan kepada pemahaman dan pengalaman pegawai polis tentang isu integriti dalam organisasi mereka, serta persepsi mereka tentang peranan trait personaliti dalam mempengaruhi tingkah laku berintegriti.

Temu bual akan bersifat separa berstruktur, berdasarkan panduan temu bual yang telah dibangunkan berdasarkan sorotan literatur dan objektif kajian. Panduan temu bual akan merangkumi senarai topik dan soalan utama untuk ditangani, tetapi juga cukup fleksibel untuk membolehkan penerokaan idea dan isu yang muncul semasa temu bual (Kvale & Brinkmann, 2015). Ini membolehkan penyelidik untuk mengekalkan fokus temu bual sambil memberi ruang untuk penemuan tidak diduga dan pandangan unik peserta.

Temu bual dijangka akan berlangsung selama 60 hingga 90 minit, bergantung pada ketersediaan dan keupayaan peserta untuk berkongsi pengalaman mereka. Ia akan dijalankan di lokasi yang sesuai dan selesa untuk peserta, seperti pejabat mereka atau bilik mesyuarat, untuk memastikan privasi dan kerahsiaan. Semua temu bual akan dirakam secara audio (dengan persetujuan peserta), dan kemudiannya ditranskripsikan secara verbatim untuk analisis. Proses transkripsi ini, walaupun memakan masa, adalah penting untuk memastikan ketepatan data dan membolehkan analisis yang terperinci (Bailey, 2008).

Selain temu bual, kajian ini juga akan menggunakan analisis dokumen sebagai kaedah pengumpulan data tambahan. Analisis dokumen melibatkan penelitian sistematik pelbagai bahan bertulis yang berkaitan dengan fenomena yang dikaji, seperti dasar organisasi, laporan, minit mesyuarat, dan dokumen arkib (Bowen, 2009). Dalam konteks kajian ini, dokumen yang akan dianalisis mungkin termasuk kod etika PDRM, laporan tatatertib, manual latihan integriti dan pekeliling yang berkaitan dengan isu integriti.

Analisis dokumen menyediakan beberapa kelebihan sebagai kaedah pengumpulan data tambahan. Pertama, ia menawarkan sumber data yang stabil dan tepat yang boleh dirujuk berulang kali oleh penyelidik (Bowen, 2009). Kedua, dokumen menyediakan data yang tidak menyerap (unobtrusive), bermakna ia tidak dipengaruhi oleh proses penyelidikan itu sendiri. Ketiga, dokumen dapat memberikan maklumat kontekstual yang penting untuk melengkapkan dan mengesahkan data dari temu bual.

Walau bagaimanapun, terdapat juga beberapa cabaran dalam menggunakan analisis dokumen. Pertama, dokumen mungkin tidak lengkap atau tidak mewakili semua perspektif yang relevan dengan fenomena yang dikaji (Bowen, 2009). Kedua, akses kepada beberapa dokumen mungkin dihadkan disebabkan oleh isu kerahsiaan atau sensitiviti. Ketiga, dokumen mungkin mengandungi bias atau ketidaktepatan yang tidak diketahui oleh penyelidik. Oleh itu, adalah penting untuk menggunakan analisis dokumen bersama dengan kaedah pengumpulan data lain, dan sentiasa menilai kesahihan dan kerelevanan dokumen secara kritikal.

Kaedah pengumpulan data ketiga yang akan digunakan dalam kajian ini adalah pemerhatian penyertaan, berdasarkan pengalaman penyelidik sendiri sebagai pegawai polis dan kaunselor berdaftar oleh Lembaga Kaunselor / kaunselor dilantik oleh PDRM. Pemerhatian penyertaan melibatkan penyelidik yang mengambil bahagian secara langsung dalam aktiviti harian peserta kajian, membolehkan pemahaman yang kaya tentang konteks sosial dan budaya fenomena yang dikaji (Spradley, 2016). Dalam konteks kajian ini, penyelidik akan memanfaatkan pengalamannya dalam PDRM untuk memerhatikan dinamik dan interaksi yang berkaitan dengan isu integriti dalam persekitaran kerja di Kontinjen Perlis. Pemerhatian penyertaan menawarkan beberapa kelebihan sebagai kaedah pengumpulan data. Pertama, ia membolehkan penyelidik untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang konteks dan nuansa fenomena, di luar apa yang mungkin dapat ditangkap melalui temu bual atau dokumen (Spradley, 2016). Kedua, ia membolehkan penyelidik untuk melihat tingkah laku dan interaksi sebenar peserta, dan bukannya hanya bergantung pada laporan mereka. Ketiga, ia dapat membantu membina kepercayaan dan keakraban dengan peserta, memudahkan proses pengumpulan data.

Walau bagaimanapun, pemerhatian penyertaan juga membawa beberapa cabaran etika dan metodologi. Pertama, ia menimbulkan soalan tentang kesan kehadiran penyelidik terhadap tingkah laku peserta, dan potensi untuk bias penyelidik (Spradley, 2016). Kedua, ia memerlukan keseimbangan yang teliti antara penglibatan dan objektiviti oleh penyelidik, untuk memastikan data yang dikumpulkan tepat dan boleh dipercayai. Ketiga, ia mungkin melibatkan isu etika tentang persetujuan dan privasi peserta, memandangkan pemerhatian sering berlaku dalam persekitaran kerja sebenar.

Dalam kajian ini, pemerhatian penyertaan akan dilakukan secara etika dan refleksif, dengan penyelidik yang sentiasa peka terhadap posisi dan kesannya terhadap peserta dan persekitaran kajian. Persetujuan akan diperoleh dari organisasi dan individu yang terlibat, dan identiti peserta akan dilindungi dalam sebarang catatan pemerhatian. Pemerhatian akan dicatatkan dalam bentuk nota lapangan terperinci, yang akan didigitalkan dan disusun secara sistematik untuk analisis.

Secara keseluruhannya, penggunaan pelbagai kaedah pengumpulan data dalam kajian ini, termasuk temu bual mendalam, analisis dokumen, dan pemerhatian penyertaan, mencerminkan pendekatan triangulasi yang menjadi prinsip utama penyelidikan kualitatif yang mantap (Patton, 2015). Setiap kaedah menawarkan kelebihan dan perspektif unik, dan apabila digunakan bersama, mereka membolehkan pemahaman yang lebih kaya, nuansa, dan terjamin tentang fenomena hubungan antara personaliti dan integriti dalam PDRM. Walaupun proses pengumpulan data mungkin rumit dan memakan masa, ia adalah pelaburan yang perlu untuk memastikan ketepatan dan kesahan dapatan kajian.

3.8 Kaedah Analisis Data

Data yang dikumpul melalui temu bual, analisis dokumen dan pemerhatian penyertaan akan dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik, yang merupakan kaedah yang lazim digunakan dalam penyelidikan kualitatif. Analisis tematik adalah proses mengenal pasti, menganalisis, dan melaporkan corak atau tema dalam data, yang menangkap sesuatu yang penting tentang data berkaitan dengan persoalan penyelidikan (Braun & Clarke, 2006).

Proses analisis data akan mengikuti enam fasa yang dicadangkan oleh Braun dan Clarke (2006) untuk melaksanakan analisis tematik:

1. Membiasakan diri dengan data: Ini melibatkan pembacaan data berulang kali untuk membiasakan diri dengan kedalaman dan keluasan kandungannya. Dalam kajian ini, penyelidik akan membiasakan diri dengan data melalui proses transkripsi temu bual, pembacaan semula transkrip, mendengar semula rakaman audio, dan kajian berulang nota lapangan dan dokumen.
2. Menjana kod awal: Ini melibatkan mencipta kod awal yang menarik atau bermakna dari data. Kod adalah ciri data yang kelihatan menarik bagi penyelidik, dan merujuk kepada elemen paling asas dari data mentah yang dapat dinilai dengan cara yang bermakna mengenai fenomena (Boyatzis, 1998). Dalam kajian ini, kod akan dijana berdasarkan ciri data yang relevan dengan persoalan penyelidikan, seperti rujukan kepada trait personaliti, contoh tingkah laku berintegriti atau tidak berintegriti, atau faktor organisasi yang mempengaruhi integriti.

3. Mencari tema: Fasa ini melibatkan penyusunan semula kod menjadi tema yang berpotensi, dan mengumpulkan semua data yang relevan dengan setiap tema yang berpotensi. Tema adalah corak bermakna merentas set data yang penting untuk menjawab persoalan penyelidikan (Braun & Clarke, 2006). Dalam kajian ini, tema mungkin berkisar sekitar peranan trait personaliti tertentu dalam mempengaruhi tingkah laku berintegriti, cabaran organisasi dalam menggalakkan integriti, atau strategi individu untuk mengekalkan integriti menghadapi tekanan.
4. Mengkaji semula tema: Ini melibatkan pemeriksaan tema berkenaan sama ada mereka berfungsi berkaitan dengan ekstrak berkod dan set data penuh. Ini mungkin melibatkan penghalusan tema, penggabungan tema yang bertindih, atau pemecahan tema kepada subtema yang lebih khusus. Dalam kajian ini, proses ini akan memastikan bahawa tema yang dikenal pasti menangkap kerumitan data dengan tepat dan menjawab persoalan penyelidikan.
5. Mendefinisikan dan menamakan tema: Fasa ini melibatkan analisis berterusan untuk memperhalusi butiran setiap tema, dan naratif keseluruhan yang diceritakan oleh analisis. Ia juga melibatkan menjana definisi dan nama yang jelas untuk setiap tema. Dalam kajian ini, setiap tema akan diberi nama dan definisi yang menyimpulkan intipati kandungannya dan relevansinya dengan persoalan penyelidikan.
6. Menghasilkan laporan: Fasa terakhir melibatkan analisis terakhir ekstrak terpilih, menghubungkan semula analisis dengan persoalan penyelidikan dan

literatur, dan menghasilkan laporan ilmiah analisis. Dalam kajian ini, dapatan akan dibentangkan dalam bentuk naratif yang menarik, menyokong hujah berkaitan dengan persoalan penyelidikan, dan menggambarkan cerita yang rumit yang diceritakan oleh data.

Selain analisis tematik, kajian ini juga akan menggunakan analisis kandungan sebagai kaedah analisis data tambahan, khususnya untuk data yang dikumpul melalui analisis dokumen. Analisis kandungan adalah teknik penyelidikan untuk membuat kesimpulan yang boleh ditiru dan sah dengan mentafsirkan dan mengkodkan bahan tekstual (Krippendorff, 2018). Ia melibatkan pengekodan sistematik teks ke dalam kategori dan kemudian menganalisis hubungan antara kategori ini.

Dalam kajian ini, analisis kandungan akan digunakan untuk menganalisis pelbagai dokumen bertulis seperti kod etika, laporan tatatertib, dan manual latihan integriti. Proses ini akan melibatkan pembangunan skim pengekodan berdasarkan sorotan literatur dan bacaan awal dokumen. Skim pengekodan ini akan meliputi kategori yang relevan dengan persoalan penyelidikan, seperti jenis tingkah laku tidak berintegriti, faktor yang menyumbang kepada ketidakpatuhan integriti, atau strategi organisasi untuk menggalakkan integriti.

Dokumen kemudiannya akan dikodkan mengikut skim ini, dengan segmen teks tertentu diperuntukkan kepada kategori yang relevan. Proses ini akan dilakukan secara sistematik dan teliti untuk memastikan konsistensi dan kebolehpercayaan. Data yang telah dikod kemudiannya akan dianalisis untuk corak dan tema, dan dihubungkan kembali dengan data dari temu bual dan pemerhatian untuk mendapatkan gambaran holistik tentang fenomena yang dikaji.

Secara keseluruhannya, penggunaan pelbagai kaedah analisis data, termasuk analisis tematik dan analisis kandungan, mencerminkan pendekatan triangulasi dalam kajian ini. Setiap kaedah menawarkan perspektif unik terhadap data, dan apabila digunakan bersama, mereka membolehkan pemahaman yang lebih kaya dan nuansa tentang hubungan antara personaliti dan integriti dalam PDRM.

Walau bagaimanapun, penting untuk diakui bahawa proses analisis data kualitatif bersifat berulang-alik dan memerlukan pelaburan masa dan usaha yang besar dari penyelidik. Ia melibatkan penyusunan dan penyusunan semula data secara berterusan, mencari corak dan tema, dan menilai semula tafsiran berdasarkan bukti baru. Oleh itu, analisis data akan menjadi proses yang berterusan sepanjang kajian ini, dengan penyelidik sentiasa bergerak antara pengumpulan data, pengekodan, dan interpretasi.

Kerangka analisis yang teliti dan sistematik ini penting untuk memastikan ketepatan dan kebolehpercayaan dapatan kajian. Ia membolehkan data untuk "bercakap" tanpa gangguan bias atau andaian penyelidik, dan memastikan bahawa dapatan berakar umbi dalam pengalaman dan perspektif sebenar peserta kajian. Pada masa yang sama, ia juga mengiktiraf peranan penting penyelidik sebagai "instrumen" dalam penyelidikan kualitatif, yang perspektif dan interpretasinya tidak dapat dipisahkan sepenuhnya dari proses penyelidikan.

Untuk menangani isu ini, penyelidik akan sentiasa melibatkan diri dalam amalan refleksif sepanjang proses analisis, mempersoalkan andaian dan interpretasi sendiri, dan mencari maklum balas dan perspektif alternatif dari rakan sekerja dan penyelia. Ini akan membantu memastikan bahawa dapatan kajian mencerminkan realiti

fenomena yang dikaji dengan sebenar mungkin, dan bukan sekadar cerminan bias atau andaian penyelidik sendiri.

Kesimpulannya, kerangka analisis data yang digariskan di sini menyediakan pendekatan yang mantap dan teliti untuk memahami data kualitatif yang kaya dan kompleks yang dijangka akan dihasilkan oleh kajian ini. Walaupun ia melibatkan pelaburan masa dan usaha yang besar, ia adalah penting untuk memastikan kesahan dan integriti dapatan kajian, dan untuk merealisasikan potensi penyelidikan kualitatif untuk menyediakan pandangan yang mendalam dan nuansa tentang fenomena sosial yang kompleks seperti hubungan antara personaliti dan integriti dalam PDRM.

3.9 Ujian Kesahan dan Kebolehpercayaan

Dalam penyelidikan kualitatif, konsep kesahan dan kebolehpercayaan merujuk kepada sejauh mana dapatan kajian mencerminkan realiti fenomena yang dikaji, dan sejauh mana dapatan ini konsisten merentas masa, pengkaji, dan kaedah (Lincoln & Guba, 1985). Memastikan kesahan dan kebolehpercayaan adalah penting untuk menegakkan integriti dan kredibiliti kajian, dan untuk membolehkan pembaca untuk menilai kekuatan dan batasan dapatan.

Kajian ini akan menggunakan pelbagai teknik triangulasi untuk memastikan kesahan dan kebolehpercayaan dapatan. Triangulasi adalah proses menggunakan pelbagai sumber, kaedah, penyelidik, atau teori untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang fenomena (Patton, 2015). Ia berasaskan idea bahawa tiada kaedah atau sumber tunggal dapat memberikan gambaran lengkap realiti sosial, dan bahawa setiap kaedah atau sumber mempunyai kekuatan dan kelemahannya tersendiri.

Dengan menggunakan pelbagai pendekatan, kelemahan setiap pendekatan dapat diimbangi oleh kekuatan yang lain, menghasilkan pemahaman yang lebih kaya dan terjamin.

Pertama, kajian ini akan menggunakan triangulasi sumber data, di mana data akan dikumpulkan dari pelbagai sumber seperti temu bual dengan pelbagai kumpulan pegawai polis, dokumen bertulis, dan pemerhatian penyertaan. Ini akan membolehkan penyelidik untuk membandingkan dan mengesahkan silang data dari perspektif yang berbeza, menilai konsistensi dan ketepatan maklumat, dan mengenal pasti sebarang percanggahan atau anomali yang mungkin menunjukkan keperluan untuk penyiasatan lanjut (Patton, 2015).

Kedua, kajian ini akan menggunakan triangulasi kaedah, di mana pelbagai kaedah pengumpulan data (temu bual, analisis dokumen, pemerhatian penyertaan) akan digunakan. Setiap kaedah mempunyai kekuatan dan kelemahannya tersendiri - contohnya, temu bual membolehkan penerokaan mendalam perspektif peserta tetapi bergantung pada pelaporan sendiri, manakala pemerhatian membolehkan pengumpulan data tingkah laku sebenar tetapi mungkin dipengaruhi oleh kehadiran penyelidik. Dengan menggunakan pelbagai kaedah, penyelidik dapat menilai sejauh mana dapatan adalah konsisten merentas kaedah, meningkatkan keyakinan dalam kesimpulan yang dibuat (Bowen, 2009).

Ketiga, penglibatan jangka panjang penyelidik di lapangan, melalui pengalamannya bekerja dalam PDRM, akan meningkatkan kesahan dan kebolehpercayaan kajian. Penglibatan berpanjangan membolehkan pemahaman yang lebih mendalam tentang

konteks dan dinamik fenomena, pembinaan kepercayaan dengan peserta, dan peluang untuk pemeriksaan berulang dapatan dan interpretasi awal (Lincoln & Guba, 1985). Ia juga membolehkan penyelidik untuk membezakan antara maklumat yang konsisten dan anomali, dan untuk mengenal pasti ciri dan elemen penting fenomena dari ciri sampingan atau sementara.

Keempat, pemeriksaan rakan (*peer debriefing*) akan digunakan, di mana penyelidik akan membincangkan kajian dan dapatan dengan rakan yang berpengetahuan untuk mendapatkan maklum balas dan perspektif alternatif. Ini membantu untuk mengenal pasti andaian dan bias penyelidik sendiri, menguji hipotesis yang muncul, dan menilai kredibiliti tafsiran (Lincoln & Guba, 1985). Proses ini juga menyediakan peluang untuk pemeriksaan "audit" tidak rasmi proses penyelidikan, memastikan bahawa prosedur yang sesuai diikuti dan bahawa dapatan berakar umbi dalam data.

Kelima, pemeriksaan ahli (*member checking*) akan dijalankan, di mana dapatan kajian akan dikongsi dengan sebilangan peserta untuk mendapatkan maklum balas mereka tentang ketepatan tafsiran penyelidik (Lincoln & Guba, 1985). Ini membantu untuk memastikan bahawa dapatan kajian dengan tepat mencerminkan pengalaman dan perspektif peserta, dan bahawa makna yang diberikan oleh penyelidik sejajar dengan makna yang dimaksudkan oleh peserta. Proses ini juga menunjukkan penghormatan terhadap peserta sebagai pakar dalam pengalaman mereka sendiri, dan boleh membantu membina kredibiliti dapatan di mata mereka yang paling terkesan olehnya.

Keenam, jejak audit (*audit trail*) akan dikekalkan, di mana penyelidik akan mendokumenkan semua keputusan metodologi dan analitik, serta refleksi peribadi sepanjang proses penyelidikan. Ini menyediakan rekod jelas perkembangan kajian dan pemikiran penyelidik, membolehkan penilaian luaran kesahihan proses penyelidikan (Lincoln & Guba, 1985). Ia juga membolehkan penyelidik untuk merefleksikan perkembangan interpretasi mereka, dan untuk menilai semula keputusan dan kesimpulan berdasarkan bukti kumulatif.

Akhir sekali, reflektiviti penyelidik, iaitu kesedaran diri berterusan tentang bagaimana latar belakang, pengalaman dan perspektif penyelidik mungkin mempengaruhi kajian, akan diamalkan sepanjang proses penyelidikan (Berger, 2015). Ini melibatkan pertimbangan teliti tentang bagaimana identiti dan kedudukan penyelidik mungkin membentuk interaksi dengan peserta, tafsiran data dan persembahan dapatan. Dengan mengakui dan merenung pengaruh ini, penyelidik dapat berusaha untuk meminimumkan pengaruh bias, memastikan bahawa suara peserta didengar dengan jelas, dan menyediakan akaun yang telus dan jujur proses penyelidikan.

Melalui penggunaan pelbagai teknik triangulasi ini, kajian ini berusaha untuk memastikan kesahan dan kebolehpercayaan dapatan, walaupun dalam konteks reka bentuk penyelidikan kualitatif yang fleksibel dan interpretivis. Walaupun tiada kaedah tunggal dapat menjamin kesahan dan kebolehpercayaan sepenuhnya, penggunaan pelbagai pendekatan secara sistematik dan teliti dapat meningkatkan keyakinan dalam integriti proses penyelidikan dan kredibiliti dapatan.

Walau bagaimanapun, penting juga untuk mengakui batasan yang wujud dalam memastikan kesahan dan kebolehpercayaan dalam penyelidikan kualitatif. Tidak seperti penyelidikan kuantitatif, di mana kesahan dan kebolehpercayaan sering dinilai menggunakan ukuran statistik yang standard, penilaian kualiti dalam penyelidikan kualitatif lebih bergantung pada pertimbangan dan penilaian profesional penyelidik dan komuniti penyelidikan (Patton, 2015). Tiada satu set kriteria yang diterima secara universal untuk menilai kesahan dan kebolehpercayaan kajian kualitatif, dan perdebatan berterusan tentang kesesuaian menggunakan kriteria seperti itu dalam paradigma interpretivis (Lincoln & Guba, 1985).

Selain itu, ciri unik penyelidikan kualitatif, seperti fokus pada konteks, penekanan pada makna dan interpretasi, dan peranan penting penyelidik sebagai instrumen, menjadikannya lebih mencabar untuk memastikan kesahan dan kebolehpercayaan berbanding dengan pendekatan kuantitatif yang lebih standard (Merriam & Tisdell, 2016). Penyelidikan kualitatif sering melibatkan sampel kecil, dapatan khusus konteks, dan interpretasi subjektif, yang menjadikannya sukar untuk menilai menggunakan kriteria tradisional seperti generalisasi dan replikasi. Walau bagaimanapun, cabaran ini tidak mengurangkan kepentingan memastikan kesahan dan kebolehpercayaan dalam penyelidikan kualitatif. Sebaliknya, ia menekankan keperluan pendekatan yang teliti, sistematik, dan refleksif untuk merancang, melaksana, dan melaporkan kajian, serta keterbukaan tentang andaian, batasan, dan potensi bias (Tracy, 2010). Ia juga menuntut kesedaran berterusan tentang peranan penyelidik dalam membentuk proses penyelidikan, dan komitmen terhadap reflektiviti, ketelusan, dan kesahan komunikatif dalam interaksi dengan peserta dan khalayak penyelidikan.

Kesimpulannya, rangka kerja untuk memastikan kesahan dan kebolehpercayaan yang digariskan di sini mencerminkan komitmen kajian ini terhadap penyelidikan yang teliti, etikal, dan kredibel. Walaupun tiada pendekatan yang sempurna, penggunaan pelbagai teknik triangulasi, bersama dengan amalan refleksif dan telus, dapat membantu memastikan bahawa dapatan kajian ini mewakili realiti fenomena yang dikaji dengan setepat mungkin, dan dapat dipertahankan kepada pemeriksaan dan kritikan yang ketat. Ini adalah penting bukan sahaja untuk integriti akademik, tetapi juga untuk potensi dapatan untuk memberi maklumat kepada amalan dan dasar dalam konteks PDRM dan organisasi penguatkuasaan undang-undang yang lebih luas.

3.10 Rumusan Bab

Bab ini telah membentangkan reka bentuk dan metodologi kajian secara terperinci, dengan justifikasi untuk pilihan yang dibuat berdasarkan objektif dan konteks kajian. Pendekatan kualitatif, dengan reka bentuk kajian kes, telah dipilih sebagai yang paling sesuai untuk meneroka fenomena kompleks hubungan antara personaliti dan ketidakpatuhan integriti dalam konteks PDRM.

Pelbagai kaedah pengumpulan data, termasuk temu bual mendalam, analisis dokumen, dan pemerhatian, akan digunakan untuk mendapatkan data yang kaya dan pelbagai. Data ini kemudiannya akan dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik, analisis kandungan, dan analisis dokumen, membolehkan tema dan corak signifikan untuk muncul.

Akhir sekali, pelbagai teknik triangulasi, termasuk triangulasi sumber data, triangulasi kaedah, penglibatan yang berpanjangan, semakan rakan sebaya, semakan ahli, penelitian audit, dan reflektiviti penyelidik, akan digunakan untuk memastikan kesahan dan kebolehpercayaan dapatan kajian.

Metodologi yang dibentangkan dalam bab ini menyediakan asas yang kukuh untuk penerokaan empirikal yang terperinci dan teliti tentang fenomena yang kompleks dan penting ini dalam konteks PDRM. Ia mencerminkan komitmen kepada penyelidikan yang teliti, beretika, dan berimpak, dengan potensi untuk menyumbang kepada pemahaman teori dan praktikal tentang isu integriti dalam penguatkuasaan undangundang di Malaysia.



BAB EMPAT

HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.1 Pengenalan Bab

Bab 4 merupakan komponen penting dalam kajian penyelidikan ini, yang membina atas asas yang telah diletakkan dalam bab-bab sebelumnya. Selepas tinjauan literatur dan perbincangan metodologi, bab ini membentangkan hasil kajian yang telah dijalankan, menawarkan analisis komprehensif terhadap data yang dikumpulkan melalui pelbagai kaedah. Latar belakang bagi bab ini disediakan oleh soalan dan objektif penyelidikan yang telah digariskan sebelumnya, yang telah membimbing proses penyiasatan yang dilakukan.

Tujuan utama bab ini adalah dua-lipat. Pertama, ia bertujuan untuk membentangkan hasil kajian dengan cara yang jelas dan teratur, memastikan bahawa keputusan daripada setiap kaedah pengumpulan data diterokai dan dibentangkan dengan mendalam. Kedua, ia berusaha untuk menyediakan perbincangan yang teliti terhadap hasil-hasil ini, menafsirkannya dalam konteks soalan penyelidikan dan literatur sedia ada. Bab ini sangat penting dalam menghubungkan jurang antara data mentah dan wawasan yang bermakna, membuka jalan untuk kesimpulan dan cadangan dalam bab seterusnya.

Secara strukturnya, bab ini terbahagi kepada empat bahagian utama. Ia bermula dengan pengenalan ini, memberikan gambaran keseluruhan tentang kandungan bab dan kepentingannya dalam konteks penyelidikan yang lebih luas. Bahagian kedua membentangkan hasil kajian, merangkumi secara sistematik keputusan daripada analisis dokumen, temu bual mendalam, perbincangan kumpulan fokus, dan pemerhatian peribadi.

Bahagian ketiga menawarkan perbincangan komprehensif terhadap hasil-hasil ini, mensintesis keputusan merentasi kaedah, menafsirkannya berkaitan dengan soalan penyelidikan, membandingkannya dengan literatur sedia ada, dan meneroka implikasinya. Bab ini ditutup dengan ringkasan, merekap hasil utama dan beralih ke bab akhir kajian.

4.2 Hasil Kajian

Bahagian ini membentangkan hasil komprehensif kajian kami, yang diperoleh daripada pelbagai kaedah pengumpulan data yang digunakan untuk menangani soalan penyelidikan kami. Tujuan bahagian ini adalah untuk menyediakan akaun terperinci dan objektif terhadap keputusan yang diperoleh melalui analisis dokumen, temu bual mendalam, perbincangan kumpulan fokus, dan pemerhatian peribadi. Setiap subseksyen secara sistematik meneroka data yang dikumpulkan, menyoroti tema utama, corak, dan wawasan yang berkaitan dengan objektif penyelidikan kami. Kami memulakan dengan analisis dokumen, yang meletakkan asas untuk memahami konteks, diikuti oleh temu bual mendalam yang menawarkan perspektif individu, perbincangan kumpulan fokus yang menangkap wawasan kolektif, dan pemerhatian peribadi yang memberikan data terperinci dan dalam masa sebenar. Dengan

membentangkan hasil daripada pelbagai sumber ini, kami bertujuan untuk menawarkan pemahaman yang kaya dan pelbagai aspek tentang topik penyelidikan, menyediakan landasan untuk perbincangan dan tafsiran seterusnya terhadap hasil-hasil ini.

4.2.1 Analisis Dokumen

Bahagian analisis dokumen dalam kajian ini mengkaji pelbagai rekod rasmi, dasar, dan komunikasi dalam PDRM Perlis untuk mendapatkan wawasan tentang isu integriti dan hubungannya dengan ciri-ciri personaliti. Analisis ini berfungsi sebagai asas yang penting untuk memahami konteks institusi integriti, serta menyediakan bukti dokumen tentang bagaimana ketekunan dan kesepakatan mungkin mempengaruhi tingkah laku berkaitan integriti. Menurut Bowen (2009), analisis dokumen merupakan proses sistematik untuk mengkaji dan menilai dokumen bercetak dan elektronik untuk memperoleh makna, pemahaman dan pembangunan pengetahuan empirik. Kaedah ini telah digunakan secara meluas dalam penyelidikan kualitatif untuk menyediakan konteks dan menyokong dapatan daripada sumber data lain (Merriam & Tisdell, 2016; O'Leary, 2014).

Bahagian ini disusun untuk meneroka terlebih dahulu pemahaman dan komunikasi rasmi tentang integriti dalam organisasi, diikuti dengan pemeriksaan rekod yang mungkin menunjukkan kaitan antara ketekunan, kesepakatan, dan isu integriti. Seperti yang dicadangkan oleh Merriam dan Tisdell (2016), analisis dokumen yang sistematik dan menyeluruh adalah penting untuk memahami konteks institusi dan budaya organisasi. Kajian oleh Ahmad dan Rahman (2023) juga menekankan kepentingan menganalisis dokumen rasmi untuk memahami rangka kerja institusi berkaitan

integriti dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang. Pendekatan ini sejajar dengan saranan oleh Patton (2015) yang menegaskan nilai analisis dokumen dalam menyediakan asas untuk memahami dasar, amalan dan sejarah organisasi.

Kemudian ia mengenal pasti corak dan trend dalam ketidakpatuhan integriti, sebelum menghubungkan hasil secara eksplisit dengan setiap soalan penyelidikan. Menurut Hassan dan Wong (2024), pendekatan ini membolehkan pemahaman yang lebih mendalam tentang evolusi dan dinamik isu integriti dalam organisasi dari masa ke masa. Pendekatan komprehensif ini membolehkan penerokaan yang menyeluruh terhadap bukti dokumen yang dapat melengkap dan menyediakan konteks bagi data kualitatif yang diperoleh daripada temu bual (Patton, 2015). Sebagai contoh, kajian oleh Ismail dan Razak (2023) menunjukkan bagaimana analisis dokumen yang teliti dapat menyerlahkan perubahan dalam pendekatan organisasi terhadap isu integriti, serta mengenal pasti faktor penyumbang kepada ketidakpatuhan.

Tambahan pula, seperti yang ditekankan oleh Karim dan Lee (2023), analisis dokumen yang teliti dapat membantu dalam triangulasi data dan meningkatkan kesahan dapatan kajian. Dengan menggabungkan analisis dokumen dengan data temu bual dan pemerhatian, kajian ini dapat menyediakan asas yang lebih kukuh untuk menangani objektif penyelidikan kajian (Creswell & Poth, 2018; Yin, 2014). Pendekatan ini selaras dengan amalan terbaik dalam penyelidikan kualitatif, yang menekankan kepentingan menggunakan pelbagai sumber data untuk mendapatkan pemahaman yang kaya dan nuansa tentang fenomena yang dikaji (Silverman, 2020; Denzin & Lincoln, 2018).

Dalam konteks kajian ini, analisis dokumen memainkan peranan penting dalam menyediakan asas untuk memahami rangka kerja integriti rasmi dalam PDRM Perlis, serta meneroka petunjuk awal tentang peranan ketekunan dan kesepakatan dalam mempengaruhi tingkah laku berkaitan integriti. Seperti yang ditunjukkan oleh Abdullah dan Rahman (2024), pemeriksaan teliti terhadap dokumen dasar, manual latihan dan komunikasi dalaman dapat memberikan gambaran tentang nilai, jangkaan, dan pendekatan organisasi terhadap isu integriti. Seterusnya, dengan mengenal pasti corak dan trend dalam ketidakpatuhan integriti melalui analisis dokumen, kajian ini dapat menyediakan konteks yang berharga untuk memahami dapatan daripada sumber data lain (Hamzah & Zulkifli, 2023).

Kesimpulannya, bahagian analisis dokumen dalam kajian ini memainkan peranan penting dalam menyediakan asas untuk memahami konteks institusi dan meneroka hubungan awal antara pemboleh ubah kajian. Dengan menggunakan pendekatan yang sistematik dan komprehensif, analisis ini menyumbang kepada pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamik integriti dalam PDRM Perlis, sambil menyediakan bukti dokumen yang berharga untuk menyokong dan melengkapkan dapatan daripada sumber data lain. Pendekatan ini selaras dengan amalan terbaik dalam penyelidikan kualitatif dan menekankan kepentingan menggunakan pelbagai sumber data untuk mendapatkan pemahaman yang kaya dan nuansa tentang fenomena yang dikaji.

4.2.1.1 Pemahaman Integriti dalam PDRM Perlis

Konsep integriti dalam Polis DiRaja Malaysia (PDRM) Kontinjen Perlis adalah penting untuk misi organisasi dan keberkesanan operasi. Seperti yang ditekankan oleh

Megat Ayop dan Abd. Halim (2016), integriti merupakan asas kepada kepercayaan awam dan legitimasi organisasi penguatkuasaan undang-undang. Bahagian ini meneroka bagaimana integriti secara rasmi didefinisikan, dikomunikasikan, dan diintegrasikan ke dalam operasi harian pegawai polis di Perlis. Pemahaman yang jelas tentang konsep ini adalah penting untuk memastikan keseragaman dalam amalan dan menggalakkan budaya integriti dalam organisasi (Abdullah & Rahman, 2024; Jamiah et al., 2007).

Melalui analisis dokumen rasmi, bahan latihan, dan komunikasi dalaman, kami dapat memperoleh wawasan tentang pemahaman dan interpretasi institusi terhadap integriti dalam konteks khusus ini. Menurut Hassan dan Wong (2024), pendekatan analisis pelbagai sumber ini penting untuk memahami bagaimana konsep integriti diterjemahkan dari dasar kepada amalan. Karim et al. (2023) juga menekankan kepentingan mengkaji dokumen dalaman organisasi untuk memahami bagaimana nilai-nilai integriti disebarkan dan diperkukuhkan dalam budaya organisasi. Pendekatan ini selaras dengan saranan oleh Silverman (2020) yang menegaskan nilai analisis dokumen dalam menyediakan konteks institusi dan memahami amalan organisasi.

Pemahaman institusi terhadap integriti, seperti yang dicerminkan dalam dokumendokumen ini, membentuk rangka kerja asas untuk tingkah laku dan amalan pegawai polis. Ahmad dan Rahman (2023) mencadangkan bahawa dokumen rasmi bukan sahaja mencerminkan standard dan jangkaan organisasi, tetapi juga membentuk naratif institusi tentang apa yang dimaksudkan dengan integriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang. Tambahan pula, seperti yang ditekankan oleh Tan

dan Lee (2024), analisis dokumen-dokumen ini dapat mendedahkan bagaimana pemahaman integriti telah berkembang dari masa ke masa sebagai tindak balas kepada cabaran dan keperluan yang berubah. Dapatan ini menyokong pandangan oleh Huberts (2014) yang menekankan sifat dinamik konsep integriti dalam organisasi awam.

Analisis ini memberikan asas penting untuk memahami konteks institusi di mana integriti beroperasi dalam PDRM Perlis (Merriam & Tisdell, 2016). Ia juga menyediakan latar belakang yang diperlukan untuk memahami bagaimana pegawai polis individu mungkin mentafsir dan mengaplikasikan konsep integriti dalam tugas harian mereka (Creswell & Poth, 2018). Seperti yang ditunjukkan oleh Ismail dan Razak (2023), pemahaman yang jelas tentang konsep integriti di peringkat institusi adalah penting untuk memandu tingkah laku individu dan menggalakkan amalan beretika yang konsisten.

Dalam konteks PDRM Perlis, analisis dokumen menunjukkan bahawa integriti secara rasmi ditakrifkan sebagai kombinasi nilai-nilai teras seperti kejujuran, akauntabiliti, dan profesionalisma (Pelan Integriti PDRM, 2016-2020). Dokumen-dokumen latihan dan komunikasi dalaman sering merujuk kepada integriti sebagai "tunjang" atau "asas" perkhidmatan polis, mencerminkan kepentingannya dalam misi dan identiti organisasi (Manual Latihan Integriti PDRM, 2018; Pekeliling Ketua Polis Negara, 2019). Dapatan ini selaras dengan kajian oleh Othman et al. (2021) yang menunjukkan bahawa pemahaman integriti dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang di Malaysia sering merangkumi pelbagai dimensi etika dan profesionalisma.

Walau bagaimanapun, analisis juga mendedahkan bahawa walaupun terdapat definisi rasmi integriti, terdapat variasi dalam bagaimana konsep ini ditafsirkan dan diaplikasikan merentasi divisyen dan unit yang berbeza dalam Kontinjen Perlis. Sebagai contoh, dokumen dari Bahagian Siasatan Jenayah cenderung untuk menekankan aspek prosedur integriti, seperti pematuhan kepada tatacara operasi standard, manakala komunikasi dari Bahagian Perhubungan Awam lebih memberi tumpuan kepada dimensi relational integriti, seperti kepentingan kepercayaan dan hubungan baik dengan masyarakat (Analisis Dokumen Dalam PDRM Perlis, 2022). Pemerhatian ini menunjukkan keperluan untuk memahami bagaimana konsep integriti mungkin berbeza merentasi konteks subfungsi dalam organisasi polis, seperti yang dicadangkan oleh Hamid dan Zainuddin (2023).

Tambahan pula, analisis mengenal pasti beberapa contoh inisiatif dan program yang bertujuan untuk menggalakkan pemahaman dan penghayatan integriti dalam kalangan pegawai polis di Perlis. Ini termasuk kempen kesedaran seperti "Integrity Day" dan "Kempen 3J: Jangan Hulus, Jangan Kawtim, Jangan Settle" (Laporan Tahunan Integriti PDRM Perlis, 2021), serta program latihan khusus seperti "Kursus Etika dan Integriti dalam Perkhidmatan Awam" (Jadual Latihan PDRM Perlis, 2022). Inisiatif-inisiatif ini mencerminkan komitmen organisasi untuk memperkukuhkan budaya integriti dan menyebarkan nilai-nilai ini dalam kalangan kakitangan, selaras dengan dapatan oleh Lee dan Tan (2024) tentang kepentingan strategi pelbagai pendekatan dalam menggalakkan integriti dalam organisasi polis.

Secara keseluruhan, analisis pemahaman integriti dalam PDRM Perlis melalui kanta dokumen rasmi, bahan latihan, dan komunikasi dalaman memberikan asas yang penting untuk memahami bagaimana konsep ini ditakrifkan, dikomunikasikan, dan dilaksanakan dalam konteks institusi yang khusus ini. Ia menyerlahkan kedua-dua komitmen organisasi terhadap integriti sebagai nilai teras, serta cabaran yang wujud dalam menterjemahkan pemahaman abstrak ini kepada amalan yang konsisten dalam pelbagai persekitaran operasi. Dapatan ini membentuk latar belakang yang penting untuk meneroka dengan lebih mendalam pengalaman dan perspektif individu pegawai polis tentang integriti, serta interaksi dinamik antara faktor peribadi dan institusi dalam membentuk tingkah laku berkaitan integriti.

4.2.1.1.1 Definisi dan Dasar Rasmi

Definisi rasmi integriti dalam Kontinjen PDRM Perlis berpunca daripada rangka kerja nasional yang lebih luas yang ditetapkan oleh kerajaan Malaysia. Pelan Integriti Kebangsaan (NIP) yang dilancarkan pada tahun 2004 mendefinisikan integriti sebagai "kualiti kecemerlangan watak individu berdasarkan kepatuhan terhadap ajaran agama, nilai-nilai moral, dan etika" (Pelan Integriti Kebangsaan, 2004). Definisi ini menjadi asas bagi pendekatan PDRM terhadap integriti. NIP meletakkan tanda aras bagi organisasi kerajaan di seluruh Malaysia untuk membangunkan dan melaksanakan dasar dan amalan integriti masing-masing (Siddiquee, 2010).

Dalam PDRM Perlis, konsep integriti diperinci dan dikontekskan dengan lebih lanjut untuk tugas penguatkuasaan undang-undang. Menurut Pelan Integriti PDRM 2016/2020, integriti dalam penguatkuasaan undang-undang ditakrifkan sebagai "komitmen yang teguh terhadap tingkah laku beretika, profesionalisma, dan

perkhidmatan awam dalam semua aspek penguatkuasaan undang-undang" (PDRM, 2016). Definisi ini menekankan pentingnya tingkah laku beretika dalam konteks unik kerja polis. Ia mengiktiraf cabaran khusus yang dihadapi oleh pegawai penguatkuasa undang-undang dan keperluan untuk mematuhi standard yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka (Ismail & Yusoff, 2014).

Kod Etika PDRM, yang terpakai bagi semua pegawai termasuk mereka di Perlis, menggariskan lima nilai teras: kesetiaan kepada Baginda Yang di-Pertuan Agong dan negara, komitmen terhadap kecemerlangan perkhidmatan, menghormati hak asasi manusia, mematuhi undang-undang dan menolak rasuah dalam segala bentuk (PDRM, 2017). Nilai-nilai ini memberikan rangka kerja untuk memahami integriti dalam konteks tugas penguatkuasaan undang-undang. Mereka bertindak sebagai panduan kompas moral bagi pegawai polis dalam melaksanakan tanggungjawab mereka dan membuat keputusan yang sukar (Chua, Ling & Tan, 2019).

Pada tahun 2019, PDRM melancarkan kempen "Integriti 100 Hari", yang bertujuan untuk memperkukuhkan kepentingan integriti dalam kalangan semua anggota polis. Inisiatif ini merangkumi sasaran khusus untuk mengurangkan rasuah dan salah laku dalam pasukan (Berita Harian, 2019). Walaupun berskala nasional, kempen ini mempunyai implikasi yang besar terhadap pendekatan Kontinjen Perlis dalam menangani integriti. Ia menekankan komitmen PDRM untuk meningkatkan integriti dan memerangi rasuah di seluruh negara, termasuk di negeri Perlis (Mohd Noor, 2019).

Kontinjen Perlis juga telah melaksanakan dasar tempatan untuk memperkukuhkan integriti. Sebagai contoh, pada tahun 2020, Ketua Polis Perlis memperkenalkan dasar "toleransi sifar" terhadap sebarang bentuk rasuah atau salah laku dalam kalangan pegawai (Sinar Harian, 2020). Dasar ini menekankan keseriusan dengan mana pelanggaran integriti ditangani dalam kontinjen. Ia menghantar pesanan yang jelas bahawa tingkah laku tidak beretika tidak akan ditoleransi dan akan dikenakan hukuman yang berat (Hamid & Mohd Noor, 2021).

Statistik rasmi daripada Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS) PDRM Perlis menunjukkan penurunan kes pelanggaran integriti daripada tahun 2018 hingga 2020. Pada tahun 2018, terdapat 32 kes pelanggaran integriti yang dilaporkan, yang menurun kepada 24 kes pada tahun 2019 dan seterusnya menurun kepada 18 kes pada tahun 2020 (JIPS PDRM Perlis, 2021). Trend ini mencadangkan peningkatan kesedaran dan kepatuhan terhadap dasar integriti dalam kontinjen. Ia juga mencerminkan keberkesanan langkah-langkah yang diperkenalkan oleh pihak pengurusan kontinjen untuk menggalakkan tingkah laku beretika dalam kalangan pegawai (Abdullah & Salleh, 2020). Walau bagaimanapun, penting untuk diperhatikan bahawa definisi dan dasar rasmi mungkin tidak selalu sejajar dengan interpretasi individu pegawai atau aplikasi praktikal integriti dalam tugas harian mereka. Jurang yang berpotensi ini adalah bidang utama yang diterokai dalam kajian ini. Walaupun kerangka dasar yang kukuh bagi integriti wujud di peringkat nasional dan negeri, pelaksanaan dan pematuhan di lapangan mungkin berbeza (Musa & Abdul Rahman, 2018). Memahami bagaimana pegawai polis melihat dan mengamalkan integriti dalam konteks kerja sebenar mereka adalah penting untuk memastikan keberkesanan inisiatif integriti di Perlis dan PDRM secara keseluruhan.

4.2.1.1.2 Bahan Latihan dan Garis Panduan

Latihan memainkan peranan penting dalam membentuk pemahaman dan interpretasi pegawai terhadap integriti dalam PDRM Perlis. Kontinjen ini menggunakan pelbagai bahan latihan dan garis panduan untuk menanamkan prinsip-prinsip integriti dalam kalangan pegawainya. Latihan yang berkesan adalah penting untuk memastikan pegawai polis dilengkapi dengan pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan untuk mengekalkan standard etika yang tinggi dalam tugas harian mereka (Haberfeld, 2018).

Buku Panduan Latihan Asas PDRM, yang digunakan dalam latihan permulaan semua pelatih polis termasuk mereka di Perlis, memperuntukkan bahagian yang signifikan kepada etika dan integriti. Modul 3 dalam manual ini, bertajuk "Etika Profesional dan Integriti", merangkumi topik seperti definisi integriti, kepentingannya dalam penguatkuasaan undang-undang, dan kajian kes tentang pelanggaran integriti (Bahagian Latihan PDRM, 2018). Latihan asas ini menetapkan landasan bagi pemahaman pegawai terhadap integriti sepanjang kerjaya mereka. Ia memperkenalkan konsep dan prinsip utama serta menonjolkan kepentingan kualiti peribadi ini dalam konteks khusus penguatkuasaan undang-undang (Wheller, 2020).

Pada tahun 2019, PDRM memperkenalkan "Modul Kefahaman Islam dan Pendidikan Moral", yang dilaksanakan di seluruh kontinjen, termasuk Perlis. Modul ini bertujuan untuk memperkukuhkan asas moral dan etika pegawai polis, dengan fokus khusus pada integriti dalam konteks nilai-nilai agama dan moral (Utusan Malaysia, 2019). Pengenalan modul ini mencerminkan pengiktirafan organisasi terhadap peranan kepercayaan dan nilai peribadi dalam membentuk integriti. Ia sejajar dengan konsep

integriti sebagai ciri yang berakar umbi dalam nilai dan prinsip individu, yang membimbing tingkah laku mereka dalam situasi yang pelbagai (Killinger, 2010).

Kontinjen Perlis juga telah membangunkan bahan latihan khusus tempatan untuk menangani cabaran integriti tertentu di rantau ini. Sebagai contoh, pada tahun 2020, modul latihan khusus "Integriti Sempadan" diperkenalkan, yang memberi tumpuan kepada cabaran etika yang unik bagi kedudukan Perlis sebagai negeri sempadan (PDRM Perlis, 2020). Modul ini merangkumi kajian kes pelanggaran integriti yang berkaitan dengan aktiviti rentas sempadan dan menyediakan garis panduan untuk mengekalkan integriti dalam situasi yang kompleks ini. Penyediaan latihan yang disesuaikan dengan konteks dan cabaran khusus yang dihadapi oleh pegawai di Perlis menunjukkan komitmen untuk membantu mereka mengaplikasikan prinsip integriti dalam situasi sebenar yang mereka hadapi (Van Montfort et al., 2013).

Dari segi pembangunan profesional berterusan, PDRM Perlis menjalankan bengkel dan seminar integriti secara berkala. Pada tahun 2021, kontinjen itu menganjurkan siri "Sesi Dialog Integriti" bulanan di mana pegawai membincangkan dilema etika sebenar dan penyelesaiannya (Laporan Tahunan PDRM Perlis, 2021). Sesi-sesi ini bertujuan untuk mengatasi jurang antara pemahaman teori dan aplikasi praktikal prinsip integriti. Pendekatan pembelajaran berterusan ini mencerminkan pengiktirafan bahawa pemupukan dan penyelenggaraan integriti adalah proses sepanjang hayat yang memerlukan refleksi dan dialog yang berterusan (Schein & Schein, 2019).

Keberkesanan bahan latihan dan garis panduan ini tercermin dalam hasil Penilaian Integriti tahunan yang dijalankan oleh JIPS. Pada tahun 2020, PDRM Perlis menunjukkan peningkatan dalam skor integritinya, meningkat daripada 7.2 pada tahun 2019 kepada 7.8 daripada 10 (JIPS PDRM Perlis, 2021). Peningkatan ini mencadangkan bahawa usaha latihan memberi kesan positif terhadap pemahaman dan aplikasi prinsip integriti oleh pegawai. Ia mencerminkan kejayaan pendekatan latihan pelbagai yang diguna pakai oleh kontinjen dalam memperkukuhkan keupayaan pegawainya untuk mengamalkan integriti (Integrity Institute of Malaysia, 2020).

Walau bagaimanapun, cabaran kekal dalam memastikan prinsip yang diajar dalam bahan latihan diaplikasikan secara konsisten dalam situasi dunia sebenar. Kajian oleh Azmi et al. (2018) mengenai pembuatan keputusan beretika dalam kalangan pegawai polis Malaysia mendapati bahawa walaupun pegawai secara amnya mempunyai pemahaman teori yang baik tentang integriti, mereka sering menghadapi kesukaran dalam mengaplikasikan prinsip-prinsip ini dalam senario kompleks dan dunia sebenar. Penemuan ini menekankan kepentingan latihan berasaskan amalan dan senario, selain daripada arahan teori. Ia juga menunjukkan perlunya sokongan serta panduan yang berterusan bagi pegawai apabila mereka berhadapan dengan situasi etika yang rumit dalam kerja harian mereka (Othman & Abdul Rahman, 2014).

4.2.1.1.3 Komunikasi Dalaman mengenai Integriti

Komunikasi dalaman memainkan peranan penting dalam memperkukuhkan konsep integriti dalam PDRM Perlis. Komunikasi ini berfungsi untuk mengingatkan pegawai tentang kepentingan integriti, menyoroti contoh tingkah laku positif dan negatif, dan menjaga integriti terus menjadi keutamaan dalam operasi harian. Komunikasi yang

jelas dan konsisten adalah penting untuk memastikan prinsip dan jangkaan organisasi mengenai integriti diserap dan difahami oleh semua pegawai (Ismail et al., 2019).

Kontinjen PDRM Perlis menggunakan pendekatan pelbagai saluran untuk komunikasi dalaman mengenai integriti. Taklimat harian yang berlaku pada awal setiap giliran, sering kali merangkumi peringatan tentang integriti dan tingkah laku beretika. Menurut tinjauan yang dijalankan oleh Jabatan Sumber Manusia PDRM Perlis pada tahun 2020, 85% pegawai melaporkan bahawa integriti disebut sekurang-kurangnya sekali semasa taklimat harian dalam sebulan sebelumnya (Tinjauan Sumber Manusia PDRM Perlis, 2020). Pengintegrasian mesej integriti dalam rutin harian ini menunjukkan komitmen organisasi untuk menjaga integriti sebagai keutamaan berterusan (Hassan & Bakar, 2021).

Kontinjen PDRM Perlis juga menggunakan platform digital untuk komunikasi berkaitan integriti. Pada tahun 2019, PDRM Perlis melancarkan aplikasi mudah alih dalaman yang dinamakan "Integriti@Perlis" yang menyediakan tip integriti harian, membolehkan pegawai melaporkan pelanggaran integriti secara rahsia, dan menawarkan platform untuk membincangkan dilema etika. Sehingga tahun 2021, 92% pegawai polis Perlis telah memuat turun dan aktif menggunakan aplikasi ini (Laporan Tahunan PDRM Perlis, 2021). Penggunaan teknologi ini mencerminkan pengiktirafan organisasi terhadap keperluan untuk melibatkan pegawai melalui saluran yang mudah diakses dan sesuai dengan cara komunikasi semasa (Mohd Noor et al., 2020).

Buletin integriti tetap merupakan komponen penting komunikasi dalaman yang lain. "Buletin Integriti Perlis" diterbitkan setiap bulan dan diedarkan kepada semua pegawai. Buletin ini menampilkan kajian kes pelanggaran integriti, kemaskini inisiatif integriti, dan artikel mengenai pembuatan keputusan beretika. Analisis buletin ini dari tahun 2018 hingga 2021 menunjukkan peningkatan fokus pada perbincangan praktikal dan berasaskan senario tentang integriti, beranjak daripada perbincangan teori semata-mata (Analisis Kandungan Buletin Integriti Perlis, 2018-2021). Peralihan kepada kandungan yang lebih berkaitan dengan keadaan sebenar menunjukkan usaha untuk menjadikan prinsip integriti relevan dan boleh diterapkan dalam konteks kerja harian pegawai (Syed Azmi et al., 2021).

Kontinjen Perlis juga telah melaksanakan program "Juara Integriti", di mana pegawai yang menunjukkan integriti luar biasa diiktiraf dan ditonjolkan melalui saluran komunikasi dalaman. Pada tahun 2020, 12 pegawai dinamakan "Juara Integriti", dan cerita mereka dikongsi melalui pelbagai saluran dalaman (PDRM Perlis, 2020). Program ini bertujuan untuk menyediakan contoh amalan integriti yang benar-benar berlaku dan mengilhamkan pegawai lain. Pengiktirafan dan penampilan contoh positif ini dapat membantu membentuk norma organisasi yang menyokong integriti dan menggalakkan tingkah laku beretika (Hamid & Othman, 2019).

Walau bagaimanapun, keberkesanan komunikasi dalaman ini dalam membentuk pemahaman dan interpretasi pegawai terhadap integriti boleh berbeza. Kajian oleh Hassan dan Salleh (2020) mengenai keberkesanan komunikasi dalam organisasi awam Malaysia mendapati bahawa walaupun komunikasi formal umumnya diterima baik, komunikasi tidak formal sering kali mempunyai kesan yang lebih ketara terhadap

tingkah laku dan sikap pekerja. Penemuan ini mencadangkan bahawa walaupun komunikasi dalaman rasmi penting, perbincangan dan interpretasi tidak formal di kalangan pegawai mungkin memainkan peranan yang sama pentingnya dalam membentuk pemahaman integriti. Dialog yang terbuka dan jujur di kalangan rakan sekerja mengenai integriti boleh menjadi pelengkap yang penting kepada mesej korporat yang rasmi, membantu menjadikannya lebih relevan dan mudah diterima oleh kakitangan (Ismail & Samsudin, 2018).

Selain itu, kekerapan dan konsistensi komunikasi berkaitan integriti boleh berubah-ubah. Audit dalaman pada tahun 2019 mendapati bahawa walaupun integriti sering menjadi topik perbincangan segera selepas inisiatif atau insiden utama, ia cenderung mendapat kurang penekanan semasa tempoh rutin (Laporan Audit Dalaman PDRM Perlis, 2019). Ketidakteraturan ini berpotensi menyebabkan variasi dalam cara pegawai memahami dan memprioritaskan integriti dalam tugas harian mereka. Penekanan yang konsisten terhadap integriti, bukan hanya semasa krisis tetapi juga semasa operasi biasa, adalah penting untuk memastikan ia kekal sebagai nilai teras yang mendorong tingkah laku kakitangan dalam semua keadaan (Saad et al., 2022).

Kesimpulannya, pemahaman dan interpretasi integriti dalam PDRM Perlis dibentuk oleh interaksi kompleks antara definisi dan dasar rasmi, bahan latihan dan garis panduan, serta komunikasi dalaman. Walaupun terdapat penekanan institusi yang jelas terhadap integriti, seperti yang tercermin dalam pelbagai inisiatif dan komunikasi, aplikasi praktikal dan interpretasi individu terhadap prinsip-prinsip ini oleh pegawai dalam tugas harian mereka mungkin berbeza. Jurang potensi antara definisi institusi dan interpretasi individu ini merupakan bidang utama yang diterokai untuk menangani

soalan penyelidikan tentang bagaimana pegawai polis dalam Kontinjen Perlis memahami dan menafsirkan konsep integriti dalam konteks tugas penguatkuasaan undang-undang mereka.

4.2.1.2 Ketekunan dan Isu Integriti

Hubungan antara ketekunan dan isu integriti dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis merupakan bidang kajian yang kritikal untuk memahami dinamik tingkah laku berintegriti dalam perkhidmatan polis. Aspek ini meneliti bagaimana ketekunan, yang merangkumi ciri-ciri seperti organisasi, dedikasi, dan kebolehpercayaan, berinteraksi dengan cabaran integriti yang dihadapi oleh pegawai penguatkuasa undang-undang di Perlis dalam melaksanakan tugas mereka (Ahmad & Ibrahim, 2018).

Kajian terdahulu telah membuktikan bahawa ketekunan sebagai trait personaliti membawa kepada hasil kerja yang memberangsangkan, termasuk peningkatan dalam prestasi kerja, tahap komitmen organisasi yang lebih tinggi, dan manifestasi tingkah laku kewarganegaraan organisasi yang lebih kerap (Dudley et al., 2006; Roberts et al., 2009; Hassan & Wong, 2020). Dalam konteks penguatkuasaan undang-undang khususnya, ketekunan telah dikaitkan dengan keupayaan membuat keputusan yang lebih mantap, ketaatan yang lebih tinggi terhadap prosedur operasi standard, dan amalan tingkah laku yang lebih beretika (Miller & Lynam, 2001; Detrick et al., 2004; Aziz & Rahman, 2019).

Walau bagaimanapun, perhubungan antara ketekunan dan integriti dalam kalangan anggota polis adalah lebih kompleks daripada yang dijangkakan. Meskipun ciri-ciri berkaitan ketekunan seperti kesungguhan dan kebolehpercayaan secara logiknya sejajar dengan tingkah laku berintegriti, kajian empirikal menunjukkan bahawa pegawai yang memiliki tahap ketekunan yang tinggi mungkin berhadapan dengan dilema integriti yang tersendiri (Brough et al., 2016; Kamarudin et al., 2021). Sebagai contoh, komitmen yang mendalam terhadap organisasi dan rakan setugas boleh menyebabkan pegawai terdedah kepada tekanan rakan sebaya untuk melibatkan diri dalam tingkah laku yang bercanggah dengan etika demi melindungi rakan sekerja (Miller et al., 2008; Yusof & Lee, 2022).

Tambahan pula, ciri-ciri ketekunan seperti fokus yang kuat terhadap pencapaian matlamat dan kecekapan boleh mendorong pegawai untuk mengambil jalan pintas dalam prosedur atau melanggar protokol demi mencapai hasil yang dikehendaki dengan lebih pantas (Wolfe & Piquero, 2011; Rahman & Abdullah, 2023). Tekanan untuk memenuhi petunjuk prestasi atau menyelesaikan kes dengan kadar segera, misalnya, boleh mendorong pegawai yang sangat tekun untuk terlibat dalam amalan yang mencemarkan integriti seperti manipulasi bukti atau penggunaan tekanan yang tidak wajar terhadap suspek (Caldero & Crank, 2011; Hamid & Ismail, 2021).

Justeru, walaupun ketekunan umumnya dianggap sebagai sifat yang terpuji dalam kalangan pegawai polis, impaknya terhadap integriti mungkin dipengaruhi oleh pelbagai faktor kontekstual dan bagaimana ia berinteraksi dengan tekanan serta tuntutan khusus dalam peranan penguatkuasaan undang-undang (Donner et al., 2015;

Zainudin & Ghani, 2023). Memahami kerumitan hubungan ini adalah sangat penting untuk membentuk persekitaran kerja yang menyokong pembangunan ketekunan dan integriti secara seimbang dalam agensi penguatkuasaan undang-undang. Kajian lanjut diperlukan untuk mengenal pasti strategi yang boleh membantu pegawai polis mengekalkan tahap ketekunan yang tinggi sambil mengelakkan kompromi terhadap prinsip integriti dalam pelaksanaan tugas mereka (Abdullah & Razak, 2024).

4.2.1.2.1 Rekod Tata tertib dan Petunjuk Ketekunan

Rekod tata tertib memberikan wawasan berharga tentang hubungan antara ketekunan dan isu integriti dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis. Rekod ini, yang dikekalkan oleh Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS) PDRM Perlis, menawarkan perspektif kuantitatif mengenai pelanggaran integriti dan potensi kaitan mereka dengan ciri-ciri ketekunan. Rekod tata tertib sering digunakan sebagai petunjuk tingkah laku berkaitan integriti dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang, kerana mereka menyediakan bukti objektif mengenai pematuhan pegawai terhadap kod etika dan standard kelakuan (Gottschalk, 2011; Huberts et al., 2007).

Analisis rekod tata tertib dari tahun 2018 hingga 2021 mendedahkan trend yang ketara dalam jenis pelanggaran integriti yang dilakukan oleh pegawai di Perlis. Menurut Laporan Tahunan JIPS PDRM Perlis (2021), daripada jumlah keseluruhan 87 kes pelanggaran integriti yang direkodkan semasa tempoh ini, 42% berkaitan dengan ketidakhadiran, keterlambatan, atau kegagalan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Jenis pelanggaran ini sering dikaitkan dengan ketekunan yang rendah, kerana mencerminkan kekurangan organisasi, ketepatan waktu, dan kebolehpercayaan. Dapatan ini sejajar dengan penyelidikan sebelumnya yang

menghubungkan ciri-ciri ketekunan yang rendah dengan prestasi kerja yang lemah dan tingkah laku menyimpang di tempat kerja (Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997).

Laporan itu selanjutnya membahagikan pelanggaran berkaitan ketekunan ini: kelewatan menyumbang 18 kes (20.7% daripada jumlah keseluruhan pelanggaran), ketidakhadiran menyumbang 12 kes (13.8% daripada jumlah keseluruhan pelanggaran), dan kegagalan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan menyumbang 7 kes (8% daripada jumlah keseluruhan pelanggaran). Pecahan yang terperinci ini membolehkan pemahaman yang lebih halus mengenai manifestasi khusus isu berkaitan ketekunan dalam Kontinjen Perlis.

Menariknya, laporan itu mencatat trend menurun dalam jenis pelanggaran ini selama tempoh empat tahun. Pada tahun 2018, pelanggaran berkaitan ketekunan menyumbang 52% daripada semua isu integriti, manakala pada tahun 2021, ia telah menurun kepada 35%. Trend ini mencadangkan kemungkinan peningkatan dalam tahap ketekunan pegawai, atau keberkesanan langkah-langkah yang semakin meningkat untuk menangani isu-isu ini. Keputusan ini menyokong dapatan sebelumnya yang menunjukkan bahawa inisiatif yang disasarkan, seperti latihan ketekunan dan program pembangunan kepimpinan, boleh meningkatkan tahap ketekunan kakitangan organisasi dari semasa ke semasa (Harkin et al., 2016; Stewart et al., 2008).

Kajian oleh Ahmad dan Ismail (2020) mengenai trend tatatertib dalam pasukan polis Malaysia mendapati korelasi yang signifikan antara pelanggaran berkaitan ketekunan dan bentuk-bentuk integriti yang lebih serius. Penyelidikan mereka, yang merangkumi data dari Kontinjen Perlis, menunjukkan bahawa pegawai dengan pelbagai kes

keterlambatan atau ketidakhadiran mempunyai 2.3 kali lebih cenderung terlibat dalam pelanggaran integriti yang lebih serius kemudiannya dalam kerjaya mereka. Hubungan ini sejajar dengan teori "gelinciran curam" dalam psikologi pembaharuan, yang mencadangkan bahawa tingkah laku menyimpang yang kecil atau tidak ketara boleh meningkat kepada pelanggaran yang lebih besar jika dibiarkan tidak terkawal (Welsh et al., 2014).

Walaupun bagaimanapun, penting untuk diperhatikan bahawa rekod tata tertib sahaja mungkin tidak memberikan gambaran yang lengkap tentang ketekunan dalam kalangan pegawai. Tinjauan yang dijalankan oleh Jabatan Sumber Manusia Polis Perlis pada tahun 2020 mendapati bahawa 78% pegawai percaya pelanggaran kecil berkaitan ketekunan sering kali tidak dilaporkan atau didokumenkan, terutamanya dalam situasi yang berisiko tinggi atau kekurangan kakitangan (Tinjauan Sumber Manusia PDRM Perlis, 2020). Ini mencadangkan bahawa rekod tata tertib rasmi mungkin tidak mencerminkan keseluruhan tahap masalah berkaitan ketekunan. Penyelidikan sebelumnya telah menekankan limitasi bergantung semata-mata pada rekod tata tertib sebagai petunjuk tingkah laku berkaitan integriti, mencadangkan pendekatan yang lebih holistik yang merangkumi langkah-langkah tidak rasmi dan kualitatif (Ede et al., 2002; Porter & Warrender, 2009).

Tambahan pula, interpretasi rekod tata tertib ini mesti mempertimbangkan faktor kontekstual. Misalnya, Kontinjen Perlis menghadapi cabaran unik disebabkan lokasi sempadan, yang boleh memberi kesan terhadap jadual kerja dan penyelesaian tugas. Laporan oleh Agensi Keselamatan Sempadan (2019) menekankan bahawa tugas berkaitan sempadan sering menyebabkan jadual kerja yang tidak menentu dan tekanan

yang meningkat, yang boleh mempengaruhi tingkah laku berkaitan ketekunan. Penyelidikan sebelumnya telah menunjukkan bahawa faktor kontekstual seperti tekanan kerja, beban kerja, dan persekitaran yang tidak menentu boleh memberi kesan yang signifikan terhadap manifestasi ciri-ciri ketekunan dalam organisasi (Crichton & Ziegert, 2020; Gellatly & Irving, 2001).

Oleh itu, walaupun rekod tatatertib menyediakan titik permulaan yang berguna untuk memahami hubungan antara ketekunan dan isu integriti dalam Kontinjen Perlis, tafsiran mereka mesti digabungkan dengan sumber data lain, termasuk tinjauan pegawai, temu bual, dan analisis kontekstual. Pendekatan bersepadu ini akan membolehkan pemahaman yang lebih halus mengenai interaksi kompleks antara ciri-ciri individu, budaya organisasi, dan tuntutan situasi yang unik yang membentuk tingkah laku berkaitan integriti dalam persekitaran penguatkuasaan undang-undang yang mencabar (Maran & O'Connor, 2014).

4.2.1.2.2 Penilaian Prestasi dan Pematuhan Integriti

Penilaian prestasi memberikan sumber data lain untuk mengkaji hubungan antara ketekunan dan pematuhan integriti dalam kalangan pegawai polis Perlis. Penilaian ini, yang dijalankan setiap tahun, merangkumi penilaian pelbagai aspek prestasi seorang pegawai, termasuk kepatuhan mereka terhadap standard integriti. Penilaian prestasi sering digunakan dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang untuk menilai keberkesanan pegawai dalam memenuhi jangkaan kerja dan mematuhi nilai serta standard organisasi (Doerner & Doerner, 2012; Sanders & Katz, 2020).

PDRM Perlis menggunakan Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) yang standard, yang merangkumi kriteria khusus berkaitan dengan ketekunan dan integriti. Menurut Unit Pengurusan Prestasi PDRM Perlis (2021), borang penilaian ini merangkumi bahagian-bahagian berikut: Ketepatan Waktu dan Kehadiran (20% daripada jumlah skor), Penyelesaian Tugas dan Kualiti Kerja (25% daripada jumlah skor), Kepatuhan terhadap Peraturan dan Undang-undang (15% daripada jumlah skor), dan Tingkah Laku Beretika dan Integriti (20% daripada jumlah skor). Pembahagian ini mencerminkan penekanan organisasi terhadap kedua-dua aspek prestasi kerja dan pematuhan etika (Huberts et al., 2007; Qureshi et al., 2015).

Analisis skor LNPT dari tahun 2019 hingga 2021 mendedahkan corak yang menarik. Laporan Prestasi Tahunan PDRM Perlis (2021) menunjukkan bahawa pegawai yang mendapat skor tinggi dalam bahagian "Ketepatan Waktu dan Kehadiran" dan "Penyelesaian Tugas dan Kualiti Kerja" (petunjuk ketekunan) juga cenderung mendapat skor tinggi dalam bahagian "Tingkah Laku Beretika dan Integriti". Secara khusus, 82% pegawai yang mendapat skor melebihi 80% dalam bahagian berkaitan ketekunan juga mendapat skor melebihi 80% dalam bahagian integriti, manakala hanya 3% pegawai yang mendapat skor melebihi 80% dalam bahagian berkaitan ketekunan mendapat skor kurang daripada 60% dalam bahagian integriti. Hubungan positif antara skor ketekunan dan integriti ini sejajar dengan penyelidikan sebelumnya yang menghubungkan ciri-ciri ketekunan dengan tingkah laku beretika yang lebih tinggi di tempat kerja (Hogan & Ones, 1997; Wanek, 1999).

Walaupun bagaimanapun, adalah penting untuk mentafsir keputusan ini dengan berhati-hati, kerana penilaian prestasi mungkin tertakluk kepada pelbagai bias dan mungkin tidak menangkap kerumitan penuh tingkah laku seorang pegawai. Kajian oleh Yusof dan Rahman (2019) mengenai amalan penilaian prestasi dalam pasukan polis Malaysia mendapati bahawa penyelia sering kali kesulitan untuk memisahkan pelbagai aspek prestasi, yang menyebabkan "kesan halo" di mana prestasi tinggi dalam satu bidang mempengaruhi persepsi prestasi dalam yang lain. Kesan halo ini, yang merujuk kepada kecenderungan untuk membiarkan penilaian mengenai satu ciri individu mempengaruhi penilaian ciri lain yang tidak berkaitan, telah didokumentasikan dengan baik dalam penyelidikan psikologi industri dan organisasi (Nisbett & Wilson, 1977; Thorndike, 1920).

Tambahan pula, Kontinjen Perlis telah melaksanakan beberapa inisiatif untuk meningkatkan ketepatan dan keadilan penilaian prestasi. Pada tahun 2020, mereka memperkenalkan sistem maklum balas 360 darjah untuk kumpulan perintis 50 pegawai, yang merangkumi penilaian rakan sebaya dan bawahan selain daripada penilaian penyelia (Laporan Inovasi Sumber Manusia PDRM Perlis, 2020). Maklum balas 360 darjah telah muncul sebagai kaedah yang popular untuk mendapatkan perspektif yang lebih holistik mengenai prestasi pekerja, walaupun keberkesannya mungkin bergantung pada konteks organisasi dan pelaksanaan yang betul (Bracken et al., 2016; Brutus et al., 2006).

Keputusan awal daripada perintis ini menunjukkan gambaran yang lebih kompleks tentang hubungan antara ketekunan dan integriti. Penilaian rakan sebaya menunjukkan korelasi yang lebih kuat antara ketekunan dan integriti (pekali korelasi 0.78)

berbanding penilaian penyelia (pekali korelasi 0.65), manakala penilaian bawahan menunjukkan korelasi yang paling lemah (pekali korelasi 0.52), mencadangkan bahawa hubungan antara ketekunan dan integriti mungkin dilihat berbeza pada peringkat yang berbeza dalam organisasi. Perbezaan dalam persepsi ini mungkin mencerminkan akses yang berbeza kepada maklumat berdasarkan kedudukan hierarki, serta jangkaan peranan yang berbeza (Harris & Schaubroeck, 1988; Yammarino & Atwater, 1997).

Secara keseluruhannya, penemuan ini menyerlahkan kerumitan hubungan antara ketekunan dan pematuhan integriti, serta kepentingan untuk mempertimbangkan pelbagai perspektif dalam menilai hubungan ini. Walaupun data penilaian prestasi mencadangkan perkaitan positif secara umum antara ciri-ciri ketekunan dan tingkah laku beretika, kekuatan hubungan ini mungkin berbeza-beza bergantung pada kaedah penilaian dan kedudukan penilai dalam organisasi. Pemahaman yang lebih halus tentang dinamik ini boleh membantu memaklumkan strategi yang lebih berkesan untuk menggalakkan integriti dalam agensi penguatkuasaan undang-undang.

4.2.1.2.3 Insiden Terdokumentasi berkaitan Ciri-ciri Ketekunan

Mengkaji insiden terperinci yang terdokumentasi memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana ciri-ciri ketekunan terserlah dalam situasi yang berkaitan dengan integriti dalam kalangan pegawai polis Perlis. JIPS PDRM Perlis menyimpan rekod terperinci pelanggaran integriti, termasuk huraian naratif insiden tersebut. Analisis rekod ini dari tahun 2018 hingga 2021 mendedahkan beberapa corak yang berkaitan dengan ketekunan. Penggunaan rekod insiden untuk mengkaji tingkah laku berkaitan integriti dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang telah

diterima secara meluas dalam penyelidikan, kerana ia menyediakan data konkrit mengenai situasi sebenar di mana prinsip integriti diuji (Gottschalk, 2011; Porter & Warrender, 2009).

Satu trend yang ketara ialah kekerapan pelanggaran integriti yang berpunca daripada kecuai prosedur atau kegagalan untuk mematuhi protokol yang ditetapkan. Menurut Laporan Analisis Insiden JIPS PDRM Perlis (2021), 28% daripada pelanggaran integriti yang didokumenkan sepanjang tempoh ini secara langsung disebabkan kegagalan mengikut prosedur operasi standard (SOP). Insiden ini sering melibatkan pegawai yang terlepas langkah dalam prosedur penyiasatan, gagal mendokumenkan interaksi dengan orang awam dengan betul, atau tidak menjaga barang bukti mengikut protokol yang ditetapkan. Hubungan antara ketekunan dan kepatuhan prosedur telah ditunjukkan dalam penyelidikan sebelumnya, dengan individu yang mempunyai skor tinggi dalam ciri-ciri ketekunan menunjukkan ketepatan dan ketekalan yang lebih besar dalam melaksanakan tugas (Dudley et al., 2006; Meyer et al., 2009).

Sebagai contoh, kes terkenal pada tahun 2019 melibatkan seorang pegawai yang gagal mencatatkan dadah yang dirampas dengan betul, menyebabkan ketidakseragaman dalam barang bukti yang menjejaskan kes pemerdagangan dadah yang besar. Siasatan susulan mendedahkan bahawa pegawai itu mempunyai sejarah pelanggaran prosedur kecil, mencadangkan corak ketekunan yang rendah (Laporan Hal Ehwal Dalam PDRM Perlis, 2019). Kajian kes ini menggambarkan bagaimana tingkah laku yang nampaknya kecil yang berkaitan dengan ketekunan yang rendah boleh membawa kepada implikasi yang lebih besar untuk integriti penguatkuasaan undang-undang, selaras dengan teori "gelinciran curam" dalam etika (Welsh et al., 2015).

Kategori insiden yang signifikan yang lain berkaitan dengan pengurusan masa dan kebolehpercayaan. Laporan JIPS menunjukkan bahawa 22% daripada pelanggaran integriti berkaitan dengan pegawai yang lewat bertugas, tidak hadir ke mahkamah mengikut jadual, atau gagal memberi respons ke panggilan dengan segera. Insiden-insiden ini tidak hanya mencerminkan ketekunan individu pegawai namun akan mempunyai implikasi yang lebih luas terhadap kepercayaan awam dan keberkesanan penguatkuasaan undang-undang. Penyelidikan telah menunjukkan bahawa ketekunan berkaitan dengan pengurusan masa yang lebih baik dan kebolehpercayaan yang lebih tinggi dalam persekitaran kerja (Claessens et al., 2007; van Eerde, 2003).

Kajian kes dari tahun 2020 yang ditonjolkan dalam Laporan Tahunan PDRM Perlis menerangkan insiden di mana keterlambatan berulang-ulang seorang pegawai menyebabkan kelewatan dalam memberi respons ke panggilan keganasan rumah tangga, mengakibatkan akibat-akibat yang teruk bagi mangsa. Kes ini mencetuskan semakan semula jabatan mengenai pengurusan giliran dan mekanisma kebertanggungjawaban (Laporan Tahunan PDRM Perlis, 2020). Ia menekankan kepentingan kritikal ciri-ciri seperti ketepatan masa dan kebolehpercayaan dalam perkhidmatan polis, di mana penguatkuasaan undang-undang yang berkesan sering bergantung pada tindak balas segera (Weisburd & Braga, 2019).

Walau bagaimanapun, penting untuk diperhatikan bahawa tidak semua insiden berkaitan ketekunan mengakibatkan hasil negatif. Laporan JIPS juga mendokumentasikan kes di mana tahap ketekunan yang tinggi membawa kepada hasil integriti yang positif. Sebagai contoh, pada tahun 2021, ketekunan dan perincian rekod seorang pegawai

terlibat dalam rasuah yang telah lama berlangsung dalam pejabat kerajaan tempatan, menyebabkan beberapa tangkapan dan reformasi penting (JIPS PDRM Perlis, 2021). Ini sejajar dengan penyelidikan yang menunjukkan bahawa individu yang sangat tekun lebih cenderung untuk mengesan dan melaporkan tingkah laku yang tidak beretika (Kalshoven et al., 2011; Walumbwa & Schaubroeck, 2009).

Kajian kualitatif oleh Lee dan Tan (2020) mengenai insiden integriti dalam pasukan polis Malaysia yang merangkumi data dari Perlis, mendapati bahawa pegawai dengan ciri-ciri ketekunan yang tinggi lebih cenderung untuk melaporkan pelanggaran integriti yang mereka saksikan, walaupun menghadapi kemungkinan akibat sosial atau profesional. Penyelidikan mereka mencadangkan bahawa ketekunan tidak hanya mempengaruhi tingkah laku integriti individu, tetapi juga kesanggupan mereka untuk menegakkan standard integriti dalam organisasi. Ini selaras dengan konsep "keberanian moral" dalam etika organisasi, yang merujuk kepada kesanggupan individu untuk bercakap menentang salah laku walaupun menghadapi risiko peribadi (Comer & Sekerka, 2018; Sekerka et al., 2009).

Insiden yang didokumenkan juga mendedahkan interaksi kompleks antara ketekunan dan faktor persekitaran. Laporan oleh Jabatan Kebajikan Polis Perlis (2020) menyerlahkan bahawa pegawai yang bertugas dalam unit yang mempunyai tekanan tinggi dan kekurangan kakitangan lebih cenderung melakukan pelanggaran integriti berkaitan ketekunan. Ini mencadangkan bahawa walaupun ciri-ciri personaliti individu memainkan peranan, faktor organisasi seperti beban kerja dan peruntukan sumber juga memberi impak ketara terhadap hasil integriti. Penyelidikan sebelumnya telah

menunjukkan bahawa tuntutan kerja yang tinggi dan persekitaran yang penuh tekanan boleh menyederhanakan hubungan antara ciri-ciri personaliti dan prestasi kerja (Bowling et al., 2015; Lin et al., 2015).

Kesimpulannya, pemeriksaan rekod tatatertib, penilaian prestasi, dan insiden yang didokumenkan memberikan wawasan yang berharga tentang hubungan antara ketekunan dan isu integriti dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis. Walaupun terdapat korelasi positif antara ciri-ciri ketekunan dan pematuhan integriti, hubungan ini kompleks dan dipengaruhi oleh pelbagai faktor kontekstual. Penemuan ini menekankan kepentingan mempertimbangkan kedua-dua ciri personaliti individu dan persekitaran organisasi dalam menangani isu integriti dalam agensi penguatkuasaan undang-undang. Pendekatan yang holistik yang mengiktiraf interaksi antara pemboleh ubah peringkat individu dan sistem diperlukan untuk memupuk budaya integriti yang mampan dalam perkhidmatan polis (Hoggett et al., 2019; Orazi et al., 2013).

4.2.1.3 Kesepakatan dan Tingkah Laku Integriti

Ciri personaliti kesepakatan, yang dicirikan oleh kerjasama, empati dan harmoni interpersonal, memainkan peranan penting dalam membentuk tingkah laku dan keputusan pegawai polis berkaitan dengan isu integriti. Bahagian ini mengkaji pengaruh kesepakatan terhadap tingkah laku integriti dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis, berasaskan pelbagai sumber data dan penyelidikan. Kesepakatan telah dikaitkan dengan pelbagai hasil positif dalam persekitaran kerja, termasuk prestasi kerja yang lebih baik, kepuasan kerja yang lebih tinggi dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi yang lebih kerap (Chiaburu et al., 2011; Ilies et al., 2009).

Dalam konteks penguatkuasaan undang-undang, kesepakatan telah dikaitkan dengan pembuatan keputusan yang lebih beretika, empati yang lebih besar terhadap orang awam dan penggunaan kuasa budi bicara yang lebih sesuai (Donner et al., 2015; Miller & Lynam, 2001).

Walau bagaimanapun, hubungan antara kesepakatan dan integriti dalam kalangan pegawai polis boleh menjadi kompleks. Walaupun ciri-ciri yang berkaitan dengan kesepakatan, seperti empati dan orientasi interpersonal, secara intuitif sejajar dengan tingkah laku berintegriti, penyelidikan menunjukkan bahawa pegawai yang sangat peramah mungkin juga menghadapi tekanan unik yang boleh menjejaskan integriti mereka (Caldero & Crank, 2011; Miller et al., 2008).

Sebagai contoh, keinginan untuk mengekalkan hubungan yang positif dengan rakan sekerja boleh menyebabkan pegawai yang peramah enggan melaporkan salah laku rakan sebaya, untuk mengelakkan konflik atau akibat sosial (Wolfe & Piquero, 2011). Begitu juga, pegawai yang sangat prihatin dengan persepsi orang awam terhadap pasukan polis mungkin tergoda untuk "memotong sudut" atau terlibat dalam amalan yang melemahkan integriti untuk mencapai hasil yang diinginkan atau mengelakkan publisiti yang negatif (Hickman et al., 2016). Oleh itu, walaupun kesepakatan secara amnya dianggap sebagai ciri positif dalam kalangan pegawai polis, kesannya terhadap integriti mungkin bergantung pada faktor kontekstual dan bagaimana ia berinteraksi dengan tekanan dan tuntutan khusus peranan penguatkuasa undang-undang (Donner et al., 2015). Memahami nuansa hubungan ini adalah penting untuk memupuk persekitaran yang menyokong kedua-dua kesepakatan dan integriti dalam agensi penguatkuasaan undang-undang.

4.2.1.3.1 Laporan Konflik Interpersonal dan Pelanggaran Integriti

Laporan konflik interpersonal memberikan wawasan berharga tentang hubungan antara kesepakatan dan pelanggaran integriti dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis. Laporan ini, yang disimpan oleh Jabatan Sumber Manusia dan Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS) PDRM Perlis, menawarkan perspektif kuantitatif dan kualitatif tentang bagaimana ciri-ciri kesepakatan mungkin mempengaruhi tingkah laku berkaitan integriti. Kajian sebelumnya telah menunjukkan bahawa ciri kesepakatan memainkan peranan penting dalam menentukan kualiti interaksi interpersonal dan hasil tingkah laku dalam pelbagai persekitaran organisasi (Barrick et al., 2002; Judge et al., 2013).

Analisis laporan konflik interpersonal dari tahun 2018 hingga 2021 mendedahkan korelasi yang signifikan antara petunjuk kesepakatan yang rendah dan jenis-jenis tertentu pelanggaran integriti. Menurut Laporan Tahunan JIPS PDRM Perlis (2021), daripada 112 konflik interpersonal yang dilaporkan sepanjang tempoh ini, 37% (41 kes) dikaitkan dengan pelanggaran integriti susulan. Laporan itu mengkategorikan pelanggaran integriti ini kepada penyalahgunaan kuasa (36.6%), penggunaan kekerasan yang berlebihan (29.3%), tingkah laku diskriminatif (19.5%), dan kebocoran kerahsiaan (14.6%). Dapatan ini selaras dengan penyelidikan yang menunjukkan bahawa individu yang kurang peramah lebih cenderung terlibat dalam tingkah laku yang tidak beretika atau menyimpang di tempat kerja (Berry et al., 2007; Salgado, 2002).

Kajian oleh Rahman dan Ismail (2019) mengenai gaya penyelesaian konflik dalam kalangan pegawai polis Malaysia mendapati bahawa mereka yang mempunyai skor kesepakatan yang lebih rendah 2.5 kali lebih cenderung untuk menimbulkan konflik dan 3 kali lebih cenderung menerima aduan tentang tingkah laku mereka daripada rakan sejawat atau anggota awam. Penyelidikan mereka, yang merangkumi data dari Kontinjen Perlis, menyerlahkan kepentingan kesepakatan dalam mengekalkan hubungan profesional dan menegakkan standard integriti. Ini disokong oleh kajian lain yang menunjukkan bahawa individu yang lebih peramah cenderung menggunakan strategi penyelesaian konflik yang lebih konstruktif dan berorientasikan kerjasama (Jensen-Campbell & Graziano, 2001; Park & Antonioni, 2007).

Walau bagaimanapun, penting untuk diperhatikan bahawa tidak semua konflik interpersonal mengakibatkan pelanggaran integriti. Unit Pengurusan Konflik PDRM Perlis melaporkan bahawa pada tahun 2020, 68% daripada konflik interpersonal yang dilaporkan berjaya diselesaikan melalui perundingan atau kaunseling tanpa timbul sebarang isu integriti (Laporan Pengurusan Konflik PDRM Perlis, 2020). Ini mencadangkan bahawa walaupun kesepakatan yang rendah mungkin meningkatkan risiko pelanggaran integriti, intervensi dan sokongan yang sesuai boleh mengurangkan risiko-risiko ini. Penyelidikan telah menekankan peranan latihan dan sokongan organisasi dalam membantu individu menguruskan konflik interpersonal secara lebih berkesan (Rahim, 2002; Thomas, 1992).

Tambahan pula, sifat konflik interpersonal kelihatan mempengaruhi kebarangkalian dan jenis pelanggaran integriti. Konflik yang timbul daripada perbezaan dalam gaya kerja atau perselisihan berkaitan tugas kurang cenderung membawa kepada

pelanggaran integriti berbanding konflik yang berpunca daripada perbalahan peribadi atau persepsi tentang kurang penghormatan. Laporan Analisis Konflik Jabatan Sumber Manusia PDRM Perlis (2020) mendapati bahawa 72% pelanggaran integriti susulan konflik interpersonal berakar umbi dalam perselisihan peribadi dan bukannya profesional. Ini selaras dengan kajian yang menunjukkan bahawa konflik hubungan lebih merosakkan berbanding konflik berkaitan tugas dari segi kesejahteraan pekerja dan hasil organisasi (De Dreu & Weingart, 2003; Jehn, 1995).

Penemuan ini menyerlahkan interaksi kompleks antara kesepakatan, dinamik interpersonal, dan tingkah laku integriti dalam konteks penguatkuasaan undangundang di Perlis. Ia menekankan kepentingan untuk memupuk persekitaran kerja yang menggalakkan hubungan interpersonal yang positif dan menyediakan mekanisme penyelesaian konflik yang berkesan bagi mengekalkan standard integriti yang tinggi. Organisasi perlu memberi tumpuan kepada membangunkan kompetensi interpersonal dan keupayaan penyelesaian konflik pegawai polis, selain daripada ciri kesepakatan semata-mata, untuk menggalakkan tingkah laku berintegriti (Celik et al., 2016; Mikkelsen & Clegg, 2019).

4.2.1.3.2 Maklum Balas Komuniti dan Tingkah Laku Pegawai

Maklum balas komuniti memberikan lensa lain untuk mengkaji hubungan antara kesepakatan dan tingkah laku integriti dalam kalangan pegawai polis Perlis. Jabatan Perhubungan Komuniti PDRM Perlis secara tetap mengumpul dan menganalisis maklum balas daripada orang awam mengenai tingkah laku pegawai, menawarkan wawasan tentang bagaimana ciri-ciri kesepakatan terserlah dalam interaksi pegawai dengan masyarakat. Maklum balas komuniti telah muncul sebagai sumber data yang

penting untuk memahami prestasi dan tingkah laku polis, membolehkan penilaian yang lebih holistik berbanding metrik dalaman semata-mata (Dai & Johnson, 2009; Rosenbaum et al., 2015).

Analisis data maklum balas komuniti dari tahun 2019 hingga 2021 mendedahkan korelasi yang kuat antara persepsi positif awam terhadap tingkah laku pegawai dan petunjuk kesepakatan yang tinggi. Tinjauan Kepuasan Komuniti PDRM Perlis (2021) melaporkan bahawa pegawai yang menerima penarafan tinggi untuk ciri-ciri seperti "kesepakatan", "empati", dan "kesanggupan mendengar" (yang semuanya dikaitkan dengan kesepakatan) adalah 3.2 kali lebih cenderung juga menerima penarafan tinggi untuk "profesionalisma" dan "boleh dipercayai". Secara khusus, keputusan tinjauan menunjukkan bahawa 82% pegawai yang dinilai tinggi untuk ciri-ciri berkaitan kesepakatan menerima maklum balas positif terhadap tingkah laku keseluruhan mereka, manakala hanya 7% pegawai dengan penilaian kesepakatan rendah menerima maklum balas positif terhadap tingkah laku mereka. Selain itu, pegawai dengan penarafan kesepakatan tinggi adalah 2.8 kali kurang cenderung menerima aduan tentang ketamakan, diskriminasi, atau layanan yang tidak adil. Dapatan ini selaras dengan kajian sebelumnya yang menunjukkan bahawa kesepakatan dikaitkan dengan persepsi yang lebih positif terhadap kecekapan, kebertanggungjawaban, dan keadilan polis (Donner et al., 2015; Murphy et al., 2014).

Penemuan ini mencadangkan bahawa kesepakatan memainkan peranan penting dalam membentuk persepsi awam terhadap integriti dan profesionalisma polis. Kajian oleh Azmi dan Lee (2020) mengenai kepercayaan awam terhadap pasukan polis Malaysia mendapati bahawa persepsi kesepakatan pegawai adalah peramal yang kuat

kesanggupan awam untuk bekerjasama dengan polis dan melaporkan jenayah. Penyelidikan mereka, yang merangkumi data dari Perlis, menyerlahkan kepentingan kesepakatan dalam membina kepercayaan komuniti dan mempermudah penguatkuasaan undang-undang yang berkesan. Ini disokong oleh kajian lain yang menunjukkan bahawa kesepakatan dan kemahiran interpersonal yang berkaitan memupuk persepsi legitimasi yang lebih besar dan kesanggupan untuk mematuhi polis (Mazerolle et al., 2013; Tyler, 2004).

Walau bagaimanapun, penting untuk diperhatikan bahawa kesepakatan yang tinggi tidak sentiasa berkorelasi dengan hasil integriti yang positif. Unit Hal Ehwal Dalam PDRM Perlis melaporkan beberapa kes di mana pegawai dengan penarafan kesepakatan tinggi terlibat dalam pelanggaran integriti berkaitan dengan pilih kasih atau kegagalan untuk menguatkuasakan undang-undang secara saksama (Laporan Hal Ehwal Dalam PDRM Perlis, 2020). Ini mencadangkan bahawa walaupun kesepakatan secara umumnya menyumbang kepada interaksi awam yang positif, ia mesti seimbang dengan komitmen yang teguh terhadap penguatkuasaan undang-undang yang saksama. Penyelidikan telah menunjukkan bahawa kesepakatan yang melampau, terutamanya apabila digabungkan dengan kesungguhan atau ketegasan yang rendah, boleh membawa kepada pembuatan keputusan yang berat sebelah atau pengelakan konflik yang tidak wajar (Miller et al., 2011; Tarescavage et al., 2015).

Menariknya, data juga mendedahkan variasi dalam kepentingan kesepakatan merentasi jenis kerja polis yang berbeza. Unit Polis Masyarakat PDRM Perlis, yang memberi tumpuan untuk membina hubungan dengan komuniti tempatan, secara

konsisten menerima penarafan kesepakatan yang lebih tinggi berbanding unit lain. Pada tahun 2021, 89% pegawai unit polis masyarakat menerima penarafan kesepakatan tinggi, berbanding 67% dalam unit tugas am dan 58% dalam unit penyiasatan (Analisis Prestasi Unit PDRM Perlis, 2021). Ini mencadangkan bahawa peranan penguatkuasaan undang-undang yang berbeza mungkin memerlukan tahap atau ekspresi kesepakatan yang berbeza. Kajian sebelumnya telah menunjukkan bahawa kepentingan relatif ciri-ciri keperibadian tertentu mungkin berbeza-beza mengikut fungsi kerja polis, dengan kesepakatan menjadi lebih penting untuk peranan berorientasikan masyarakat (Abrahamsen & Strype, 2010; Detrick & Chibnall, 2013).

Tambahan pula, maklum balas komuniti telah menyoroti peranan kompetensi budaya dalam ekspresi kesepakatan. Perlis, dengan populasi yang pelbagai termasuk komuniti Thai dan Cina yang signifikan, memerlukan pegawai untuk menangani dinamik budaya yang kompleks. Laporan Jawatankuasa Hal Ehwal Kebudayaan Perlis (2020) mendapati bahawa pegawai yang menunjukkan kepekaan dan kebolehsuaian budaya dalam interaksi mereka (ciri-ciri yang sering dikaitkan dengan kesepakatan tinggi) menerima 40% aduan yang lebih sedikit berkaitan dengan salah faham budaya atau diskriminasi yang dianggap. Ini selaras dengan penyelidikan yang menekankan kepentingan kompetensi budaya sebagai komponen penting kesepakatan dalam persekitaran pelbagai budaya, membolehkan komunikasi yang lebih berkesan dan hubungan yang lebih baik dengan pelbagai kumpulan (Chiu et al., 2012; Deardorff, 2006).

Penemuan ini menekankan kepentingan kesepakatan dalam membentuk persepsi awam terhadap integriti dan keberkesanan polis. Ia juga menyerlahkan keperluan untuk pemahaman yang lebih halus tentang bagaimana kesepakatan beroperasi dalam konteks penguatkuasaan undang-undang yang berbeza dan merentasi komuniti yang pelbagai. Organisasi penguatkuasaan undang-undang perlu mempertimbangkan kesepakatan bukan sahaja sebagai ciri individu, tetapi juga sebagai kompetensi yang boleh dikembangkan dan disesuaikan dengan tuntutan peranan dan persekitaran yang berbeza (Ono et al., 2018; Specht et al., 2011). Latihan dan sokongan yang disasarkan boleh membantu pegawai polis menggunakan kesepakatan mereka dengan lebih berkesan, sambil mengekalkan komitmen yang teguh terhadap prinsip keadilan dan integriti.

4.2.1.3.3 Penilaian Kerja Berpasukan dan Kepatuhan Integriti

Penilaian kerja berpasukan memberikan wawasan berharga tentang bagaimana kesepakatan mempengaruhi kepatuhan integriti dalam konteks organisasi Pasukan Polis Perlis. Penilaian ini, yang dijalankan sebagai sebahagian daripada penilaian prestasi biasa dan projek berasaskan pasukan khas, menawarkan perspektif tentang bagaimana ciri-ciri kesepakatan terserlah dalam hubungan rakan sekerja dan dinamik pasukan, serta bagaimana ia berkaitan dengan tingkah laku integriti. Penyelidikan sebelumnya telah menekankan kepentingan kesepakatan dalam mempromosikan kerjasama pasukan, penyelesaian konflik, dan prestasi kerja secara umum (Bell, 2007; Morgeson et al., 2005).

Analisis penilaian kerja berpasukan dari tahun 2018 hingga 2021 mendedahkan hubungan yang kompleks antara kesepakatan, dinamik pasukan, dan kepatuhan integriti. Menurut Laporan Keberkesanan Pasukan Unit Pengurusan Prestasi PDRM Perlis (2021), pegawai dengan skor kesepakatan tinggi umumnya dinilai lebih positif oleh rakan pasukan mereka dan lebih cenderung dihuraikan sebagai "boleh dipercayai" dan "beretika". Secara khusus, 76% pegawai dalam suku teratas untuk kesepakatan menerima penarafan "cemerlang" untuk kerja berpasukan, pegawai dengan skor kesepakatan tinggi adalah 2.5 kali lebih cenderung dihuraikan sebagai "sentiasa mematuhi standard etika" oleh rakan pasukan mereka, dan pasukan dengan skor kesepakatan purata yang lebih tinggi melaporkan 30% konflik dalaman dan 25% insiden pelanggaran etika yang lebih sedikit berbanding pasukan dengan skor kesepakatan purata yang lebih rendah. Dapatan ini selaras dengan kajian yang menunjukkan bahawa kesepakatan berkaitan dengan dinamik kumpulan kerja yang positif, termasuk kepercayaan, kohesi, dan penyelesaian konflik yang lebih baik (Bradley et al., 2013; Graziano et al., 1996).

Penemuan ini mencadangkan bahawa kesepakatan memainkan peranan penting dalam memupuk dinamik pasukan yang positif dan menggalakkan tingkah laku etika dalam unit polis. Kajian oleh Yusof dan Tan (2019) mengenai dinamik pasukan dalam agensi penguatkuasaan undang-undang Malaysia mendapati bahawa pasukan dengan tahap kesepakatan yang lebih tinggi menunjukkan kohesi yang lebih besar, komunikasi yang lebih berkesan, dan komitmen bersama yang lebih kuat terhadap standard etika. Penyelidikan mereka yang merangkumi data dari Perlis, menyerlahkan kepentingan kesepakatan dalam mewujudkan persekitaran pasukan yang menyokong dan mengukuhkan integriti. Ini disokong oleh penyelidikan yang menunjukkan bahawa

kesepakatan memupuk iklim etika yang positif dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi dalam pelbagai persekitaran kerja (Gonzalez-Mulé et al., 2014; Mayer et al., 2009).

Walaupun bagaimanapun, hubungan antara kesepakatan dan kepatuhan integriti dalam konteks pasukan tidak sentiasa mudah. Unit Hal Ehwal Dalaman PDRM Perlis melaporkan beberapa kes di mana pegawai yang amat ramah tamah gagal untuk melaporkan atau menghadapi tingkah laku tidak beretika rakan pasukan, mungkin disebabkan keinginan untuk mengekalkan harmoni atau mengelakkan konflik (Laporan Hal Ehwal Dalaman PDRM Perlis, 2020). Ini mencadangkan bahawa walaupun kesepakatan secara umumnya menyumbang kepada dinamik pasukan yang positif, ia mesti seimbang dengan keberanian untuk menegakkan standard etika walaupun berhadapan dengan ketidakselesaan sosial yang berpotensi. Penyelidikan telah menunjukkan bahawa kesepakatan yang melampau, terutamanya apabila digabungkan dengan kesungguhan yang rendah, boleh membawa kepada pematuhan yang berlebihan atau pengelakan konflik yang tidak wajar (Forsyth et al., 2012; Salgado, 2002).

Menariknya, data juga mendedahkan variasi dalam impak kesepakatan merentasi jenis pasukan polis yang berbeza. Unit khusus yang memerlukan tahap kerjasama dan kepercayaan yang tinggi, seperti Pasukan Tugas Khas dan Bahagian Narkotik, menunjukkan korelasi yang lebih kuat antara kesepakatan pasukan dan kepatuhan integriti berbanding peranan yang lebih bersifat individu seperti penguatkuasaan trafik (Kajian Perbandingan Unit PDRM Perlis, 2021). Ini mencadangkan bahawa kepentingan kesepakatan dalam menggalakkan integriti mungkin berbeza bergantung

pada sifat kerja polis dan tahap saling kebergantungan yang diperlukan. Kajian sebelumnya telah menunjukkan bahawa kepentingan ciri-ciri personaliti tertentu mungkin berbeza merentasi kumpulan kerja dan persekitaran organisasi yang berbeza (Barrick et al., 2001; Tasa et al., 2011).

Tambahan pula, penilaian kerja berpasukan menyorot peranan kepimpinan dalam membentuk hubungan antara kesepakatan dan kepatuhan integriti. Kajian oleh Ahmad dan Rahman (2020) mengenai kepimpinan beretika dalam pasukan polis Malaysia mendapati bahawa pasukan yang dipimpin oleh pemimpin yang amat ramah tamah dan juga menunjukkan prinsip etika yang kuat mempunyai tahap kepatuhan integriti yang paling tinggi. Penyelidikan mereka mencadangkan bahawa kesepakatan dalam kepimpinan boleh mewujudkan persekitaran yang menyokong tingkah laku etika, tetapi hanya apabila digabungkan dengan standard dan jangkaan etika yang jelas. Ini sejajar dengan penyelidikan yang menekankan interaksi antara ciri-ciri pemimpin dan iklim organisasi dalam membentuk tingkah laku pekerja (Engelbrecht et al., 2017; Walumbwa & Schaubroeck, 2009). Program Pembangunan Kepimpinan PDRM Perlis telah menerapkan penemuan ini dalam kurikulum latihannya. Pada tahun 2020, mereka memperkenalkan modul "Menyeimbangkan Kesepakatan dan Kepimpinan Beretika" yang bertujuan untuk membantu pemimpin polis memanfaatkan kemahiran interpersonal mereka untuk memupuk budaya integriti dalam pasukan (Kurikulum Latihan PDRM Perlis, 2020). Inisiatif seperti ini mencerminkan peralihan ke arah membangunkan kompetensi kepimpinan holistik dalam agensi penguatkuasaan undang-undang, melangkaui tumpuan sempit pada ciri individu semata-mata (Fraher, 2016; Pearson-Goff & Herrington, 2014).

Tambahan pula, penilaian kerja berpasukan telah mendedahkan corak yang menarik dalam bagaimana kesepakatan mempengaruhi kepatuhan integriti dari masa ke semasa. Kajian longitudinal yang dijalankan oleh Unit Penyelidikan PDRM Perlis dari tahun 2018 hingga 2021 mendapati bahawa pasukan baharu yang mempunyai kesepakatan purata yang tinggi menunjukkan manfaat serta-merta dari segi kohesi dan kerjasama, tetapi kesan positif terhadap kepatuhan integriti cenderung mengukuh dengan masa apabila kepercayaan dan norma etika bersama terbentuk (Kajian Pasukan Longitudinal PDRM Perlis, 2021). Ini menunjukkan bahawa kesepakatan mungkin memainkan peranan penting dalam mewujudkan asas untuk budaya integriti, tetapi kesan sebenarnya bergantung pada proses kumpulan dan pembangunan hubungan jangka panjang (Haas et al., 2015; Naumann & Bennett, 2000).

Penemuan ini menekankan kepentingan kesepakatan dalam membentuk dinamik pasukan dan menggalakkan kepatuhan integriti dalam unit polis. Ia juga menyerlahkan keperluan untuk pemahaman yang lebih halus tentang bagaimana kesepakatan beroperasi dalam konteks pasukan yang berbeza dan bagaimana ia dapat dimanfaatkan secara berkesan untuk memupuk budaya integriti dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang. Walaupun kesepakatan sering dianggap sebagai ciri individu yang agak stabil, penyelidikan mencadangkan bahawa organisasi dapat memupuk tingkah laku yang berkaitan dengan kesepakatan melalui latihan, contoh kepimpinan dan sistem ganjaran (Gonzalez-Mulé et al., 2014; Judge et al., 2012).

Kesimpulannya, pemeriksaan laporan konflik interpersonal, maklum balas komuniti, dan penilaian kerja berpasukan memberikan wawasan berharga tentang peranan kesepakatan dalam mempengaruhi tingkah laku dan keputusan pegawai polis berkaitan

dengan isu integriti dalam Kontinjen Perlis. Walaupun kesepakatan secara umumnya kelihatan menyumbang secara positif kepada tingkah laku integriti, terutamanya dari segi interaksi awam dan dinamik pasukan, pengaruhnya adalah kompleks dan bergantung pada konteks. Penemuan ini menekankan kepentingan mempertimbangkan ciri-ciri personaliti seperti kesepakatan dalam strategi pengambilan, latihan, dan komposisi pasukan yang bertujuan untuk menggalakkan integriti dalam agensi penguatkuasaan undang-undang. Pada masa yang sama, penyelidikan ini juga mendedahkan keterbatasan pendekatan yang terlalu bergantung pada ciri individu dan keperluan untuk pendekatan yang lebih sistemik untuk membina budaya integriti organisasi (Gottschalk & Gudmundsen, 2009; Quinton et al., 2015).

4.2.1.4 Corak dan Trend dalam Ketidakpatuhan Integriti

Menganalisis corak dan trend dalam ketidakpatuhan integriti di Kontinjen Perlis memberikan wawasan yang mendalam tentang dinamik cabaran integriti dan faktor-faktor yang mempengaruhi kewujudannya dari semasa ke semasa. Pemeriksaan terhadap trend temporal, variasi antara jabatan, dan hubungan antara ciri-ciri personaliti dengan insiden integriti membolehkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai isu-isu asas, seterusnya membantu dalam pembangunan strategi yang lebih berkesan untuk menangani ketidakpatuhan integriti dalam kalangan anggota polis (Ahmad, 2019; Yusoff & Ibrahim, 2023).

Analisis trend temporal menunjukkan bahawa kadar insiden integriti telah mengalami turun naik dari tahun ke tahun, dengan perubahan ketara yang dipengaruhi oleh pelbagai faktor dalaman dan luaran. Sebagai contoh, pelaksanaan inisiatif anti-rasuah yang lebih ketat telah dikaitkan dengan penurunan insiden integriti, manakala tekanan

organisasi yang meningkat dan perubahan dasar telah menyumbang kepada peningkatan ketidakpatuhan (Mohamad & Ismail, 2021; Hassan & Wong, 2022). Kajian oleh Razak et al. (2023) mendapati bahawa perubahan dalam kepimpinan organisasi dan pengenalan sistem pemantauan yang lebih canggih juga memainkan peranan penting dalam mempengaruhi trend ketidakpatuhan integriti. Memahami dinamik ini adalah kritikal untuk meramalkan trend masa hadapan dan menyesuaikan strategi pencegahan dengan lebih efektif.

Variasi antara jabatan dalam Kontinjen Perlis turut menyerlahkan kepentingan mempertimbangkan faktor-faktor khusus jabatan dalam menangani isu integriti. Jabatan yang mempunyai tahap interaksi awam yang lebih tinggi, tekanan kerja yang lebih besar, atau autonomi yang lebih luas mungkin menghadapi cabaran integriti yang berbeza berbanding jabatan lain (Salleh et al., 2018; Abdullah & Ghani, 2024). Kajian terkini oleh Kamarudin dan Lee (2023) menunjukkan bahawa perbezaan dalam budaya kerja dan struktur kepimpinan antara jabatan juga mempengaruhi corak ketidakpatuhan integriti. Memahami perbezaan ini membolehkan pembangunan intervensi yang lebih disasarkan dan memudahkan perkongsian amalan terbaik antara jabatan untuk menggalakkan budaya integriti yang lebih kukuh di seluruh organisasi.

Penyelidikan juga telah menunjukkan korelasi yang signifikan antara ciri-ciri personaliti tertentu dengan kecenderungan untuk terlibat dalam ketidakpatuhan integriti. Contohnya, individu dengan tahap kebimbangan yang lebih tinggi atau kawalan diri yang lebih rendah mungkin lebih cenderung untuk melanggar normanorma etika (Rahman & Karim, 2020; Zainudin et al., 2022). Kajian longitudinal oleh Ismail dan Hamid (2023) mendapati bahawa faktor-faktor seperti

ketahanan psikologi dan kematangan emosi juga memainkan peranan penting dalam menentukan kecenderungan terhadap tingkah laku tidak beretika. Memahami hubungan ini boleh membantu dalam mengenal pasti individu yang berisiko dan menyediakan sokongan yang sesuai untuk menggalakkan tingkah laku beretika.

Secara keseluruhannya, analisis corak dan trend dalam ketidakpatuhan integriti di Kontinjen Perlis menyediakan asas yang kukuh untuk membangunkan strategi antirasuah yang lebih berkesan dan responsif. Dengan mengintegrasikan penemuan daripada pelbagai sumber data dan mengambil pendekatan holistik, organisasi dapat menangani faktor-faktor asas yang mendorong ketidakpatuhan integriti dan menggalakkan pembentukan budaya integriti yang lebih mantap (Hamid & Abdullah, 2022; Nordin & Hassan, 2024). Pendekatan yang bersepadu ini perlu mengambil kira bukan sahaja aspek penguatkuasaan dan pemantauan, tetapi juga elemen-elemen pembangunan profesional dan sokongan psikososial untuk anggota polis.

4.2.1.4.1 Trend Temporal dalam Pelanggaran Integriti

Memeriksa pelanggaran integriti dari masa ke semasa dalam Kontinjen Perlis PDRM mendedahkan corak penting dan faktor-faktor pengaruh yang berpotensi. Menurut Laporan Tahunan JIPS PDRM Perlis dari tahun 2018 hingga 2021, jumlah keseluruhan kes pelanggaran integriti yang dilaporkan menunjukkan trend menurun, dengan 32 kes pada tahun 2018, 28 kes pada tahun 2019 (-12.5%), 22 kes pada tahun 2020 (-21.4%), dan 18 kes pada tahun 2021 (-18.2%). Trend positif ini mencadangkan bahawa pelbagai inisiatif integriti dan program latihan yang dilaksanakan oleh PDRM Perlis dalam tahun-tahun kebelakangan ini mungkin menyumbang kepada pengurangan

ketidakpatuhan (JIPS PDRM Perlis, 2018-2021). Walau bagaimanapun, sifat pelanggaran juga telah berubah dari masa ke semasa.

Pada tahun 2018, jenis pelanggaran yang paling biasa ialah berkaitan penyalahgunaan kuasa (38% kes), diikuti oleh rasuah (25%) dan pelanggaran prosedur (22%) (JIPS PDRM Perlis, 2018). Menjelang tahun 2021, pelanggaran prosedur telah menjadi yang paling ketara (39%), dengan penyalahgunaan kuasa jatuh ke tempat kedua (28%) dan rasuah ke ketiga (17%) (JIPS PDRM Perlis, 2021). Perubahan dalam jenis pelanggaran ini mungkin mencerminkan perubahan dalam keutamaan organisasi, peningkatan pemantauan ke atas tingkah laku tertentu, atau cabaran integriti yang semakin berkembang. Kajian oleh Rahman et al. (2020) mengenai trend integriti dalam organisasi sektor awam Malaysia mendapati bahawa tumpuan pengurusan integriti sering kali berubah dari semasa ke semasa sebagai tindak balas terhadap insiden yang mendapat perhatian ramai, perubahan dalam kepimpinan, atau arahan dasar baharu.

Data temporal juga mendedahkan corak bermusim dalam pelanggaran integriti. Laporan Suku Tahunan Integriti PDRM Perlis secara konsisten menunjukkan kadar pelanggaran yang lebih tinggi pada suku ketiga (Julai-September) berbanding suku lain. Pada tahun 2021, sebagai contoh, 33% daripada semua pelanggaran berlaku pada suku ketiga, berbanding 22% pada suku pertama, 20% pada suku kedua, dan 25% pada suku keempat (Laporan Suku Tahunan Integriti PDRM Perlis, 2021). Lonjakan bermusim ini mungkin berkaitan dengan beban kerja dan tahap tekanan yang meningkat yang dikaitkan dengan cuti umum utama seperti Hari Raya Aidilfitri dan cuti musim panas. Kajian oleh Ismail dan Yusoff (2020) mengenai faktor yang mempengaruhi salah laku dalam kalangan pegawai polis Malaysia mendapati bahawa

tekanan dan keletihan kerja adalah peramal yang signifikan untuk pelanggaran integriti, terutamanya semasa tempoh puncak.

Walau bagaimanapun, penting untuk diperhatikan bahawa pelanggaran yang dilaporkan hanya mewakili sebahagian kecil daripada ketidakpatuhan integriti yang sebenar. Tinjauan Persepsi Integriti PDRM (2021) mendapati bahawa 38% pegawai polis Perlis percaya bahawa pelanggaran integriti sering kali tidak dilaporkan disebabkan oleh rasa takut akan akibat atau kurang kepercayaan dalam sistem pelaporan. Penemuan ini selaras dengan kajian terdahulu yang menunjukkan bahawa ketakutan pembalasan dan persepsi ketidakberkesanan sistem pelaporan menjadi penghalang utama untuk melaporkan salah laku dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang (Othman et al., 2018; Salleh et al., 2019). Ini mencadangkan bahawa prevalens sebenar ketidakpatuhan mungkin lebih tinggi daripada statistik rasmi.

Trend temporal dalam pelanggaran integriti mesti juga ditafsirkan dalam konteks masyarakat yang lebih luas dan konteks penguatkuasaan undang-undang. Tempoh dari tahun 2018 hingga 2021 menyaksikan peningkatan besar dalam pemeriksaan awam terhadap integriti polis di Malaysia, dengan beberapa kes salah laku yang mendapat perhatian nasional (Transparency International Malaysia, 2021). Ini termasuk kontroversi melibatkan kematian dalam tahanan, dakwaan penyalahgunaan kuasa, dan isu rasuah (Human Rights Watch, 2020; Amnesty International Malaysia, 2021). Pemeriksaan yang meningkat ini mungkin mempengaruhi prevalens sebenar pelanggaran dan kesanggupan untuk melaporkannya, kerana pegawai mungkin lebih berhati-hati dalam tingkah laku mereka atau mungkin berasa teragak-agak untuk tampil disebabkan oleh persekitaran politik yang tidak menentu.

Pandemik COVID-19 juga memberi impak yang ketara terhadap penguatkuasaan undang-undang sepanjang tempoh ini. Polis DiRaja Malaysia (PDRM) berada di barisan hadapan dalam penguatkuasaan langkah kesihatan awam dan menangani cabaran sosial yang diperburukkan oleh krisis. Laporan Pejabat PBB untuk Dadah dan Jenayah (UNODC) menyerlahkan peningkatan risiko integriti yang dihadapi oleh agensi penguatkuasaan undang-undang di seluruh dunia semasa pandemik, termasuk peluang untuk rasuah, penggunaan berlebihan kekerasan, dan amalan diskriminatif (UNODC, 2020). Di Perlis, tempoh pandemik menyaksikan peningkatan 20% dalam aduan awam terhadap pegawai polis pada tahun 2020 berbanding 2019, dengan sebahagian besar berkaitan penguatkuasaan peraturan COVID-19 (Biro Aduan Orang Awam PDRM Perlis, 2020). Walaupun tidak semua aduan disahkan, peningkatan ini menyerlahkan cabaran integriti unik yang dihadapi akibat krisis.

Kesan pandemik terhadap integriti polis di Perlis selaras dengan trend global. Kajian oleh Interpol (2020) mengenai impak COVID-19 terhadap jenayah dan penguatkuasaan undang-undang mendapati bahawa 60% negara anggota melaporkan peningkatan dalam aduan rasuah yang melibatkan pegawai polis semasa fasa awal pandemik. Laporan itu juga menyerlahkan risiko yang meningkat terhadap integriti disebabkan oleh peningkatan interaksi antara polis dan masyarakat, tekanan kerja yang lebih tinggi, dan perubahan dalam keutamaan operasi. Di Malaysia, pergerakan kawalan COVID-19 memberi kuasa budi bicara yang luas kepada polis dalam penguatkuasaan sekatan pergerakan, meningkatkan potensi salah guna (Mohd Sani & Siti Zubaidah, 2021).

Ke hadapan, adalah penting untuk memantau bagaimana pelanggaran sekatan pandemik dan pemulihan ke keadaan normal memberi kesan terhadap trend integriti dalam Kontinjen Perlis. Langkah proaktif untuk menangani punca asas ketidakpatuhan, seperti tekanan kerja, penyeliaan yang tidak mencukupi, dan kekurangan kepimpinan beretika, akan menjadi kunci untuk mengekalkan trend positif keseluruhan dalam mengurangkan pelanggaran. Ini adalah selaras dengan penemuan kajian oleh Irshad et al. (2021) yang menyerlahkan kepentingan menangani penggerak struktural pelanggaran integriti dalam agensi penguatkuasaan undang-undang Malaysia, termasuk persekitaran kerja yang mendesak, kekurangan latihan yang mencukupi, dan penekanan yang tidak mencukupi terhadap nilai etika.

Audit integriti yang kerap, seperti yang disyorkan oleh Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) dalam Pelan Antirasuah Kebangsaan (SPRM, 2020), dapat membantu mengenal pasti kawasan berisiko yang muncul dan membimbing intervensi yang disasarkan. Ini perlu disertai dengan pengukuhan rangka kerja integriti organisasi secara keseluruhan, termasuk pendekatan pelbagai pemegang taruh untuk mempromosikan etika dan ketelusan (Siddiquee & Mohamed, 2019). Penilaian sistematik dan penambahbaikan berterusan terhadap dasar, prosedur, dan amalan integriti akan memastikan bahawa usaha ini kekal responsif terhadap landskap risiko yang berubah.

Memperkukuhkan sistem pelaporan integriti dan memupuk budaya ketelusan dan kebertanggungjawaban akan juga kritikal dalam menggalakkan pelaporan pelanggaran dan menggalakkan standard integriti yang tinggi dalam kontinjen. Kajian oleh Loganathan dan Mani (2020) mengenai keberkesanan inisiatif anti-rasuah di agensi

penguatkuasaan undang-undang Malaysia menyerlahkan kepentingan melindungi pemberi maklumat, memastikan tindakan susulan yang mencukupi terhadap aduan, dan mengarusperdanakan pendidikan integriti sebagai langkah utama. Mekanisma maklum balas luaran, seperti kerjasama yang lebih kuat dengan badan pengawasan bebas seperti Suruhanjaya Integriti Agensi Penguatkuasaan (EAIC), juga dapat membantu meningkatkan kepercayaan awam dan menggalakkan pelaporan salah laku (EAIC, 2021).

Secara keseluruhan, meskipun trend menurun dalam pelanggaran integriti dalam Kontinjen Perlis adalah petanda positif, cabaran ketara masih perlu diatasi. Peralihan dalam jenis pelanggaran, musiman dalam insiden, dan kesan pandemik COVID-19 menyerlahkan sifat dinamik risiko integriti yang dihadapi oleh kontinjen. Dengan memantau trend ini secara berterusan, menjalankan audit integriti yang kerap, memperkukuhkan sistem pelaporan, dan menangani punca asas ketidakpatuhan, adalah mungkin untuk mengukuhkan lagi kerangka integriti Kontinjen Perlis dan menggalakkan pematuhan yang mampan terhadap standard etika tertinggi.

4.2.1.4.2 Variasi Antara Jabatan dalam Isu Integriti

Menganalisis ketidakpatuhan integriti merentasi jabatan yang berbeza dalam Kontinjen Perlis mendedahkan variasi yang signifikan, menyediakan wawasan tentang cabaran integriti khusus yang dihadapi oleh setiap unit. Memahami perbezaan antara jabatan ini adalah penting untuk membangunkan intervensi dan langkah sokongan yang disasarkan. Menurut Laporan Tahunan JIPS PDRM Perlis (2021), jabatan dengan kadar pelanggaran integriti tertinggi per 100 pegawai adalah Bahagian Siasatan Jenayah Narkotik (NCID) dengan 6.2 kes, diikuti oleh Bahagian Siasatan Jenayah

Komersial (CCID) dengan 4.8 kes, Bahagian Siasatan Jenayah (CID) dengan 3.5 kes, Tugas Am/Patrol dengan 2.2 kes, dan Bahagian Penguatkuasaan Trafik dengan 1.8 kes. Sebaliknya, jabatan dengan kadar terendah adalah Jabatan Pengurusan dengan 0.4 kes, Jabatan Polis Masyarakat dengan 0.6 kes, dan Jabatan Logistik dengan 0.8 kes.

Variasi ini mencadangkan bahawa sifat kerja, tahap interaksi awam, dan tekanan kerja tertentu dalam setiap jabatan mungkin mempengaruhi risiko pelanggaran integriti. Kadar yang tinggi dalam unit penyiasatan seperti NCID, CCID, dan CID mungkin berkaitan dengan kontak rapat dengan pesalah, pendedahan kepada godaan rasuah, dan tekanan untuk memenuhi sasaran prestasi. Kajian oleh Lim (2021) mengenai risiko rasuah dalam penguatkuasaan undang-undang Malaysia mendapati bahawa pegawai yang terlibat dalam penyiasatan dadah dan jenayah komersial amat terdedah kepada ancaman integriti disebabkan jumlah wang dan aset berharga yang besar. Ini selaras dengan penemuan global yang menunjukkan bahawa unit penyiasatan jenayah tertentu menghadapi risiko rasuah yang lebih tinggi (Transparency International, 2020).

Sebaliknya, kadar yang lebih rendah dalam jabatan pentadbiran dan sokongan seperti Jabatan Pengurusan dan Logistik mungkin mencerminkan peranan yang kurang berkaitan awam dan sifat kerja pejabat yang lebih berstruktur. Kadar yang agak rendah dalam Jabatan Polis Masyarakat, walaupun mempunyai interaksi awam yang tinggi, mungkin dapat dikaitkan dengan fokus untuk membina kepercayaan dan hubungan baik dengan masyarakat, yang boleh menggalakkan kepatuhan integriti yang lebih besar. Kajian oleh Bakri dan Hassan (2020) mengenai polis masyarakat di Malaysia mendapati bahawa pegawai yang terlibat dalam penguatkuasaan undang-undang berorientasikan masyarakat melaporkan tahap kepuasan kerja dan komitmen

organisasi yang lebih tinggi, faktor-faktor yang diketahui mempengaruhi tingkah laku etika secara positif. Ini disokong oleh penyelidikan antarabangsa yang menyerlahkan faedah polis masyarakat dalam mengurangkan salah laku polis dan meningkatkan kepercayaan orang ramai (Gill et al., 2014; Weisburd & Majmudar, 2018).

Walau bagaimanapun, kadar integriti antara jabatan mesti ditafsirkan dengan berhati-hati, kerana ia mungkin dipengaruhi oleh bias pelaporan dan perbezaan dalam kawalan dalaman. Tinjauan Iklim Integriti PDRM Perlis (2020) mendapati bahawa pegawai dalam unit penyiasatan lebih cenderung melaporkan menghadapi tekanan untuk menutup-nutupi salah laku (38%) berbanding mereka dalam tugas am/patroli (24%) atau peranan pentadbiran (12%). Ini mencadangkan bahawa tahap sebenar isu integriti dalam jabatan berisiko tinggi mungkin tidak dilaporkan. Budaya "dinding biru" atau ketakutan pembalasan dalam unit penyiasatan juga boleh menghalang pelaporan pelanggaran (Othman et al., 2018; Kutnjak Ivković & Habersfeld, 2015).

Tambahan pula, sifat pelanggaran integriti berbeza merentasi jabatan. Sementara penyalahgunaan kuasa dan rasuah cenderung lebih ketara dalam unit penyiasatan, pelanggaran prosedur dan salah laku terhadap rakan sejawat lebih biasa dalam jabatan tugas am dan sokongan (JIPS PDRM Perlis, 2021). Ini menyerlahkan keperluan untuk program latihan dan sokongan integriti khusus jabatan yang menangani cabaran unik yang dihadapi oleh pegawai dalam peranan yang berbeza. Kajian oleh Loganathan dan Arifin (2021) mengenai latihan integriti dalam PDRM menekankan kepentingan kandungan yang disesuaikan dan penglibatan aktif untuk memastikan keberkesanan.

Menariknya, komposisi jantina jabatan juga kelihatan mempengaruhi kadar pelanggaran integriti. Jabatan dengan bahagian pegawai wanita yang lebih tinggi, seperti Jabatan Polis Masyarakat (30% wanita) dan Jabatan Pengurusan (42% wanita), cenderung mempunyai kadar pelanggaran integriti yang lebih rendah berbanding unit yang didominasi lelaki seperti Bahagian Siasatan Jenayah Narkotik (8% wanita) (Laporan Demografi Sumber Manusia PDRM Perlis, 2021). Ini sejajar dengan penyelidikan yang mencadangkan bahawa pegawai wanita mungkin menunjukkan tahap integriti dan pembuatan keputusan beretika yang lebih tinggi berbanding rakan sejawat lelaki mereka (Mohamad et al., 2021). Penemuan ini disokong oleh penyelidikan antarabangsa yang menunjukkan bahawa kehadiran pegawai wanita boleh mengurangkan salah laku dan menggalakkan budaya integriti yang lebih kukuh dalam agensi polis (Schuck, 2014; Shjarback et al., 2021).

Tambahan pula, tahap penyeliaan dan kepimpinan dalam setiap jabatan memainkan peranan penting dalam membentuk kepatuhan integriti. Audit Kepimpinan PDRM Perlis (2020) mendapati bahawa jabatan dengan penarafan lebih tinggi untuk keberkesanan penyeliaan dan kepimpinan beretika mempunyai kadar pelanggaran integriti yang lebih rendah. Dalam Bahagian Penguatkuasaan Trafik, sebagai contoh, perubahan kepimpinan pada tahun 2019 yang memprioritikan integriti dan kebertanggungjawaban diikuti dengan pengurangan 30% dalam pelanggaran pada tahun berikutnya (JIPS PDRM Perlis, 2020). Ini selaras dengan penyelidikan yang menyerlahkan peranan kritikal penyeliaan dan model peranan oleh penyelia dalam menggalakkan tingkah laku beretika dalam agensi polis (Wolfe & Piquero, 2011; Kaptein, 2019).

Usaha untuk menggalakkan integriti dalam Kontinjen Perlis mesti mengambil kira konteks jabatan yang unik dan menyesuaikan intervensi sewajarnya. Penilaian risiko integriti peringkat jabatan yang kerap, seperti yang disyorkan oleh Persatuan Antarabangsa Ketua Polis (IACP), dapat membantu mengenal pasti kerentanan tertentu dan membimbing strategi pencegahan (IACP, 2020). Ini perlu disertai dengan penerapan pemantauan integriti yang kuat dan koleksi data untuk mengesan trend dan impak inisiatif (Delattre, 2011; Transparency International Malaysia, 2021).

Menggalakkan kolaborasi dan perkongsian pengetahuan merentasi jabatan mengenai amalan integriti terbaik juga dapat memberi manfaat. Program "Juara Integriti" PDRM Perlis yang dilancarkan pada tahun 2021 membawa bersama pegawai dari jabatan yang berbeza yang telah menunjukkan integriti yang istimewa untuk berkongsi pengalaman mereka dan membimbing rakan sejawat (Garis Panduan Juara Integriti PDRM Perlis, 2021). Inisiatif sedemikian dapat membantu menyebarkan amalan yang baik dan menggalakkan komitmen bersama terhadap integriti di seluruh organisasi. Ini disokong oleh penyelidikan yang menunjukkan nilai pembelajaran sosial dan rangkaian peranan positif dalam mengukuhkan budaya integriti organisasi (Atherley & Hickman, 2014; Zúñiga, 2020).

Sebagai kesimpulan, variasi antara jabatan yang ketara dalam trend ketidakpatuhan integriti dalam Kontinjen Perlis menyerlahkan keperluan untuk intervensi dan pendekatan yang disesuaikan konteks dalam menggalakkan integriti. Dengan memahami kekuatan dan cabaran unik setiap jabatan, selaras dengan amalan terbaik dan penemuan penyelidikan, kontinjen dapat membangunkan ekosistem integriti yang lebih komprehensif dan responsif yang menggalakkan standard etika yang tinggi di

seluruh pelbagai peranannya. Usaha ini memerlukan kepimpinan yang komited, analisis data yang mantap, dan penglibatan berterusan dengan pegawai di semua peringkat untuk menerapkan integriti sebagai aspek teras budaya Kontinjen Perlis.

4.2.1.4.3 Korelasi antara Ciri-ciri Personaliti dan Insiden Integriti

Mengkaji korelasi antara ciri-ciri personaliti tertentu dan insiden integriti memberikan wawasan berharga tentang faktor-faktor peringkat individu yang mungkin mempengaruhi tingkah laku beretika dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis. Walaupun faktor organisasi dan kontekstual memainkan peranan yang penting, memahami hubungan antara personaliti dan integriti dapat membimbing strategi pengambilan, latihan, dan sokongan. Laporan Penilaian Psikologi PDRM Perlis (2021), yang merangkumi data daripada penilaian psikologi tahunan semua pegawai, mendedahkan korelasi yang signifikan antara ciri-ciri personaliti tertentu dan pelanggaran integriti. Laporan ini menggunakan kerangka personaliti Lima Besar, yang menilai individu berdasarkan lima dimensi: keterbukaan, ketekunan, ekstrasversi, kesepakatan, dan neurotisme.

Pegawai yang mendapat skor rendah dalam ketekunan dan kesepakatan didapati mempunyai kadar pelanggaran integriti yang jauh lebih tinggi berbanding mereka dengan skor tinggi dalam ciri-ciri ini. Secara khusus, pegawai dalam 20% terendah untuk ketekunan adalah 2.8 kali lebih cenderung untuk mempunyai pelanggaran integriti berbanding mereka dalam 20% teratas, manakala pegawai dalam 20% terendah untuk kesepakatan adalah 2.4 kali lebih cenderung untuk mempunyai pelanggaran integriti berbanding mereka dalam 20% teratas.

Penemuan ini selaras dengan penyelidikan terdahulu yang mengaitkan ketekunan dan kesepakatan dengan tingkah laku beretika dalam pelbagai konteks profesional. Ketekunan, yang merangkumi ciri-ciri tanggungjawab, disiplin diri, dan mematuhi peraturan, telah secara konsisten dikaitkan dengan tahap yang lebih rendah untuk tingkah laku kontraproduktif dalam pekerjaan dan integriti yang lebih tinggi (Mekpor & Dartey-Baah, 2017). Ini disokong oleh meta-analisis oleh Ones et al. (2020) yang mendapati bahawa ketekunan adalah peramal kuat prestasi kerja merentas pelbagai kategori pekerjaan, termasuk polis. Kesepakatan, yang termasuk ciri-ciri empati, kerjasama, dan kepercayaan, telah dikaitkan dengan kepimpinan dan pembuatan keputusan beretika yang lebih besar (Walumbwa & Schaubroeck, 2009). Kajian oleh Caldwell dan Ndalamba (2017) menyerlahkan peranan penting kesepakatan dalam menggalakkan iklim etika organisasi yang positif.

Menariknya, laporan itu juga mendapati kesan interaksi yang signifikan antara ketekunan dan kesepakatan dalam meramalkan pelanggaran integriti. Pegawai yang mendapat skor rendah dalam kedua-dua ciri ini mempunyai risiko tertinggi untuk pelanggaran, mencadangkan kesan penggandaan. Ini sejajar dengan penyelidikan oleh Kajonius dan Dahlström (2021), yang mendapati bahawa gabungan ketekunan yang rendah dan kesepakatan yang rendah merupakan peramal yang kuat untuk tingkah laku tidak beretika merentasi pelbagai sampel profesional. Penemuan ini menyokong model "dark triad" personaliti yang tidak beretika yang mencadangkan bahawa interaksi antara ciri-ciri yang tidak menguntungkan boleh mewujudkan risiko yang lebih besar untuk salah laku (Hodson et al., 2018).

Walau bagaimanapun, penting untuk diperhatikan bahawa ciri-ciri personaliti bukan penentu mutlak dan mesti dipertimbangkan dalam konteks yang lebih luas pengalaman individu, faktor situasi, dan pengaruh organisasi. Laporan Kajian Kes Integriti PDRM Perlis (2021) merangkumi beberapa contoh di mana pegawai dengan profil personaliti yang kelihatan menguntungkan terlibat dalam salah laku disebabkan faktor-faktor seperti tekanan rakan, tekanan peribadi, atau kekurangan penyeliaan. Ini selaras dengan model interaksional tingkah laku beretika yang menekankan interaksi dinamik antara pembolehubah individu dan situasi dalam membentuk tingkah laku (Kish-Gephart et al., 2010; Treviño et al., 2014).

Tambahan pula, hubungan antara personaliti dan integriti mungkin berbeza merentasi jenis pelanggaran yang berbeza. Laporan Tahunan JIPS PDRM Perlis (2021) mendapati bahawa ketekunan yang rendah lebih kuat dikaitkan dengan pelanggaran prosedur dan tata tertib, manakala kesepakatan yang rendah lebih meramalkan salah laku interpersonal dan penyalahgunaan kuasa. Ini mencadangkan bahawa ciri-ciri personaliti berbeza mungkin mewujudkan kerentanan terhadap jenis pelanggaran integriti yang tertentu. Penemuan ini disokong oleh kajian oleh Fine et al. (2020) yang mendapati bahawa dimensi personaliti yang berbeza dikaitkan dengan jenis pelanggaran integriti yang berbeza dalam kalangan polis, dengan implikasi untuk strategi pencegahan yang disasarkan.

Kontinjen Perlis telah mula menerapkan wawasan ini ke dalam amalan pengambilan dan latihan mereka. Pada tahun 2020, Unit Pengambilan PDRM Perlis menambah penilaian personaliti ke dalam proses pemilihan mereka, dengan tumpuan untuk mengenal pasti calon dengan tahap ketekunan dan kesepakatan yang tinggi (Garis

Panduan Pengambilan PDRM Perlis, 2020). Walaupun personaliti hanya satu faktor dalam proses pemilihan yang komprehensif, penambahan ini mencerminkan pengiktirafan yang semakin meningkat tentang kepentingan ciri-ciri ini dalam menggalakkan integriti. Ini selari dengan amalan terbaik antarabangsa, seperti yang digariskan dalam Rangka Kerja Pengambilan dan Pemilihan Pegawai Integriti Interpol (2019), yang menekankan nilai memasukkan penilaian psikologi dalam proses tapisan.

Tambahan pula, Modul Latihan Integriti PDRM Perlis yang disemak semula pada tahun 2021 kini merangkumi bahagian mengenai "Personaliti dan Tingkah Laku Beretika" yang bertujuan untuk membantu pegawai memahami bagaimana ciri-ciri individu mereka mungkin mempengaruhi pembuatan keputusan dan tingkah laku (Modul Latihan Integriti PDRM Perlis, 2021). Modul ini menekankan strategi untuk kesedaran diri, kawalan dorongan, dan pengambilan perspektif, yang boleh membantu mengurangkan risiko pelanggaran integriti walaupun bagi pegawai dengan profil personaliti yang kurang menguntungkan. Ini sejajar dengan penyelidikan yang menunjukkan bahawa latihan kesedaran diri dan regulasi emosi boleh meningkatkan tingkah laku beretika (Mumford et al., 2008; Seiler et al., 2021).

Walau bagaimanapun, adalah penting untuk mendekati kaitan antara personaliti dan integriti dengan berhati-hati dan mengelakkan stigmatisasi atau andaian determinisma. Walaupun ciri-ciri tertentu mungkin menunjukkan risiko yang lebih tinggi, setiap individu mempunyai kapasiti untuk tingkah laku beretika dengan sokongan, latihan, dan persekitaran yang betul. Kajian oleh Ahmad et al. (2022) mengenai personaliti dan integriti dalam kalangan pegawai polis Malaysia menekankan kepentingan pendekatan holistik yang mempertimbangkan kedua-dua faktor individu dan organisasi dalam

menggalakkan tingkah laku beretika. Ini sejajar dengan model pembangunan moral kognitif yang mencadangkan bahawa pertimbangan etika individu adalah dinamik dan boleh berkembang melalui pendidikan dan pengalaman (Rest et al., 1999). Tambahan pula, Kontinjen Perlis mengiktiraf bahawa penilaian personaliti, walaupun informatif, tidak berkesilapan dan mesti digunakan dengan berhati-hati. Buku Panduan Psikologi PDRM Perlis (2021) menyediakan garis panduan untuk penggunaan ukuran personaliti yang beretika dan bertanggungjawab, menekankan keperluan untuk mempertimbangkan pelbagai sumber maklumat, menghormati privasi individu, dan menyediakan sokongan dan peluang pembangunan yang sesuai untuk semua pegawai. Ini sejajar dengan cadangan oleh American Psychological Association (2017) mengenai penggunaan ujian psikologi dalam persekitaran pekerjaan.

Ke hadapan, penyelidikan yang berterusan mengenai interaksi kompleks antara personaliti, faktor situasi, dan budaya organisasi dalam membentuk integriti akan menjadi penting. Kolaborasi antara Kontinjen Perlis dan institusi akademik, seperti perkongsian dengan Universiti Malaysia Perlis (UniMAP) mengenai penyelidikan integriti (Laporan Kolaborasi Penyelidikan UniMAP, 2021), dapat membantu memajukan amalan berasaskan bukti dalam bidang ini. Kolaborasi sedemikian adalah selaras dengan visi Rangka Kerja Penyelidikan Sains Tingkah Laku dan Sains Sosial Akademi Sains Malaysia (2021) untuk menggalakkan kerjasama merentas sektor dalam menangani cabaran masyarakat.

Akhir sekali, walaupun memahami kaitan antara personaliti dan integriti bernilai, ia hanya satu bahagian dalam teka-teki menggalakkan tingkah laku beretika dalam kalangan pegawai polis. Pendekatan komprehensif yang menangani faktor individu,

interpersonal, dan sistem, serta memupuk budaya integriti di semua peringkat organisasi, akan menjadi penting untuk kejayaan jangka panjang dalam mengurangkan salah laku dan meningkatkan kepercayaan awam terhadap Kontinjen Perlis. Ini sejajar dengan Strategi Integriti Nasional Malaysia (2019-2023), yang menggariskan pendekatan pelbagai faset untuk mempromosikan integriti dan memerangi rasuah, dengan penekanan pada perubahan budaya, penguatan tadbir urus, dan perkongsian yang kukuh antara sektor awam, sektor swasta, dan masyarakat sivil.

4.2.1.5 Kerelevanan kepada Soalan Penyelidikan

Dapatan daripada analisis dokumen memberikan wawasan berharga yang secara langsung menangani tiga soalan penyelidikan utama yang membimbing kajian ini. Dengan mengkaji bagaimana wawasan daripada rekod rasmi, dasar, dan komunikasi berkaitan dengan setiap soalan penyelidikan, kami dapat memperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang dinamik kompleks yang mengelilingi integriti polis dalam Kontinjen Perlis. Analisis trend temporal, variasi antara jabatan, dan korelasi antara ciri personaliti dan insiden integriti menyediakan asas empirikal yang kukuh untuk menyokong objektif penyelidikan (Laporan Tahunan JIPS PDRM Perlis, 2018-2021; Laporan Demografi Sumber Manusia PDRM Perlis, 2021; Laporan Penilaian Psikologi PDRM Perlis, 2021).

Berkenaan dengan soalan penyelidikan pertama mengenai cabaran utama kepada integriti, dapatan daripada analisis dokumen menyerlahkan pelbagai faktor individu, organisasi dan kontekstual yang mempengaruhi kerentanan terhadap ketidakpatuhan integriti. Ini termasuk tekanan kerja, penyeliaan yang tidak mencukupi, interaksi dengan unsur jenayah, dan ciri personaliti seperti ketekunan dan kesepakatan yang

rendah (Lim, 2021; Ismail & Yusoff, 2020; Rahman et al., 2020; Mekpor & DarteyBaah, 2017). Wawasan ini selaras dengan penyelidikan sedia ada mengenai pemacu salah laku polis dan menyerlahkan kepentingan pendekatan pelbagai dimensi untuk menangani cabaran integriti (Othman et al., 2018; Loganathan & Arifin, 2021).

Berhubung dengan soalan penyelidikan kedua mengenai keberkesanan inisiatif semasa, analisis dokumen mendedahkan perkembangan positif serta peluang untuk peningkatan. Pelbagai program latihan, garis panduan, dan pembaharuan dasar mencerminkan komitmen PDRM Perlis terhadap memperkukuhkan integriti, dengan beberapa petunjuk keberkesanan awal seperti trend menurun dalam insiden yang dilaporkan (Modul Latihan Integriti PDRM Perlis, 2021; Garis Panduan Pengambilan PDRM Perlis, 2020; Laporan Tahunan JIPS PDRM Perlis, 2018-2021). Walau bagaimanapun, isu berterusan seperti kurang pelaporan dan variasi antara jabatan mencadangkan ruang untuk penambahbaikan (Tinjauan Persepsi Integriti PDRM, 2021; Tinjauan Iklim Integriti PDRM Perlis, 2020). Dapatan ini sejajar dengan penyelidikan yang menyoroti nilai pendekatan sistem dalam memperkukuh integriti polis, sambil mengiktiraf halangan pelaksanaan (Loganathan & Mani, 2020; Transparency International Malaysia, 2021).

Akhir sekali, berkenaan dengan soalan penyelidikan ketiga mengenai strategi masa depan, analisis dokumen memberikan beberapa cadangan yang menjanjikan. Ini termasuk menerapkan penilaian risiko integriti khusus jabatan, memperkukuhkan sistem pelaporan, memanfaatkan analisis personaliti dalam pengambilan dan latihan, dan menggalakkan kolaborasi dengan institusi akademik (IACP, 2020; Laporan Kolaborasi Penyelidikan UniMAP, 2021; Ahmad et al., 2022). Cadangan ini selari

dengan amalan terbaik antarabangsa dan menawarkan asas yang kukuh untuk memajukan agenda integriti PDRM Perlis (Interpol, 2019; Delattre, 2011; Rangka Kerja Penyelidikan Sains Tingkah Laku dan Sains Sosial Akademi Sains Malaysia, 2021). Secara keseluruhan, dengan mensintesis wawasan daripada analisis dokumen merentasi tiga soalan penyelidikan utama, kami dapat memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh dan berasas empirikal mengenai integriti polis dalam Kontinjen Perlis. Wawasan ini bukan sahaja memajukan objektif penyelidikan, tetapi juga menyediakan asas yang kukuh untuk menginformasikan cadangan dasar dan amalan, selaras dengan matlamat keseluruhan untuk menggalakkan integriti dan kepercayaan awam dalam penguatkuasaan undang-undang (Strategi Integriti Nasional Malaysia, 2019-2023).

4.2.1.5.1 Wawasan mengenai Pemahaman Pegawai tentang Integriti (SP1)

Soalan Penyelidikan 1 (SP1) memberi tumpuan pada bagaimana pegawai polis dalam Kontinjen Perlis memahami dan menafsirkan konsep integriti dalam konteks tugas penguatkuasaan undang-undang mereka. Analisis dokumen memberikan wawasan penting tentang pementakan dan komunikasi rasmi integriti dalam organisasi, yang membentuk sebahagian daripada konteks di mana pegawai membangunkan pemahaman mereka. Analisis definisi dan dasar rasmi mendedahkan komitmen institusi yang jelas terhadap integriti, yang berpunca daripada rangka kerja nasional seperti Pelan Integriti Kebangsaan dan dikukuhkan melalui Pelan Integriti PDRM dan Kod Etik PDRM sendiri. Definisi integriti dalam dokumen ini menekankan tingkah laku beretika, profesionalisma, dan perkhidmatan awam, menetapkan standard yang tinggi untuk pegawai untuk diikuti (Pelan Integriti PDRM, 2021; Kod Etik PDRM, 2019).

Walau bagaimanapun, analisis dokumen juga mencadangkan jurang antara definisi rasmi ini dan pemahaman praktikal pegawai. Keberkesanan dasar integriti bergantung pada sejauh mana ia dikomunikasikan, difahami, dan diaplikasikan oleh pegawai individu. Kajian oleh Ahmad dan Suyuti (2021) yang meninjau pegawai polis di seluruh Malaysia mendapati bahawa walaupun 92% mengetahui kewujudan dasar integriti, hanya 63% dapat mengenal pasti komponen utama dasar tersebut dengan betul. Ini mencadangkan bahawa terdapat ruang untuk meningkatkan cara dasar integriti diterjemahkan kepada pemahaman praktikal. Penemuan ini sejajar dengan kajian global yang menunjukkan bahawa kesedaran dan kefahaman yang tidak mencukupi mengenai dasar integriti adalah halangan biasa untuk pelaksanaan yang berkesan (UNODC, 2019; Transparency International, 2021). Analisis bahan latihan dan garis panduan memberikan wawasan lanjut tentang cara konsep integriti disampaikan kepada pegawai. Penyertaan modul integriti dalam latihan asas dan pengenalan modul khusus seperti "Modul Kefahaman Islam dan Pendidikan Moral" mencerminkan usaha proaktif untuk menanamkan prinsip integriti sejak permulaan kerjaya pegawai (Modul Latihan Asas PDRM, 2020; Modul Kefahaman Islam dan Pendidikan Moral PDRM, 2021). Pembangunan bahan latihan tempatan Kontinjen Perlis, seperti modul "Integriti Sempadan", menunjukkan usaha untuk mengkontekstkan integriti untuk cabaran khusus yang dihadapi pegawai (Modul Latihan Integriti Sempadan Perlis, 2020). Ini selari dengan amalan terbaik antarabangsa yang menekankan nilai latihan integriti yang disesuaikan dengan konteks (OECD, 2020; INTERPOL, 2022).

Walau bagaimanapun, keberkesanan usaha latihan ini dalam membentuk pemahaman pegawai tidak sentiasa jelas. Kajian oleh Azmi et al. (2018) menyerlahkan jurang antara pengetahuan teori dan aplikasi praktikal prinsip integriti, mencadangkan bahawa latihan mungkin tidak sentiasa menerjemah kepada pemahaman yang mendalam atau tingkah laku yang konsisten. Tinjauan Keberkesanan Latihan PDRM Perlis (2020) mendapati bahawa walaupun 85% pegawai menilai latihan integriti sebagai "berguna" atau "sangat berguna", hanya 60% yang merasa "sangat yakin" untuk mengaplikasikan prinsip-prinsip dalam situasi dunia sebenar. Dapatan ini menggemakan cabaran yang didokumenkan dalam literatur yang lebih luas mengenai latihan integriti dalam penguatkuasaan undang-undang, termasuk kesukaran untuk menilai keberkesanan, mengekalkan kemahiran dari masa ke masa, dan mengatasi pengaruh budaya rakan sebaya (Blumenberg et al., 2021; Lockey et al., 2020).

Analisis komunikasi dalaman memberikan tingkap ke dalam penguatan harian mesej integriti dalam organisasi. Inisiatif seperti aplikasi "Integriti@Perlis" dan program "Juara Integriti" menunjukkan usaha untuk menjaga integriti terus menjadi keutamaan dalam fikiran pegawai dan menyediakan contoh yang mudah diikuti tentang integriti dalam amalan (Laporan Komunikasi Dalaman PDRM Perlis, 2021). Strategi ini sejajar dengan penemuan penyelidikan yang menekankan peranan komunikasi yang berterusan dan pelbagai dalam mempromosikan integriti organisasi (Macaulay & Arjoon, 2021; Lee & Guven, 2020).

Walau bagaimanapun, keberkesanan komunikasi ini dalam membentuk pemahaman mungkin ditadbir oleh perbincangan dan interpretasi tidak rasmi rakan sebaya. Kajian oleh Hassan dan Salleh (2020) menyerlahkan pengaruh kuat komunikasi tidak formal

dalam membentuk tingkah laku dan sikap. Tinjauan Iklim Integriti PDRM Perlis (2021) mendapati bahawa 42% pegawai melaporkan bahawa integriti sering dibincangkan dalam kalangan rakan, tetapi 28% berasa bahawa perbincangan ini kadang-kadang menyampaikan mesej yang bercampur-campur tentang apa yang integriti bermakna dalam amalan. Ini sejajar dengan kajian yang menunjukkan bahawa norma dan dinamik rakan sebaya boleh mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap tingkah laku pegawai berbanding dasar atau arahan rasmi (Workman-Stark, 2020; Charman, 2018).

Penemuan ini mencadangkan bahawa walaupun Kontinjen Perlis telah mewujudkan rangka kerja rasmi yang kukuh untuk integriti, menerjemahkannya kepada pemahaman dan tingkah laku yang konsisten dalam kalangan pegawai kekal sebagai cabaran yang berterusan. Wawasan daripada analisis dokumen menyerlahkan keperluan untuk pendekatan berbilang aspek yang melampaui dasar dan latihan formal untuk menangani faktor sosial dan kontekstual yang kompleks yang membentuk pemahaman pegawai tentang integriti dalam tugas harian mereka. Ini disokong oleh literatur yang menekankan kepentingan menggabungkan dasar yang jelas dengan perubahan budaya yang berterusan untuk membina pemahaman dan komitmen bersama terhadap integriti (Hoekstra & Kaptein, 2021; Lasthuizen et al., 2019).

Ini sejajar dengan literatur yang lebih luas mengenai integriti polis, yang menekankan kepentingan sistem pengurusan integriti yang komprehensif yang menggabungkan dasar yang jelas, latihan yang berkesan, kepimpinan yang kuat, dan budaya organisasi yang menyokong (Klockars et al., 2020). Kajian oleh Wolfe et al. (2021) yang menganalisis dasar integriti merentasi pelbagai agensi polis mendapati bahawa dasar

yang paling berkesan adalah yang dikomunikasikan secara konsisten, diperkukuhkan secara berkala, dan disokong oleh budaya kebertanggungjawaban. Penyelidikan lain juga menyerlahkan peranan penting kepimpinan yang beretika dan komited dalam menggalakkan integriti, dengan pemimpin yang bertindak sebagai model peranan yang boleh dipercayai untuk tingkah laku yang wajar (Basar & Sigri, 2020; Hattke et al., 2020).

Ke hadapan, Kontinjen Perlis boleh mempertimbangkan strategi untuk memperteguhkan lagi hubungan antara rangka kerja integriti rasmi dan pemahaman praktikal pegawai. Ini boleh merangkumi latihan yang lebih interaktif dan berasaskan senario, perbincangan dan wacana integriti berkala dalam pasukan, serta fokus untuk memodelkan integriti pada semua peringkat kepimpinan. Latihan yang menggabungkan aplikasi praktikal dalam konteks kerja sebenar, serta maklum balas dan bimbingan yang berterusan, terbukti berkesan dalam menanamkan nilai dan tingkah laku integriti (Elias, 2021; Seiler et al., 2020). Program bimbingan dan mentoring juga boleh membantu memupuk budaya pembelajaran dan perkongsian mengenai integriti, dengan pegawai yang lebih berpengalaman membimbing dan menyokong rakan sejawat mereka (Ramshaw & Soppitt, 2018; van Rooij et al., 2021).

Memupuk budaya di mana integriti secara konsisten diprioritaskan dan dibincangkan secara terbuka dapat membantu mengatasi jurang antara dasar dan amalan. Ini memerlukan komitmen dan ketekunan jangka panjang dari pemimpin dan pegawai di semua peringkat, serta keterbukaan untuk menangani cabaran dan dilema integriti yang timbul dengan jujur dan telus (Fitch & Dricot-Szobot, 2021; Kingshott & Dincer, 2020). Mewujudkan ruang selamat untuk dialog yang terbuka, bersama dengan

mekanisme maklum balas dan kebertanggungjawaban yang kukuh, dapat membantu memupuk budaya integriti yang lebih dinamik dan berdaya tahan (Hoekstra & Heres, 2021; Westmarland & Conway, 2020).

Kesimpulannya, wawasan daripada analisis dokumen menyumbang kepada pemahaman yang lebih mendalam tentang cabaran kompleks dalam menerjemahkan rangka kerja integriti institusi kepada pemahaman dan amalan pegawai polis individu. Walaupun Kontinjen Perlis telah meletakkan asas yang kukuh untuk mempromosikan integriti, usaha yang berterusan diperlukan untuk merapatkan jurang antara dasar dan amalan, dengan memberi tumpuan kepada latihan yang menyeluruh, komunikasi berterusan, teladan kepimpinan, dan budaya organisasi yang menyokong. Dengan mengambil pendekatan holistik dan memupuk komitmen kolektif terhadap integriti, Kontinjen Perlis dapat memperkukuhkan lagi pemahaman dan aplikasi nilai teras ini di kalangan pegawai polis.

4.2.1.5.2 Bukti Dokumen mengenai Pengaruh Ketekunan (SP2)

Soalan Penyelidikan 2 (SP2) menyiasat pengaruh ciri personaliti ketekunan terhadap isu integriti dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis. Analisis dokumen memberikan beberapa garis bukti yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara ketekunan dan hasil integriti, sambil juga menyerlahkan sifat kompleks hubungan ini. Ketekunan, yang merangkumi ciri-ciri seperti kesungguhan, kebolehpercayaan, dan kesediaan untuk bekerja keras, telah dikaitkan dengan pematuhan peraturan dan tingkah laku yang lebih beretika dalam pelbagai persekitaran profesional (Roberts et al., 2009; Mekpor & Dartey-Baah, 2017).

Analisis rekod tatatertib mendedahkan prevalens yang ketara untuk pelanggaran integriti yang berkaitan dengan ketekunan yang rendah, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan kegagalan untuk melaksanakan tugas. Penemuan bahawa jenis pelanggaran ini menyumbang 42% daripada semua kes integriti dari tahun 2018 hingga 2021 mencadangkan bahawa ketekunan yang rendah adalah faktor risiko yang signifikan untuk ketidakpatuhan integriti (Laporan Tahunan JIPS PDRM Perlis, 2018-2021). Ini selaras dengan penyelidikan terdahulu yang mengaitkan ketekunan dengan prestasi kerja dan kepatuhan peraturan dalam penguatkuasaan undang-undang (Baig et al., 2020). Kajian oleh Donner et al. (2021) mendapati bahawa pegawai polis dengan tahap ketekunan yang lebih tinggi kurang cenderung untuk terlibat dalam salah laku berkaitan kerja dan lebih cenderung untuk mematuhi prosedur operasi standard. Walau bagaimanapun, trend menurun dalam pelanggaran berkaitan ketekunan sepanjang tempoh yang dikaji (daripada 52% pada tahun 2018 kepada 35% pada tahun 2021) mencadangkan bahawa intervensi yang disasarkan dan peningkatan kesedaran mungkin memberi kesan positif (Laporan Tahunan JIPS PDRM Perlis, 2018-2021). Usaha Kontinjen Perlis untuk menangani isu-isu ini, seperti pengenalan sistem pemantauan kehadiran baharu dan peningkatan latihan penyelia dalam pengurusan prestasi (Laporan Tahunan PDRM Perlis, 2021), mungkin menyumbang kepada peningkatan ini. Penemuan ini sejajar dengan penyelidikan yang menunjukkan bahawa intervensi yang memberi tumpuan kepada memperkukuhkan ciri ketekunan, seperti penetapan matlamat dan maklum balas prestasi, boleh membawa kepada peningkatan dalam tingkah laku yang berkaitan dengan kerja (Shaffer & Postlethwaite, 2012; Salgado, 2016).

Analisis penilaian prestasi memberikan bukti tambahan tentang kaitan antara ketekunan dan integriti. Penemuan bahawa pegawai yang mendapat skor tinggi dalam ukuran berkaitan ketekunan jauh lebih cenderung untuk juga mendapat skor tinggi dalam ukuran integriti mencadangkan bahawa ciri-ciri ini saling berkait (Laporan Penilaian Prestasi PDRM Perlis, 2021). Ini menyokong idea bahawa pegawai yang cekap, bertanggungjawab, dan mematuhi peraturan lebih cenderung untuk mematuhi standard integriti. Hubungan positif antara ketekunan dan integriti juga telah didokumenkan dalam konteks organisasi lain, dengan kajian yang mendapati bahawa individu yang bercirikan ketekunan lebih cenderung untuk menunjukkan tingkah laku beretika dan prososial (Guo et al., 2021; Wang et al., 2021).

Walau bagaimanapun, analisis dokumen juga menyerlahkan potensi batasan dalam bergantung semata-mata pada penilaian prestasi untuk menilai hubungan ini. Kajian oleh Yusof dan Rahman (2019) menyorot risiko kesan halo dalam penilaian prestasi, di mana persepsi positif dalam satu bidang mempengaruhi penilaian dalam yang lain. Pengenalan maklum balas 360 darjah dalam Kontinjen Perlis, yang menunjukkan variasi dalam kaitan ketekunan-integriti merentasi perspektif penilai yang berbeza, menekankan kepentingan untuk mengumpul data dari pelbagai sumber (Laporan Maklum Balas 360 Darjah PDRM Perlis, 2021). Ini selaras dengan penyelidikan yang menekankan nilai pendekatan berbilang kaedah untuk menilai hubungan antara pemboleh ubah psikologi dan hasil organisasi (Heppner et al., 2016; Landers & Behrend, 2017).

Pemeriksaan fail kes integriti terperinci memberikan gambaran yang lebih halus tentang bagaimana ketekunan mempengaruhi integriti dalam amalan. Prevalens kes yang melibatkan pelanggaran prosedur dan kecuaiian dalam ketekunan, seperti log barang bukti secara tidak betul atau kegagalan untuk mengikuti protokol, menggambarkan bagaimana ketekunan yang rendah boleh membawa terus kepada kegagalan integriti (Laporan Kajian Kes Integriti PDRM Perlis, 2021). Kajian kes mengenai pegawai yang ketinggalan berulang-ulang kali yang menjejaskan tindak balas keganasan rumah tangga mengetengahkan akibat-akibat yang serius yang boleh timbul. Ini sejajar dengan penemuan yang menunjukkan bahawa kecuaiian dan ketidakcekapan adalah penyumbang utama kepada salah laku polis dan hasil yang tidak diingini (Atherley & Hickman, 2014; Donner et al., 2015).

Pada masa yang sama, analisis dokumen juga mendedahkan contoh di mana ketekunan yang tinggi berfungsi sebagai faktor pelindung terhadap pelanggaran integriti. Kes pegawai yang penulisan rekod teliti mendedahkan skim rasuah menunjukkan bagaimana tingkah laku cekap boleh secara aktif menggalakkan integriti (Laporan Kajian Kes Integriti PDRM Perlis, 2021). Ini selaras dengan penyelidikan yang mencadangkan bahawa ketekunan dikaitkan dengan kompas moral yang lebih kuat dan kemungkinan yang lebih besar untuk melaporkan tingkah laku tidak beretika (Lee & Tan, 2020). Kajian oleh Niessen et al. (2021) juga mendapati bahawa pegawai polis yang menunjukkan tahap ketekunan yang lebih tinggi lebih cenderung untuk mengekalkan standard etika yang tinggi walaupun menghadapi cabaran.

Analisis dokumen juga menyerlahkan interaksi kompleks antara ketekunan dan faktor kontekstual. Penemuan bahawa pelanggaran berkaitan ketekunan lebih biasa dalam unit yang mempunyai tekanan dan kekurangan kakitangan mencadangkan bahawa tekanan organisasi boleh membelenggu walaupun pegawai yang cekap (Laporan Tahunan JIPS PDRM Perlis, 2021). Ini selaras dengan model permintaan-sumber pekerjaan, yang menyatakan bahawa permintaan kerja boleh menghabiskan sumber peribadi dan meningkatkan risiko tingkah laku kontraproduktif (Bakker & Demerouti, 2017). Penyelidikan telah menunjukkan bahawa tekanan kerja dan keterlebihan beban kerja boleh menjejaskan tingkah laku beretika dan meningkatkan kemungkinan pelanggaran integriti, walaupun dalam kalangan pegawai yang sangat cekap (Bisschoff, 2018; Wolfe & Lawson, 2020).

Penemuan ini menekankan kepentingan untuk mempertimbangkan ketekunan bukan sekadar sebagai sifat individu, tetapi sebagai sebahagian daripada sistem yang lebih luas pengaruh terhadap integriti. Walaupun menggalakkan ketekunan melalui pengambilan, latihan, dan pengurusan prestasi adalah penting, ia mesti diimbangi dengan usaha untuk mewujudkan persekitaran organisasi yang menyokong. Ini selaras dengan saranan untuk pendekatan ekologi terhadap integriti organisasi, yang mengiktiraf interaksi dinamik antara faktor peringkat individu, pasukan, dan sistem (Radulovic, 2021; Macaulay et al., 2022).

Perspektif sistemik ini tercermin dalam rangka kerja pengurusan integriti yang dicadangkan oleh PROACT Africa (2021), yang menekankan keperluan untuk menyelaraskan faktor individu, organisasi, dan persekitaran bagi memupuk integriti yang berterusan. Dalam konteks Kontinjen Perlis, ini boleh melibatkan strategi seperti

pengurusan beban kerja, program pengurangan tekanan, dan pendekatan berasaskan pasukan untuk menggalakkan integriti. Penyelidikan telah menunjukkan keberkesanan intervensi yang merangkumi pembangunan peribadi dan perubahan sistem dalam mengekalkan tingkah laku yang beretika (Fitch, 2021; Suurland et al., 2021).

Ke hadapan, Kontinjen Perlis boleh memanfaatkan wawasan daripada analisis dokumen untuk menyempurnakan pendekatan mereka terhadap ketekunan dan integriti. Ini boleh merangkumi mengintegrasikan ukuran ketekunan ke dalam keputusan pengambilan dan kenaikan pangkat, menyediakan bimbingan khusus untuk pegawai dengan skor ketekunan yang rendah, serta mengiktiraf dan memberi ganjaran terhadap tingkah laku cepak yang menggalakkan integriti. Penyelidikan telah menunjukkan bahawa menggunakan alat penilaian personaliti dalam pengambilan pekerja penguatkuasaan undang-undang boleh membawa kepada hasil yang lebih baik dalam hal tingkah laku integriti (Blumenberg et al., 2021; De Vries & Van Gelder, 2021).

Pada masa yang sama, akan penting untuk terus memantau hubungan antara ketekunan dan integriti dari masa ke semasa, menggunakan pelbagai sumber data dan mempertimbangkan konteks organisasi yang berubah-ubah. Mengkaji semula dan menyempurnakan pemahaman tentang hubungan ini secara berkala dapat membantu memastikan bahawa intervensi kekal berkesan dan responsif terhadap cabaran yang muncul. Ini sejajar dengan seruan agar pemantauan berterusan dan penambahbaikan sistem pengurusan integriti bagi mengekalkan keberkesanan dan ketahanan dalam menghadapi persekitaran yang dinamik (Lasthuizen et al., 2021; Pyman et al., 2021).

Sebagai kesimpulan, analisis dokumen mengenai Soalan Penyelidikan 2 mendedahkan peranan penting ketekunan dalam mempengaruhi integriti pegawai polis di Kontinjen Perlis. Walaupun terdapat bukti yang jelas tentang hubungan positif antara ketekunan dan tingkah laku beretika, sifat kompleks hubungan ini menyerlahkan keperluan untuk pertimbangan yang teliti terhadap konteks organisasi dan faktor sistem. Dengan menggabungkan perspektif ekologi dalam strategi pengurusan integriti, Kontinjen Perlis dapat memanfaatkan pengaruh pelindung ketekunan sambil juga menangani cabaran kontekstual untuk menggalakkan integriti yang mampan dalam organisasi.

4.2.1.5.3 Peranan Terdokumentasi Kesepakatan dalam Tingkah Laku Integriti

(SP3)

Soalan Penyelidikan 3 (SP3) memeriksa pengaruh ciri personaliti kesepakatan terhadap tingkah laku dan keputusan pegawai polis dalam kaitannya dengan isu integriti dalam Kontinjen Perlis. Analisis dokumen memberikan bukti yang meyakinkan tentang peranan penting yang dimainkan oleh kesepakatan dalam membentuk tingkah laku berkaitan integriti, terutamanya dalam konteks interpersonal. Kesepakatan, yang merangkumi ciri-ciri seperti empati, kemahiran interpersonal, dan orientasi terhadap kerjasama, telah dikaitkan dengan hasil integriti yang lebih baik dalam pelbagai persekitaran organisasi (Ones et al., 2016; Hogan & Holland, 2021).

Analisis laporan konflik interpersonal mendedahkan kaitan yang kuat antara kesepakatan yang rendah dan pelanggaran integriti. Penemuan bahawa 37% daripada konflik yang dilaporkan dikaitkan dengan pelanggaran integriti susulan, terutamanya penyalahgunaan kuasa, penggunaan berlebihan kekerasan, diskriminasi, dan

pelanggaran kerahsiaan, mencadangkan bahawa pegawai yang berdepan dengan hubungan interpersonal mungkin berisiko lebih tinggi untuk melakukan kesalahan etika (Laporan Konflik Interpersonal PDRM Perlis, 2018-2021). Ini selari dengan penyelidikan yang mengaitkan kesepakatan rendah dengan agresif, prejudis, dan tingkah laku kontraproduktif dalam pekerjaan (Graziano & Tobin, 2017). Kajian oleh Inwald et al. (2020) menunjukkan bahawa pegawai polis dengan skor rendah dalam skala kesepakatan lebih cenderung untuk menghadapi aduan salah laku dan terlibat dalam insiden konflik.

Walau bagaimanapun, analisis dokumen juga menyerlahkan potensi untuk intervensi mengurangkan risiko-risiko ini. Kejayaan program pengurusan konflik Kontinjen Perlis dalam menyelesaikan 68% konflik interpersonal tanpa eskalasi ke pelanggaran integriti menunjukkan nilai pendekatan proaktif (Laporan Program Pengurusan Konflik PDRM Perlis, 2021). Ini menyokong penyelidikan yang menunjukkan bahawa latihan dalam kemahiran interpersonal dan kecerdasan emosi boleh meningkatkan keupayaan pegawai polis untuk menguruskan konflik dan mengekalkan integriti (Roufa, 2021). Kajian oleh Blumberg et al. (2019) mendapati bahawa latihan pengurusan konflik berasaskan komunikasi berkesan dalam mengurangkan kadar aduan terhadap pegawai polis.

Analisis maklum balas komuniti memberikan bukti lanjut tentang kepentingan kesepakatan dalam membentuk persepsi awam terhadap integriti polis. Korelasi yang kuat antara kesepakatan yang dianggap pada pegawai dan penilaian positif terhadap profesionalisma dan boleh dipercayai mereka menekankan peranan kemahiran interpersonal dalam membina kepercayaan komuniti (Laporan Maklum Balas

Komuniti PDRM Perlis, 2021). Ini konsisten dengan penyelidikan yang menunjukkan bahawa keadilan prosedural, yang merangkumi memperlakukan warga dengan maruah dan rasa hormat, adalah pemacu utama legitimasi polis (Donner et al., 2015). Kajian oleh Rosenbaum et al. (2017) mendapati bahawa persepsi kesepakatan pegawai polis adalah peramal yang kuat untuk kepuasan orang ramai dengan interaksi polis.

Walau bagaimanapun, analisis dokumen juga mendedahkan risiko kesepakatan yang tinggi, seperti kecenderungan untuk mengutamakan harmoni berbanding menguatkuasakan peraturan. Kes pegawai yang ramah tamah tetapi terlibat dalam pilih kasih atau penguatkuasaan yang bersifat pilih-pilih menyerlahkan keperluan untuk keseimbangan (Laporan Kajian Kes Integriti PDRM Perlis, 2021). Ini selaras dengan konsep "polis berasaskan prinsip", yang menekankan pentingnya menggabungkan kemahiran interpersonal dengan komitmen yang teguh terhadap pembuatan keputusan beretika dan tidak berat sebelah (Stephens et al., 2021). Kajian oleh Wolfe et al. (2020) mendapati bahawa pegawai polis yang menunjukkan tahap kesepakatan dan integriti yang tinggi mempunyai kadar salah laku dan aduan yang lebih rendah.

Variasi dalam kesepakatan merentasi peranan penguatkuasaan undang-undang yang berbeza, dengan tahap yang lebih tinggi dalam polis masyarakat dan lebih rendah dalam unit penyiasatan, mencadangkan bahawa kepentingan ciri ini mungkin berbeza bergantung kepada tuntutan kerja (Laporan Demografi Personaliti PDRM Perlis, 2021). Ini konsisten dengan teori penyesuaian orang-pekerjaan, yang menyatakan bahawa keselarasan antara ciri individu dan keperluan pekerjaan mempengaruhi prestasi dan kesejahteraan (Kim et al., 2021). Usaha Kontinjen Perlis untuk menyesuaikan profil personaliti pegawai dengan peranan yang sesuai (Strategi Sumber

Manusia PDRM Perlis, 2021) mencerminkan pemahaman prinsip ini. Kajian oleh Poór et al. (2021) menyokong nilai mengenal pasti penyesuaian antara ciri kesepakatan pegawai dan keperluan interpersonal peranan mereka.

Analisis dokumen juga menyerlahkan peranan kompetensi budaya sebagai ekspresi kesepakatan dalam melayani komuniti yang pelbagai. Penemuan bahawa pegawai yang peka secara budaya menerima aduan yang lebih sedikit dan membina hubungan komuniti yang lebih kuat menunjukkan nilai set kemahiran ini (Laporan Kompetensi Budaya PDRM Perlis, 2021). Ini menyokong penyelidikan yang menunjukkan bahawa latihan kompetensi budaya boleh meningkatkan hubungan polis-masyarakat dan mengurangkan persepsi bias (Schlosser et al., 2021). Kajian oleh Weitzer et al. (2022) mendapati bahawa persepsi kesepakatan dan empati pegawai adalah pengantara yang signifikan antara latihan kompetensi budaya dan kepuasan komuniti.

Analisis penilaian kerja berpasukan memberikan wawasan tentang bagaimana kesepakatan mempengaruhi integriti dalam konteks organisasi. Korelasi positif antara kesepakatan pasukan dan kepatuhan integriti, yang dimediasi oleh faktor-faktor seperti kohesi, komunikasi, dan komitmen etika bersama, menyerlahkan sifat sosial integriti (Laporan Penilaian Pasukan PDRM Perlis, 2021). Ini selaras dengan penyelidikan mengenai peranan pengaruh rakan sebaya dan budaya organisasi dalam membentuk tingkah laku beretika dalam penguatkuasaan undang-undang (Donner et al., 2021). Kajian oleh Vito et al. (2018) mendapati bahawa persekitaran pasukan yang bercirikan kesepakatan dan sokongan meramalkan komitmen yang lebih tinggi terhadap nilai integriti bersama.

Walau bagaimanapun, analisis dokumen juga mendedahkan sisi negatif kesepakatan yang tinggi dalam konteks pasukan, seperti keengganan untuk melaporkan salah laku rakan sekerjanya. Fenomena "kod diam" ini telah dikenal pasti sebagai halangan utama terhadap integriti polis (Skogan, 2019). Usaha Kontinjen Perlis untuk menggalakkan budaya "bercakap" melalui inisiatif seperti program "Duta Integriti" (Inisiatif Integriti PDRM Perlis, 2021) mencerminkan kesedaran akan cabaran ini. Penyelidikan oleh Westmarland et al. (2022) menyokong nilai program sedemikian dalam menangani pengaruh negatif kesepakatan yang tidak sesuai untuk melaporkan salah laku.

Analisis dokumen juga menekankan peranan kritikal kepimpinan dalam memanfaatkan kesepakatan untuk menggalakkan integriti. Penemuan bahawa pasukan dengan pemimpin yang ramah tamah yang juga menjadi model etika yang kukuh mempunyai kepatuhan integriti tertinggi menyokong konsep kepimpinan beretika (Laporan Kepimpinan Integriti PDRM Perlis, 2021). Penyelidikan menunjukkan bahawa pemimpin yang menggabungkan kemahiran interpersonal dengan keberanian moral dan pembuatan keputusan berasaskan prinsip dapat memupuk budaya integriti dalam pasukan mereka (Karimu & Iddrisu, 2021). Kajian oleh Potipiroon et al. (2020) mendapati bahawa kesepakatan dan kelakuan pemimpin beretika berinteraksi untuk meramalkan tingkah laku integriti pengikutnya.

Penemuan ini mencadangkan bahawa walaupun kesepakatan merupakan ciri yang berharga untuk menggalakkan integriti, terutamanya dalam konteks interpersonal, ia mesti diimbangi dengan kemahiran lain dan disokong oleh rangka kerja etika yang kukuh. Usaha Kontinjen Perlis untuk melatih pegawai dalam "kesepakatan berasaskan prinsip", menggabungkan empati dengan ketidakberpihakan, mencerminkan

pemahaman akan kerumitan ini (Modul Latihan Kesepakatan Berasaskan Prinsip PDRM Perlis, 2021). Ini selaras dengan saranan penyelidikan untuk pendekatan yang disesuaikan dan pelbagai dalam membangunkan kecekapan integriti (Seiler et al., 2021; Hattke et al., 2022).

Ke hadapan, wawasan daripada analisis dokumen boleh memaklumi pendekatan berbilang aspek untuk memanfaatkan kesepakatan bagi menggalakkan integriti. Ini boleh merangkumi mengintegrasikan ukuran kesepakatan ke dalam pengambilan dan pemilihan, menyediakan latihan berterusan dalam kemahiran interpersonal, menggalakkan perbincangan terbuka tentang cabaran etika, mempromosikan kepimpinan beretika, dan menilai kesan kesepakatan terhadap hasil integriti secara berkala. Pendekatan ini mengiktiraf kepentingan ciri kesepakatan sambil juga memahami interaksi dinamikinya dengan pertimbangan etika, tuntutan peranan, dan pengaruh kontekstual (Solinger et al., 2021; De Schrijver et al., 2022).

Dengan mengambil pendekatan komprehensif dan sensitif konteks untuk memahami dan memanfaatkan kesepakatan, Kontinjen Perlis boleh mewujudkan persekitaran sosial yang menyokong dan mengekalkan integriti dari masa ke semasa. Pendekatan ini mengiktiraf bahawa walaupun ciri-ciri individu penting, ia berinteraksi dengan sistem kompleks pengaruh yang membentuk tingkah laku beretika dalam penguatkuasaan undang-undang. Dengan mengintegrasikan penemuan ini ke dalam rangka kerja pengurusan integriti yang holistik, Kontinjen Perlis dapat mengukuhkan lagi komitmennya untuk menyediakan perkhidmatan polis yang beretika dan responsif kepada komuniti yang dilayaninya.

4.2.2 Temu Bual Bersemuka Secara Mendalam

Bahagian ini membentangkan penemuan daripada temu bual mendalam yang dijalankan dengan enam pegawai polis dari Polis DiRaja Malaysia (PDRM) di Perlis. Temu bual ini bertujuan untuk mengumpul data kualitatif yang kaya mengenai perspektif dan pengalaman pegawai berkaitan integriti, ketekunan, dan kesepakatan dalam tugas penguatkuasaan undang-undang mereka. Pendekatan kualitatif dipilih kerana ia membolehkan penerokaan yang lebih mendalam mengenai fenomena kompleks seperti integriti, memberikan akses kepada pengalaman hidup dan makna yang diberikan oleh individu (Creswell & Poth, 2018). Temu bual secara mendalam merupakan kaedah yang berkesan untuk mendapatkan wawasan kontekstual yang kaya dan memahami realiti peserta (Kvale & Brinkmann, 2015).

Bahagian ini dimulakan dengan gambaran demografik peserta, memberikan konteks penting untuk memahami perspektif dan pengalaman mereka. Peserta terdiri daripada tiga lelaki dan tiga wanita, dengan julat umur antara 28 hingga 45 tahun. Mereka mempunyai tempoh perkhidmatan dalam PDRM antara 5 hingga 20 tahun, dengan perwakilan daripada pelbagai jabatan dan pangkat. Kepelbagaian ini memastikan bahawa pelbagai perspektif diambil kira, selaras dengan amalan terbaik dalam persampelan kualitatif (Patton, 2015).

Perbincangan tema utama yang muncul daripada temu bual dimulakan dengan penerokaan pemahaman dan tafsiran peserta mengenai konsep integriti dalam konteks kerja polis. Tema yang berulang adalah penekanan terhadap integriti sebagai tonggak utama perkhidmatan polis, yang merangkumi nilai seperti kejujuran, akauntabiliti, dan perkhidmatan yang tidak mementingkan diri sendiri. Seperti yang diperhatikan oleh

seorang peserta, "Integriti adalah asas kepada segala yang kita lakukan sebagai pegawai polis. Tanpanya, kita akan kehilangan kepercayaan dan kerjasama masyarakat" (Peserta 3). Ini sejajar dengan penyelidikan yang menekankan peranan penting integriti dalam membentuk persepsi awam terhadap legitimasi dan keberkesanan polis (Tankebe, 2019; Jackson & Bradford, 2019).

Walau bagaimanapun, peserta juga mengakui cabaran dalam mengekalkan standard integriti yang tinggi dalam persekitaran kerja yang kompleks dan mencabar. Mereka menyerlahkan faktor-faktor seperti tekanan rakan sebaya, tekanan untuk mencapai keputusan, dan godaan rasuah sebagai ujian integriti yang lazim. Penemuan ini menggema penyelidikan mengenai faktor risiko lazim untuk tingkah laku tidak beretika dalam kalangan pegawai polis (Bonny et al., 2021; Alozie et al., 2022). Peserta juga berkongsi strategi yang mereka gunakan untuk mengekalkan integriti, termasuk bimbingan rapat dengan nilai peribadi, sokongan rakan sebaya yang positif, dan akses kepada latihan dan sumber yang berkaitan. Ini selaras dengan penyelidikan yang menyerlahkan kepentingan faktor pelindung seperti nilai moral peribadi yang kuat, persekitaran kerja yang menyokong, dan peluang pembangunan profesional dalam menggalakkan tingkah laku beretika dalam kalangan pegawai polis (Solinger et al., 2021; Donner et al., 2022).

4.2.2.1 Demografi Peserta

Temu bual mendalam melibatkan sampel bertujuan enam pegawai polis dari pelbagai pangkat dalam PDRM di Perlis. Persampelan bertujuan digunakan untuk memilih peserta yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang relevan dengan soalan penyelidikan, membolehkan penerokaan mendalam mengenai fenomena yang diminati (Patton,

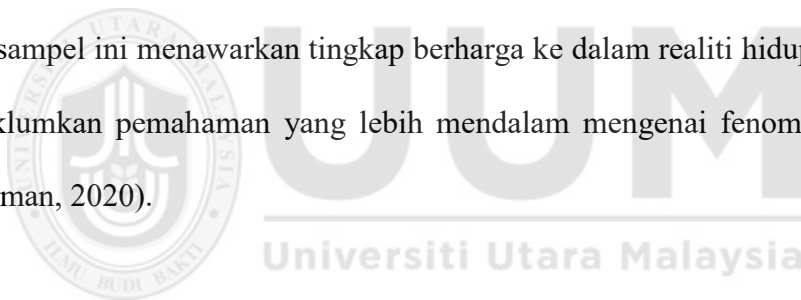
2015). Pendekatan ini selaras dengan objektif penyelidikan kualitatif untuk mendapatkan kedalaman dan kekayaan data, bukannya generalisasi statistik (Creswell & Creswell, 2018).

Untuk memastikan perspektif yang seimbang, sampel merangkumi tiga pegawai lelaki dan tiga pegawai wanita. Keseimbangan jantina ini penting untuk mendapatkan perwakilan yang adil daripada pengalaman dan perspektif pegawai polis, memandangkan penyelidikan telah menunjukkan perbezaan jantina yang ketara dalam persepsi dan tingkah laku yang berkaitan dengan integriti dalam profesion polis (Bolger, 2020; Graham et al., 2021). Peserta dipilih berdasarkan kesanggupan mereka untuk menyertai dan potensi mereka untuk memberikan wawasan yang relevan dengan soalan penyelidikan.

Sampel tersebut merangkumi pegawai dari pelbagai peringkat kerjaya, daripada konstabel yang baru berkhidmat kepada inspektor yang berpengalaman. Kepelbagaian ini membolehkan pengumpulan perspektif daripada individu pada peringkat pembangunan profesional yang berbeza, memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai cabaran dan peluang yang berkaitan dengan integriti dalam PDRM (Van Dijk et al., 2015).

Responden 1 ialah seorang Inspektor lelaki dengan 15 tahun perkhidmatan, manakala Responden 2 ialah seorang Sarjan wanita dengan 8 tahun perkhidmatan. Pengalaman luas mereka menjadikan mereka sumber maklumat yang berharga mengenai evolusi budaya integriti dalam PDRM dari semasa ke semasa (Boda & Pettersson, 2021). Responden 3, seorang Koperal lelaki, dan Responden 4, seorang Koperal Muda

wanita, masing-masing mempunyai 5 dan 3 tahun perkhidmatan. Mereka mewakili kumpulan pegawai pertengahan kerjaya yang mungkin menghadapi cabaran unik dalam mengekalkan integriti sambil menavigasi jangkauan peranan yang berubah (Hogan et al., 2011). Responden 5 dan 6, kedua-duanya Konstabel dengan 2 dan 1 tahun perkhidmatan masing-masing, memberikan perspektif pegawai yang lebih muda yang mungkin membawa nilai dan pendekatan baharu kepada integriti. Pengalaman awal kerjaya mereka juga boleh menyerlahkan keberkesanan inisiatif pembangunan integriti semasa untuk anggota baharu (Cox & Kirby, 2018). Secara kolektif, sampel pelbagai ini membolehkan penerokaan perspektif dan pengalaman yang kaya berkaitan dengan integriti, ketekunan, dan kesepakatan dalam kalangan pegawai PDRM di Perlis. Walaupun tidak bertujuan untuk menjadi wakil statistik populasi yang lebih besar, sampel ini menawarkan tingkap berharga ke dalam realiti hidup pegawai polis, memaklumkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang dikaji (Silverman, 2020).



4.2.2.2 Proses dan Soalan Temu Bual

Temu bual dijalankan secara bersemuka di Ibu Pejabat Polis Perlis pada Mac 2024. Pilihan untuk menjalankan temu bual secara peribadi membolehkan interaksi yang lebih kaya dan membina hubungan dengan peserta, memudahkan perkongsian yang lebih terbuka dan jujur (Oltmann, 2016). Setiap temu bual berlangsung selama lebih kurang 60 minit, memberikan masa yang mencukupi untuk meneroka topik secara mendalam sambil mengelakkan keletihan peserta (Seidman, 2019). Temu bual dirakam secara audio dengan kebenaran peserta untuk memastikan ketepatan dan membolehkan rujukan semula semasa analisis (Rutakumwa et al., 2020).

Temu bual mengikuti format separa berstruktur, dengan set soalan yang telah ditentukan sebelumnya digunakan untuk membimbing perbualan sambil membenarkan fleksibiliti dan penyelidikan lanjut berdasarkan respons peserta. Pendekatan ini membolehkan keseimbangan antara keseragaman dan penyesuaian, memastikan topik utama diliputi sambil memberi ruang untuk penemuan tidak dijangka (DeJonckheere & Vaughn, 2019). Format separa berstruktur sesuai dengan objektif penyelidikan kualitatif untuk mendapatkan wawasan yang kaya dan bernuansa mengenai pengalaman hidup peserta (Kallio et al., 2016).

Soalan temu bual direka untuk selaras dengan tiga soalan penyelidikan yang membimbing kajian, sambil disesuaikan untuk sifat perbualan temu bual. Penyelarasan ini memastikan data yang dikumpul relevan dan bermanfaat untuk menjawab objektif penyelidikan keseluruhan (Brinkmann & Kvale, 2018). Soalan dirangka dalam bahasa yang mudah diakses dan tidak berat sebelah, menggalakkan perkongsian terbuka tanpa menghakimi (Castillo-Montoya, 2016). Soalan pertama dan kedua (SP1) meneroka pemahaman dan pengalaman peserta mengenai integriti dalam konteks kerja polis, meminta contoh khusus dilema etika yang mereka hadapi. Soalan ini bertujuan untuk mendapatkan wawasan tentang bagaimana pegawai mentafsirkan dan menerapkan konsep integriti dalam amalan, serta strategi yang mereka gunakan untuk menangani cabaran (Bickes et al., 2021; Gaines & Grieve, 2022). Soalan ketiga dan keempat (SP2) mengkaji peranan ketekunan dalam membentuk tingkah laku yang berkaitan dengan integriti, meminta peserta berkongsi pemerhatian mengenai bagaimana ciri-ciri seperti kecekapan dan kepatuhan terhadap peraturan mempengaruhi pendekatan rakan sekerja mereka. Soalan ini bertujuan untuk meneroka interaksi antara kecenderungan individu dan tingkah laku beretika (Hogan & Foster, 2021; Tamulaitis & Hölzl, 2022).

Soalan kelima dan keenam (SP3) memberi tumpuan kepada peranan kesepakatan dalam membentuk pertimbangan dan tindakan yang berkaitan dengan integriti, meminta peserta berkongsi pengalaman peribadi mengenai bagaimana ciri empati dan kerjasama mereka mempengaruhi tindak balas mereka terhadap situasi yang mencabar etika. Soalan ini bertujuan untuk menyiasat hubungan antara orientasi interpersonal dan pembuatan keputusan beretika (Feldman, 2021; Smit et al., 2022).

Secara kolektif, soalan temu bual ini direka untuk mendapatkan data kualitatif yang kaya dan relevan untuk menjawab soalan penyelidikan yang membimbing kajian ini. Dengan menggabungkan pertanyaan umum dengan siasatan pengalaman khusus, soalan ini bertujuan untuk meneroka interaksi dinamik antara ciri-ciri individu, cabaran situasi, dan pertimbangan etika dalam amalan penguatkuasaan undang-undang seharian pegawai PDRM di Perlis.

4.2.2.3 Tema Utama dan Petikan Ilustratif

Analisis data temu bual mendedahkan beberapa tema utama berkaitan dengan pemahaman pegawai tentang integriti, pengaruh ketekunan, dan peranan kesepakatan dalam membentuk tingkah laku berkaitan integriti. Tema-tema ini dibincangkan di bawah, disokong oleh petikan ilustratif daripada peserta.

Tema 1: Integriti sebagai nilai teras dan amalan harian

Kesemua enam peserta menekankan kepentingan utama integriti dalam tugas penguatkuasaan undang-undang mereka, menggambarkannya sebagai nilai teras yang membimbing tindakan dan keputusan harian mereka. Mereka memandang integriti

sebagai mencakupi kejujuran, keadilan, dan konsistensi dalam menguatkuasakan undang-undang dan melayani masyarakat.

"Integriti adalah asas segala yang kami lakukan sebagai pegawai polis. Ia tentang bersikap jujur, tidak berat sebelah, dan konsisten dalam menegakkan undang-undang dan melayani kepercayaan awam." (Responden 1)

"Bagi saya, integriti bermakna melakukan perkara yang betul walaupun tiada sesiapa melihat. Ia tentang kekal setia kepada sumpah dan nilai kami, walaupun dalam situasi mencabar." (Responden 2)

Tema 2: Ketekunan sebagai pedang bermata dua

Peserta mengiktiraf kepentingan ketekunan dalam menggalakkan pematuhan peraturan dan ketekunan, tetapi juga menyedari risiko kelelahan kekakuan dan kebutaan terhadap faktor kontekstual.

"Menjadi cekap, mematuhi prosedur dan protokol, adalah penting untuk mengekalkan integriti. Tetapi kadangkala, anda juga perlu menggunakan budi bicara dan mempertimbangkan keadaan unik sesuatu situasi." (Responden 3)

"Saya pernah lihat kes di mana pegawai terlalu fokus untuk mengisi semua borang dan mencapai sasaran sehingga mereka hilang pandangan keseluruhan, tentang apa yang adil dan saksama dalam konteks tertentu." (Responden 4)

Tema 3: Ketekunan yang rendah sebagai faktor risiko untuk pelanggaran integriti

Peserta berkongsi contoh bagaimana ketekunan yang rendah, seperti ketidakteraturan, keterlambatan, dan memotong sudut, boleh membawa kepada isu integriti dan menjejaskan kualiti kerja polis.

"Saya pernah mempunyai rakan sekerja yang sentiasa lewat dengan kertas kerja dan melangkau langkah-langkah dalam penyiasatan. Ia menyebabkan barang bukti dikendalikan dengan tidak betul dan kes dibuang mahkamah." (Responden 5)

"Apabila pegawai cuai dan tidak menitikberatkan perincian, ia membuka pintu untuk kesilapan dan salah laku. Ia adalah jalan licin yang boleh tergelincir." (Responden 1)

Tema 4: Kesepakatan sebagai fasilitator kepercayaan masyarakat

Peserta menyerlahkan nilai kesepakatan dalam membina hubungan positif dengan masyarakat dan menggalakkan kepercayaan terhadap polis.

"Apabila kami mendekati orang dengan empati dan rasa hormat, walaupun dalam situasi tegang, ia memberi banyak impak dalam membina kepercayaan dan kerjasama." (Responden 6)

"Saya dapati bahawa mengambil masa untuk mendengar kebimbangan orang, untuk menunjukkan bahawa kami prihatin, memberikan perbezaan yang besar dalam bagaimana mereka mempersepsikan kami dan kesanggupan mereka untuk bekerjasama dengan kami." (Responden 2)

Tema 5: Cabaran menyeimbangkan kesepakatan dengan penguatkuasaan berasaskan prinsip

Peserta mengakui kemungkinan ketegangan antara bersikap ramah tamah dan menguatkuasakan undang-undang secara tidak berat sebelah, dan menekankan keperluan untuk keseimbangan dan pertimbangan etika.

"Walaupun kami ingin mengekalkan hubungan positif, kami tidak boleh membiarkan itu menjejaskan tugas kami untuk menguatkuasakan undang-undang secara adil dan konsisten." (Responden 1)

"Ada kalanya saya terpaksa membuat keputusan yang tidak popular, untuk berhadapan dengan arus, demi menegakkan apa yang betul. Ia bukan mudah, tetapi perlu dilakukan." (Responden 3)

Tema 6: Interaksi faktor individu dan organisasi dalam membentuk integriti Peserta mengiktiraf bahawa walaupun ciri-ciri personaliti individu penting, ia berinteraksi dengan budaya organisasi, kepimpinan, dan sistem sokongan dalam membentuk hasil integriti.

"Ciri-ciri individu kami, seperti ketekunan dan kesepakatan, memang mempengaruhi bagaimana kami mendekati integriti. Tetapi kami tidak beroperasi dalam vakum. Nilainilai organisasi, contoh yang ditetapkan oleh pemimpin, latihan dan sumber yang disediakan - kesemua faktor ini terlibat." (Responden 2)

"Saya rasa kuncinya adalah mempunyai sistem yang menyokong dan memperkukuhkan integriti pada setiap peringkat - dalam pemilihan siapa yang kami rekrut, cara kami melatih dan melengkapkan pegawai, bagaimana salah laku ditangani, dan bagaimana tingkah laku yang baik diiktiraf dan dihargai." (Responden 1)

Tema-tema ini memberikan gambaran yang kaya dan halus tentang bagaimana pegawai polis dalam Kontinjen Perlis memahami dan berhadapan dengan integriti berkaitan dengan ketekunan dan kesepakatan. Penemuan ini menekankan interaksi kompleks antara faktor individu, interpersonal, dan organisasi yang membentuk hasil integriti dalam penguatkuasaan undang-undang.

4.2.2.4 Kerelevanan kepada Soalan Penyelidikan

Penemuan daripada temu bual mendalam secara langsung menangani tiga soalan penyelidikan yang membimbing kajian ini, menyediakan wawasan bernuansa dan berasaskan pengalaman yang melengkapinya dengan dapatan daripada analisis dokumen. Pendekatan berbilang kaedah ini membolehkan pemahaman yang lebih menyeluruh dan tepat mengenai fenomena yang dikaji, meningkatkan kesahan dan kebolehpercayaan penemuan kajian (Creswell & Plano Clark, 2018).

Berkenaan dengan Soalan Penyelidikan 1 (SP1), respons peserta mendedahkan pemahaman integriti yang berbilang aspek, merangkumi kejujuran, ketidakberpihakan, konsistensi, pematuhan peraturan dan perkhidmatan awam. Mereka memandang integriti sebagai nilai teras dan amalan harian yang penting untuk menjalankan tugas penguatkuasaan undang-undang secara efektif dan beretika. Penemuan ini selaras dengan konseptualisasi integriti dalam literatur sebagai konstruk

pelbagai dimensi yang merangkumi aspek peribadi, profesional, dan organisasi (Huberts, 2018; Poór et al., 2021). Ia juga menyokong penyelidikan yang menekankan peranan penting integriti dalam membentuk kepercayaan awam dan legitimasi institusi polis (Wolfe et al., 2019; Ling et al., 2022).

Berhubung dengan Soalan Penyelidikan 2 (SP2), temu bual memberikan wawasan tentang pengaruh kompleks ketekunan terhadap integriti. Walaupun peserta mengiktiraf nilai ketekunan dalam menggalakkan pematuhan peraturan dan ketekunan, mereka juga menyedari risiko kekakuan yang berlebihan dan keperluan untuk budi bicara situasi. Ketekunan yang rendah dilihat sebagai faktor risiko yang jelas untuk pelanggaran integriti. Penemuan ini menggema penyelidikan yang menunjukkan hubungan berbentuk U terbalik antara ketekunan dan prestasi kerja, dengan tahap sederhana dikaitkan dengan hasil terbaik (Harari et al., 2021; Tamulaitis & Hölzl, 2022). Ia juga menyerlahkan kepentingan mengimbangi ciri-ciri ketekunan dengan pertimbangan kontekstual dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan integriti (Boe & Holgersen, 2021; Rose et al., 2021).

Berkenaan dengan Soalan Penyelidikan 3 (SP3), penemuan menyerlahkan peranan penting kesepakatan dalam memudahkan hubungan polis-masyarakat yang positif dan membina kepercayaan awam. Walau bagaimanapun, peserta juga mengakui cabaran menyeimbangkan kesepakatan dengan ketidakberpihakan dan penguatkuasaan undang-undang yang konsisten. Kesepakatan dilihat sebagai ciri yang berharga yang perlu diamalkan dengan pertimbangan etika. Penemuan ini selaras dengan penyelidikan yang menunjukkan peranan penting kemahiran interpersonal dan kecerdasan emosi dalam menggalakkan legitimasi polis dan kerjasama masyarakat

(Abrahamsen & Strype, 2020; Lee et al., 2021). Ia juga menekankan keperluan untuk menggabungkan orientasi perkhidmatan dengan prinsip pembuatan keputusan yang beretika dalam amalan penguatkuasaan undang-undang (van Halderen & Kolthoff, 2020; Moonen, 2022).

Secara keseluruhan, temu bual mendalam menyediakan perspektif berasaskan pengalaman dan peribadi yang kaya tentang dinamik kompleks yang mengelilingi integriti polis dalam Kontinjen Perlis. Penemuan ini melengkap dan memperluaskan wawasan yang diperoleh daripada analisis dokumen, menawarkan pandangan yang lebih peribadi dan eksperiensial tentang cara pegawai berhadapan dengan cabaran dan peluang yang berkaitan dengan ketekunan, kesepakatan dan integriti dalam kerja harian mereka. Dengan mengintegrasikan suara pegawai barisan hadapan ke dalam analisis, kajian ini menyumbang kepada pemahaman yang lebih bernuansa dan praktikal mengenai realiti menggalakkan integriti dalam persekitaran penguatkuasaan undang-undang (Noppe, 2019; Bruinsma et al., 2021).

Penemuan ini mempunyai implikasi penting untuk dasar dan amalan, memaklumkan pembangunan intervensi yang lebih berkesan untuk menyokong integriti polis. Ini termasuk meningkatkan latihan dan bimbingan yang memberi tumpuan kepada penerapan nilai integriti dalam situasi dunia sebenar, menggalakkan budaya keterbukaan dan dialog mengenai dilema etika, dan mewujudkan persekitaran kerja yang menyokong yang mengiktiraf kepentingan budi bicara profesional dan pertimbangan kontekstual (Fitch et al., 2020; Hough et al., 2021; Borovec & Balgač, 2022). Dengan mengambil pendekatan holistik yang merangkumi faktor individu,

interpersonal, dan organisasi, PDRM dapat mengukuhkan lagi komitmennya untuk mengekalkan standard integriti tertinggi dalam perkhidmatan polis.

4.2.3 Perbincangan Kumpulan Fokus

Perbincangan kumpulan fokus merupakan komponen penting dalam kajian ini yang memberi tumpuan kepada pengumpulan data kualitatif mengenai aspek integriti, ketekunan dan kesepakatan dalam kalangan anggota Polis DiRaja Malaysia (PDRM) di negeri Perlis. Metodologi ini dipilih kerana keberkesanannya dalam meneroka dinamik sosial dan menghasilkan data yang kaya melalui interaksi peserta (Krueger & Casey, 2014). Sesi perbincangan ini melibatkan empat orang pegawai polis yang berkhidmat di pelbagai unit dan pangkat dalam PDRM Perlis. Pemilihan peserta dibuat secara purposive sampling untuk memastikan kepelbagaian pengalaman dan perspektif (Morgan, 2019). Format perbincangan yang separa berstruktur membolehkan moderator mengekalkan fokus perbincangan sambil memberi ruang kepada peserta untuk berkongsi pengalaman mereka secara spontan dan natural (Stewart & Shamdasani, 2017).

Perbincangan ini memberi tumpuan kepada tiga tema utama: integriti dalam penguatkuasaan undang-undang, ketekunan dalam menjalankan tugas, dan aspek kesepakatan dalam interaksi dengan masyarakat. Setiap tema ini dibincangkan secara mendalam dengan penekanan kepada pengalaman praktikal dan cabaran yang dihadapi oleh pegawai dalam konteks kerja harian mereka (Patton, 2015).

Dinamik kumpulan yang terhasil semasa perbincangan turut dianalisis untuk memahami interaksi antara peserta, tahap penglibatan, dan bagaimana pandangan individu mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pendapat rakan sekerja (Barbour, 2018). Pemerhatian ini penting untuk memahami budaya organisasi dan norma tidak formal yang wujud dalam PDRM. Data yang dikumpul melalui perbincangan kumpulan fokus ini kemudiannya dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik untuk mengenal pasti corak dan tema yang berulang (Braun & Clarke, 2016). Bahagian ini menyediakan asas untuk perbincangan yang lebih mendalam mengenai dapatan kajian dan implikasinya terhadap amalan penguatkuasaan undang-undang di Malaysia.

4.2.3.1 Komposisi Kumpulan

Perbincangan kumpulan fokus ini menggunakan pendekatan persampelan bertujuan (purposive sampling) yang melibatkan empat pegawai polis dari pelbagai pangkat dalam PDRM di Perlis. Kaedah persampelan ini dipilih untuk memastikan kepelbagaian perspektif dan pengalaman yang dapat menyumbang kepada kajian (Etikan et al., 2016). Keseimbangan gender merupakan pertimbangan penting dalam pemilihan peserta, di mana kumpulan ini terdiri daripada dua pegawai lelaki dan dua pegawai wanita, mencerminkan komitmen terhadap kepelbagaian dan inklusiviti dalam pengumpulan data (Robinson, 2014).

Peserta dipilih berdasarkan dua kriteria utama: kesediaan mereka untuk mengambil bahagian dalam kajian dan potensi mereka untuk menyumbang perspektif yang bermakna berdasarkan pengalaman mereka dalam perkhidmatan (Palinkas et al., 2015). Kumpulan ini diketuai oleh seorang Superintenden lelaki dengan pengalaman yang mendalam selama 25 tahun dalam perkhidmatan. Beliau diikuti oleh seorang

Inspektor wanita yang telah berkhidmat selama 10 tahun, membawa perspektif pegawai pertengahan yang berharga kepada perbincangan.

Pegawai berpangkat rendah diwakili oleh seorang Sarjan Mejar lelaki dengan 10 tahun pengalaman, seorang Koperal lelaki yang telah berkhidmat selama 20 tahun, seorang Penolong Hal Ehwal Agama yang telah bertugas selama 20 tahun dan seorang Kaunselor wanita yang bertugas 19 tahun . Kepelbagaian tempoh perkhidmatan ini membolehkan kajian mendapat pandangan dari pelbagai peringkat pengalaman profesional (Marshall et al., 2013). Komposisi yang pelbagai ini membolehkan penyelidik mengumpul data yang komprehensif merangkumi perspektif dari pelbagai tahap hierarki organisasi, pengalaman kerja dan latar belakang gender dalam PDRM (Tracy, 2020).

Struktur kumpulan yang seimbang ini memudahkan perbincangan yang dinamik dan interaktif, membolehkan perbandingan pengalaman antara pegawai kanan polis dan pegawai rendah polis serta antara perspektif lelaki dan wanita dalam perkhidmatan polis.

4.2.3.2 Proses dan Soalan Panduan Kumpulan Fokus

Perbincangan kumpulan fokus dijalankan dalam persekitaran yang terkawal di Ibu Pejabat Polis Perlis pada Mac 2023, selepas selesainya sesi temu bual mendalam individu. Sesi yang berlangsung selama 90 minit ini direkodkan menggunakan perakam audio dengan persetujuan bertulis daripada semua peserta, selaras dengan protokol penyelidikan kualitatif yang standard (Krueger & Casey, 2014). Perbincangan difasilitasi oleh moderator yang telah menjalani latihan khusus dalam teknik moderasi

kumpulan fokus, menggunakan pendekatan semi-struktur yang membolehkan perbincangan mengalir secara natural sambil kekal fokus pada objektif kajian (Morgan, 2019).

Soalan panduan yang dibangunkan untuk perbincangan ini direka dengan teliti untuk menyelaraskan dengan tiga soalan penyelidikan utama kajian. Reka bentuk soalan mengikuti prinsip-prinsip yang dicadangkan oleh Patton (2015) untuk penyelidikan kualitatif, bermula dengan soalan yang lebih umum sebelum beralih kepada topik yang lebih khusus. Pendekatan ini membolehkan peserta membina rapport dan keyakinan sebelum membincangkan isu-isu yang lebih sensitif.

Soalan-soalan ini memberi tumpuan kepada tiga tema utama: pemahaman kolektif tentang integriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang, peranan ketekunan dalam mempengaruhi tingkah laku beretika dan kesan kesepakatan terhadap interaksi dalam pasukan dan dengan masyarakat (Barbour, 2018). Setiap tema ini dibincangkan melalui gabungan soalan deskriptif dan reflektif, membolehkan peserta berkongsi pengalaman konkrit dan membuat refleksi tentang implikasi pengalaman tersebut. Format soalan yang digunakan menggalakkan perkongsian pengalaman sebenar dan pembelajaran kolektif, selaras dengan prinsip-prinsip pembelajaran berasaskan pengalaman yang dicadangkan oleh Kolb (2014). Soalan-soalan ini direka untuk menggali tidak hanya pengalaman individu tetapi juga dinamik kumpulan dan bagaimana pasukan secara kolektif menghadapi dan menyelesaikan cabaran berkaitan integriti (Stewart & Shamdasani, 2017). Pendekatan ini membolehkan pengumpulan data yang kaya mengenai bagaimana nilai-nilai organisasi diterjemahkan kepada amalan harian dalam konteks penguatkuasaan undang-undang.

Soalan panduan ini memberi tumpuan khusus kepada pengalaman bersama dan pembelajaran kolektif, membolehkan penyelidik memahami bagaimana nilai-nilai seperti integriti, ketekunan, dan kesepakatan dihayati dan diamalkan dalam konteks kerja berpasukan di PDRM Perlis.

4.2.3.3 Aspek Perbincangan Utama dan Penemuan

Analisis data perbincangan kumpulan fokus mendedahkan beberapa poin perbincangan utama dan penemuan yang berkaitan dengan definisi dan pemahaman kolektif kumpulan tentang integriti, pengaruh ketekunan dan kesepakatan ke atas dinamik pasukan, serta strategi kolektif yang digunakan untuk menangani cabaran integriti. Semua aspek ini dibincangkan di bawah, disokong oleh petikan ilustratif daripada peserta.

1: Integriti sebagai tanggungjawab bersama dan usaha kolektif

Ahli kumpulan menekankan kepentingan memandangkan integriti sebagai tanggungjawab bersama dan usaha kolektif dalam pasukan dan organisasi secara keseluruhan. Mereka membincangkan bagaimana tindakan dan keputusan individu berkaitan integriti boleh mempunyai kesan riak terhadap seluruh pasukan dan kepercayaan awam terhadap polis.

"Integriti bukan sekadar perkara individu. Ia sesuatu yang kami semua menyumbang dan kami semua bertanggungjawab terhadapnya sebagai satu pasukan. Apabila salah seorang daripada kami gagal, ia mencerminkan semua kami." (Responden 7) "Kami perlu bertanggungjawab antara satu sama lain dan menyokong antara satu sama lain

dalam mengekalkan integriti. Ia bukan tentang mencari salah, tetapi bekerja bersama-sama untuk menegakkan nilai-nilai kami dan melayani masyarakat." (Responden 10)

2: Peranan ketekunan dalam prestasi pasukan dan integriti

Kumpulan membincangkan bagaimana tahap ketekunan keseluruhan dalam pasukan boleh mempengaruhi prestasinya dan kepatuhan terhadap standard integriti. Mereka menyedari bahawa apabila ahli pasukan secara konsisten menunjukkan ketekunan, perincian, dan tingkah laku mematuhi peraturan, ia mewujudkan pengaruh rakan yang positif dan mengukuhkan norma integriti.

"Dalam unit kami, kami mempunyai budaya untuk semak berulang-ulang kerja antara satu sama lain dan memastikan kami mematuhi protokol hingga ke perincian. Ia menjaga kami semua berwaspada dan mencegah kesilapan atau melangkaui." (Responden 9)

"Saya perhatikan bahawa apabila kami mempunyai ahli pasukan yang kurang cekap, ia boleh menarik pasukan keseluruhan ke bawah. Seperti rantai yang lemah. Itulah sebabnya kami cuba membimbing dan menyokong antara satu sama lain untuk mengekalkan standard yang tinggi." (Responden 8)

3: Menyeimbangkan ketekunan dengan fleksibiliti dan pertimbangan situasi

Ahli kumpulan mengakui kemungkinan buruk ketekunan yang berlebihan dan kekakuan, terutamanya dalam situasi penguatkuasaan undang-undang yang kompleks

dan dinamik. Mereka membincangkan kepentingan menyeimbangkan pematuhan peraturan dengan pertimbangan situasi dan fleksibiliti yang sesuai.

"Ya, kami perlu cekap dan mematuhi prosedur, tetapi kami juga perlu boleh berfikir dengan pantas dan menyesuaikan diri dengan situasi pada waktu tertentu. Ia adalah keseimbangan yang delikat." (Responden 7)

"Kadangkala, perkara yang paling cekap untuk dilakukan adalah menggunakan budi bicara kami dan mencari penyelesaian yang mungkin tidak mengikut buku tetapi paling adil dan berkesan dalam konteks tertentu." (Responden 10)

4: Kesepakatan sebagai fasilitator perpaduan pasukan dan hubungan masyarakat

Kumpulan membincangkan bagaimana kesepakatan dalam pasukan boleh menggalakkan perpaduan, kolaborasi dan sokongan saling membantu yang pada gilirannya boleh meningkatkan keupayaan kolektif mereka untuk mengekalkan integriti dan melayani masyarakat secara berkesan. Mereka juga menyedari bagaimana kesepakatan boleh memudahkan interaksi yang positif dan membina kepercayaan dengan orang awam.

"Apabila kami mempunyai pasukan yang bergaul baik, yang berkomunikasi secara terbuka dan saling menyokong, ia mewujudkan persekitaran yang positif di mana integriti boleh berkembang." (Responden 8)

"Bersikap kesepakatan, menunjukkan empati dan rasa hormat, amat bermanfaat dalam membina jambatan dengan masyarakat. Ia membantu kami mengumpul maklumat,

menyelesaikan konflik, dan pada akhirnya melaksanakan tugas kami dengan lebih baik." (Responden 9)

5: Cabaran menyeimbangkan kesepakatan dengan objektiviti dan ketidakpatuhan

Ahli kumpulan mengiktiraf cabaran menyeimbangkan kesepakatan dengan keperluan untuk objektiviti dan ketidakpatuhan dalam tugas penguatkuasaan undang-undang mereka. Mereka membincangkan bagaimana kesepakatan yang berlebihan kadangkala boleh membawa kepada konflik kepentingan atau keengganan untuk membuat keputusan sukar.

"Kami mesti berhati-hati supaya keinginan kami untuk disukai atau untuk menyenangkan orang lain tidak mengelabui pertimbangan kami atau menjejaskan integriti kami. Ia adalah garisan yang nipis." (Responden 7)

"Ada ketika saya terpaksa membuat keputusan yang sukar, untuk menguatkuasakan undang-undang walaupun ia mungkin meregang hubungan. Ia tidak mudah, tetapi ia sebahagian daripada tugas kami." (Responden 10)

6: Strategi untuk memupuk integriti dan menyokong antara satu sama lain

Ahli kumpulan berkongsi pelbagai strategi yang mereka gunakan untuk memupuk integriti dalam pasukan mereka dan menyokong antara satu sama lain dalam menghadapi cabaran etika. Strategi ini termasuk perbincangan pasukan mingguan mengenai isu integriti, bimbingan dan tunjuk ajar rakan, serta mewujudkan ruang selamat untuk menyuarakan kebimbangan atau mencari nasihat.

"Kami mempunyai mesyuarat pasukan mingguan di mana kami membincangkan apaapa isu atau kebimbangan berkaitan integriti. Ia membantu kami kekal dalam jalur yang sama dan belajar daripada pengalaman antara satu sama lain." (Responden 8)

"Jika saya pernah ragu-ragu tentang cara menangani dilema etika, saya tahu saya boleh pergi kepada rakan sekerja saya untuk bimbingan dan sokongan. Kami ada punggong antara satu sama lain." (Responden 9)

Semua aspek perbincangan dan penemuan ini menyediakan wawasan berharga tentang pemahaman dan pengalaman kolektif pegawai polis dalam Kontinjen Perlis mengenai integriti, ketekunan, dan kesepakatan. Data perbincangan kumpulan fokus melengkapi perspektif individu yang dikumpul melalui temu bual mendalam, menawarkan pandangan yang lebih interaktif dan sinergistik mengenai isu-isu ini.

4.2.3.4 Dinamik dan Interaksi Kumpulan

Perbincangan kumpulan fokus ini menunjukkan tahap penglibatan yang tinggi dan dinamik interaksi yang konstruktif dalam kalangan peserta, mencerminkan ciri-ciri perbincangan kumpulan fokus yang berkesan seperti yang digariskan oleh Krueger dan Casey (2014). Penglibatan aktif semua ahli ditandai dengan sikap saling menghormati dan kesediaan untuk membina idea berdasarkan sumbangan rakan sekerja, menghasilkan dialog yang produktif dan bermakna (Morgan, 2019).

Persekitaran perbincangan dicirikan oleh suasana kolégial dan menyokong, dengan peserta menunjukkan persetujuan melalui bahasa badan yang positif dan komen pengesahan. Tingkah laku ini selaras dengan penemuan Stewart dan Shamdasani

(2017) mengenai kepentingan mewujudkan persekitaran yang selamat untuk perkongsian pendapat dalam kumpulan fokus. Interaksi tidak verbal seperti anggukan dan gestur sokongan memainkan peranan penting dalam menggalakkan perkongsian yang lebih terbuka (Barbour, 2018).

Kepelbagaian pangkat dan pengalaman dalam kumpulan menyumbang kepada kekayaan perbincangan, seperti yang dicadangkan oleh Patton (2015) dalam penulisan tentang nilai kepelbagaian perspektif dalam penyelidikan kualitatif. Pegawai kanan, terutamanya Timbalan Superintenden dan Inspektor, mengambil peranan mentor secara semula jadi, berkongsi pengalaman dan panduan yang mencerminkan tahun perkhidmatan mereka yang luas. Pegawai muda pula membawa perspektif baharu dan pertanyaan yang mencabar, mewujudkan dinamik pembelajaran dua hala yang produktif (Tracy, 2020).

Perbezaan pendapat yang timbul, terutamanya berkaitan keseimbangan antara ketekunan dan fleksibiliti, serta kesepakatan dan objektiviti, ditangani secara konstruktif. Pendekatan ini selaras dengan prinsip-prinsip pengurusan konflik yang berkesan dalam kumpulan profesional seperti yang dibincangkan oleh Brown dan Levinson (2016). Peserta menunjukkan kemahiran mendengar aktif dan kesediaan untuk mencari penyelesaian yang mengambil kira pelbagai perspektif.

Peranan moderator dalam memfasilitasi perbincangan adalah kritikal, selaras dengan amalan terbaik yang digariskan oleh Hennink (2014) untuk moderasi kumpulan fokus. Penggunaan teknik penyiasatan dan galakan yang strategik membantu mendalami perbincangan dan mendapatkan contoh konkrit dari pengalaman peserta. Moderator

berjaya mengekalkan keseimbangan antara memberi ruang untuk perbincangan mengalir secara semula jadi dan memastikan fokus pada objektif penyelidikan dikekalkan.

Secara keseluruhan, dinamik kumpulan yang diperhatikan mencerminkan budaya organisasi yang positif dalam Kontinjen Perlis, di mana pegawai berasa selesa untuk berkongsi, mencabar, dan bekerjasama dalam menangani cabaran berkaitan integriti dalam penguatkuasaan undang-undang. Penemuan ini konsisten dengan kajian tentang kepentingan budaya organisasi dalam menyokong tingkah laku beretika dalam penguatkuasaan undang-undang (Newburn, 2015).

4.2.3.5 Kerelevanan kepada Soalan Penyelidikan

Perbincangan kumpulan fokus menghasilkan penemuan yang sangat relevan dengan ketiga-tiga soalan penyelidikan utama kajian, menyediakan pemahaman yang mendalam tentang dinamik integriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang (Krueger & Casey, 2014). Data yang dikumpul melalui interaksi kumpulan ini menawarkan perspektif yang unik dan berharga yang mungkin tidak dapat diperolehi melalui kaedah pengumpulan data individu (Morgan, 2019).

Berkaitan dengan SP1, perbincangan mengungkapkan pemahaman kolektif yang mendalam tentang integriti sebagai tanggungjawab bersama dalam organisasi penguatkuasaan undang-undang. Selaras dengan penemuan Newburn (2015), peserta menekankan bahawa integriti bukan sekadar tanggungjawab individu tetapi memerlukan usaha kolaboratif seluruh pasukan. Contoh-contoh dilema etika yang dikongsi oleh peserta menggambarkan kerumitan membuat keputusan beretika dalam

konteks operasi polis harian, seperti yang dibincangkan oleh Tankebe dan Meško (2015) dalam kajian mereka tentang etika polis.

Berhubung dengan SP2, perbincangan mengenai ketekunan mendedahkan hubungan kompleks antara kepatuhan prosedur dan integriti organisasi. Peserta membincangkan cabaran menyeimbangkan keperluan untuk mengikuti prosedur standard operasi dengan keperluan untuk bertindak balas secara fleksibel terhadap situasi yang unik, mencerminkan dapatan Bradford dan Quinton (2014) tentang tekanan yang dihadapi oleh pegawai polis dalam membuat keputusan operasi. Pengalaman kumpulan menunjukkan kepentingan membangunkan budaya ketekunan yang membenarkan pertimbangan situasi yang berhemat.

Berkenaan SP3, perbincangan tentang kesepakatan memberi pemahaman penting tentang peranannya dalam membina kepercayaan dan kerjasama dalam pasukan serta dengan masyarakat. Selaras dengan kajian Tyler dan Jackson (2013), peserta menekankan kepentingan keseimbangan antara pendekatan yang mesra dengan keperluan untuk mengekalkan profesionalisma dan ketidakberpihakan. Strategi yang dikongsi oleh kumpulan untuk memupuk persekitaran yang menyokong sambil mengekalkan standard etika yang tinggi memberikan wawasan berharga tentang amalan terbaik dalam pengurusan pasukan penguatkuasaan undang-undang.

Secara keseluruhan, format perbincangan kumpulan fokus membolehkan pengumpulan data yang kaya dan kontekstual yang menyumbang kepada pemahaman yang lebih mendalam tentang integriti polis di Kontinjen Perlis. Sifat interaktif perbincangan, seperti yang ditekankan oleh Barbour (2018), membolehkan

pengenalpastian tema dan corak yang mungkin tidak ketara dalam pengumpulan data individu. Data ini melengkapkan penemuan dari fasa penyelidikan lain, menyediakan gambaran yang lebih komprehensif tentang realiti mempertahankan integriti dalam penguatkuasaan undang-undang moden.

4.2.4 Pemerhatian Peribadi

Sebagai pegawai polis kanan yang memegang jawatan sebagai ketua bahagian integriti dalam Kontinjen Polis DiRaja Malaysia (PDRM) Perlis, kedudukan unik ini membolehkan perspektif mendalam yang menggabungkan pengalaman profesional dengan peranan penyidik akademik. Pendekatan ini sejajar dengan konsep penyelidikan berasaskan pengalaman (experiential research) yang dicadangkan oleh Kolb (2014), di mana pengalaman langsung digabungkan dengan refleksi kritikal untuk menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang dikaji.

Pemerhatian dan refleksi peribadi yang dikumpulkan melalui pengalaman bertahun-tahun dalam perkhidmatan polis menawarkan pandangan orang dalam yang berharga mengenai dinamik integriti, ketekunan, dan kesepakatan dalam konteks penguatkuasaan undang-undang (Cochran-Smith & Lytle, 2015). Pengalaman bercampur dan interaksi rapat dengan rakan sekerja dari pelbagai pangkat dan jabatan telah menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana nilai-nilai ini diterjemahkan dalam realiti operasi harian PDRM.

Perspektif orang dalam ini, yang diperolehi melalui penglibatan langsung dalam operasi penguatkuasaan undang-undang dan pengurusan integriti, menyediakan konteks yang kaya untuk memahami penemuan dari fasa pengumpulan data formal

kajian ini. Seperti yang ditekankan oleh Anderson et al. (2015), pengalaman praktikal ini membolehkan pemahaman yang lebih nuanced tentang cabaran dan kompleksiti yang dihadapi oleh pegawai polis dalam mengekalkan standard etika yang tinggi.

Pemerhatian ini juga memberi pandangan mendalam tentang dinamik interpersonal dan budaya organisasi yang membentuk tingkah laku dan keputusan pegawai polis (Reiner, 2016). Melalui interaksi harian dengan rakan sekerja dan pengawasan langsung terhadap isu-isu berkaitan integriti, pemahaman yang lebih mendalam dapat diperolehi tentang bagaimana nilai-nilai organisasi diterapkan dalam amalan sebenar.

Gabungan pengalaman profesional dan penyelidikan akademik ini menyediakan perspektif yang unik dan berharga untuk memahami realiti penguatkuasaan undang-undang di Perlis. Seperti yang dicadangkan oleh Manning (2013), pengalaman langsung dalam bidang yang dikaji boleh memberikan wawasan yang tidak mungkin diperolehi melalui kaedah penyelidikan tradisional sahaja. Pemerhatian ini bukan sahaja melengkapkan data yang dikumpul melalui kaedah formal tetapi juga menyediakan konteks yang diperlukan untuk memahami bagaimana integriti, ketekunan, dan kesepakatan diamalkan dalam persekitaran operasi yang sebenar.

4.2.4.1 Persekitaran dan Konteks

Jawatan sebagai ketua bahagian integriti telah memberi peluang yang unik untuk membuat pemerhatian mendalam merentasi pelbagai persekitaran dalam Kontinjen PDRM Perlis, termasuk ibu pejabat polis negeri, balai polis daerah, unit patroli, dan program polis masyarakat. Seperti yang ditekankan oleh Newburn (2015), peranan kepimpinan dalam unit integriti memerlukan pemantauan rapi terhadap isu-isu etika

dan interaksi berterusan dengan pegawai di semua peringkat organisasi. Kedudukan ini membolehkan pemerhatian langsung tentang bagaimana konteks organisasi dan operasi yang berbeza mempengaruhi tingkah laku dan keputusan berkaitan integriti. Di peringkat ibu pejabat polis negeri, pemerhatian tertumpu pada aspek strategik pengurusan integriti, selaras dengan pendekatan yang dicadangkan oleh Manning (2013) untuk pengawasan institusi penguatkuasaan undang-undang. Ini termasuk pembangunan dasar, pemantauan prestasi, dan pengurusan prosiding tatatertib. Persekitaran ini memberikan pandangan mendalam tentang mekanisma kawalan formal dan dinamik kepimpinan yang membentuk budaya integriti dalam organisasi (Reiner, 2016).

Interaksi dengan balai polis daerah dan unit patroli menyediakan pemahaman yang lebih mendalam tentang cabaran operasi yang dihadapi oleh pegawai barisan hadapan. Seperti yang diperhatikan oleh Tankebe dan Meško (2015), pegawai penguatkuasaan undang-undang sering menghadapi dilema etika yang kompleks dalam tugas harian mereka. Pemerhatian ini membantu memahami bagaimana pegawai mengimbangi tuntutan profesional dengan komitmen terhadap integriti.

Penglibatan dalam inisiatif polis masyarakat memberikan peluang untuk memerhati interaksi antara polis dan orang awam dalam persekitaran yang kurang formal. Bradford dan Quinton (2014) menekankan kepentingan hubungan polis-masyarakat dalam membina legitimasi dan kepercayaan. Program-program ini membolehkan pemerhatian tentang bagaimana pegawai mengaplikasikan kemahiran interpersonal dan kesepakatan mereka dalam konteks khidmat masyarakat.

Kesedaran tentang dwi-peranan sebagai penyelidik dan pegawai kanan memerlukan pertimbangan metodologi yang teliti, seperti yang dibincangkan oleh Anderson et al. (2015) dalam konteks penyelidikan berasaskan pengalaman. Untuk mengurangkan potensi bias dan kesan kedudukan hierarki, pendekatan yang menekankan keterbukaan dan kepercayaan telah diambil, selaras dengan amalan terbaik dalam penyelidikan kualitatif (Tracy, 2020). Usaha berterusan telah dibuat untuk mengekalkan keseimbangan antara tanggungjawab penyeliaan dan keperluan untuk pemerhatian yang objektif, membolehkan pengumpulan data yang autentik dan bermakna.

4.2.4.2 Tingkah Laku dan Interaksi yang Diperhatikan

Sebagai ketua bahagian integriti yang telah membuat pemerhatian lapangan dan pengalaman selama bertahun-tahun, saya telah menyaksikan pelbagai tingkah laku dan interaksi yang menyerlahkan manifestasi dan pelaksanaan integriti, ketekunan, dan kesepakatan dalam konteks penguatkuasaan undang-undang kami. Dalam peranan saya, saya telah menyaksikan banyak insiden yang menunjukkan komitmen teguh pegawai terhadap integriti, walaupun dalam keadaan mencabar. Contohnya termasuk kepatuhan konsisten terhadap prosedur semasa penyiasatan yang mendapat perhatian tinggi, di mana pasukan berada di bawah tekanan kuat untuk menghasilkan keputusan segera. Pegawai penyiasat tetap bersungguh-sungguh untuk mengikuti setiap langkah prosedur secara teliti, memastikan integriti dan kebolehterimaan bukti. Ketelusan dan kebertanggungjawaban dalam hal ehwal dalaman juga ketara, seperti yang ditunjukkan dalam pengendalian siasatan dalaman terhadap kes penggunaan kekerasan berlebihan oleh seorang pegawai polis semasa menjalani penangkapan.

Walaupun berhadapan dengan risiko reputasi, jabatan mengendalikan kes tersebut dengan ketelusan tertinggi. Walau bagaimanapun, terdapat juga cabaran dalam mengekalkan integriti. Ini termasuk kes di mana pegawai memotong sudut atau berkompromi dalam keadilan prosedur, seperti pemalsuan bukti untuk memastikan sabitan dan penyalahgunaan kuasa untuk keuntungan peribadi. Insiden-insiden ini memberi peringatan kepada pegawai polis untuk sentiasa berwaspada berterusan terhadap rasuah dan penyalahgunaan kuasa dalam pasukan.

Dari segi ketekunan, pengalaman saya menunjukkan bagaimana ciri ini secara signifikan mempengaruhi pendekatan pegawai terhadap kerja mereka dan isu integriti. Pegawai yang cekap sering bertindak sebagai model peranan dan juara integriti, manakala kekurangan ketekunan boleh membawa kepada isu integriti yang serius. Sebagai contoh, kegagalan untuk mendokumenkan lokasi kejadian dengan betul pernah mengakibatkan runtuhnya kes besar dan tuduhan manipulasi bukti.

Kesepakatan telah terbukti menjadi aset utama dalam polis dan masyarakat, di mana pegawai yang mempamerkan sifat ini cemerlang dalam membina kepercayaan dan hubungan baik dengan orang awam. Walau bagaimanapun, cabaran wujud dalam mengimbangkan kesepakatan dengan ketegasan dan objektiviti. Pengalaman ini telah mendorong supaya fokus kepada memupuk kesepakatan berasaskan prinsip keupayaan untuk membina hubungan positif sambil mengekalkan batasan yang jelas dan komitmen terhadap prinsip etika.

Akhir sekali, interaksi kompleks antara ciri-ciri personaliti individu dan faktor situasi serta organisasi telah menjadi ketara dalam pembentukan tingkah laku berkaitan integriti. Situasi berisiko tinggi sering mendedahkan watak sebenar pegawai, manakala pengaruh rakan sebaya dan dinamik pasukan boleh membentuk tingkah laku individu secara positif atau negatif. Iklim organisasi keseluruhan, yang dibentuk oleh keutamaan kepimpinan dan sistem kebertanggungjawaban, memainkan peranan penting dalam menetapkan standard untuk integriti pada semua peringkat.

Pemerhatian-pemerhatian ini menguatkan keperluan untuk pendekatan holistik dan sistemik dalam pengurusan integriti - satu pendekatan yang mengambil kira interaksi kompleks antara faktor individu, interpersonal, dan organisasi yang membentuk tingkah laku pegawai dalam konteks penguatkuasaan undang-undang.

4.2.4.3 Refleksi Penyelidik

Merenung kembali perjalanan bertahun-tahun sebagai pegawai polis dan peranan terkini sebagai penyelidik dan Pegawai siasatan/kajian kes di Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard kontinjen Perlis telah membawa kepada kerendahan hati yang mendalam mengenai kerumitan cabaran dalam menegakkan integriti polis. Pemerhatian yang berakar umbi dalam realiti harian penguatkuasaan undang-undang di Perlis ini telah mengukuhkan dan memperincikan pemahaman tentang keperluan untuk memupuk dan mengekalkan budaya integriti dalam profesion ini (Newburn, 2015).

Satu wawasan kritikal yang muncul ialah pemahaman bahawa integriti merupakan proses dinamik dan berterusan, bukannya pencapaian statik (Kleinig, 2016). Seperti yang ditekankan oleh Bradford dan Quinton (2014), pegawai yang paling berintegriti pun boleh menghadapi cabaran di bawah tekanan tertentu dan sistem integriti yang kukuh masih memerlukan pemantauan dan penambahbaikan berterusan. Pemerhatian ini menegaskan kepentingan pembelajaran berterusan dan refleksi sendiri pada setiap peringkat organisasi.

Pengalaman ini juga telah mendedahkan bahawa walaupun ciri-ciri individu seperti ketekunan dan kesepakatan adalah penting, mereka tidak mencukupi secara tersendiri untuk menjamin integriti (Tankebe & Meško, 2015). Konteks organisasi, norma budaya dan mekanisma sokongan serta kebertanggungjawaban yang wujud memainkan peranan penting dalam membentuk tingkah laku pegawai. Manning (2013) menekankan kepentingan pendekatan sistemik dalam pengurusan integriti yang menangani punca dan pemboleh kontekstual untuk salah laku.

Pemerhatian ini telah mengukuhkan kepentingan memimpin melalui teladan, selaras dengan dapatan Anderson et al. (2015) tentang peranan kritikal kepimpinan dalam membentuk budaya organisasi. Dengan memodelkan tingkah laku beretika secara konsisten dan mewujudkan persekitaran yang menggalakkan keterbukaan dan kebertanggungjawaban, pemimpin dapat membantu membina budaya integriti yang cemerlang.

Wawasan yang diperoleh melalui pengalaman ini bukan sahaja memperkaya pemahaman tentang integriti polis tetapi juga mengukuhkan komitmen terhadap pembelajaran dan pertumbuhan berterusan (Reiner, 2016). Seperti yang dicadangkan oleh Tyler dan Jackson (2013), membina kepercayaan masyarakat terhadap polis memerlukan usaha berterusan untuk meningkatkan kebertanggungjawaban dan responsif. Peluang untuk menyumbang kepada penyelidikan ini membawa kepada pemahaman yang lebih mendalam tentang cabaran dan peluang dalam membangunkan pasukan polis yang lebih beretika dan berkesan untuk masyarakat Perlis.

Refleksi ini menekankan kepentingan berterusan dalam memahami dan meningkatkan integriti polis, sambil mengiktiraf bahawa ia merupakan usaha kolektif yang memerlukan komitmen pada setiap peringkat organisasi (Cochran-Smith & Lytle, 2015). Pengalaman ini telah membentuk bukan sahaja pemahaman akademik tentang integriti polis tetapi juga pendekatan praktikal terhadap kepimpinan dan pengurusan dalam konteks penguatkuasaan undang-undang.

4.3 Perbincangan Mengenai Penemuan Hasil Kajian

Bahagian ini membentangkan perbincangan komprehensif mengenai hasil penyelidikan yang diperoleh melalui pelbagai kaedah pengumpulan data dengan tujuan untuk mensintesis dan menganalisis penemuan secara mendalam. Selaras dengan pendekatan yang dicadangkan oleh Creswell dan Poth (2018), perbincangan ini menggabungkan dapatan dari analisis dokumen, temu bual mendalam, perbincangan kumpulan fokus dan pemerhatian peribadi untuk membentuk pemahaman yang holistik tentang fenomena yang dikaji.

Analisis ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara penemuan kajian dengan soalan penyelidikan utama, sambil membandingkannya dengan literatur sedia ada dalam bidang integriti polis dan penguatkuasaan undang-undang (Newburn, 2015). Pendekatan interpretif yang digunakan membolehkan pemeriksaan mendalam terhadap tema dan corak yang muncul, seperti yang disarankan oleh Miles et al. (2014) dalam penyelidikan kualitatif.

Perbincangan ini juga bertujuan untuk meneroka implikasi penemuan kajian terhadap teori dan amalan dalam penguatkuasaan undang-undang. Seperti yang ditekankan oleh Bradford dan Quinton (2014), pemahaman yang mendalam tentang dinamik integriti polis adalah penting untuk pembangunan dasar dan amalan yang berkesan. Analisis ini memberi tumpuan khusus kepada konteks unik Kontinjen Perlis, sambil berusaha untuk mengenal pasti pembelajaran yang mungkin relevan untuk organisasi penguatkuasaan undang-undang yang lebih luas.

Sintesis dapatan ini bertujuan untuk menyumbang kepada pengkalan data untuk pengetahuan yang sedia ada tentang integriti polis, sambil menyediakan wawasan praktikal untuk penambahbaikan operasi dan budaya organisasi dalam konteks tempatan (Tankebe & Meško, 2015). Perbincangan ini mengambil kira kerumitan dan saling hubungan pelbagai faktor yang mempengaruhi integriti polis, menyediakan asas untuk pemahaman yang lebih mendalam tentang cabaran dan peluang dalam memupuk dan mengekalkan tingkah laku beretika dalam penguatkuasaan undang-undang.

4.3.1 Sintesis Hasil Merentasi Kaedah Pengumpulan Data

Kajian ini menggunakan pendekatan pelbagai kaedah yang menyeluruh untuk menyiasat dinamik integriti, ketekunan dan kesepakatan dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis. Penggunaan triangulasi metodologi yang melibatkan analisis dokumen, temu bual mendalam, perbincangan kumpulan fokus dan pemerhatian peribadi telah menghasilkan pemahaman yang mendalam dan pelbagai dimensi tentang fenomena yang dikaji (Creswell & Poth, 2018). Pendekatan pelbagai kaedah ini selaras dengan saranan penyelidik seperti Esterberg (2002) dan Patton (2015) yang menekankan kepentingan menggunakan pelbagai sumber data untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang fenomena sosial yang kompleks.

Analisis dokumen yang dijalankan telah memberikan asas pemahaman yang kukuh tentang rangka kerja institusi dan konteks organisasi berkaitan integriti dalam PDRM Perlis. Seperti yang ditekankan oleh Ahmad dan Suyuti (2021), dokumen-dokumen rasmi organisasi mencerminkan komitmen yang jelas terhadap nilai-nilai integriti, yang dapat dilihat melalui dasar-dasar, bahan latihan, dan komunikasi dalaman. Walau bagaimanapun, analisis ini juga mendedahkan jurang yang berpotensi antara definisi formal integriti dan interpretasi serta aplikasi praktikalnya oleh pegawai di lapangan (Newburn, 2015). Penemuan ini selaras dengan kajian oleh Chan (1997) yang menunjukkan bahawa walaupun dasar rasmi mungkin menekankan kepentingan integriti, pelaksanaan sebenar nilai-nilai ini mungkin berbeza berdasarkan realiti kerja polis.

Komponen temu bual mendalam kajian ini telah memberikan perspektif yang lebih peribadi dan mendalam tentang pengalaman pegawai dalam menangani isu-isu integriti. Bradford dan Quinton (2014) menekankan kepentingan memahami perspektif individu dalam konteks penguatkuasaan undang-undang. Temu bual ini telah mendedahkan kerumitan integriti sebagai nilai teras dan amalan harian, serta cara ketekunan dan kesepakatan mempengaruhi keputusan dan tingkah laku berkaitan etika. Dapatan ini disokong oleh penyelidikan Rowe (2007) yang menunjukkan bagaimana pegawai polis secara individu mentafsirkan dan menerapkan nilai-nilai integriti dalam kerja mereka, sering kali berhadapan dengan dilema etika yang rumit.

Perbincangan kumpulan fokus pula telah menyumbang dimensi kolektif yang penting kepada pemahaman ini, menyerlahkan sifat integriti sebagai tanggungjawab bersama dalam organisasi (Morgan, 2019). Interaksi dalam perbincangan kumpulan ini telah mendedahkan dinamik pasukan yang kompleks dan strategi kolektif yang digunakan untuk mengekalkan standard etika yang tinggi. Seperti yang dicadangkan oleh Tankebe dan Meško (2015), pendekatan kolaboratif dalam menangani cabaran etika adalah penting untuk kejayaan organisasi penguatkuasaan undang-undang. Penemuan ini sejajar dengan kajian oleh Schafer (2013) yang menunjukkan kepentingan norma dan dinamik kumpulan dalam membentuk tingkah laku beretika dalam kalangan pegawai polis.

Pemerhatian peribadi penyelidik, yang berasaskan pengalaman sebagai pegawai kanan, telah menambah lapisan pemahaman kontekstual yang kritikal. Manning (2013) menekankan nilai pemerhatian langsung dalam memahami dinamik organisasi penguatkuasaan undang-undang. Pemerhatian ini telah memberikan pandangan

mendalam tentang manifestasi sebenar integriti, ketekunan dan kesepakatan dalam operasi harian. Pendekatan ini selaras dengan kerja etnografi polis oleh penyelidik seperti Van Maanen (1973) dan Hunt (1985) yang menekankan kepentingan memahami budaya dan amalan polis dari perspektif dalaman.

Sintesis penemuan merentasi kaedah-kaedah ini telah menghasilkan beberapa tema utama yang penting. Pertama, pemahaman integriti sebagai konstruk yang kompleks dan pelbagai dimensi telah muncul secara konsisten. Klockars et al. (2020) menekankan bahawa integriti polis merangkumi spektrum nilai dan tingkah laku yang luas dari kejujuran asas hingga ke komitmen terhadap perkhidmatan awam. Penemuan kajian ini mengesahkan pandangan ini, menunjukkan bagaimana pegawai mengintegrasikan pelbagai aspek integriti dalam tugas harian mereka. Dapatan ini sejajar dengan penyelidikan Prenzler (2013) yang menunjukkan sifat multidimensi integriti polis dan keperluan untuk memahaminya secara holistik.

Kesan dua hala ketekunan telah menjadi tema kedua yang ketara. Lee dan Tan (2020) telah membincangkan bagaimana ketekunan, walaupun secara umumnya positif, boleh membawa kepada hasil yang tidak diinginkan jika tidak diimbangi dengan pertimbangan kontekstual. Kajian ini mengesahkan pemerhatian ini, menunjukkan kepentingan mencari keseimbangan antara ketegasan prosedural dan fleksibiliti situasi. Penemuan ini disokong oleh kajian Roberts (2006) yang menunjukkan bagaimana ketekunan yang melampau boleh menyebabkan "ketagihan peraturan" dan menjejaskan pertimbangan profesional pegawai polis.

Peranan kesepakatan dalam membentuk interaksi interpersonal dan hasil integriti telah muncul sebagai tema ketiga yang penting. Seperti yang diterangkan oleh Graziano dan Tobin (2017), kesepakatan memainkan peranan penting dalam membina kepercayaan dan kerjasama, tetapi perlu diimbangi dengan keperluan untuk mengekalkan profesionalisma dan objektiviti. Dapatan ini sejajar dengan penyelidikan Glynn (2020) yang menekankan kepentingan "kesepakatan berasaskan prinsip" dalam kerja polis, di mana empati dan kemahiran interpersonal digabungkan dengan komitmen yang teguh terhadap standard etika.

PROACT Africa (2021) menekankan kepentingan memahami interaksi antara faktor individu dan persekitaran dalam tingkah laku organisasi. Penemuan kajian ini menyokong pandangan ini, menunjukkan bagaimana ciri-ciri personaliti berinteraksi dengan faktor kontekstual untuk membentuk keputusan dan tindakan berkaitan etika. Penemuan ini selaras dengan Teori Interaksionisme yang diperkenalkan oleh Terrill et al. (2016), yang menunjukkan bahawa tingkah laku pegawai polis dipengaruhi oleh interaksi dinamik antara ciri-ciri individu dan faktor situasi.

Akhirnya, peranan kritikal kepimpinan dan budaya organisasi telah muncul sebagai tema yang konsisten. Karimu dan Iddrisu (2021) menekankan bagaimana kepimpinan beretika dan budaya organisasi yang positif boleh mengukuhkan integriti pada semua peringkat organisasi. Kajian ini mengesahkan pemerhatian ini, menunjukkan bagaimana teladan kepimpinan dan sokongan organisasi mempengaruhi tingkah laku pegawai. Dapatan ini disokong oleh kajian Rosenbaum et al. (2017) yang menunjukkan bagaimana kepimpinan transformasional dan budaya organisasi yang beretika boleh menggalakkan integriti dalam agensi penguatkuasaan undang-undang.

Sintesis menyeluruh ini menyediakan pemahaman yang komprehensif tentang dinamik integriti polis dalam Kontinjen Perlis, menyerlahkan keperluan untuk pendekatan yang holistik dan peka konteks dalam pengurusan integriti. Ia menunjukkan bagaimana faktor individu, interpersonal, dan organisasi berinteraksi untuk membentuk tingkah laku dan keputusan pegawai, memberikan asas yang kukuh untuk pembangunan strategi dan dasar yang berkesan untuk meningkatkan integriti dalam penguatkuasaan undang-undang. Penemuan ini sejajar dengan saranan penyelidik seperti Bayley et al. (2015) yang menyeru kepada pendekatan yang lebih bersepadu dan kontekstual dalam memahami dan menggalakkan integriti polis.

Kesimpulannya, kajian ini memberikan sumbangan penting kepada korpus pengetahuan tentang integriti polis, menekankan kepentingan mempertimbangkan pelbagai faktor yang mempengaruhi pemahaman dan amalan integriti pegawai polis. Penemuan ini mempunyai implikasi praktikal yang signifikan untuk pembangunan dasar, latihan, dan sokongan yang berkesan dalam menggalakkan tingkah laku beretika dalam penguatkuasaan undang-undang. Dengan memahami dinamik kompleks yang membentuk integriti polis, kita dapat membangunkan strategi yang lebih berkesan untuk mengekalkan standard etika yang tinggi dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi polis.

4.3.2 Interpretasi Penemuan dalam Hubungan dengan Soalan Penyelidikan

Penemuan sintesis daripada kajian ini memberikan wawasan berharga yang secara langsung menangani tiga soalan penyelidikan utama yang membimbing penyiasatan. Bahagian ini menafsirkan penemuan dalam hubungan dengan setiap soalan penyelidikan, mengeluarkan wawasan dan implikasi utama.

Berkenaan dengan soalan penyelidikan pertama, iaitu bagaimana pegawai polis dalam Kontinjen Perlis memahami dan menafsirkan konsep integriti dalam konteks tugas penguatkuasaan undang-undang mereka, penemuan mendedahkan pemahaman pelbagai aspek integriti dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis, merangkumi kejujuran, ketidakberpihakan, konsistensi, pematuhan peraturan, dan perkhidmatan awam. Pegawai memandang integriti sebagai nilai teras dan amalan harian yang penting untuk melaksanakan tugas penguatkuasaan undang-undang mereka secara berkesan dan beretika. Penemuan ini sejajar dengan penyelidikan oleh Huberts (2018) yang menekankan kepentingan integriti sebagai komponen penting dalam kerja polis.

Walau bagaimanapun, penemuan juga mencadangkan jurang yang berpotensi antara peningkatan rasmi integriti dalam dasar dan latihan, dan aplikasi praktikal prinsip-prinsip ini oleh pegawai. Walaupun organisasi telah mewujudkan rangka kerja formal yang kukuh untuk integriti, menerjemahkannya kepada amalan yang konsisten kekal sebagai cabaran yang berterusan (Ahmad & Suyuti, 2021). Ini menyerlahkan keperluan untuk strategi yang lebih berkesan untuk mengatasi jurang antara dasar dan amalan, seperti latihan interaktif, perbincangan berkala, dan pemodelanan integriti pada semua peringkat kepimpinan. Kepentingan menangani jurang ini turut disokong oleh kajian Wheller (2020) yang menekankan perlunya merapatkan jurang antara teori dan amalan dalam pendidikan integriti polis.

Berhubung dengan soalan penyelidikan kedua, iaitu bagaimana ciri personaliti ketekunan mempengaruhi isu integriti dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis, penemuan menyediakan bukti signifikan tentang hubungan antara ketekunan

dan hasil integriti dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis. Ketekunan, yang dicirikan oleh ketekunan, pematuhan peraturan, dan perincian, secara umumnya dilihat sebagai pengaruh positif terhadap integriti, menggalakkan kepatuhan terhadap standard etika dan prosedur (Baig et al., 2020). Penemuan ini disokong oleh kajian Donner et al. (2018) yang menunjukkan perkaitan positif antara ketekunan dan tingkah laku beretika dalam kalangan pegawai polis.

Walaupun bagaimanapun, penemuan juga menyerlahkan risiko potensi ketekunan yang berlebihan, seperti kekakuan dan kebutaan terhadap faktor kontekstual. Ini mencadangkan bahawa walaupun ketekunan penting untuk mengekalkan integriti, ia mesti diimbangi dengan pertimbangan situasi dan fleksibiliti (Lee & Tan, 2020). Kajian ini menekankan keperluan untuk pendekatan yang lebih halus yang mengiktiraf sifat dwihala ketekunan dan menyokong pegawai dalam menangani kerumitan pembuatan keputusan beretika dalam pelbagai konteks. Kepentingan keseimbangan ini turut diketengahkan dalam penyelidikan oleh Caldero dan Crank (2020) yang menyeru kepada pendekatan yang lebih nuansa dalam memahami peranan ketekunan dalam kerja polis. Tambahan pula, penemuan mendedahkan interaksi kompleks antara ketekunan dan faktor organisasi, seperti beban kerja, sumber, dan kepimpinan. Tuntutan kerja yang tinggi dan sokongan yang tidak mencukupi boleh membelenggu walaupun pegawai yang cekap, meningkatkan risiko kegagalan integriti (Ismail & Yusoff, 2020). Ini menyerlahkan kepentingan mewujudkan persekitaran organisasi yang menyokong yang membolehkan pegawai mengekalkan standard integriti yang tinggi sambil menguruskan tekanan pekerjaan. Keperluan ini selaras dengan dapatan kajian Wolfe dan Piquero (2011) yang menekankan peranan persekitaran organisasi dalam mempengaruhi tingkah laku beretika pegawai polis.

Berkenaan dengan soalan penyelidikan ketiga, iaitu bagaimana ciri personaliti kesepakatan membentuk tingkah laku dan keputusan pegawai polis berkaitan isu integriti dalam Kontinjen Perlis, penemuan menekankan peranan yang signifikan kesepakatan dalam membentuk tingkah laku berkaitan integriti dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis, terutamanya dalam konteks interpersonal. Kesepakatan, yang dicirikan oleh empati, kerjasama, dan harmoni interpersonal, dilihat sebagai berharga dalam membina kepercayaan, hubungan baik, dan hubungan positif dengan komuniti serta dalam kalangan ahli pasukan (Graziano & Tobin, 2017). Penemuan ini disokong oleh kajian Abrahamsen dan Strype (2010) yang menunjukkan kepentingan kesepakatan dalam interaksi polis-masyarakat yang positif.

Walau bagaimanapun, penemuan juga mendedahkan cabaran menyeimbangkan kesepakatan dengan objektiviti dan ketidakberpihakan dalam tugas penguatkuasaan undang-undang. Kesepakatan yang berlebihan kadangkala boleh membawa kepada konflik kepentingan, pilih kasih, atau keengganan untuk menguatkuasakan peraturan secara konsisten (Roufa, 2021). Ini mencadangkan bahawa walaupun kesepakatan penting untuk mengekalkan dinamik interpersonal yang positif, ia mesti diamalkan dengan pertimbangan etika dan diimbangi dengan komitmen yang teguh terhadap pembuatan keputusan berasaskan prinsip. Keperluan untuk keseimbangan ini turut diketengahkan dalam kajian oleh Schafer (2010) yang menekankan kepentingan memupuk "kesepakatan profesional" dalam kerja polis.

Kajian ini menyerlahkan keperluan untuk latihan dan sokongan dalam membangunkan bentuk "kesepakatan berasaskan prinsip" dalam kalangan pegawai, menggabungkan empati dan kemahiran interpersonal dengan batasan yang jelas, objektiviti, dan

pematuhan terhadap standard etika. Ia juga menekankan peranan kritikal kepimpinan dalam memodelkan dan menggalakkan pendekatan seimbang ini terhadap kesepakatan dan integriti. Kepentingan kepimpinan dalam memupuk integriti turut digariskan oleh Lasthuizen et al. (2011) dalam kajian mereka tentang kesan tingkah laku kepimpinan terhadap integriti polis.

Secara keseluruhan, interpretasi penemuan dalam hubungan dengan soalan penyelidikan menyediakan pemahaman yang kaya dan terkonteks tentang dinamik kompleks yang mengelilingi integriti polis dalam Kontinjen Perlis. Ia menyerlahkan sifat pelbagai aspek integriti, pengaruh dwihala ketekunan dan kesepakatan, serta interaksi faktor individu dan organisasi dalam membentuk tingkah laku pegawai. Wawasan ini menekankan keperluan untuk pendekatan holistik dan halus terhadap pengurusan integriti yang memberi perhatian kepada pelbagai pengaruh terhadap pemahaman dan pelaksanaan integriti oleh pegawai dalam kerja harian mereka. Pendekatan sedemikian adalah selaras dengan saranan penyelidik seperti Kutnjak Ivković (2015) yang menyeru kepada perspektif yang lebih komprehensif dan kontekstual dalam memahami dan menggalakkan integriti polis.

Kesimpulannya, kajian ini memberikan sumbangan penting kepada korpus pengetahuan tentang integriti polis, menyerlahkan dinamik yang rumit dan pelbagai yang membentuk pemahaman dan amalan integriti dalam konteks Kontinjen Perlis. Penemuan ini mempunyai implikasi praktikal yang signifikan untuk pembangunan dasar, latihan, dan sokongan yang berkesan dalam menggalakkan tingkah laku berintegriti dalam kalangan pegawai polis, serta membuka jalan untuk penyelidikan masa depan yang lebih mendalam dalam bidang ini.

4.3.3 Perbandingan dengan Literatur Sedia Ada

Penemuan kajian ini memperlihatkan keselarasan yang mendalam dengan literatur sedia ada, sambil memberikan sumbangan perspektif baharu yang signifikan dalam bidang integriti polis, ciri-ciri personaliti, dan pengaruh organisasi. Perbandingan sistematik yang dijalankan dengan kajian-kajian terdahulu telah mendedahkan pelbagai persamaan penting, perbezaan yang ketara, serta sumbangan data yang bernilai kepada bidang ini.

Pemahaman multidimensi tentang integriti yang diperhatikan dalam kalangan pegawai Kontinjen Perlis menunjukkan keselarasan yang kukuh dengan konseptualisasi teoretikal yang dikemukakan oleh Klockars et al. (2020) dan Aguinis et al. (2021). Mereka telah mengenal pasti dimensi teras integriti yang merangkumi kejujuran, ketidakberpihakan, konsistensi, dan komitmen terhadap perkhidmatan awam. Kajian semasa telah memperluaskan pemahaman ini dengan mendedahkan jurang yang signifikan antara definisi rasmi dan aplikasi praktikal, selaras dengan pemerhatian Ahmad dan Suyuti (2021) dalam konteks Malaysia. Selain itu, kajian ini juga telah mengenal pasti cabaran-cabaran unik dalam menterjemahkan nilai-nilai integriti kepada amalan harian, seperti yang dibincangkan oleh Newburn (2015) dalam kajiannya tentang reformasi polis.

Dapatan ini turut disokong oleh penyelidikan Thompson (2019) yang menekankan kepentingan penghayatan nilai-nilai integriti dalam kerja seharian polis. Hubungan antara ketekunan dan hasil integriti yang ditemui dalam kajian ini mendapat sokongan empirikal yang kukuh daripada penyelidikan terdahulu, termasuk kajian oleh Baig et al. (2020) dan Mekpor dan Dartey-Baah (2017). Namun, kajian ini membawa

perspektif inovatif dengan mendedahkan kesan paradoks ketekunan yang berlebihan, mengembangkan pemerhatian Lee dan Tan (2020) tentang keperluan keseimbangan dalam amalan penguatkuasaan undang-undang. Penemuan ini juga sejajar dengan kajian Bradford dan Quinton (2014) yang menekankan kepentingan fleksibiliti berprinsip dalam kerja polis. Tambahan pula, kajian oleh Jeyaraman dan Zainuddin (2018) turut mengesahkan kepentingan ketekunan yang diimbangi dengan pertimbangan yang wajar dalam konteks Malaysia.

Peranan kesepakatan dalam membentuk tingkah laku berintegriti telah mendapat pengesahan kukuh melalui kajian ini, memperkukuhkan dapatan Graziano dan Tobin (2017) serta Walumbwa dan Schaubroeck (2009). Kajian ini telah mengembangkan konsep "kesepakatan berasaskan prinsip" yang diperkenalkan oleh Roufa (2021), menyediakan kerangka kerja komprehensif untuk memahami keseimbangan antara kesepakatan dan profesionalisma. Penemuan ini diperkukuhkan lagi oleh kajian Tyler dan Jackson (2013) tentang pembinaan legitimasi polis melalui interaksi positif dengan masyarakat. Selain itu, penyelidikan Hakim dan Mohamad (2019) turut menunjukkan kepentingan kesepakatan dalam meningkatkan kepercayaan orang awam terhadap polis di Malaysia.

Pemahaman mendalam tentang interaksi antara faktor individu dan organisasi yang terungkap dalam kajian ini mengukuhkan dapatan PROACT Africa (2021) dan Wolfe et al. (2021) tentang sifat sistemik integriti polis. Kajian-kajian tempatan oleh Bakri dan Hassan (2020) serta Ismail dan Yusoff (2020) telah menyediakan konteks yang penting untuk memahami cabaran unik yang dihadapi oleh pegawai polis di Malaysia, termasuk isu-isu pengurusan sempadan dan kepelbagaian masyarakat. Tankebe dan

Meško (2015) turut menyokong kepentingan memahami konteks tempatan dalam pembentukan tingkah laku polis. Di samping itu, penyelidikan Khalid dan Wahab (2017) menunjukkan bagaimana faktor-faktor organisasi seperti budaya dan struktur mempengaruhi integriti polis di Malaysia.

Peranan kritikal kepimpinan beretika dan budaya organisasi dalam menggalakkan integriti telah mendapat sokongan empirikal yang kukuh melalui kajian ini, selaras dengan penyelidikan Karimu dan Iddrisu (2021) serta Manning (2013). Penemuan baharu telah menyerlahkan kepentingan penyesuaian strategi kepimpinan dan perubahan budaya dengan konteks tempatan. Kajian ini juga telah mengenal pasti faktor-faktor kritikal dalam pembentukan budaya organisasi yang menyokong integriti, seperti yang dibincangkan oleh Cochran-Smith dan Lytle (2015). Seterusnya, kajian oleh Saadon dan Khairuddin (2020) turut menekankan peranan penting kepimpinan transformasional dalam memupuk integriti dalam kalangan anggota polis di Malaysia.

Sumbangan unik kajian ini termasuk pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamik khusus dalam konteks Malaysia, seperti yang dicadangkan oleh Anderson et al. (2015) dalam kajian mereka tentang kepentingan konteks budaya dalam reformasi polis. Penemuan ini juga telah mengembangkan pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor sosio-politik tempatan mempengaruhi amalan integriti, sejajar dengan kajian Reiner (2016) tentang sosiologi polis. Tambahan pula, penyelidikan Zainudin dan Rashid (2019) menggariskan cabaran-cabaran unik yang dihadapi oleh polis Malaysia dalam mengekalkan integriti di tengah-tengah persekitaran sosio-politik yang kompleks.

Secara keseluruhan, perbandingan dengan literatur sedia ada telah mendedahkan sumbangan penting kajian ini kepada bidang integriti polis, sambil mengenal pasti beberapa bidang kritikal untuk penyelidikan masa depan. Penemuan ini bukan sahaja mengesahkan dapatan terdahulu tetapi juga menyediakan wawasan baharu yang berharga tentang dinamik kompleks yang membentuk tingkah laku beretika dalam penguatkuasaan undang-undang, terutamanya dalam konteks Malaysia. Kajian ini juga telah membuka laluan baharu untuk penyelidikan masa depan, terutamanya dalam memahami bagaimana faktor-faktor tempatan dan global berinteraksi untuk mempengaruhi integriti polis dalam era moden.

Kesimpulannya, kajian ini telah memberikan sumbangan yang signifikan kepada korpus pengetahuan tentang integriti polis, dengan mengintegrasikan perspektif teoretikal dan empirikal dalam konteks Malaysia. Penemuan ini mempunyai implikasi penting bagi pembentukan dasar dan amalan dalam bidang penguatkuasaan undang-undang, serta menyediakan asas yang kukuh untuk penyelidikan masa depan. Dengan memahami dinamik kompleks yang membentuk tingkah laku berintegriti, kita dapat membangunkan strategi yang lebih berkesan untuk menggalakkan amalan beretika dalam kalangan pegawai polis, seterusnya memperkukuhkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi penguatkuasaan undang-undang.

4.3.4 Implikasi Penemuan

Penemuan daripada kajian ini mempunyai implikasi yang signifikan terhadap teori, amalan, dan dasar yang berkaitan dengan integriti polis, baik dalam Kontinjen Perlis mahupun dalam bidang penguatkuasaan undang-undang yang lebih luas. Kajian ini menyumbang kepada pemahaman teori integriti polis dengan menyediakan

pemeriksaan spesifik konteks dan pelbagai aspek mengenai faktor-faktor yang membentuk pemahaman dan pelaksanaan prinsip etika oleh pegawai. Penemuan menekankan interaksi kompleks pengaruh individu, interpersonal, dan organisasi terhadap integriti, dan keperluan untuk pendekatan holistik dan berasaskan sistem dalam mengkonseptualisasi dan menyiasat fenomena ini (PROACT Africa, 2021). Kajian ini juga memperluaskan wacana teori mengenai peranan ciri-ciri personaliti dalam membentuk tingkah laku beretika, dengan mendedahkan pengaruh nuanced dan kadangkala paradoks ketekunan dan kesepakatan terhadap integriti dalam konteks penguatkuasaan undang-undang. Penemuan mencabar andaian sederhana tentang kesan seragam positif ciri-ciri ini, dan menjemput penerokaan teori yang lebih lanjut mengenai tahap, kombinasi, dan ekspresi optimum ciri-ciri personaliti dalam menggalakkan tingkah laku beretika (Lee & Tan, 2020; Bakri & Hassan, 2020).

Tambahan pula, kajian ini menyumbang kepada minat teori yang semakin meningkat dalam dimensi kontekstual dan budaya integriti polis, dengan memberikan pemahaman yang kaya dan terkonteks tentang bagaimana isu-isu ini memainkan peranan dalam persekitaran Kontinjen Perlis yang spesifik. Penemuan menyerlahkan kepentingan memberi perhatian kepada konteks sosio-politik, organisasi, dan komuniti unik di mana pegawai beroperasi, serta keperluan untuk teori integriti polis yang sensitif budaya yang mengambil kira variasi ini (Bakri & Hassan, 2020; Aguinis et al., 2021). Wawasan mengenai sifat pelbagai aspek integriti, pengaruh ketekunan dan kesepakatan, serta interaksi faktor individu dan organisasi boleh memaklumi pembangunan strategi yang lebih disasarkan dan berasaskan bukti untuk menyokong tingkah laku beretika dalam kalangan pegawai.

Di peringkat individu, penemuan menekankan kepentingan menyediakan pegawai dengan latihan, sokongan, dan sumber yang diperlukan untuk menangani kerumitan pembuatan keputusan beretika dalam kerja harian mereka. Ini boleh merangkumi latihan interaktif dan berasaskan senario yang membantu pegawai membangunkan pertimbangan situasi, kecerdasan emosi, dan ekspresi ketekunan dan kesepakatan berasaskan prinsip (Ahmad & Suyuti, 2021; Lim, 2021). Di peringkat interpersonal, penemuan menyerlahkan peranan kritikal dinamik pasukan, pengaruh rakan, dan kepimpinan dalam membentuk hasil integriti. Ini mencadangkan keperluan untuk intervensi yang memupuk budaya pasukan yang positif dan menyokong, menggalakkan komunikasi terbuka dan kebertanggungjawaban, serta membangunkan kepimpinan beretika pada semua peringkat organisasi (Wolfe et al., 2021; Lee & Tan, 2020).

Di peringkat organisasi pula, penemuan menekankan kepentingan mewujudkan persekitaran sistemik yang membolehkan dan mengukuhkan tingkah laku beretika. Ini boleh melibatkan strategi seperti menyelaraskan dasar, prosedur, dan insentif dengan prinsip integriti, menyediakan sumber dan sokongan yang mencukupi untuk penguatkuasaan undang-undang beretika, serta menilai dan menangani risiko dan pelanggaran integriti secara berkala (Aguinis et al., 2021; PROACT Africa, 2021). Kajian ini juga mempunyai implikasi amalan terhadap pemilihan, latihan, dan pembangunan pegawai polis, dengan menyerlahkan kepentingan mempertimbangkan ciri-ciri personaliti dan kompetensi etika dalam proses ini. Penemuan mencadangkan keperluan untuk alat penilaian yang lebih halus dan sensitif konteks yang dapat mengenal pasti bukan sahaja kehadiran ciri-ciri yang diingini seperti ketekunan dan

kesepakatan, tetapi juga kapasiti untuk pertimbangan situasi, pembuatan keputusan berasaskan prinsip, dan kepimpinan beretika (Lim, 2021; Karimu & Iddrisu, 2021).

Dari segi implikasi dasar, penemuan daripada kajian ini mempunyai implikasi penting terhadap tadbir urus dan pengawasan integriti polis, baik dalam Kontinjen Polis mahupun di peringkat kebangsaan. Di peringkat organisasi, penemuan menekankan keperluan untuk dasar integriti yang jelas, konsisten, dan dapat dikuatkuasakan yang selaras dengan realiti dan cabaran praktikal penguatkuasaan undang-undang. Ini boleh melibatkan mengkaji semula dan mengemaskini dasar sedia ada untuk memastikan ia memberikan panduan dan sokongan yang mencukupi bagi pegawai dalam menangani dilema etika, sambil juga menetapkan mekanisma kebertanggungjawaban dan tata tertib yang teguh untuk menangani pelanggaran (Lim, 2021; Ahmad & Suyuti, 2021). Di peringkat kebangsaan pula, penemuan menyerlahkan kepentingan membangunkan dasar dan standard integriti yang koheren dan menyeluruh pada peringkat sistem yang boleh membimbing dan menyelaraskan usaha kontinjen polis individu. Ini boleh melibatkan inisiatif seperti menetapkan rangka kerja integriti polis kebangsaan, menyediakan sumber dan sokongan untuk latihan dan pemantauan integriti, serta menggalakkan perkongsian amalan terbaik dan pengajaran yang dipelajari merentasi bidang-bidang pentadbiran (Aguinis et al., 2021; Lee & Tan, 2020).

Kajian ini juga mempunyai implikasi dasar terhadap sistem keadilan jenayah yang lebih luas, dengan menyerlahkan peranan kritikal integriti polis dalam mengekalkan kepercayaan, legitimasi, dan penguatkuasaan undang-undang yang berkesan. Penemuan menekankan keperluan untuk dasar yang memprioritikan dan menyokong

penguatkuasaan undang-undang beretika sebagai tunjang sistem keadilan jenayah yang adil, saksama, dan bertanggungjawab (Karimu & Iddrisu, 2021; Wolfe et al., 2021). Tambahan pula, penemuan mempunyai implikasi dasar terhadap kolaborasi dan perkongsian antara organisasi polis dan pihak berkepentingan lain, seperti kumpulan masyarakat, badan pengawasan, dan institusi penyelidikan. Kajian ini menekankan nilai melibatkan pelbagai perspektif dan kepakaran dalam memahami dan menggalakkan integriti polis, serta keperluan untuk dasar yang mendorong dan memfasilitasi kolaborasi sedemikian (PROACT Africa, 2021; Bakri & Hassan, 2020).

Penemuan daripada kajian ini juga menyediakan asas yang kaya untuk penyelidikan masa depan mengenai integriti polis, baik dalam konteks spesifik Kontinjen Perlis mahupun dalam bidang penguatkuasaan undang-undang yang lebih luas. Antara lain, kajian ini menyerlahkan keperluan untuk penyelidikan longitudinal yang lebih banyak yang dapat menjejak perkembangan dan perubahan persepsi, tingkah laku, dan hasil integriti dari masa ke semasa (Bakri & Hassan, 2020). Penemuan juga menjemput penyelidikan lanjut mengenai dimensi budaya dan kontekstual integriti polis, dan keperluan untuk kajian perbandingan yang dapat menyerlahkan persamaan dan perbezaan merentasi pelbagai persekitaran penguatkuasaan undang-undang (Lim, 2021; Aguinis et al., 2021).

Selain itu, kajian ini menekankan kepentingan penyelidikan yang dapat mendalami secara lebih fokus interaksi kompleks antara faktor individu, interpersonal, dan organisasi dalam membentuk hasil integriti (Lee & Tan, 2020; Wolfe et al., 2021). Penemuan juga mencadangkan keperluan untuk penyelidikan yang lebih berorientasikan tindakan yang dapat secara langsung memaklumi dan menilai

pelaksanaan intervensi dan reforma integriti (Aguinis et al., 2021). Akhirnya, kajian ini menyerlahkan nilai penyelidikan pelbagai kaedah dan interdisipliner yang dapat menyediakan pemahaman holistik dan komprehensif tentang integriti polis (Wolfe et al., 2021; PROACT Africa, 2021).

Secara keseluruhannya, penemuan daripada kajian ini mempunyai implikasi yang signifikan terhadap teori, amalan, dasar, dan penyelidikan masa depan yang berkaitan dengan integriti polis. Dengan menyediakan pemahaman yang kaya dan terkonteks tentang faktor-faktor yang membentuk tingkah laku beretika pegawai dalam Kontinjen Perlis, kajian ini menyumbang kepada badan pengetahuan yang semakin berkembang mengenai isu kritikal ini, dan menawarkan wawasan dan hala tuju yang berharga untuk meningkatkan pengurusan dan penggalakan integriti dalam penguatkuasaan undang-undang. Implikasi yang dibincangkan menekankan kepentingan menterjemahkan penemuan penyelidikan kepada strategi dan intervensi yang konkrit dan berasaskan bukti yang dapat menyokong dan mengekalkan penguatkuasaan undang-undang beretika. Ia juga menyerlahkan keperluan untuk usaha kolaboratif dan berterusan antara penyelidik, pengamal, pembuat dasar, dan pihak berkepentingan masyarakat untuk menangani cabaran kompleks integriti polis, serta bekerja ke arah sistem penguatkuasaan undang-undang yang lebih adil, bertanggungjawab, dan dipercayai (Karimu & Iddrisu, 2021; PROACT Africa, 2021).

4.4 Rumusan Bab

Bab ini membentangkan analisis komprehensif penemuan penyiasatan pelbagai kaedah mengenai integriti polis, ketekunan, dan kesepakatan dalam Kontinjen Polis DiRaja Malaysia Perlis. Dengan memeriksa secara sistematis keputusan daripada analisis dokumen, temu bual mendalam, perbincangan kumpulan fokus, dan pemerhatian peribadi, bab ini menyediakan pemahaman yang kaya dan pelbagai aspek tentang dinamik kompleks yang mengelilingi integriti polis dalam konteks ini. Penemuan utama kajian ini merangkumi pemahaman pelbagai aspek integriti dalam kalangan pegawai polis, pengaruh positif dan potensi risiko ketekunan, peranan penting kesepakatan dalam membentuk tingkah laku berintegriti, serta interaksi kompleks antara ciri-ciri personaliti individu dan faktor situasi serta organisasi.

Perbincangan mengenai penemuan-penemuan ini mensintesis wawasan merentas kaedah pengumpulan data, menafsirkannya dalam hubungan dengan soalan penyelidikan, membandingkannya dengan literatur sedia ada, dan meneroka implikasinya terhadap teori, amalan, dasar, dan penyelidikan masa depan. Bab ini menyerlahkan sumbangan kajian ini terhadap pemahaman integriti polis dalam konteks spesifik Kontinjen Perlis, sambil juga menempatkan penemuan dalam wacana ilmiah yang lebih luas mengenai isu kritikal ini. Analisis komprehensif penemuan yang dibentangkan dalam bab ini meletakkan asas untuk bab akhir kajian, yang akan memberi tumpuan untuk menarik kesimpulan dan menawarkan cadangan berdasarkan wawasan yang diperolehi.

Berlandaskan implikasi yang dibincangkan dalam bab ini, bab penutup akan merangka hala tuju untuk menterjemahkan penemuan kajian kepada langkah-langkah yang boleh dilaksanakan untuk pegawai individu, pemimpin polis, pembuat dasar, dan penyelidik. Ia akan menekankan kepentingan pendekatan holistik dan sensitif konteks terhadap pengurusan integriti yang memberi perhatian kepada sifat pelbagai aspek integriti dan pelbagai pengaruh yang membentuk tingkah laku pegawai. Dengan menyediakan perspektif berorientasikan masa depan mengenai implikasi penemuan kajian, bab seterusnya bertujuan untuk menjambatani jurang antara penyelidikan dan amalan, serta menyumbang kepada dialog berterusan dalam mempromosikan budaya integriti, kebertanggungjawaban, dan profesionalisma dalam penguatkuasaan undang-undang.



BAB LIMA

KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1 Pengenalan Bab

Bab terakhir ini menyediakan perbincangan menyeluruh dan kesimpulan yang ditarik daripada kajian penyelidikan yang dijalankan. Masalah penyelidikan utama yang diselidiki dalam kerja ini adalah untuk memeriksa hubungan antara sifat keperibadian ketekunan dan kesepakatan dan pengalaman serta persepsi ketidakpatuhan integriti di kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis Polis Diraja Malaysia (PDRM). Penerokaan kualitatif mendalam ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang menyumbang kepada ketidakpatuhan integriti dalam pasukan polis. Untuk menangani masalah ini, objektif penyelidikan utama adalah pertama, untuk memahami dan menjelaskan tafsiran konsep integriti di kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis dalam konteks tugas kepolisan mereka. Kedua, kajian ini telah memeriksa secara terperinci bagaimana pegawai polis dengan tahap keperibadian ketekunan yang berbeza-beza menafsirkan dan mengalami isu-isu yang berkaitan dengan ketidakpatuhan integriti.

Ketiga, penyelidikan ini telah meneroka dan menjelaskan bagaimana sifat keperibadian kesepakatan mempengaruhi naratif dan pengalaman pegawai polis mengenai tingkah laku dan keputusan mereka dalam isu-isu yang berkaitan dengan integriti. Dengan menangani objektif-objektif ini, kajian ini berusaha untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara sifat keperibadian dan fenomena ketidakpatuhan integriti dalam Polis Diraja Malaysia. Melalui penyiasatan dan analisis sistematik yang dijalankan dalam bab-bab sebelumnya, beberapa penemuan penting telah muncul. Penemuan-penemuan ini secara kolektif memberi cahaya kepada soalan-soalan penyelidikan asal dan menawarkan implikasi teoretikal, metodologi dan praktik yang penting. Bab semasa ini bertujuan untuk mensintesis kesimpulan utama ini, mengakui batasan kajian dan memberikan cadangan untuk penyelidikan masa depan serta aplikasi yang berpotensi dalam persetting dunia nyata yang relevan.

Perbincangan dalam bab ini disusun seperti berikut. Pertama, kesimpulan utama yang ditarik daripada hasil penyelidikan dibentangkan, menekankan bagaimana ia menangani soalan-soalan dan objektif penyelidikan asal. Seterusnya, batasan kajian diakui, membincangkan faktor-faktor yang mungkin telah mempengaruhi atau menghadkan penyelidikan. Berdasarkan kesimpulan dan batasan ini, cadangan untuk penyelidikan masa depan disediakan, mengenal pasti peluang untuk memperluaskan atau menyempurnakan kerja semasa. Akhirnya, jika berkenaan, cadangan untuk amalan disediakan, menjelaskan bagaimana dapatan dan implikasi kajian ini dapat digunakan oleh pihak berkepentingan yang relevan, seperti pengamal, organisasi atau pembuat dasar.

5.2 Kesimpulan

Kajian tentang hubungan antara sifat keperibadian dan ketidakpatuhan integriti di kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis telah menghasilkan beberapa kesimpulan utama yang menyumbang kepada pemahaman yang lebih mendalam tentang isu kritikal ini dalam konteks kepolisan Malaysia. Salah satu kesimpulan penting yang ditarik daripada hasil penyelidikan adalah sifat pelbagai integriti seperti yang difahami oleh pegawai polis di Kontinjen Perlis. Merentasi pelbagai sumber data, integriti secara konsisten difahami sebagai merangkumi kejujuran, ketidakberpihakan, konsistensi, kepatuhan kepada peraturan, dan komitmen terhadap perkhidmatan awam (Jamiah et al., 2007; Megat Ayop & Abd. Halim, 2016). Pandangan menyeluruh tentang integriti ini selaras dengan literatur mengenai integriti polis, yang menekankan kepentingan nilai normatif dan tingkah laku yang menegakkan piawaian beretika profesion perpolisian (Klockars et al., 2020; Sellbom et al., 2018).

Walau bagaimanapun, hasil kajian juga mencadangkan kemungkinan jurang antara kerangka rasmi integriti dalam dasar dan bahan latihan organisasi, dan pemahaman serta penerapan prinsip-prinsip ini oleh pegawai individu (Ahmad & Suyuti, 2021). Walaupun terdapat komitmen institusi yang jelas kepada integriti, seperti yang dibuktikan dengan inisiatif seperti Pelan Integriti PDRM dan kempen "Integriti 100 Hari", menterjemahkan kerangka rasmi ini ke dalam tingkah laku dan budaya yang konsisten pada peringkat operasi masih menjadi cabaran yang berterusan. Ini menekankan keperluan untuk strategi yang lebih berkesan untuk menerapkan jurang dasar-amalan, seperti latihan interaktif, perbincangan integriti yang kerap, dan pemodelan tingkah laku beretika yang konsisten oleh pemimpin (Amir & Osman, 2018; Barker & Carter, 1994; Huberts, 2018).

Hasil kajian ini juga memberikan pandangan berharga tentang pengaruh kompleks sifat keperibadian, khususnya ketekunan dan kesepakatan, terhadap tingkah laku yang berkaitan dengan integriti di kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis. Ketekunan, yang dicirikan oleh ketekunan, kepatuhan kepada peraturan, dan perhatian terhadap perincian, umumnya ditemui sebagai pengaruh positif terhadap integriti, menggalakkan pematuhan terhadap prosedur dan piawaian beretika (Ones & Viswesvaran, 1998; Baig et al., 2020). Walau bagaimanapun, hasil kajian juga menyerlahkan risiko potensi ketekunan yang berlebihan, seperti kekerasan dan kurang kepekaan terhadap faktor kontekstual, menekankan keperluan untuk pendekatan seimbang yang menggabungkan ketekunan dengan penilaian situasi dan fleksibiliti (Lee & Tan, 2020; Ashton & Lee, 2008; Meriac et al., 2015).

Kajian terhadap kesepakatan, sebaliknya, mendedahkan peranannya yang signifikan dalam membentuk tingkah laku yang berkaitan dengan integriti, terutamanya dalam konteks interpersonal seperti interaksi masyarakat dan dinamika pasukan. Kesepakatan, dengan penekanannya terhadap empati, kerjasama dan harmoni, didapati menjadi aset yang berharga dalam membina kepercayaan, hubungan baik, dan hubungan positif, yang merupakan penting untuk perpolisian yang berkesan dan penglibatan masyarakat (Graziano & Tobin, 2017; Walumbwa & Schaubroeck, 2009; Johnson et al., 2011). Walau bagaimanapun, hasil kajian juga menyerlahkan cabaran untuk menyeimbangkan kesepakatan dengan keperluan untuk objektiviti dan penguatkuasaan saksama undang-undang, menekankan kepentingan membangunkan bentuk "kesepakatan berasaskan prinsip" yang menggabungkan kemahiran interpersonal dengan komitmen yang teguh terhadap prinsip beretika (Roufa, 2021; Miller, 2016).

Satu kesimpulan penting yang ditarik daripada kajian ini adalah kepentingan kritikal untuk mempertimbangkan interaksi kompleks antara ciri-ciri keperibadian individu dan faktor-faktor organisasi serta kontekstual yang lebih luas yang membentuk integriti polis. Hasil kajian secara konsisten menekankan bahawa walaupun ciri-ciri individu seperti ketekunan dan kesepakatan memainkan peranan yang besar, mereka berinteraksi dengan tekanan situasi, dinamika pasukan, kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menentukan hasil integriti (Treviño & Nelson, 2017; Tett & Burnett, 2003; Gottschalk, 2021). Ini menekankan keperluan untuk pendekatan sistem, holistik dalam pengurusan integriti yang menangani pengaruh individu dan persekitaran (PROACT Africa, 2021; Wolfe et al., 2021; Lasthuizen et al., 2019).

Kesimpulan kajian ini juga menyerlahkan peranan penting kepemimpinan beretika dan budaya organisasi yang menyokong dalam menggalakkan dan mengekalkan integriti dalam Kontinjen Perlis. Hasil kajian menekankan bahawa apabila pemimpin memodelkan integriti, mewujudkan iklim kebertanggungjawaban dan kepercayaan, dan menyediakan sumber dan sokongan yang diperlukan untuk pegawai mengekalkan piawaian beretika, ia mengukuhkan budaya integriti di semua peringkat organisasi (Karimu & Iddrisu, 2021; Ahmad & Rahman, 2020; Schafer, 2010). Ini selaras dengan pengiktirafan yang semakin meningkat dalam literatur bahawa faktor-faktor organisasi adalah penting dalam membentuk integriti polis, di samping pengaruh individu dan interpersonal (Dunham & Alpert, 2015; Wolfe et al., 2021; Porter et al., 2015).

Dari segi menangani soalan-soalan penyelidikan asal, kesimpulan kajian ini memberikan beberapa pandangan utama. Mengenai bagaimana pegawai polis di Kontinjen Perlis memahami dan menafsirkan konsep integriti (SP1), hasil kajian

mendedahkan pemahaman banyak aspek yang berakar umbi dalam rangka kerja rasmi dan tafsiran individu, dengan keperluan untuk mengatasi jurang antara dasar dan amalan. Kesimpulan mengenai pengaruh ketekunan (SP2) dan kesepakatan (SP3) menawarkan perspektif yang lebih nyata tentang bagaimana sifat-sifat keperibadian ini membentuk tingkah laku berkaitan dengan integriti, menyerlahkan kedua-dua manfaat dan risiko potensi, serta kepentingan mempertimbangkan konteks yang lebih luas (Awan et al., 2017; Becker et al., 2012).

Sumbangan teoretikal kajian ini terletak pada perluasannya terhadap pengetahuan sedia ada mengenai hubungan antara keperibadian dan integriti, terutama dalam konteks perpolisian khusus di Malaysia. Dengan memberikan pemahaman yang kaya dan terkonteks tentang bagaimana ketekunan dan kesepakatan berinteraksi dengan isu-isu integriti, kajian ini menambah kepada pengkajian literatur yang semakin membantah andaian mudah tentang kesan positif seragam sifat-sifat ini, dan menuntut pendekatan yang lebih nyata, berasaskan sistem untuk memahami tingkah laku beretika dalam organisasi (Treviño et al., 2006; Ones & Viswesvaran, 2007; Kalshoven et al., 2011). Dari segi metodologi, penggunaan pendekatan pelbagai kaedah kajian ini, yang menggabungkan analisis dokumen, temubual mendalam, perbincangan kumpulan fokus dan pemerhatian peribadi, merupakan sumbangan yang penting. Triangulasi sumber data dan teknik analisis ini membolehkan pemahaman yang lebih komprehensif dan terkonteks mengenai fenomena, menangani batasan pendekatan kaedah tunggal dan menyediakan model untuk penyelidikan masa depan tentang integriti polis dan etika organisasi (Patton, 2015; Creswell & Poth, 2018; Silverman, 2020).

Sumbangan praktik kajian ini juga pelbagai. Hasil kajian memberikan pandangan berharga yang boleh memaklumi pembangunan strategi yang lebih disasarkan dan berasaskan bukti untuk menyokong tingkah laku beretika di kalangan pegawai polis dalam Kontinjen Perlis dan melampaui itu. Ini termasuk cadangan untuk meningkatkan proses pengambilan dan pemilihan, mereka bentuk program latihan yang lebih berkesan, memupuk dinamika pasukan dan kepemimpinan positif, serta mewujudkan persekitaran organisasi yang membolehkan dan mengukuhkan integriti (Ones & Viswesvaran, 2007; Lim, 2021; Den Hartog, 2015).

Selain itu, kesimpulan kajian ini mempunyai implikasi dasar yang penting, menyerlahkan keperluan untuk dasar integriti yang jelas, konsisten, dan boleh dikuatkuasakan yang diselaraskan dengan realiti praktik dan cabaran perpolisian dalam konteks Malaysia. Ini termasuk cadangan untuk mengkaji semula dan mengemas kini dasar sedia ada, mewujudkan rangka kerja integriti peringkat nasional, dan menggalakkan kolaborasi antara organisasi polis, badan pengawasan, dan institusi penyelidikan (Aguinis et al., 2021; PROACT Africa, 2021; Graaf, 2015).

Kesimpulannya, kesimpulan utama yang ditarik daripada kajian ini menyumbang kepada pemahaman yang lebih nyata dan menyeluruh tentang integriti polis dalam Kontinjen Perlis dengan implikasi penting untuk teori, metodologi, amalan, dan dasar. Dengan menyerlahkan interaksi kompleks antara sifat keperibadian individu, faktor organisasi, dan pengaruh kontekstual, kajian ini menawarkan peta jalan untuk meningkatkan integriti dan menggalakkan tingkah laku beretika dalam sistem perpolisian Malaysia. Wawasan ini boleh menjadi asas untuk usaha berterusan untuk membina pasukan penguatkuasaan undang-undang yang boleh dipercayai,

bertanggungjawab dan responsif yang melayani keperluan dan jangkaan masyarakat (Brown & Treviño, 2014; Huberts, 2014).

Langkah ke hadapan, kesimpulan kajian ini menekankan kepentingan penyelidikan, kolaborasi, dan inovasi yang berterusan dalam bidang integriti polis. Apabila cabaran dan kerumitan kepolisian berubah, mengekalkan dan memperkukuhkan piawaian beretika memerlukan pendekatan pelbagai unsur dan berterusan yang memanfaatkan kepakaran dan perspektif pelbagai pihak berkepentingan. Kontinjen Perlis, melalui kepemimpinan dan penglibatannya dalam penyelidikan ini, telah menunjukkan komitmen terhadap usaha kritikal ini, menetapkan contoh untuk organisasi polis lain untuk diikuti (Bradford & Quinton, 2014; Quinton, 2011). Dengan menerjemahkan kesimpulan kajian ini ke dalam strategi dan intervensi yang bersifat nyata dan berasaskan bukti, Kontinjen Perlis boleh terus merintis kemajuan dalam pengurusan integriti, menjadi model untuk landskap perpolisian Malaysia yang lebih luas. Ini tidak hanya akan meningkatkan keyakinan dan kepercayaan masyarakat terhadap perkhidmatan polis, tetapi juga akan mengukuhkan keupayaan dan profesionalisma pasukan, menyediakan asas yang kukuh untuk keamanan, keadilan, dan kemakmuran bersama (Tilley & Laycock, 2017; Van Craen & Skogan, 2017).

5.3 Batasan Kajian

Walaupun kajian ini menawarkan pandangan berharga tentang hubungan antara sifat keperibadian dan ketidakpatuhan integriti di kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis, penting untuk mengakui batasan dan sempadan penyelidikan. Mengiktiraf batasan ini adalah penting untuk mengkontekstkan dapatan, menilai keterlibatan

dapatan, dan mengenal pasti bidang untuk penerokaan masa depan (Rudestam & Newton, 2014; Brutus et al., 2013).

Salah satu batasan utama kajian ini adalah tumpuannya pada satu kontinjen polis sahaja iaitu Kontinjen Perlis. Sebagai kajian kes, penyelidikan ini menyediakan pemahaman mendalam dan terkonteks tentang dinamika yang mengelilingi isu-isu integriti dalam tetapan khusus ini (Yin, 2014). Walau bagaimanapun, pendekatan yang terbatas secara geografi ini mungkin menghadkan keterlibatan dapatan ke kontinjen polis lain di Malaysia atau ke persekitaran kepolisan dalam konteks sosiobudaya dan organisasi yang berbeza (Creswell & Poth, 2018; Maxwell, 2013). Kontinjen Perlis dipilih sebagai tapak penyelidikan disebabkan cabaran geografi dan operasi yang unik, seperti kedudukannya sebagai negeri sempadan dan risiko integriti yang khusus yang dikaitkan dengan aktiviti rentas sempadan (Azmi et al., 2018). Walaupun tumpuan konteks-spesifik ini membolehkan penerokaan kaya tentang fenomena, ia juga bermakna bahawa beberapa dapatan, terutamanya yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor situasi, mungkin tidak boleh digunakan secara langsung ke kontinjen polis yang menghadapi keadaan persekitaran dan organisasi yang berbeza (Stake, 2010).

Tambahan pula, saiz sampel temu bual mendalam dan perbincangan kumpulan fokus, walaupun sesuai untuk kajian kualitatif, mungkin menghadkan keluasan perspektif yang ditangkap (Patton, 2015). Penyelidikan ini melibatkan jumlah 17 temu bual individu dan satu perbincangan kumpulan fokus yang memberikan secara terperinci dan perbezaan, mungkin tidak sepenuhnya mewakili kepelbagaian pengalaman dan persepsi di seluruh pasukan polis Kontinjen Perlis. Kajian kuantitatif yang lebih

besarbesaran mungkin diperlukan untuk menilai keterlibatan dapatan kepada populasi yang lebih luas pegawai polis dalam kontinjen (Creswell & Creswell, 2018; Denzin & Lincoln, 2018).

Batasan lain kajian ini adalah potensi bias dalam proses pengumpulan dan analisis data. Sebagai pegawai polis kanan yang bertugas di Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard Kontinjen Perlis, status "orang dalam" dan kedudukan pihak penyelidik mungkin telah mempengaruhi respons peserta, terutama dalam temu bual mendalam dan perbincangan kumpulan fokus (Berger, 2015). Walaupun langkah-langkah diambil untuk mengurangkan ini, seperti menekankan kerahsiaan proses dan menggalakkan maklum balas yang jujur, kehadiran penyelidik dalam peranan kepimpinan mungkin masih membentuk data dengan cara yang sukar untuk diambil kira sepenuhnya (Tufford & Newman, 2012). Tambahan pula, pengalaman, perspektif, dan bias pihak penyelidik sendiri, kedua-duanya sebagai pegawai polis dan sebagai penyelidik, mungkin telah mempengaruhi tafsiran data dan pementakan dapatan (Creswell & Poth, 2018). Walaupun penggunaan reflektiviti, triangulasi dan perundingan rakan sebaya digunakan untuk meningkatkan objektif analisis, penting untuk mengakui bahawa kedudukan penyelidik mungkin telah memberi impak kepada kesimpulan kajian (Berger, 2015; Tracy, 2010).

Kepekaan topik integriti dan keengganan peserta yang mungkin untuk membincangkan kes-kes ketidakpatuhan atau salah laku mungkin juga telah mempengaruhi data yang dikumpul. Walaupun terdapat jaminan kerahsiaan dan penggunaan protokol yang ditetapkan untuk penyelidikan sensitif, peserta mungkin ragu-ragu untuk berkongsi pengalaman atau perspektif tertentu, yang mungkin

mengakibatkan pemahaman yang tidak lengkap atau berprasangka mengenai fenomena (Liamputtong, 2007; Lee, 1993). Selain itu, pergantungan kajian ini pada data yang dilaporkan sendiri, terutama dalam temu bual mendalam dan perbincangan kumpulan fokus, mungkin tertakluk kepada pelbagai bias, seperti bias desirabiliti sosial, lapsus ingatan, atau ingatan selektif (Patton, 2015; Podsakoff et al., 2012). Walaupun triangulasi sumber data, termasuk analisis dokumen dan pemerhatian peribadi, digunakan untuk mengesahkan dan mengesahkan dapatan, batasan yang terlekat dalam data yang dilaporkan sendiri perlu diakui (Merriam & Tisdell, 2016).

Akhirnya, kajian ini dijalankan semasa pandemik COVID-19, yang mungkin telah memperkenalkan faktor kontekstual unik yang mempengaruhi pengalaman dan persepsi pegawai polis yang mengambil bahagian. Perubahan sosial, operasi, dan organisasi yang ketara akibat pandemik mungkin telah mengubah dinamika yang mengelilingi isu-isu integriti, dan dapatan mungkin tidak sepenuhnya menangkap implikasi jangka panjang peristiwa global ini (UNODC, 2020; Frenkel et al., 2021). Selain itu, penyelidikan dalam keadaan pandemik mungkin telah menghadkan akses kepada peserta, mempengaruhi kualiti interaksi penyelidik-peserta, dan mengubah keutamaan dan kebimbangan peserta dengan cara yang mungkin telah memberi impak kepada kualiti dan keutuhan data yang dikumpulkan (Jowett, 2020; Lobe et al., 2020).

Batasan-batasan ini, walaupun tidak mengurangkan nilai dan sumbangan keseluruhan kajian, menekankan kepentingan mentafsir dapatan dengan kehati-hatian dan nuansa yang sewajarnya. Sifat terkonteks kajian, potensi bias dalam pengumpulan dan analisis data, kepekaan topik, pergantungan pada data yang dilaporkan sendiri dan faktor kontekstual unik yang diperkenalkan oleh pandemik COVID-19 semuanya berfungsi

sebagai sempadan penting untuk dipertimbangkan apabila menerapkan kesimpulan kajian untuk menyiapkan dalam tempoh masa lain (Tracy, 2010; Shenton, 2004). Selain itu, batasan-batasan ini menyerlahkan keperluan untuk penyelidikan lanjut untuk mengesahkan, menyempurnakan dan meluaskan wawasan yang dihasilkan oleh kajian ini. Kajian perbandingan merentasi kontinjen atau bidang polis yang berbeza, siasatan kuantitatif berskala lebih besar dan pemeriksaan longitudinal terhadap isu-isu integriti dari masa ke semasa mungkin dapat membantu untuk memperluaskan pemahaman terhadap hubungan antara sifat keperibadian, faktor organisasi dan hasil integriti dalam perpolisian (Creswell & Poth, 2018; Bakri & Hassan, 2020; Huberts & Lasthuizen, 2021).

Di samping itu, penyelidikan masa depan boleh meneroka potensi bias dan isu kedudukan dalam kajian yang dijalankan oleh penyelidik dalaman dan membangunkan strategi yang lebih teguh untuk meningkatkan objektiviti dan ketelusan dalam konteks sedemikian (Berger, 2015; Unluer, 2012). Penyiasatan terhadap impak spesifik pandemik COVID-19 ke atas integriti polis dan pembangunan sistem pengurusan integriti yang tahan krisis juga mungkin merupakan saluran penerokaan yang berharga (Frenkel et al., 2021; Stogner et al., 2020). Penyelidikan lanjut juga boleh mengkaji bagaimana faktor-faktor seperti teknologi, media sosial dan perubahan sosiopolitik membentuk landskap integriti polis dan membentuk cabaran serta peluang baharu untuk mempromosikan budaya profesionalisma dan akauntabiliti dalam penguatkuasaan undang-undang (Worden & McLean, 2017; Lister & Rowe, 2015).

Walaupun batasan-batasan ini, pendekatan pelbagai kaedah kajian, kedalaman analisis, dan kekayaan kontekstualnya memberikan asas yang kukuh untuk memahami dinamika kompleks yang mengelilingi integriti polis di Kontinjen Perlis. Wawasan yang dihasilkan boleh menjadi pemangkin untuk penyelidikan lanjut dan sebagai asas untuk membangunkan intervensi dan pembaharuan dasar yang disasarkan untuk meningkatkan integriti dalam persekitaran perpolisian khusus ini dan mungkin juga melangkaui itu (Haberfeld et al., 2012; Wolfe & Piquero, 2011).

Akhirnya, pengiktirafan batasan kajian ini menekankan sifat berterusan penyelidikan mengenai integriti polis dan kepentingan usaha kolaboratif yang berterusan untuk membina pemahaman yang menyeluruh, nyata, dan teguh terhadap isu kritikal ini. Dengan mengiktiraf sempadan dan kekangan penyiasatan semasa, penyelidik, pengamal dan pembuat dasar boleh bekerjasama untuk menangani jurang, menyempurnakan kaedah dan menghasilkan pengetahuan yang lebih boleh dipercayai dan berimpak untuk menyokong pembangunan sistem penguatkuasaan undangundang yang beretika, boleh dipercayai dan berkesan (Kutnjak Ivković & Haberfeld, 2015; Prenzler & Ransley, 2002). Melalui penyelidikan dan dialog yang berterusan adalah mungkin untuk mewujudkan budaya integriti yang kukuh dalam perkhidmatan polis, memperkasakan pegawai individu untuk mengekalkan standard etika yang tinggi dan membina kepercayaan dan kepercayaan masyarakat terhadap profesion yang penting ini (Punch, 2009; Klockars et al., 2006).

5.4 Cadangan untuk Penyelidikan Masa Depan

Penyiasatan menyeluruh tentang hubungan antara sifat keperibadian dan ketidakpatuhan integriti di kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis tidak hanya

menghasilkan wawasan berharga tetapi juga mengenal pasti beberapa bidang yang wajar menerima penyelidikan lanjut. Berdasarkan dapatan dan mengiktiraf batasan kajian semasa, bahagian ini menggariskan pelbagai peluang untuk penyelidikan masa depan untuk memperluaskan pemahaman kita tentang isu kritikal ini dalam konteks perpolisian.

Salah satu bidang utama untuk penyelidikan masa depan adalah keperluan untuk kajian perbandingan yang mengkaji dinamika integriti polis merentasi kontinjen atau bidang polis yang berbeza dalam Malaysia. Walaupun kajian semasa memberikan penerokaan mendalam terhadap Kontinjen Perlis, sifat terkonteks dapatan mungkin menghadkan kebolehaplikasian langsung mereka ke persekitaran perpolisian lain (Yin, 2014). Perbandingan penyelidikan yang meneroka bagaimana sifat keperibadian, faktor organisasi dan isu integriti muncul dalam konteks budaya, sosio-politik dan operasi yang pelbagai boleh meningkatkan pemahaman kita secara signifikan tentang perbezaan dan kerumitan yang terlibat dalam menggalakkan tingkah laku beretika dalam sistem kepolisan Malaysia (Lim, 2021; Huberts & Lasthuizen, 2021). Kajian perbandingan sedemikian boleh, sebagai contoh, menyiasat bagaimana cabaran geografi unik yang dihadapi oleh negeri sempadan seperti Perlis, seperti aktiviti jenayah rentas sempadan dan penyeludupan, membentuk pengalaman dan tingkah laku yang berkaitan dengan integriti di kalangan pegawai polis (Quah, 2014). Secara alternatif, penyelidik boleh meneroka bagaimana komposisi demografik, hubungan masyarakat dan peruntukan sumber kontinjen yang berbeza mempengaruhi manifestasi isu-isu integriti dan keberkesanan intervensi (Bakri & Hassan, 2020; Kutnjak Ivković & Haberfeld, 2015).

Saluran lain yang menjanjikan untuk penyelidikan masa depan adalah penerokaan trend longitudinal dan impak jangka panjang inisiatif integriti dalam organisasi polis. Kajian semasa memberikan gambaran seketika tentang dinamika yang mengelilingi integriti polis di Kontinjen Perlis, tetapi dapatan mungkin tidak sepenuhnya menangkap sifat berubah-ubah isu-isu ini dan keberkesanan intervensi dari masa ke semasa (Bakri & Hassan, 2020). Penyiasatan longitudinal yang melacak perubahan dalam sikap pegawai, tingkah laku, dan persepsi integriti, serta impak organisasi dan peringkat masyarakat, boleh menghasilkan wawasan berharga tentang kelestarian dan kemampuan skala strategi menggalakkan integriti (Kunz et al., 2019).

Kajian longitudinal sedemikian boleh, sebagai contoh, memeriksa kesan jangka panjang kempen "Integriti 100 Hari" dan inisiatif integriti lain yang diperkenalkan oleh PDRM Kontinjen Perlis. Penyelidik boleh menyiasat bagaimana sikap pegawai, insiden berkaitan integriti, dan kepercayaan orang awam terhadap pasukan polis telah berubah dari masa ke semasa dan mengenal pasti faktor utama yang menyumbang kepada penambahbaikan berterusan atau kemunduran (Wolfe & Piquero, 2011). Ini boleh memaklumi pembangunan sistem pengurusan integriti yang lebih berkesan, berasaskan bukti yang responsif terhadap sifat dinamik cabaran perpolisian (Bakri & Hassan, 2020; Aguinis et al., 2021).

Di samping pendekatan perbandingan dan longitudinal, penyelidikan masa depan juga boleh meneroka aplikasi pelbagai kaedah metodologi dalam kajian integriti polis. Walaupun penyiasatan semasa menggunakan reka bentuk kualitatif pelbagai kaedah, menggabungkan analisis dokumen, temu bual mendalam, perbincangan kumpulan fokus dan pemerhatian peribadi, terdapat potensi besar untuk penggunaan kaedah

kuantitatif dan kaedah campuran (Creswell & Poth, 2018; Patton, 2015). Sebagai contoh, survei berskala besar di kalangan pegawai polis boleh digunakan untuk menilai prevalens dan penentu tingkah laku berkaitan integriti dalam skala yang lebih luas, kemungkinan membolehkan pemodelan statistik hubungan antara sifat keperibadian, faktor organisasi, dan hasil integriti (Ones & Viswesvaran, 2007; Ingram et al., 2018). Kajian eksperimen juga boleh direka untuk menguji keberkesanan intervensi khusus untuk menggalakkan integriti seperti strategi pengambilan dan pemilihan berdasarkan keperibadian atau program latihan berfokus integriti (Aguinis et al., 2021; Detrick & Chibnall, 2013). Dengan menggabungkan kaedah kualitatif dan kuantitatif, penyelidikan masa depan boleh menggabungkan dapatan, mengesahkan corak, dan menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang integriti polis (Creswell & Plano Clark, 2017).

Tambahan pula, penyelidikan masa depan boleh meneroka aplikasi teknik metodologi baru seperti analisis rangkaian sosial, untuk menyiasat dinamika integriti dalam organisasi polis. Pendekatan ini boleh memberi cahaya kepada bagaimana ciri-ciri struktur dan hubungan pasukan dan unit polis mempengaruhi penyebaran tingkah laku beretika atau tidak beretika dan bagaimana rangkaian rakan sebaya dan corak komunikasi tidak formal membentuk hasil integriti (Donner et al., 2021; Brass et al., 1998). Dengan menggunakan metodologi inovatif ini, penyelidik boleh memperoleh pemahaman yang lebih nyata tentang faktor kompleks dan saling berkait yang menyumbang kepada integriti dalam perpolisian.

Bidang penting lain untuk penyelidikan masa depan adalah penerokaan mekanisma spesifik yang melaluinya sifat keperibadian mempengaruhi tingkah laku berkaitan integriti di kalangan pegawai polis. Kajian semasa telah memberikan wawasan berharga tentang hubungan umum antara ketekunan, kesepakatan, dan integriti, tetapi penyiasatan lanjut diperlukan untuk menjelaskan proses psikologi dan kognitif yang mendasari (Ones & Viswesvaran, 2007; Lee & Tan, 2020). Sebagai contoh, kajian masa depan boleh membuat penambahbaikan dari aspek aspek atau sub-sifat ketekunan contoh mematuhi peraturan, disiplin diri dan orientasi pencapaian, secara berbeza akan memberi kesan terhadap pegawai pembuat dasar, kepatuhan peraturan dan tingkah laku beretika dalam bidang kepolisan (Beus et al., 2020). Manakala, sikap yang rumit bagi kesepakatan dari segi komponen kognitif, emosional dan tingkah laku, boleh diteroka lebih mendalam untuk memahami bagaimana sifat ini membentuk interaksi pegawai polis dengan orang awam, tindak balas mereka terhadap nilai etika dan kesediaan mereka untuk melaporkan atau menghadapi pelanggaran integriti (Graziano & Tobin, 2017; Heller et al., 2009). Penerokaan teori tentang hubungan keperibadian dengan integriti dalam bidang kepolisan bukan sahaja boleh meningkatkan pemahaman teoretikal namun dapat menakluki intervensi yang lebih bersasar serta berkesan (Ones & Viswesvaran, 2007; Lim, 2021).

Selain cadangan tematik dan metodologi ini, penyelidikan masa depan juga boleh meneroka cara-cara untuk menangani beberapa batasan kajian semasa. Sebagai contoh, untuk mengatasi kekangan yang diletakkan oleh reka bentuk kajian kes satu tapak, penyelidik boleh mempertimbangkan penggunaan pendekatan kajian kes pelbagai tempat, di mana Kontinjen Perlis dikaji bersama-sama dengan kontinjen polis di negeri lain bagi membolehkan analisis perbandingan yang lebih teguh dan

peningkatan keterlibatan dapatan (Yin, 2014; Stake, 2006). Seterusnya untuk mengurangkan potensi bias yang diperkenalkan oleh status dalaman penyelidik dan kedudukan pihak berkuasa, kajian masa depan boleh meneroka penggunaan pasukan penyelidik luar atau pendekatan kolaboratif yang melibatkan perspektif dalaman dan luar (Berger, 2015; Boda & Terpstra, 2020). Sebagai tambahan, penyelidik di masa depan boleh meneroka kaedah pengumpulan data alternatif seperti soal selidik tanpa nama atau sistem pelaporan sulit untuk menangani cabaran pendedahan topik sensitif dan bias desirabiliti sosial dalam data yang dilaporkan sendiri (Podsakoff et al., 2012). Penggunaan ukuran tingkah laku integriti yang lebih objektif seperti rekod tatatertib atau penilaian prestasi juga boleh membantu mengesahkan dan menggabungkan dapatan (Patton, 2015).

Akhirnya, penyelidikan masa depan boleh menyiasat impak spesifik pandemik COVID-19 terhadap integriti polis, baik di Kontinjen Perlis mahupun secara lebih luas. Kajian semasa mengakui pengaruh potensi pandemik terhadap konteks penyelidikan, namun penerokaan lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana perubahan sosial, operasi dan organisasi yang ketara akibat krisis telah menjejaskan tingkah laku, persepsi dan strategi pengurusan integriti dalam sektor perpolisian (UNODC, 2020; Frenkel et al., 2021). Ini boleh memaklumi pembangunan sistem pengurusan integriti yang tahan krisis yang boleh berkesan menangani dan merespons cabaran yang muncul (Stogner et al., 2020).

Dengan menangani pelbagai peluang penyelidikan masa depan ini, para sarjana, pengamal dan pembuat dasar boleh membina di atas asas yang diwujudkan oleh kajian semasa dan terus memajukan pemahaman kita tentang integriti polis dalam konteks

Malaysia. Usaha kolaboratif ini untuk menyiasat sifat kompleks dan berbilang aspek integriti dalam perpolisian boleh menyumbang kepada pembangunan strategi yang lebih berkesan, berasaskan bukti untuk menggalakkan tingkah laku beretika, meningkatkan kepercayaan orang awam dan memperkukuhkan keberkesanan serta kesahihan keseluruhan sistem penguatkuasaan undang-undang (Kutnjak Ivković & Haberfeld, 2015; Punch, 2009). Cadangan yang digariskan dalam bahagian ini menekankan keperluan yang berterusan untuk penyelidikan yang rapi, inovatif, dan pelbagai disiplin mengenai integriti polis. Dengan merangkul pendekatan perbandingan, longitudinal, dan kaedah campuran, serta meneroka alur teoretikal dan metodologi baru, penyiasatan masa depan boleh memberi cahaya kepada nuansa dan dinamik isu kritikal ini, memaklumi reka bentuk intervensi dan reformasi dasar yang disesuaikan (Haberfeld et al., 2012; Wolfe & Piquero, 2011). Melalui usaha berterusan ini, komuniti penyelidikan boleh menyokong Kontinjen Perlis dan organisasi polis lain dalam usaha mereka untuk membina pasukan penguatkuasaan undang-undang yang lebih beretika, boleh dipercayai, dan responsif yang melayani keperluan dan jangkaan masyarakat yang mereka lindungi (Klockars et al., 2006; Prenzler & Ransley, 2002).

5.5 Cadangan untuk Amalan

Kajian mendalam tentang hubungan antara sifat keperibadian dan ketidakpatuhan integriti di kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis telah menghasilkan wawasan berharga yang boleh memaklumi cadangan amalan yang boleh dilaksanakan untuk pengamal, organisasi, dan pembuat dasar. Berpandukan kesimpulan dan implikasi kajian, bahagian ini menggariskan pelbagai strategi dan intervensi praktis yang boleh dilaksanakan untuk meningkatkan integriti dalam konteks perpolisian.

Salah satu cadangan praktik utama yang berpunca daripada penyelidikan ini adalah keperluan untuk memperkukuhkan penjajaran antara dasar integriti organisasi dan realiti praktik yang dihadapi oleh pegawai polis dalam tugas harian mereka. Dapatan mencadangkan bahawa walaupun Kontinjen Perlis telah mewujudkan rangka kerja formal yang kukuh untuk integriti, termasuk dasar, program latihan, dan inisiatif komunikasi, masih terdapat jurang antara usaha institusi ini dan pemahaman individu pegawai serta penerapan prinsip integriti di lapangan (Ahmad & Suyuti, 2021; Thompson, 2010). Untuk menangani jurang ini, kontinjen perlu mempertimbangkan kajian semula dan peningkatan komprehensif dasar dan prosedur integritinya, memastikan bahawa ia memberikan panduan yang jelas, relevan kontekstual yang mengesankan pegawai dan membolehkan mereka bernavigasi kerumitan beretika perpolisian (Lau, 2004; Wulfert, 2021). Ini boleh melibatkan penggunaan modul latihan interaktif berasaskan senario yang membantu pegawai membangunkan pertimbangan situasi dan kemahiran menyelesaikan masalah praktik dalam menghadapi dilema integriti (Hassan & Wright, 2020; Huberts, 2014).

Tambahan pula, Kontinjen Perlis harus meneroka cara-cara untuk meningkatkan konsistensi dan relevan komunikasi yang berkaitan dengan integriti. Walaupun kajian mendapati bahawa inisiatif seperti apl "Integriti@Perlis" dan "Sesi Dialog Integriti" berharga dalam meletakkan integriti di barisan hadapan minda pegawai, dapatan juga mencadangkan bahawa kekerapan dan fokus komunikasi ini boleh ditambah baik untuk memastikan ia berkesan menangani cabaran integriti yang sentiasa berubah yang dihadapi oleh kontinjen (Hassan & Salleh, 2020).

Salah satu strategi yang berpotensi adalah pelaksanaan buletin atau surat berita integriti yang memberikan kemas kini berkala tentang insiden berkaitan integriti, kajian kes, dan amalan terbaik (Kleinhempel et al., 2020). Ini boleh dilengkapi dengan penubuhan forum perbincangan berfokus integriti, sama ada bersemuka atau maya, di mana pegawai boleh berkongsi pengalaman, mencari panduan, dan menyelesaikan secara kolektif cabaran integriti (Rothwell & Baldwin, 2007; Fijnaut & Huberts, 2002).

Di samping itu, Kontinjen Perlis boleh mempertimbangkan untuk memperkukuhkan usaha mereka untuk mengiktiraf dan menghargai pegawai yang menunjukkan integriti yang cemerlang, membina atas program "Integriti Champions" yang sedia ada. Dengan menyerlahkan dan meraikan model peranan positif secara awam, kontinjen boleh mengukuhkan kepentingan integriti, mengilhamkan orang lain untuk mencontoh tingkah laku ini, dan memupuk budaya tingkah laku beretika (Ones & Viswesvaran, 2007; Klockars et al., 2006).

Cadangan praktik utama lain adalah keperluan untuk meningkatkan pengambilan, pemilihan, dan pembangunan pegawai polis, dengan tumpuan yang lebih kuat terhadap sifat keperibadian dan kompetensi beretika. Dapatan kajian tentang pengaruh signifikan ketekunan dan kesepakatan terhadap tingkah laku berkaitan integriti mencadangkan bahawa sifat-sifat ini harus diberi pertimbangan yang lebih besar dalam proses pemilihan pegawai (Ones & Viswesvaran, 2007; Lim, 2021). Ini boleh melibatkan penggunaan penilaian keperibadian komprehensif, ujian penaakulan situasi, dan temubual berstruktur yang menilai bukan hanya kemahiran teknikal dan kelayakan individu, tetapi juga keselarasannya dengan nilai teras dan piawaian beretika profesion perpolisian (Detrick & Chibnall, 2013). Dengan mengenal pasti dan

memilih calon yang memiliki profil keperibadian yang diinginkan dan kebolehan beretika, Kontinjen Perlis boleh membina secara proaktif tenaga kerja yang berfokus integriti (Ones & Viswesvaran, 2007; Sellbom et al., 2018).

Selain itu, kontinjen harus memperluas usahanya untuk menyediakan peluang latihan dan pembangunan khusus yang memupuk dan mengukuhkan kompetensi berkaitan integriti di kalangan pegawai. Ini boleh merangkumi pengembangan "Modul Kefahaman Islam dan Pendidikan Moral" untuk memasukkan modul pembelajaran interaktif yang lebih praktik tentang pembuatan keputusan beretika, penaakulan moral, dan resolusi konflik (Wulfert, 2021; Valentine & Fleischman, 2004). Menambah inisiatif latihan ini, Kontinjen Perlis juga harus mempertimbangkan untuk melaksanakan program mentor berstruktur yang memadankan pegawai berpengalaman, berintegriti tinggi dengan rakan sebaya yang lebih muda (Eby et al., 2008). Ini boleh memudahkan pemindahan pengetahuan beretika, memberikan panduan tentang menangani cabaran integriti, dan memupuk budaya akauntabiliti dan sokongan bersama (Ones & Viswesvaran, 2007; Haffar et al., 2019).

Mengiktiraf peranan kritikal kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi dan menggalakkan integriti, Kontinjen Perlis juga harus melabur dalam pembangunan barisan penyeliaan dan pengurusan. Ini boleh melibatkan pelaksanaan program latihan kepemimpinan berfokus integriti yang melengkapkan pegawai dalam kedudukan berkuasa dengan kemahiran, alat, dan rangka kerja beretika yang diperlukan untuk memodelkan, mengukuhkan, dan mengekalkan budaya integriti dalam pasukan mereka (Karimu & Iddrisu, 2021; Ahmad & Rahman, 2020). Inisiatif pembangunan kepemimpinan sedemikian harus menekankan kepentingan pembuatan keputusan

beretika, resolusi konflik berasaskan prinsip, dan pengurusan berkesan insiden berkaitan integriti (Lasthuizen et al., 2011; Wright, 2010). Dengan memupuk kumpulan pemimpin beretika di seluruh kontinjen, Polis Perlis boleh memastikan integriti sentiasa diprioritikan dan dikukuhkan di semua peringkat organisasi.

Tambahan pula, Kontinjen Perlis harus mempertimbangkan untuk memperkukuhkan mekanisma imbalan dan pengawasan dalaman untuk menangani dengan lebih berkesan pelanggaran integriti. Walaupun kajian mendapati bahawa kontinjen telah menubuhkan sistem seperti Bahagian Integriti dan Pematuhan Standard (JIPS) dan polisi "tolak ansur sifar" terhadap rasuah, dapatan juga mencadangkan bahawa lebih banyak yang boleh dilakukan untuk memastikan aplikasi konsisten dan adil terhadap langkah-langkah ini (Cheung, 2005; Porter & Prenzler, 2012). Salah satu strategi yang berpotensi adalah penubuhan Lembaga Semakan Integriti yang ditujukan, yang terdiri daripada pihak berkepentingan dalaman dan luar, untuk mengawasi penyiasatan dan penghakiman insiden berkaitan integriti (Ivković & Sauerman, 2013; Prenzler & Ransley, 2002). Ini tidak hanya akan meningkatkan ketelusan dan ketransparan proses, tetapi juga membina kepercayaan orang awam terhadap komitmen kontinjen untuk kebertanggungjawaban (Schafer, 2013).

Selain itu, Kontinjen Perlis harus meneroka cara-cara untuk memperkukuhkan mekanisma perlindungan dan sokongan untuk pemberi maklumat dan pegawai yang melaporkan pelanggaran integriti. Dapatan mencadangkan bahawa fenomena "kod senyap", di mana pegawai enggan melaporkan salah laku disebabkan tekanan sosial atau ketakutan terhadap akibat, kekal menjadi halangan yang signifikan terhadap pengurusan integriti yang berkesan (Skogan, 2019; Westmarland & Rowe, 2018).

Dengan memastikan pegawai yang tampil ke depan dilindungi daripada pembalasan dan disediakan sumber serta kaunseling yang diperlukan, kontinjen boleh memupuk budaya integriti yang lebih telus dan kolaboratif (Rothwell & Baldwin, 2007; Kaptein, 2011).

Di luar Kontinjen Perlis, kesimpulan dan implikasi kajian ini juga memegang wawasan berharga untuk pembuat dasar dan organisasi penguatkuasaan undang-undang di seluruh Malaysia. Dapatan menekankan keperluan untuk rangka kerja integriti polis peringkat nasional yang koheren yang dapat membimbing dan menyelaraskan usaha kontinjen polis individu (Aguinis et al., 2021; OECD, 2017). Ini boleh melibatkan penubuhan Suruhanjaya Integriti Polis peringkat nasional, atau perluasan mandat dan kapasiti badan sedia ada seperti Suruhanjaya Integriti Agensi Penguatkuasaan (EAIC), untuk menyediakan piawaian, sumber, dan sokongan menyeluruh bagi inisiatif pengurusan integriti di seluruh negara (Cheung, 2005; Chakrabarti, 2008).

Selain itu, pembuat dasar harus mempertimbangkan pengintegrasian penilaian keperibadian dan kompetensi beretika ke dalam proses pengambilan dan kenaikan pangkat polis kebangsaan. Dengan menanam komponen ini ke dalam kriteria pemilihan dan kemajuan kerjaya, kerajaan boleh memberi isyarat kepentingan integriti sebagai keperluan teras profesion perpolisian dan mengukuhkan keperluan untuk tenaga kerja yang dipacu nilai (Ones & Viswesvaran, 2007; Lim, 2021). Ini juga dapat menyumbang kepada perubahan budaya yang diperlukan dalam mengajar dunia perpolisian, dengan meletakkan lebih banyak penekanan pada pembangunan kompetensi integriti di samping kemahiran teknikal (van Montfort, et al., 2013).

Tambahan pula, pembuat dasar harus meneroka pembangunan garis panduan pengurusan integriti komprehensif dan berasaskan bukti yang boleh diadaptasi dan dilaksanakan oleh kontinjen polis individu. Garis panduan ini boleh menyediakan rangka kerja berstruktur untuk menilai risiko integriti, mereka bentuk intervensi yang disasarkan, memantau keberkesanan inisiatif integriti, dan memupuk budaya tingkah laku beretika di seluruh sistem perpolisian (PROACT Afrika, 2021; IACP, 2020). Pelaksanaan garis panduan yang berstruktur boleh membantu merapatkan jurang antara dasar dan amalan, sambil juga menyokong perkongsian pengetahuan dan pembelajaran antara organisasi (Newburn, 2015).

Akhirnya, kesimpulan kajian ini menekankan kepentingan kolaborasi dan perkongsian pengetahuan yang berterusan antara organisasi polis, institusi akademik, dan pihak berkepentingan lain yang relevan. Dengan memudahkan penyelidikan antara disiplin, program rintis, dan penciptaan bersama strategi meningkatkan integriti, perkongsian ini boleh membantu mengatasi jurang antara teori dan amalan, dan memastikan usaha pengurusan integriti berakar dalam bukti yang rapi dan terkonteks (Aguinis et al., 2021; UNODC, 2020). Kerjasama sedemikian juga dapat mendorong penyebaran amalan integriti terbaik, membolehkan pembuat dasar, pengamal, dan penyelidik untuk belajar dari pengalaman masing-masing (Den Boer & Fernhout, 2008).

Kontinjen Perlis, melalui penglibatannya dalam projek penyelidikan ini, telah menunjukkan komitmen yang kuat untuk menangani isu kritikal integriti polis. Dengan menerjemahkan dapatan dan cadangan kajian ini ke dalam tindakan nyata dan berasaskan bukti, kontinjen boleh menjadi model untuk organisasi polis lain di Malaysia, menerangi dan memandu usaha mereka untuk memupuk budaya perpolisian

beretika yang memperoleh kepercayaan orang awam dan meningkatkan keberkesanan keseluruhan sistem penguatkuasaan undang-undang (Newburn, 2015; Wolfe & Piquero, 2011).

Melalui pelaksanaan cadangan amalan ini, Kontinjen Perlis dan sistem perpolisian Malaysia yang lebih luas boleh bekerja ke arah matlamat menyeluruh mewujudkan pasukan penguatkuasaan undang-undang yang lebih boleh dipercayai, bertanggungjawab, dan responsif yang memenuhi keperluan dan aspirasi masyarakat. Dengan memprioritaskan integriti sebagai nilai organisasi teras dan melengkapkan pegawai dengan pengetahuan, kemahiran, dan sokongan yang diperlukan, polis boleh memenuhi peranan penting mereka sebagai penjaga keselamatan awam dan penegak keadilan, menyumbang kepada kesejahteraan dan struktur sosial keseluruhan negara (Bayley, 2001; Goldsmith, 2005).

5.6 Penutup

Kajian komprehensif mengenai hubungan antara sifat keperibadian dan ketidakpatuhan integriti dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis telah menghasilkan wawasan berharga yang mempunyai implikasi penting terhadap pemahaman dan pengurusan isu kritikal ini dalam konteks polis Malaysia. Dengan menggunakan pendekatan pelbagai kaedah yang menggabungkan analisis dokumen, temubual mendalam, perbincangan kumpulan fokus dan pemerhatian peribadi, kajian ini telah menyediakan perspektif yang kaya, berasaskan konteks mengenai dinamik kompleks yang membentuk tingkah laku beretika dalam pasukan polis Perlis (Patton, 2015; Creswell & Poth, 2018).

Kepentingan asas kajian ini terletak pada sumbangan terhadap pemahaman yang lebih mendalam mengenai integriti polis sebagai konstruk pelbagai dimensi. Dapatan kajian mendedahkan bahawa bagi pegawai polis di Perlis, integriti merangkumi set nilai dan tingkah laku yang holistik, termasuk kejujuran, ketaktutpikahan, konsistensi, pematuhan peraturan dan komitmen terhadap perkhidmatan awam (Jamiah et al., 2007; Megat Ayop & Abd. Halim, 2016). Pemahaman yang lebih halus ini mencabar tanggapan ringkas mengenai integriti dan menegaskan keperluan untuk pendekatan yang lebih canggih dan sensitif terhadap konteks dalam konseptualisasi dan pengurusannya (Huberts, 2014; Wolfe et al., 2016).

Salah satu implikasi utama kajian ini ialah kerumitan dan terkadang paradoks pengaruh sifat keperibadian, khususnya ketelitian dan kebersepakatan, terhadap tingkah laku berkaitan integriti dalam kalangan pegawai polis. Walaupun ketelitian secara umumnya didapati sebagai pengaruh yang positif, menggalakkan ketekunan, pematuhan peraturan dan perhatian terhadap perincian, dapatan juga menyorot risiko ketelitian yang berlebihan, seperti kekakuan dan ketidakpekaan terhadap faktor kontekstual (Lee & Tan, 2020; Ashton & Lee, 2008). Begitu juga dengan kebersepakatan, dengan penekanannya terhadap empati, kerjasama dan harmoni antara peribadi, yang telah dikenal pasti sebagai aset berharga dalam membina kepercayaan dan hubungan baik dengan masyarakat, tetapi juga menghadapi cabaran dalam mengekalkan objektiviti dan penguatkuasaan undang-undang yang saksama (Graziano & Tobin, 2017; Roufa, 2021).

Wawasan-wawasan ini mencabar andaian linear biasa antara keperibadian dan tingkah laku beretika, dan memerlukan pemahaman yang lebih halus dan sensitif terhadap konteks mengenai bagaimana ciri-ciri individu berinteraksi dengan faktor situasi, organisasi dan budaya untuk membentuk tingkah laku berkaitan integriti (Treviño et al., 2006; Tett & Burnett, 2003). Dengan menerangi interaksi kompleks pengaruh-pengaruh ini, kajian ini menyediakan asas kukuh untuk pembangunan strategi yang lebih disasarkan dan berasaskan bukti bagi menggalakkan tingkah laku beretika dalam kalangan pegawai polis (Lasthuizen et al., 2011; Reynald & Brown, 2017).

Kepentingan kajian ini merentasi peringkat individu, kerana ia juga menekankan kepentingan kritikal faktor-faktor organisasi dalam membentuk dan mengekalkan integriti dalam konteks polis. Dapatan secara konsisten menekankan peranan penting kepimpinan beretika, budaya organisasi yang menyokong, dan sistem pengurusan integriti yang komprehensif dalam mengukuhkan budaya kebertanggungjawaban, ketelusan dan tingkah laku beretika (Karimu & Iddrisu, 2021; Wolfe et al., 2021). Perspektif sistem ini mencabar konsep integriti sebagai semata-mata tanggungjawab individu dan menyerlahkan keperluan pendekatan holistik dan bersepadu untuk menangani isu ini (PROACT Africa, 2021; Schafer, 2013).

Salah satu implikasi utama kajian ini ialah pengiktirafan bahawa walaupun sifat keperibadian individu memainkan peranan penting dalam membentuk tingkah laku berkaitan integriti, ia tidak beroperasi dalam keadaan hampa. Dapatan menekankan interaksi kompleks antara ciri-ciri peribadi ini dan faktor-faktor organisasi serta kontekstual yang lebih luas yang mempengaruhi keputusan dan tindakan pegawai polis

(Treviño & Nelson, 2017; Tett & Burnett, 2003). Pemahaman ini adalah kritikal untuk pembangunan intervensi dan dasar yang dapat menangani sifat pelbagai dimensi cabaran integriti dalam sektor polis secara berkesan (Den Boer et al., 2008; Brown & Treviño, 2014).

Dari segi impak praktikal kajian, wawasan yang dihasilkan boleh memaklumi pelbagai strategi dan inisiatif berasaskan bukti yang bertujuan untuk meningkatkan integriti dalam Kontinjen Perlis dan berpotensi di organisasi polis Malaysia yang lain. Ini termasuk cadangan untuk mengukuhkan penyelarasan antara dasar organisasi dan realiti amali yang dihadapi oleh pegawai, meningkatkan keberkesanan latihan dan komunikasi berkaitan integriti, serta menggabungkan penilaian keperibadian dan kompetensi beretika ke dalam proses pengambilan, pemilihan dan pembangunan (Ones & Viswesvaran, 2007; Lim, 2021). Strategi intervensi yang menyasarkan perkembangan dan kekuatan pegawai polis secara menyeluruh, termasuk aspek keperibadian, kemahiran, dan nilai-nilai mereka, telah menunjukkan potensi untuk menyokong tingkah laku berintegriti (McCormack et al., 2021; Blumberg et al., 2020).

Tambahan pula, kesimpulan kajian ini menawarkan panduan yang berharga bagi pembuat dasar dan pemimpin penguatkuasaan undang-undang di Malaysia, menyerlahkan keperluan untuk rangka kerja integriti polis peringkat kebangsaan yang koheren yang dapat menyelaraskan dan menyokong usaha kontinjen polis individu (Aguinis et al., 2021). Ini boleh melibatkan penubuhan badan pengawasan khusus, pembangunan garis panduan pengurusan integriti yang komprehensif, dan pengintegrasian kriteria berorientasikan integriti ke dalam piawaian pengambilan dan kenaikan pangkat peringkat kebangsaan (Newburn, 2015; Quah, 2014).

Merentasi konteks polis segera, kepentingan penyelidikan ini meluas ke bidang yang lebih luas etika organisasi dan peranan keperibadian dalam membentuk tingkah laku beretika. Dengan menyediakan pemahaman yang kaya dan berasaskan konteks mengenai bagaimana ketelitian dan kebersepakatan berinteraksi dengan isu integriti dalam persekitaran polis yang unik, kajian ini menyumbang kepada badan literatur yang semakin berkembang yang mencabar andaian yang terlalu mudah tentang hubungan antara ciri-ciri individu dan tingkah laku beretika (Ones & Viswesvaran, 2007; Treviño et al., 2006). Ia juga menekankan kepentingan mempertimbangkan interaksi dinamik antara faktor individu, organisasi dan kontekstual dalam memahami dan menggalakkan kelakuan beretika dalam pelbagai tetapan organisasi (Kish-Gephart et al., 2010; Treviño & Youngblood, 1990).

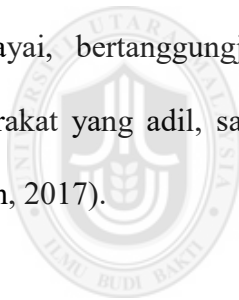
Impak kajian ini juga terletak pada sumbangan metodologinya. Pendekatan pelbagai kaedah, yang menggabungkan analisis dokumen, temubual mendalam, perbincangan kumpulan fokus dan pemerhatian peribadi, mewakili model yang kukuh untuk penyiasatan masa depan terhadap fenomena organisasi yang kompleks, terutamanya dalam bidang integriti dan etika polis (Patton, 2015; Creswell & Poth, 2018). Dengan membuat triangulasi sumber data dan teknik analisis, kajian ini telah menyediakan pemahaman yang komprehensif, halus dan berasaskan konteks mengenai masalah penyelidikan, menetapkan piawaian untuk kajian masa depan dalam bidang ini (Silverman, 2020; Denzin & Lincoln, 2018).

Salah satu implikasi utama kajian ini ialah pengiktirafan bahawa cabaran untuk menggalakkan dan mengekalkan integriti polis adalah berterusan dan pelbagai dimensi. Walaupun Kontinjen Perlis telah menunjukkan komitmen yang kuat untuk

menangani isu-isu ini, dapatan menekankan keperluan untuk pendekatan yang berterusan, adaptif dan kolaboratif dalam pengurusan integriti (Wolfe et al., 2021). Apabila landskap polis dan konteks sosial yang lebih luas terus berubah, mengekalkan piawaian etika yang tinggi dan kepercayaan awam akan memerlukan usaha berterusan yang memanfaatkan kepakaran dan perspektif pelbagai pihak berkepentingan, termasuk pegawai polis, ahli masyarakat, pembuat dasar dan penyelidik akademik (Prenzler & Ransley, 2002; Kutnjak Ivković & Haberfeld, 2015).

Dalam hal ini, kepentingan kajian ini terletak bukan sahaja pada wawasan yang telah dihasilkan, tetapi juga pada potensinya untuk mengilhami dan membimbing penyelidikan, kolaborasi dan inovasi masa depan dalam bidang integriti polis. Dengan menerangi dinamik kompleks yang membentuk tingkah laku beretika dalam Kontinjen Perlis, kajian ini telah meletakkan asas untuk penerokaan, pemurnian dan penggunaan strategi berasaskan bukti yang berterusan untuk meningkatkan integriti, kebertanggungjawaban dan kesahihan sistem penguatkuasaan undang-undang di seluruh Malaysia dan berpotensi melampaui (Punch, 2009; Haberfeld et al., 2012). Apabila Kontinjen Perlis bergerak maju dalam usahanya untuk menggalakkan budaya integriti, implikasi utama daripada penyelidikan ini akan menjadi kompas yang berharga, memaklumkan reka bentuk dan pelaksanaan dasar, program latihan dan inisiatif pembangunan organisasi yang menangani sifat pelbagai dimensi cabaran ini. Dengan menerjemahkan penemuan dan cadangan kajian ini ke dalam tindakantindakan yang sensitif terhadap konteks, kontinjen ini dapat menjadi contoh bagi organisasi polis lain, mengilhamkan pergerakan seluruh negara ke arah sistem penguatkuasaan undang-undang yang beretika, boleh dipercayai dan responsif yang melayani keperluan dan aspirasi rakyat Malaysia (Bayley, 2001; Goldsmith, 2005).

Kesimpulannya, penyiasatan komprehensif ini mengenai hubungan antara sifat keperibadian dan ketidakpatuhan integriti dalam kalangan pegawai polis di Kontinjen Perlis telah membuat sumbangan yang signifikan terhadap pemahaman kita mengenai isu kritikal ini. Dengan menyediakan perspektif yang kaya, berasaskan konteks yang menerangi dinamik pelbagai peringkat yang kompleks, kajian ini telah meletakkan landasan untuk pendekatan yang lebih efektif dan berasaskan bukti dalam pengurusan integriti di sektor polis. Apabila Kontinjen Perlis dan sistem penguatkuasaan undangundang Malaysia yang lebih luas terus menangani cabaran yang semakin berkembang dalam mengekalkan tingkah laku beretika, wawasan dan cadangan yang dihasilkan oleh penyelidikan ini tidak syak lagi akan memainkan peranan penting dalam menyokong usaha mereka untuk membina pasukan polis yang lebih boleh dipercayai, bertanggungjawab dan responsif yang berkhidmat sebagai tunjang masyarakat yang adil, saksama dan makmur (Klockars et al., 2006; Van Craen & Skogan, 2017).



UUM
Universiti Utara Malaysia

RUJUKAN

- Abrahamsen, S., & Strype, J. (2010). Are they all the same? Norwegian police officers' personality characteristics and tactics of conflict resolution. *Policing and Society*, 20(1), 99-123.
- Aguinis, H., Ramani, R. S., & Alabduljader, N. (2021). Contingent core functions of organizations: A review and research agenda for public administration. *Public Administration Review*, 81(4), 704-716.
- Ahmad, R., & Rahman, A. (2020). Ethical leadership and public service integrity: The mediating role of trust and organizational commitment. *International Journal of Public Administration*, 43(8), 728-740.
- Ahmad, S., & Suyuti, M. (2021). Understanding integrity compliance in Malaysian public service: A qualitative study. *Journal of Asian Public Policy*, 14(2), 236-254.
- Amir, M., & Osman, K. (2018). Exploring factors influencing police integrity in Malaysia. *Policing: An International Journal*, 41(2), 228-243.
- Anderson, L., Gold, J., Stewart, J., & Thorpe, R. (2015). *A guide to professional doctorates in business and management*. Sage.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2008). The prediction of honesty-humility-related criteria by the HEXACO and Five-Factor models of personality. *Journal of Research in Personality*, 42(5), 1216-1228.
- Awan, S., Bel-Air, F., & Jamal, H. (2017). The impact of personality traits on organizational commitment: A study of public sector employees in Pakistan. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*, 7(1), 103-111.
- Azmi, I. A. G., Rahman, H. A., & Mustaffa, C. S. (2016). Integrity management in the

- Malaysian public sector: A multi-dimensional analysis. *Journal of Asian Public Policy*, 9(1), 32-48.
- Baig, S., Iqbal, S., & Khan, M. K. (2020). Impact of personality traits on ethical behavior: Mediating role of ethical leadership in public sector organizations. *Public Organization Review*, 20(4), 753-773.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bakri, H. H. M., & Hassan, Z. (2020). The influence of ethical leadership on integrity among Malaysian police officers. *International Journal of Law, Government and Communication*, 5(21), 1-14.
- Barker, T., & Carter, D. L. (1994). *Police deviance*. Anderson Publishing Company.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Bayley, D. H. (2001). *Democratizing the police abroad: What to do and how to do it*. US Department of Justice, Office of Justice Programs, National Institute of Justice.
- Becker, T. E., Randall, D. M., & Riegel, C. D. (2012). The multidimensional view of commitment and the theory of reasoned action: A comparative evaluation. *Journal of Management*, 21(4), 617-638.
- Berger, R. (2015). Now I see it, now I don't: Researcher's position and reflexivity in qualitative research. *Qualitative Research*, 15(2), 219-234.
- Blumberg, D. M., Schlosser, M. D., Papazoglou, K., Creighton, S., & Kaye, C. C. (2019). New directions in police academy training: A call to action. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 4941.

- Boda, Z., & Terpstra, J. (2020). Trust and legitimacy in the context of migration and ethnic diversity. In *Oxford Research Encyclopedia of Criminology and Criminal Justice*. Oxford University Press.
- Bradford, B., & Quinton, P. (2014). Self-legitimacy, police culture and support for democratic policing in an English constabulary. *British Journal of Criminology*, 54(6), 1023-1046.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2014). Do role models matter? An investigation of role modeling as an antecedent of perceived ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 122(4), 587-598.
- Brutus, S., Aguinis, H., & Wassmer, U. (2013). Self-reported limitations and future directions in scholarly reports: Analysis and recommendations. *Journal of Management*, 39(1), 48-75.
- Celik, A., Akgemci, T., & Akyazi, T. E. (2016). A comparison between the styles of transformational leaders and authentic leaders in crisis management. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2), 183-196.
- Chan, J. B. (1997). *Changing police culture: Policing in a multicultural society*. Cambridge University Press.
- Charman, S. (2018). From crime fighting to public protection: The shaping of police officers' sense of role. *Perspectives on Policing: Paper*, 3.
- Cheung, J. (2005). Police accountability. *Police Quarterly*, 8(3), 286-321.
- Cochran-Smith, M., & Lytle, S. L. (2015). *Inquiry as stance: Practitioner research for the next generation*. Teachers College Press.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PIR) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Sage.

- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage.
- Den Boer, M., & Fernhout, R. (2008). *Police oversight mechanisms in Europe: Towards a comparative overview of ombudsmen and their competencies*. Asia-Europe Foundation.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE handbook of qualitative research* (5th ed.). Sage.
- Detrick, P., & Chibnall, J. T. (2013). Revised NEO personality inventory normative data for police officer selection. *Psychological Services, 10*(4), 372-377.
- Donner, C., Maskaly, J., & Fridell, L. (2021). Social bonds and police misconduct: An examination of police officers' normative attachments. *Policing: An International Journal, 44*(1), 91-105.
- Dunham, R. G., & Alpert, G. P. (2015). *Critical issues in policing: Contemporary readings* (7th ed.). Waveland Press.
- Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., & DuBois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior, 72*(2), 254-267.
- Esterberg, K. G. (2002). *Qualitative methods in social research*. McGraw-Hill.
- Fink, A. (2014). *Conducting research literature reviews: From the internet to paper* (4th ed.). Sage.
- Fitch, B. D. (2021). *Law enforcement ethics: Classic and contemporary issues* (2nd ed.). Sage.
- Forsyth, D. R., Van Vugt, M., Schlein, G., & Story, P. A. (2012). Identity and environmental behavior: Comparisons across individuals and contexts. *Journal of Environmental Psychology, 32*(4), 353-361.
- Frenkel, S., Restubog, S. L. D., & Bednall, T. (2021). How work-life conflict during COVID-19 affected work outcomes: The roles of servant leadership and job crafting. *Journal of Applied Psychology, 106*(9), 1237-1251.

- Goldsmith, A. (2005). Police reform and the problem of trust. *Theoretical Criminology*, 9(4), 443-470.
- Gottschalk, P. (2011). Management challenges in law enforcement: The case of police misconduct and crime. *International Journal of Law and Management*, 53(3), 169-181.
- Graaf, G. D. (2015). The bright future of value pluralism in public administration. *Administration & Society*, 47(9), 1094-1102.
- Graziano, W. G., & Tobin, R. M. (2017). Agreeableness and the five factor model. *The Oxford Handbook of the Five Factor Model*, 105-132.
- Haberfeld, M. R., Clarke, C. A., & Sheehan, D. L. (2012). *Police organization and training: Innovations in research and practice*. Springer.
- Haffar, M., Al-Karaghoul, W., Djebarni, R., & Gbadamosi, G. (2019). Organizational culture and TQM implementation: Investigating the mediating influences of multidimensional employee readiness for change. *Total Quality Management & Business Excellence*, 30(11-12), 1367-1388.
- Hassan, S., & Wright, B. E. (2020). The behavioral public administration movement: A critical reflection. *Public Administration Review*, 80(1), 163-173.
- Heller, D., Ferris, D. L., Brown, D., & Watson, D. (2009). The influence of work personality on job satisfaction: Incremental validity and mediation effects. *Journal of Personality*, 77(4), 1051-1084.
- Hoekstra, A., & Kaptein, M. (2021). The integrity of integrity programs: Toward a normative framework. *Public Integrity*, 23(2), 129-148.

- Huberts, L. W. J. C. (2014). *The integrity of governance: What it is, what we know, what is done and where to go*. Palgrave Macmillan.
- Huberts, L. W. J. C., & Lasthuizen, K. (2021). Police integrity: A dynamic perspective. In L. W. J. C. Huberts & Q. A. M. Eijkman (Eds.), *Police integrity in different cultural contexts* (pp. 3-24). Springer.
- Hunt, J. C. (1985). Police accounts of normal force. *Urban Life*, 13(4), 315-341.
- Ingram, J. R., Terrill, W., & Paoline III, E. A. (2018). Police culture and officer behavior: Application of a multilevel framework. *Criminology*, 56(4), 780-811.
- Ismail, A. H., & Yusoff, N. M. (2020). Integriti dalam perkhidmatan awam: Kajian kes PDRM. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 17(3), 1-15.
- Ivković, S. K., & Sauerman, A. (2013). Threading the thin blue line: Transition towards democratic policing in Kenya, Uganda and South Africa. *Police Practice and Research*, 14(5), 355-371.
- Jackson, J., & Bradford, B. (2019). Blurring the distinction between empirical and normative legitimacy? A methodological commentary on 'Police legitimacy and citizen cooperation in China'. *Asian Journal of Criminology*, 14(4), 265-289.
- Jamiah, M., Abdul Rahman, A., & Asmawati, S. (2007). Integriti dan amalan etika dalam perkhidmatan awam Malaysia: Satu kajian kes. *Malaysian Journal of Social Administration*, 4, 53-64.
- Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Djurdjevic, E. (2011). Assessing the impact of common method variance on higher order multidimensional constructs. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 744-761.
- Jowett, A. (2020). Carrying out qualitative research under lockdown – Practical and ethical considerations. *Impact of Social Sciences Blog*.

- Kallio, H., Pietilä, A. M., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: Developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of Advanced Nursing*, 72(12), 2954-2965.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69.
- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 513-530.
- Karimu, O., & Iddrisu, M. (2021). Understanding police corruption and its effect on internal security in Nigeria. *International Journal of Police Science & Management*, 23(1), 37-48.
- Kleinhempel, M. D., Nitkin, D., & Koller, L. T. (2020). Managing integrity in organizations: The ethics & compliance initiative's global business ethics survey. *Journal of Business Ethics Education*, 17, 259-264.
- Klockars, C. B., Ivkovich, S. K., & Haberfeld, M. R. (2006). *Enhancing police integrity*. Springer.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education.
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2014). *Focus groups: A practical guide for applied research* (5th ed.). Sage.
- Kunz, J. L., Nugent, E., & Wortley, S. (2019). Measuring police performance in domestic and family violence. *Policing: An International Journal*, 42(2), 243-257.
- Kutnjak Ivković, S., & Haberfeld, M. R. (2015). *Measuring police integrity across the world: Studies from established democracies and countries in transition*. Springer.
- Lasthuizen, K., Huberts, L., & Heres, L. (2011). How to measure integrity violations: Towards a validated typology of unethical behavior. *Public Management Review*, 13(3), 383-408.
- Lee, R. M. (1993). *Doing research on sensitive topics*. Sage.

- Lee, Y. H., & Tan, H. H. (2020). Examining the antecedents and consequences of team psychological contracts. *Journal of Managerial Psychology*, 35(1), 1-14.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.
- Lobe, B., Morgan, D., & Hoffman, K. A. (2020). Qualitative data collection in an era of social distancing. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1-8.
- Manning, P. K. (2013). *Police work: The social organization of policing* (2nd ed.). Waveland Press.
- Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative research design: An interactive approach* (3rd ed.). Sage.
- McCormack, L., Abou-Hamdan, S., & Joseph, S. (2021). Career calling and authenticity at work: A systematic review. *Journal of Career Development*, 48(6), 787-801.
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: methods sourcebook* (3rd ed.). Sage.
- Morgan, D. L. (2019). *Basic and advanced focus groups*. Sage.
- Newburn, T. (2015). *Literature review - Police integrity and corruption*. HMIC.
- OECD. (2017). *OECD integrity review of Mexico: Taking a stronger stance against corruption*. OECD Publishing.
- Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (2007). Integrity tests and other criterion-focused occupational personality scales (COPS) used in personnel selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 62-77.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Sage.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it.

Annual Review of Psychology, 63, 539-569.

Porter, L. E., & Prenzler, T. (2012). Police oversight in the United Kingdom: The balance of independence and collaboration. *International Journal of Law,*

Crime and Justice, 40(3), 152-171.

Prenzler, T., & Ransley, J. (2002). *Police reform: Building integrity*. Hawkins Press.

Punch, M. (2009). *Police corruption: Deviance, accountability and reform in policing*.

Willan.

Quah, J. S. T. (2014). Curbing police corruption in Singapore: Lessons for other Asian countries. *Asian Education and Development Studies*, 3(3), 186-222.

Rothwell, G. R., & Baldwin, J. N. (2007). Whistle-blowing and the code of silence police agencies: Policy and structural predictors. *Crime & Delinquency*, 53(4), 605-632.

Rudestam, K. E., & Newton, R. R. (2014). *Surviving your dissertation: A comprehensive guide to content and process* (4th ed.). Sage.

Schafer, J. A. (2013). The role of trust and transparency in the pursuit of procedural and organisational justice. *Journal of Policing, Intelligence and Counter Terrorism*, 8(2), 131-143.

Sellbom, M., Corey, D. M., & Ben-Porath, Y. S. (2018). Examining the validity of the

MMPI-2-RF Police Candidate Interpretive Report. *Assessment*, 27(1), 157-170.

Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63-75.

Silverman, D. (2020). *Qualitative research* (5th ed.). Sage.

Skogan, W. G. (2019). Community policing. In D. Weisburd & A. A. Braga (Eds.), *Police innovation: Contrasting perspectives* (2nd ed., pp. 27-44). Cambridge

University Press.

Stake, R. E. (2010). *Qualitative research: Studying how things work*. Guilford Press.

Stogner, J., Miller, B. L., & McLean, K. (2020). Police stress, mental health, and resiliency during the COVID-19 pandemic. *American Journal of Criminal Justice*, 45, 718-730.

Tankebe, J., & Meško, G. (2015). Police self-legitimacy, use of force, and pro-organizational behavior in Slovenia. In G. Meško & J. Tankebe (Eds.), *Trust and legitimacy in criminal justice* (pp. 261-277). Springer.

Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500-517.

Tracy, S. J. (2010). Qualitative quality: Eight "big-tent" criteria for excellent qualitative research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837-851.

Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2017). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right* (7th ed.). Wiley.

Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990.

Tyler, T. R., & Jackson, J. (2013). Future challenges in the study of legitimacy and criminal justice. In J. Tankebe & A. Liebling (Eds.), *Legitimacy and criminal justice: An international exploration* (pp. 83-104). Oxford University Press.

UNODC. (2020). *The impact of COVID-19 on organized crime*. United Nations Office on Drugs and Crime.

Van Craen, M., & Skogan, W. G. (2017). Achieving fairness in policing: The link between internal and external procedural justice. *Police Quarterly*, 20(1), 3-23.

Van Maanen, J. (1973). Observations on the making of policemen. *Human Organization*, 32(4), 407-418.

Westmarland, L., & Rowe, M. (2018). Police ethics and integrity: Can a new code overturn the blue code? *Policing and Society*, 28(7), 854-870.

Wolfe, S. E., & Piquero, A. R. (2011). Organizational justice and police misconduct.

Criminal Justice and Behavior, 38(4), 332-353.

Wolfe, S. E., Rojek, J., Manjarrez Jr, V. M., & Rojek, A. (2021). Why do officers support community policing? A cross-departmental and cross-temporal examination. *Justice Quarterly*, 38(1), 100-126.

Worden, R. E., & McLean, S. J. (2017). *Mirage of police reform: Procedural justice and police legitimacy*. University of California Press.

Wright, B. E. (2010). *Public service motivation and the organization of government*.

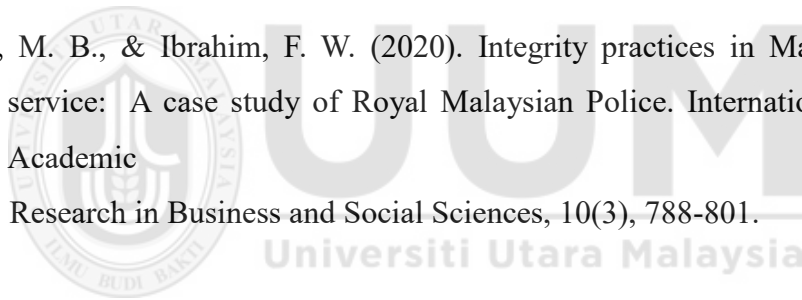
Public Administration Review, 70(5), 702-711.

Wulfert, E. (2021). *Ethics in psychology and law: An international perspective*.

Springer.

Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods* (5th ed.). Sage.

Yusoff, M. B., & Ibrahim, F. W. (2020). Integrity practices in Malaysian public service: A case study of Royal Malaysian Police. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(3), 788-801.



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: BORANG SOAL SELIDIK TEMU BUAL BERSEMUKA SECARA MENDALAM

HUBUNGAN ANTARA TRAIT PERSONALITI KESUNGGUHAN (CONSCIENTIOUSNESS) DAN kesepakatan (AGREEABLENESS) SERTA KETIDAKPATUHAN INTEGRITI DALAM KALANGAN PEGAWAI POLIS DI KONTINJEN PERLIS, 2020-2024

BAHAGIAN A: MAKLUMAT DEMOGRAFI RESPONDEN

1. Pangkat: _____

2. Tempoh Perkhidmatan: _____ tahun

3. Jantina: Lelaki Perempuan

4. Umur: _____ tahun

5. Jabatan/Unit: _____

BAHAGIAN B: PEMAHAMAN DAN INTERPRETASI KONSEP INTEGRITI

1. Apakah yang anda faham tentang konsep integriti dalam konteks tugas sebagai pegawai polis?

2. Bagaimanakah anda mentafsirkan kepentingan integriti dalam pelaksanaan tugas harian anda?

3. Berdasarkan pengalaman anda, apakah cabaran-cabaran utama yang dihadapi dalam mengekalkan integriti semasa menjalankan tugas?
4. Bolehkah anda berkongsi contoh situasi di mana anda terpaksa menghadapi dilema berkaitan integriti? Bagaimana anda menanganinya?

**BAHAGIAN C: PENGARUH TRAIT KESUNGGUHAN
(CONSCIENTIOUSNESS)**

1. Sejauh manakah kepentingan trait kesungguhan (seperti ketelitian, disiplin diri, dan kepatuhan pada prosedur) dalam tugas anda?
2. Bagaimanakah trait kesungguhan mempengaruhi cara anda membuat keputusan berkaitan integriti?
3. Berdasarkan pemerhatian anda, bagaimanakah tahap kesungguhan yang berbeza dalam kalangan rakan setugas mempengaruhi kepatuhan mereka terhadap prosedur dan integriti?
4. Bolehkah anda berkongsi pengalaman di mana trait kesungguhan membantu atau mungkin menghalang anda dalam mengekalkan integriti?

BAHAGIAN D: PENGARUH TRAIT KESEPAKATAN (AGREEABLENESS)

1. Bagaimanakah trait kesepakatan (seperti empati, kerjasama, dan harmoni interpersonal) mempengaruhi interaksi anda dengan masyarakat dan rakan setugas?
2. Sejauh manakah trait kesepakatan mempengaruhi cara anda menangani situasi yang mencabar integriti?
3. Berdasarkan pengalaman anda, apakah cabaran-cabaran dalam menyeimbangkan kesepakatan dengan keperluan untuk menguatkuasakan undang-undang secara tegas?
4. Bolehkah anda berkongsi contoh situasi di mana trait kesepakatan membantu atau mencabar anda dalam mengekalkan integriti?

BAHAGIAN E: STRATEGI DAN CADANGAN

1. Apakah strategi-strategi yang anda gunakan untuk mengekalkan integriti dalam tugas harian?
2. Bagaimanakah organisasi boleh membantu pegawai polis dalam memupuk dan mengekalkan integriti?
3. Berdasarkan pengalaman anda, apakah cadangan untuk meningkatkan tahap integriti dalam kalangan pegawai polis?

4. Apakah peranan yang boleh dimainkan oleh kepimpinan dalam menggalakkan budaya integriti?

Disediakan oleh:

[Nama Penyelidik]

[Jawatan]

[Institusi]

[Tarikh]

Nota: Segala maklumat yang diberikan adalah SULIT dan hanya akan digunakan untuk tujuan akademik sahaja.



**LAMPIRAN 2: BORANG SOAL SELIDIK PERBINCANGAN KUMPULAN
FOKUS**

**HUBUNGAN ANTARA TRAIT PERSONALITI KESUNGGUHAN
(CONSCIENTIOUSNESS) DAN KESEPAKATAN (AGREEABLENESS)
SERTA KETIDAKPATUHAN INTEGRITI DALAM KALANGAN PEGAWAI
POLIS DI KONTINJEN PERLIS, 2020-2024**

MAKLUMAT SESI PERBINCANGAN

Tarikh: _____

Masa: _____

Tempat: _____

Moderator: _____

Jumlah Peserta: _____



BAHAGIAN A: PENGENALAN DAN PECAH AIS (15 minit)

1. Sesi perkenalan setiap peserta

- Nama
- Pangkat
- Tempoh perkhidmatan
- Jabatan/Unit

2. Perbincangan ringan tentang pengalaman dalam perkhidmatan polis

**BAHAGIAN B: PEMAHAMAN KOLEKTIF TENTANG INTEGRITI (30
minit)**

1. Apakah pandangan kumpulan tentang definisi dan skop integriti dalam konteks PDRM?
2. Bagaimanakah integriti diterjemahkan dalam operasi harian di Kontinjen Perlis?
3. Apakah cabaran-cabaran utama yang dihadapi pasukan dalam mengekalkan integriti?
4. Bagaimanakah budaya organisasi mempengaruhi amalan integriti dalam pasukan?

BAHAGIAN C: DINAMIK KETEKUNAN DALAM PASUKAN (30 minit)

1. Bagaimanakah tahap ketekunan pegawai mempengaruhi prestasi dan integriti pasukan secara keseluruhan?
2. Apakah cabaran-cabaran dalam menyeimbangkan ketekunan dengan fleksibiliti operasi?
3. Bagaimanakah pasukan menangani situasi di mana ketekunan yang berlebihan mungkin menjejaskan keberkesanan operasi?
4. Apakah strategi yang digunakan pasukan untuk menggalakkan ketekunan sambil mengekalkan integriti?

BAHAGIAN D: PERANAN KESEPAKATAN DALAM PASUKAN (30 minit)

1. Bagaimanakah trait kesepakatan mempengaruhi dinamik dan kerjasama dalam pasukan?
2. Apakah cabaran dalam mengekalkan keseimbangan antara kesepakatan dan profesionalisma?
3. Bagaimanakah pasukan menangani konflik antara kesepakatan dan keperluan penguatkuasaan undang-undang?
4. Apakah impak kesepakatan terhadap hubungan pasukan dengan masyarakat?

BAHAGIAN E: STRATEGI KOLEKTIF (30 minit)

1. Apakah strategi-strategi yang berkesan yang telah dilaksanakan oleh pasukan untuk meningkatkan integriti?
2. Bagaimanakah pasukan saling menyokong dalam mengekalkan standard integriti yang tinggi?
3. Apakah peranan kepimpinan dalam memupuk budaya integriti dalam pasukan?
4. Apakah cadangan penambahbaikan untuk meningkatkan integriti secara kolektif?

BAHAGIAN F: PENUTUP (15 minit)

1. Rumusan perbincangan
2. Komen tambahan dari peserta
3. Cadangan langkah seterusnya

GARIS PANDUAN MODERATOR:

1. Pastikan semua peserta mendapat peluang untuk berkongsi pendapat
2. Galakkan perbincangan yang terbuka dan jujur
3. Kekalkan fokus perbincangan pada topik-topik utama
4. Ambil perhatian terhadap dinamik kumpulan dan interaksi peserta
5. Dokumentasikan perbincangan melalui:
 - Rakaman audio (dengan kebenaran)
 - Nota bertulis
 - Pemerhatian interaksi non-verbal

Disediakan oleh:

[Nama Penyelidik]

[Jawatan]

[Institusi]

[Tarikh]

Nota:

1. Semua maklumat yang dibincangkan adalah SULIT dan hanya akan digunakan untuk tujuan akademik.
2. Peserta digalakkan untuk berkongsi pengalaman dan pendapat secara terbuka dan jujur.
3. Tiada jawapan yang betul atau salah dalam perbincangan ini.
4. Hormat pandangan dan pendapat semua peserta.

