

BAB 1: PENGENALAN KAJIAN

1.1 Pengenalan Kepada Askar Wataniah (AW).

Selaras dengan pengstrukturran Tentera Darat (TD), Pasukan Sukarela telah disusun semula dengan menggubal undang-undang "Territorial Army (TA) Ordinance, TA (Terms of Services) Regulation 1959 dan TA (Pays and Allowances) Rules 1959 dan seterusnya menubuhkan secara rasmi Cawangan Askar Wataniah (AW) pada 1 Jan 1959. Bagi mentadbir dan menguruskan Pasukan Sukarela yang semakin berkembang pesat, Jabatanarah Askar Wataniah (JAW) ditubuhkan di Departmen Tentera Darat pada tahun 1978. Ianya disusun semula agar dapat berperanan sebagai sebuah Cawangan Pasukan Simpanan dengan lebih efektif selaras dengan peranan dan tugas sebenar AW. JAW diketuai oleh seorang pegawai yang berpangkat Brig Jen dengan gelaran Asisten Panglima Pasukan Simpanan (AP Pasukan Simpanan)

Dengan pengstrukturran baru dan bidang tugas yang semakin bertambah akibat peningkatan anggota sejajar dengan sasaran AW ke arah 80,000 anggota maka, pada tahun 1994, JAW telah ditukarkan kepada Bahagian Pasukan Simpanan (BPS). Bahagian ini juga diketuai oleh seorang pegawai yang berpangkat Brig Jen dengan gelaran Asisten Panglima Pasukan Simpanan (AP Pasukan Simpanan). Kajian pengstrukturran masih lagi dibuat bagi menampung keperluan rancangan dan pelaksanaan tugas yang kian meningkat. Perubahan struktur ini perlu menyamai Markas Tentera Darat (TD) supaya sistem pengurusan dan latihan Pasukan Simpanan dapat dilaksanakan dengan lebih berkesan. Jika kita kaji pengalaman dan amalan negara-negara yang mempunyai Pasukan Simpanan, sama ada Sukarela atau Kerahan Umum, mereka menggunakan pasukan ini mengikut strategi dan keperluan perang, ada kalanya mereka meletakkan Pasukan Simpanan ini di barisan hadapan, dan bertukar ganti dengan Pasukan Tetap. Sebagai contoh, apabila Tentera Jepun mendarat di Pantai Timur Malaysia, Jepun telah menggunakan Tentera Kerahan,

kerana mereka tahu pertahanan British pada masa itu adalah longgar dan lemah. Mereka sembunyikan 'The Imperial Army' untuk menggempur sasaran yang lebih penting.

Jika TD Malaysia mencontohi amalan-amalan ini maka Askar Wataniah perlu dilatih mengikut konsep 'Combat ready standby force', dan tidak hanya menunggu di barisan belakang. Berlatih untuk 'second class' tidak memberi dorongan untuk pencapaian yang lebih tinggi dalam strategi peperangan moden yang lebih canggih. Tentunya konsep 'Combat ready in reserve' sebagai matlamat adalah lebih memberangsangkan setiap anggota Askar Wataniah

Pasukan Askar Wataniah yang siap sedia sebagai pasukan untuk diaturgerak tidak sepatutnya disimpan dan kemudian dipecah hanya sebagai 'tenaga ganti (re-enforcement)'. Fungsi ini adalah peranan 'holding units' iaitu pusat-pusat pengambilan tenaga manusia dan Kerahan Umum (General Mobilization) yang diisyiharkan di seluruh negara mengikut konsep HANRUH (Pertahanan Menyeluruh), di mana semua rakyat akan terlibat jika berlaku ancaman keselamatan kepada negara, kecuali jika ancaman itu terbatas dan Kerahan Umum tidak diperlukan. Adalah penting bagi Askar Wataniah mempunyai matlamat dan peranan yang jelas dan tepat supaya struktur dan dasar latihannya dapat disusun dan dirancang dengan lebih kemas dan berkesan. Untuk tujuan ini adalah penting setiap unit Askar Wataniah mempunyai pucuk pimpinan yang mampu mengarah, merancang dan memimpin pasukaninya sebagai satu pasukan pertahanan walaupun anggotanya terdiri dari Sukarela.

Secara umumnya Dasar Pertahanan Negara (DPN) yang baru, telah memperkenalkan konsep Pertahanan Menyeluruh (HANRUH) atau lebih dikenali sebagai "Total Defence" terhadap Angkatan Simpanan serta menggariskan peranan dan tugas Pasukan Simpanan Angkatan Tentera. Konsep yang telah digariskan oleh Markas Angkatan Tentera Malaysia (MATM), menetapkan supaya Pasukan Simpanan Tentera Darat (PSTD) akan mengandungi dua

komponan, iaitu Simpanan Angkatan Tetap dan Simpanan Sukarela atau dikenali sebagai Askar Wataniah Malaysia. Oleh itu, peranan dan tugas yang telah digariskan untuk PSTD adalah juga merupakan peranan dan tugas Askar Wataniah. Secara ringkasnya, peranan Askar Wataniah adalah seperti berikut:

- i Untuk mengukuhkan Angkatan Tetap supaya dapat berganding dan bersama-sama dengannya dapat mengadakan paras kekuatan yang diperlukan bagi mempertahankan kepentingan strategik negara semasa darurat atau dalam peperangan.
- ii Membantu Angkatan Tetap dalam operasi keselamatan dan dalam hal ini, ianya mesti bersedia untuk dimobilasi dan diaturgerakkan bila keadaan memerlukan.
- iii. Membantu dan bekerjasama dengan pihak berkuasa awam, semasa bencana alam dan kecemasan awam yang memerlukan.

1.2 Isu atau Persoalan Yang Timbul

Isu atau persoalan yang selalu diutarakan oleh Bahagian Pasukan Simpanan (BPS) adalah komitmen anggota sukarela dan sistem latihan yang dijalankan kurang mendapat sambutan di kalangan Askar Wataniah. Isu-isu ini sering dikaitkan dengan perkara-perkara seperti berikut:

1.2.1 Pelaksanaan ‘Latihan Secara Progresif’. Latihan yang dianggap sebagai ‘stereotype’ dan diajar secara berulang kali terhadap kumpulan yang sama menimbulkan rasa bosan dan kurang minat di kalangan anggota sukarela. Di samping itu juga, didapati latihan-latihan yang dijalankan di pasukan kurang menarik dan kurang berinovasi. Jadual latihan yang kurang menepati keperluan dan pendekatan ‘latihan secara progresif’ kurang

diamalkan sepenuhnya bagi membezakan tahap pembelajaran yang lebih terancang dan menepati kehendak dan objektif umum latihan AW yang hendak dicapai.

- 1.2.2 Mutu Dan Tahap Pengetahuan Jurulatih.** Tahap pengetahuan dan mutu pengendali latihan oleh jurulatih (PTT Kanan) terutamanya di luar pengawasan pegawai atasan sering dipertikaikan. Kurang menunjukkan sikap yang positif dan dedikasi oleh semua peringkat jurulatih dalam tatacara mengasuh menggunakan teknik mengajar yang betul kepada Pengawai dan PTT Kanan Sukarela meninggalkan kesan dan impak.
- 1.2.3 Sistem Pemantauan Latihan.** 'Validasi Dalaman Dan Luaran' terhadap latihan dan kursus-kursus di unit-unit Siri 500 AW kurang dilaksanakan sebagai langkah untuk memantau pelaksanaan latihan di semua peringkat pasukan, bentuk dan sistem pemantauan yang berkesan perlu dilakukan pada sebilang masa melalui sikap proaktif pegawai-pegawai yang terlibat di dalam aspek pengurusan latihan di pasukan. Aktiviti latihan yang dilaksanakan di Pasukan perlu dititikberatkan di samping menggalakkan konsep 'Let The TA Manage TA' diperaktikkan sepenuhnya.
- 1.2.4 Implikasi Sistem Bounti Baru Terhadap Latihan.** Bersabit dengan kadar dan syarat saguhati (bounti) tahunan yang berkuatkuasa pada 1 Okt 2001, sistem kelayakan bayaran bounti yang baru ini telah banyak memberi kesan negatif terhadap kehadiran Anggota sukarela dalam Latihan Tempatan mahupun Latihan Berterusan. Objektif sebenar latihan tidak akan tercapai kerana anggota sukarela boleh membuat pilihan sama ada cuma hadir Latihan Kem Tahunan 15 hari (360 jam) dan 20 jam Latihan

Tempatan bagi melayakkan mereka mendapat bavaran bounti (penuh) apabila menghadiri 380 jam dalam setahun.

1.2.5 Fasilitas Dan Kemudahan Peralatan Latihan. Di antara punca kemerosotan peratus kehadiran anggota sukarela terhadap pelaksanaan latihan di pasukan adalah disebabkan fasilitas dan infrastruktur latihan yang daif dan uzur. Aspek yang dianggap tidak kurang pentingnya terhadap keberkesanan latihan ini perlu dititikberatkan melalui langkah-langkah positif ke arah reputasi dan imej khususnya, dan TD amnya. Pandangan yang kurang sihat ini perlu dikikis agar unit-unit AW tidak dianak-tirikan dan dianggap 'second class army'. Di samping itu, alat-alat bantuan mengajar yang lengkap dan moden perlu disediakan bagi kemudahan latihan.

1.3 Kenyataan Permasalahan.

- i. Di zaman yang moden dan serba mewah serta berteknologi tinggi ini, didapati statistik tahap kehadiran anggota sukarela dalam aktiviti-aktiviti latihan yang diadakan di pasukan Rejimen Askar Wataniah pada keseluruhannya amat mendukacitakan (BPS-2003). Kemerosotan tahap kehadiran anggota sukarela dalam latihan Tempatan dan Latihan Berterusan ini dipengaruhi oleh sistem pemantauan yang lemah di setiap peringkat pemerintahan di dalam unit-unit Rejimen Siri 500 AW.
- ii. Pelaksanaan konsep 'Let the TA manage TA' yang sepatutnya diamalkan dalam pengurusan dan pentadbiran Rejimen Askar Wataniah, didapati kurang diperlakukan dengan sepenuhnya. Pihak Pengurusan Latihan di pasukan perlulah memberi tumpuan terhadap pencapaian dan matlamat latihan AW yang hendak

dicapai supaya konsep ini benar-benar memberi manfaat kepada organisasi AW.

1.4 Objektif Kajian.

Kajian ini akan meneliti sejauh mana pelaksanaan sistem latihan Askar Wataniah penyebab kemerosotan dan keaktifan anggota sukarela. Objektif kajian ini akan menyentuh perkara-perkara seperti berikut:

- i. Mengkaji sejauh mana komitmen anggota Askar Wataniah dalam menjalani latihan.
- ii. Mengenalpasti tahap kepuasan anggota Askar Wataniah dalam jenis latihan yang dijalankan.
- iii. Mengkaji sejauh mana mutu dan pengetahuan jurulatih yang terlibat.
- iv. Menganalisa perhubungan aspek “demographic Profile” dengan komitmen anggota sukarela dalam latihan yang dijalankan.
- v. Mengenalpasti punca kemerosotan peratus kehadiran anggota sukarela terhadap pelaksanaan latihan di pasukan.

1.5 Signifikan Kajian.

Pada amnya kajian ini akan dapat memberi manfaat dan faedah seperti berikut:

- i. Penemuan kajian ini dipercayai akan dapat dijadikan panduan dan rujukan bagi pihak pengurusan tertinggi AW di dalam merangka

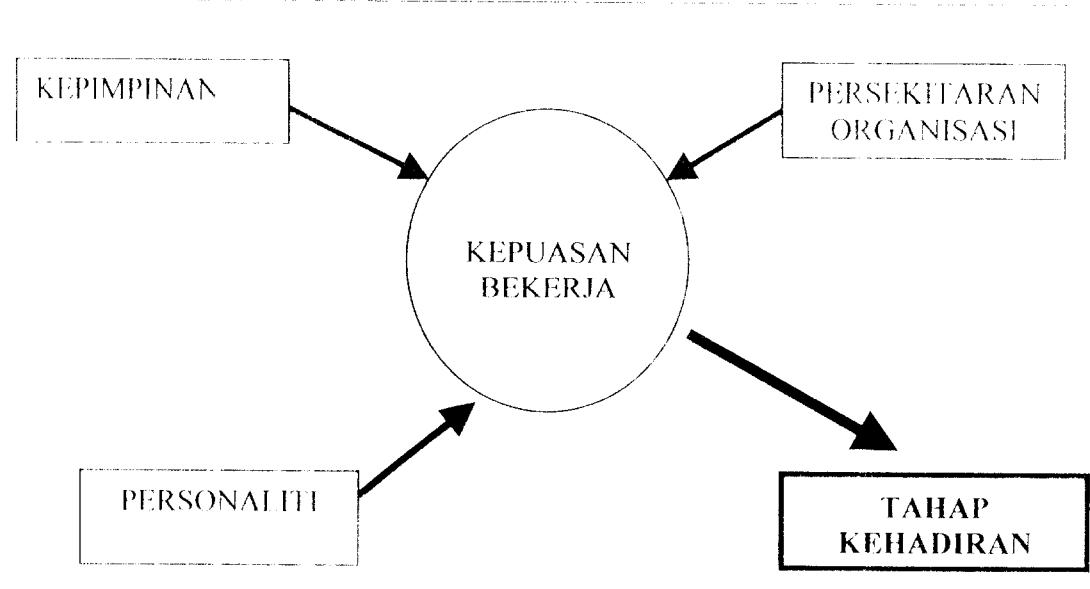
polisi dan arahan bersabit dengan sistem latihan yang dijalankan oleh anggota sukarela.

- ii. Kajian ini juga membolehkan pihak atasan terutamanya Bahagian Pasukan Simpanan (BPS) menilai komitmen anggota sukarela dalam sistem latihan yang diadakan di pasukan. Dengan mengenalpasti tahap komitmen anggota sukarela dan punca-punca lain yang berkaitan akan membantu kumpulan pengurusan BPS menangani masalah dengan lebih efektif.
- iii. Kajian ini juga akan dapat memberi gambaran sebenar komitmen anggota sukarela bersabit dengan sistem latihan yang sedia ada.
- iv. Kajian ini juga dipercayai dapat dijadikan sebagai input kepada kajian yang akan datang dalam usaha merealisasikan wawasan Askar Wataniah menjelang tahun 2010 iaitu nisbah 1 : 1 di antara anggota tetap dan anggota sukarela.

1.6 Rangka Konsep Kajian.

Rangka konsep kajian ini akan menyentuh dengan lebih mendalam tentang aspek sorotan yang lalu, yang mana Gambarjah 1 menggambarkan bahawa kepuasan bekerja dipengaruhi beberapa faktor yang diilusikan dalam rangka konsep kajian di bawah.

Gambarajah 1: Rangka konsep kajian secara gambarajah



Berdasarkan kepada rangka konsep kajian di dalam Gambarajah 1 di atas, dapat diuraikan bahawa faktor-faktor kepuasan bekerja meliputi perkara-perkara seperti berikut.

- i Persekutuan Organisasi.
- ii Sifat Kepimpinan.
- iii Personaliti.

1.7 Hipotesis Kajian

Untuk menguji keberkesanannya sistem latihan Askar Wataniah penyebab keberkesanannya dan keaktifan anggota sukarela, beberapa hipotesis akan digunakan seperti mana yang terdapat dalam gambarajah 2.

Gambarajah 2. Hipotesis null dan Alternative yang terlibat

Bil	Hipotesis Null $(H_0: \mu_1 = \mu_2)$	Hipotesis Alternatif $(H_1: \mu_1 \neq \mu_2)$
1.	Latarbelakang pemimpin tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja	Latarbelakang pemimpin ada kaitan dengan kepuasan berkerja
2.	Jenis Latihan tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja.	Jenis Latihan ada kaitan dengan kepuasan bekerja.
3.	Sistem Kenaikan Pangkat tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja.	Sistem Kenaikan Pangkat ada kaitan dengan kepuasan bekerja.
4.	Kemudahan asas yang disediakan tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja.	Kemudahan asas yang disediakan ada kaitan dengan kepuasan bekerja
5.	Rakan sejawat tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja	Rakan sejawat ada kaitan dengan kepuasan bekerja
6.	Pendapatan dan imbuhan tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja	Pendapatan dan imbuhan ada kaitan dengan kepuasan bekerja
7.	Perwatakan peribadi tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja	Perwatakan peribadi ada kaitan dengan kepuasan bekerja
8.	Kepuasan bekerja tidak ada kaitan dengan kehadiran	Kepuasan bekerja ada kaitan dengan kehadiran

1.7.1 Hipotesis Alternatif. Daripada Gambarajah 2 di atas, hipotesis kajian ini akan merangkumi perkara-perkara yang akan disentuh seperti berikut:

i. **Hipotesis 1-** Berkaitan dengan kepimpinan.

$H_{1a} =$ Latarbelakang pemimpin ada kaitan dengan kepuasan berkerja.

ii. **Hipotesis 2 - Berkaitan dengan Persekutaran Organisasi.**

H_{2a} = Jenis Latihan ada kaitan dengan kepuasan bekerja.

H_{2b} = Sistem Kenaikan Pangkat ada kaitan dengan kepuasan bekerja.

H_{2c} = Kemudahan asas yang disediakan ada kaitan dengan kepuasan bekerja.

H_{2d} = Rakan sejawat dapat ada kaitan dengan kepuasan bekerja.

H_{2e} = Pendapatan dan imbuhan ada kaitan dengan kepuasan bekerja.

iii. **Hipotesis 3 – Berkaitan dengan peribadi.**

H_{3a} = Perwatakan peribadi ada kaitan dengan kepuasan bekerja.

iv. **Hipotesis 4 – Berkaitan dengan kehadiran.**

H_{4a} = Kepuasan bekerja ada kaitan dengan kehadiran.

1.7.2 Hipotesis Null. Manakala Null hipotesis pula menguji perkara-perkara seperti berikut:

i. **Hipotesis 1- Berkaitan dengan kepimpinan.**

H_{01a} = Latarbelakang pemimpin tidak ada kaitan kepuasan berkerja.

ii. **Hipotesis 2 - Berkaitan dengan Persekutaran Organisasi.**

H_{02a} = Jenis Latihan tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja.

H_{02b} = Sistem Kenaikan Pangkat tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja.

H_{02c} = Kemudahan asas yang disediakan tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja.

H_{02d} = Rakan sejawat tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja.

H_{02e} = Pendapatan dan imbuhan tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja.

iii. **Hipotesis 3 - Berkaitan dengan peribadi.**

H_{03a} = Perwatakan peribadi tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja.

iv. **Hipotesis 4 - Berkaitan dengan kehadiran.**

H_{04a} = Kepuasan bekerja tidak ada kaitan dengan kehadiran