

## **BAB 5: ULASAN DAN RUMUSAN**

### **5.1 Rumusan Mengikut Objektif Kajian**

Secara umumnya, rumusan yang akan dibuat adalah berpandukan kepada ujian hipotesis yang telah dijalankan dan juga mengikut objektif kajian yang telah dinyatakan di dalam Bab 1 sebelumnya. Ringkasan “finding” kajian adalah seperti ditunjukkan dalam Gambarajah 8 di bawah seperti berikut:

**Gambarajah 8: Rumusan mengikut Objektif Kajian**

Objektif Kajian	“Finding” dan Nilai Signifikan	Ulasan
a. Mengkaji sejauh mana komitmen anggota Askar Wataniah dalam menjalani latihan	Terdapat hubungan yang positif iaitu melebihi 0.5 semasa kaedah kolerasi dijalankan, ini menunjukkan bahawa kepuasan anggota sukarela akan tercapai jika kemudahan asas, latihan yang dijalankan, rakan sejawat dan kenaikan pangkat diberi perhatian yang sewajarnya.	BPS terutamanya pengurusan latihan perlu menilai faktor penyumbang kepada sistem latihan yang sedia ada di pasukan.
b. Mengenalpasti tahap kepuasan anggota Askar Wataniah dalam jenis latihan yang dijalankan	Tahap latihan amat berhubung kait dengan kepuasan bekerja di mana ia hanya mempunyai Nilai korelasi adalah 0.594 (sempurna) dan mempunyai nilai yang sangat signifikan iaitu nilai $p=0.000$ .	Pengurusan sistem latihan anggota sukarela harus dikaji semula supaya tidak adanya sifat tidak berpuas hati terhadap latihan yang dijalankan.
c. Mengkaji sejauh mana mutu dan	Didapati pengetahuan jurulatih tidak begitu	Jurulatih yang ada harus dibimbing dan diberi tunjukajar

	pengetahuan jurulatih yang terlibat.	membimbangkan, namun ianya perlu diberi perhatian kerana ianya mempunyai nilai yang sangat signifikan iaitu nilai $p= 0.000$	sewajarnya bagi meningkatkan mutu kejurulatihan yang ada di pasukan mahu pun di Pusat Latihan Askar Wataniah (PUSWATAN)
d.	Menganalisa perhubungan aspek "demographic Profile" dengan komitmen anggota sukarela dalam latihan yang dijalankan.	Semua ciri-ciri "demographic Profile" seperti jantina, umur, pangkat mempunyai perbezaan yang signifikan ( $p<0.05$ ), Kaum lelaki mempunyai tahap kepuasan bekerja yang rendah (52.6%) yang mana menunjukkan tanda-tanda yang kurang memuaskan kaum lelaki dalam menjalani latihan AW. Mereka yang berumur 26 hingga 30 tahun mempunyai kepuasan bekerja yang tinggi (68.8%) dan peratusan ini menurun setelah umur mereka meningkat. Begitu juga dengan pangkat yang mana PTT Kanan hingga ke pegawai mempunyai kepuasan bekerja yang rendah.	Pengurusan dan pentadbiran BPS harus memberi perhatian terhadap latar belakang anggota sukarela supaya minat mereka dalam anggota sukarela tidak setakat hangat-hangat tahi ayam sahaja tapi bergiat lebih aktif dalam sama-sama menjayakan visi BPS menjelang tahun 2010.

e.	Mengenalpasti punca kemerosotan peratus kehadiran anggota sukarela terhadap pelaksanaan latihan di pasukan	Daripada rekod dan juga kehadiran anggota sukarela dalam menjalani latihan menunjukkan kurang 35.0% anggota menjalani latihan yang telah diaturkan di pasukan-pasukan.	BPS harus mengkaji bagaimana untuk meningkatkan kehadiran anggota sukarela dalam aktiviti latihan yang dijalankan di pasukan Sistem bounti yang ada patut memberi galakan yang maksimum kepada anggota sukarela untuk lebih aktif dan komited terhadap tugas dan tanggungjawab sebagai seorang anggota sukarela.
----	--	--	--

## 5.2 Perbandingan pasukan-pasukan yang menyumbang kepada Kepuasan Bekerja

Dalam Gambarajah 9, dapat ditunjukkan bagaimanakah sifat atau ciri-ciri yang menyumbangkan kepada kepuasan bekerja di kalangan anggota mengikut pasukan.

**Gambarajah 9: Penilaian Kepuasan Bekerja mengikut unit/pasukan**

Unit	Personaliti Jurulatih	Persekitaran Organisasi	Kepimpinan	Kepuasan Bekerja
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Personaliti yang kurang bersikap terbuka dan didapati lebih konvensyenal dan lebih selesa dengan yang telah sedia ada atau yang telah dikenali</li> <li>b. Mempunyai personaliti yang kurang bersungguh-sungguh, lebih mudah terpesong mengejar matlamat dan lebih mementingkan kemewahan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kemudahan asas kurang mencukupi.</li> <li>b. Latihan dijalankan mengikut silibus dan flesibel.</li> <li>c. Kenaikan pangkat jarang diberi perhatian dan galakan.</li> <li>d. Kurang semangat setia kawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jurulatih gemar berlakon dan kurang mesra dengan anggota</li> <li>b. Kurang mengambil berat tentang latihan yang dijalankan</li> <li>c. Mudah marah dan panas baran.</li> </ul>	<p>52.6% (Kepuasan bekerja yang rendah)</p> <p>47.4% (Kepuasan bekerja yang tinggi)</p>
Jumlah	<p><math>X_{A1}</math>= Kurang bersungguh-sungguh (Conscientiousness).</p> <p><math>X_{A2}</math>= Kurang Keterbukaan (introvert)</p>			
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mempunyai emosi yang positif, lebih bersikap tenang, bersemangat dan merasa lebih yakin</li> <li>b. Mempunyai sifat yang terbuka, cukup, tertarik dengan sesuatu yang baru dan berenovasi. Mereka lebih imiginatif, sensitif dan Intelektual.</li> <li>c. Mesra dan gemar bergaul serta menghabiskan banyak masa menikmati banyak perhubungan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Latihan seperti menembak, membaca peta, menjelajah (jungle tracking), dapat menaikkan kepuasan bekerja</li> <li>b. Kenaikan pangkat diberi perhatian dan galakan.</li> <li>c. Semangat setiakawan dijalankan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mengutamakan pengetahuan dapat disampaikan kepada pelatih.</li> <li>b. Mengambil berat soal latihan dan pentadbiran</li> <li>c. Sanggup bekerja lebih masa demi komited kepada tugas dan tanggungjawab.</li> <li>d. Tidak jemur memberi nasihat dan tunjukkajar</li> </ul>	<p>44.7% (Kepuasan bekerja yang rendah)</p> <p>45.3% (Kepuasan bekerja yang tinggi)</p>
Jumlah	<p><math>X_{B1}</math>= Berfikiran terbuka terhadap pengalaman (Openness to Experience)</p> <p><math>X_{B2}</math>= Stabiliti Emosional (Emotional Stability)</p>			

C	<p>a. Mempunyai personaliti yang kurang bersungguh-sungguh, lebih mudah terpesong mengejar matlamat dan lebih mementingkan kemewahan</p> <p>b. Mempunyai sifat yang terbuka, cukup, tertarik dengan sesuatu yang baru dan berenovasi. Mereka lebih imiginatif, sensitif dan Intelektual.</p>	<p>a. Kurang semangat setiakawan, dorongan dan bekerjasama</p> <p>b. Latihan yang membosankan.</p> <p>c. Imbuhan kadang-kala lambat dibayar.</p>	<p>a. Komited terhadap tugas.</p> <p>b. Memberi peluang kepada pelatih berlajar perkara-perkara yang baru.</p>	<p>59.4% (Kepuasan bekerja yang rendah)</p> <p>50.6% (Kepuasan bekerja yang tinggi)</p>
Jumlah	<p><math>X_{C1}</math>= Kurang bersungguh-sungguh (Conscientiousness).</p> <p><math>X_{C2}</math>= Kurang berfikiran terbuka terhadap pengalaman (Openness to Experience)</p>			
D	<p>Mesra dan gemar bergaul serta menghabiskan banyak masa menikmati banyak perhubungan</p> <p>Lebih mementingkan harmoni daripada peluangnya untuk menyuarakan pendapat.</p>	Rakan sejawat banyak memberi dorongan dan galakan untuk terus bersama dengan AW.	<p>a. Mengambil berat soal latihan dan pentadbiran</p> <p>b. Tidak jemur memberi nasihat dan tunjukajar</p> <p>c. Sanggup bekerja lebih masa demi komited kepada tugas dan tanggungjawab.</p> <p>d. Mengutamakan pengetahuan dapat disampaikan kepada pelatih.</p>	<p>33.6% (Kepuasan bekerja yang rendah)</p> <p>66.4% (Kepuasan bekerja yang tinggi)</p>
Jumlah	<p><math>X_{D1}</math>= Stabiliti Emosi yang mantap (Emotional Stabiliti).</p> <p><math>X_{D2}</math>= Berfikiran terbuka terhadap pengalaman (Openness to Experience).</p>			

E	<p>a. Mempunyai personaliti yang kurang bersungguh-sungguh, lebih mudah terpesong mengejar matlamat dan lebih mementingkan kemewahan</p> <p>b. Mementingkan keperluan diri sendiri daripada keperluan orang lain</p>	<p>a. Rakan sejawat yang suka mencari peluang menjatuhkan kawan.</p> <p>b. Kemudahan asas yang jarang memcukupi.</p> <p>c. Latihan tidak diajar sepenuhnya.</p> <p>d. Elaun lambat dibayar.</p>	<p>a. Kurang mengambil berat tentang latihan yang dijalankan</p> <p>b. Kadang-kadang tidak berpakaian kemas dan selekeh.</p> <p>c. Mudah panas baran dan tidak patuh kepada masa yang telah ditetapkan.</p>	<p>62.0% (Kepuasan bekerja yang rendah)</p> <p>38.0% (Kepuasan bekerja yang tinggi)</p>
Jumlah	<p><math>X_{E1}</math>= Kurang berfikiran terbuka terhadap pengalaman (Openness to Experience)</p> <p><math>X_{E2}</math>= Kurang berfikiran terbuka terhadap pengalaman (Openness to Experience).</p>			
F	<p>Mempunyai personaliti yang negatif yang mana lebih cemas, rasa tertekan dan kurang keyakinan</p> <p>a. Mempunyai personaliti yang kurang bersungguh-sungguh, lebih mudah terpesong mengejar matlamat dan lebih mementingkan kemewahan</p>	<p>a. Rakan sejawat yang mementingkan diri sendiri</p> <p>b. Kemudahan asas yang jarang memcukupi.</p> <p>c. Latihan menembak jarang dilaksanakan</p> <p>d. Elaun lambat dibayar.</p>	<p>a. Kurang mengambil berat tentang latihan yang dijalankan</p> <p>b. Kadang-kadang kurang berpakaian kemas dan selekeh.</p> <p>c. Mudah panas baran dan kurang patuh kepada masa yang telah ditetapkan.</p>	<p>55.7% (Kepuasan bekerja yang rendah)</p> <p>44.3% (Kepuasan bekerja yang tinggi)</p>
Jumlah	<p><math>X_{F1}</math>= Kurang bersungguh-sungguh (Conscientiousness).</p> <p><math>X_{F2}</math>= Stabiliti Emosi yang mantap (Emotional Stabiliti).</p>			

### **5.3 Ulasan**

Daripada Gambarajah 8 dan 9 di atas, dapat dirumuskan bahawa kepuasan bekerja di kalangan anggota sukarela dapat diulas seperti berikut:

**5.3.1 Personaliti Jurulatih.** Dalam kajian ini, menunjukkan pesonaliti jurulatih di dalam BPS lebih menjurus kepada introvert yang mana 62.5% lebih suka menyendiri dan kurang menjalinkan perhubungan atau komunikasi. Mereka jauh lebih selesa menyepi diri dan berseorangan., di mana 80% jurulatih di dalam pasukan AW adalah orang yang mudah memberi persetujuan dan lebih mementingkan harmoni daripada peluang untuk menyuarakan pendapat. Mereka gemar bekerjasama dan percaya kepada orang lain. 60% jurulatih mempunyai pesonaliti yang kurang bersungguh-sungguh, lebih mudah terpesong mengejar matlamat dan lebih mementingkan kemewahan. 66.7% jurulatih mempunyai emosi yang positif, lebih bersikap tenang, bersemangat dan merasa lebih yakin. 66.7% (berfikiran terbuka terhadap pengalaman yang tinggi), jurulatih mempunyai personaliti yang terbuka, cukup tertarik dengan sesuatu yang baru dan berenovasi. Mereka lebih imiginatif, sensitive dan intelektual.

**5.3.2 Pelaksanaan Sistem Latihan Askar Wataniah Secara Progresif.** Hasil penemuan daripada kajian, menunjukkan bahawa latihan secara progresif dapat memberi kepuasan bekerja di kalangan anggota AW. 77.5% anggota askar wataniah menyatakan sistem latihan wataniah secara progresif patut diteruskan dan bakinya berpendapat perlunya perubahan di dalam sistem latihan secara progresif. Ini kerana mereka menyatakan bahawa latihan yang dijalankan di pasukan-pasukan terutamanya di dalam Rejimen Siri

500 kurang berkesan dan dianggap sebagai 'stereotype'. Mereka menyatakan perlu ada perubahan di dalam sibus latihan dan Perancangan Latihan Mengurus (TMP). Mereka juga menyatakan bahawa pelajaran yang diajar asyik pelajaran yang sama dan sentiasa berulang-ulang yang menyebabkan mereka kurang berpuas hati terhadap sistem latihan yang diajar. Pendekatan latihan secara progresif sepatutnya diwujudkan, tidak dilaksanakan sepenuhnya bagi membezakan tahap pembelajaran yang lebih efektif dan menepati kepuasan bekerja anggota sukarela di dalam pasukan.

- 5.3.3 Pengetahuan Jurulatih.** Daripada kajian yang diperolehi didapati personaliti kebanyakan jurulatih yang ada di pasukan, kurang menujukkan nilai-nilai etika sebagai seorang jurulatih. Kajian ini menunjukkan pengalaman jurulatih yang ada tidak menjurus kepada sifat dan tanggungjawab serta komited terhadap anggota-anggota yang di bawah pentadbirannya. Mutu pengetahuan yang ada di kalangan jurulatih menunjukkan mereka kurang peka terhadap pembelajaran yang mereka ajar. Sepatutnya mereka lebih bersiap sedia dan mampu untuk menangani segala karenah yang ada di kalangan anggota AW. Mereka kurang memainkan peranan sebagai seorang jurulatih yang tegas semasa memberi tunjuk-ajar. Dari kajian, ini juga menunjukkan bahawa sebilangan jurulatih memainkan peranan dalam kehadiran angota-anggota AW untuk mengikuti sistem latihan yang telah dijadualkan di pasukan-pasukan. Kajian ini juga menunjukkan bahawa teknik mengajar yang telah didedahkan kepada setiap jurulatih tidak digunakan sepenuhnya. Ilmu pengetahuan yang telah dipelajari di pusat latihan seperti PUSWATAN, sepatutnya diperturunkan kepada anggota bawahannya. Tatacara mengasuh menggunakan teknik dan taktik mengajar yang betul kepada anggota sukarela tidak

dipraktikkan. Didapati juga, jurulatih yang memberi pelajaran menyebabkan kehadiran anggota berkurangan, disebabkan kredibiliti mereka boleh dipersoalkan dan perkara ini sedikit sebanyak boleh meninggalkan kesan yang tidak sihat di kalangan jurulatih.

- 5.3.4 Sistem Pemantauan Latihan.** Sistem pemantauan latihan yang sepatutnya diadakan di pasukan-pasukan kurang dipraktikkan sepenuhnya. Validisi dalaman seperti penilaian kecekapan seseorang jurulatih mahupun anggota sukarela kurang dipraktikkan sepenuhnya. Kajian ini menunjukkan sebilangan besar anggota-anggota sukarela tidak diberi peluang untuk menilai kecekapan seseorang jurulatih. Validasi luaran juga menjadi masalah kepada pusat-pusat latihan atau pasukan-pasukan, kerana anggota yang telah menghadiri kursus sepatutnya validasi luaran dibuat oleh pasukan asal. Kajian ini juga menunjukkan sikap komitmen pegawai dan jurulatih yang terlibat di dalam pengurusan latihan di pasukan boleh dipersoalkan kerana rata-rata anggota sukarela menimbulkan perasaan kurang berpuas hati terhadap kepekaan pengurusan latihan di pasukan. Sebagai contoh, sepatutnya anggota didedahkan dengan latihan praktikal seperti menembak di lapang sasar dengan menggunakan senjata berat, ataupun ringan setelah pelajaran teori didedahkan. Namun, alasan yang diberi, ialah tidak ada peruntukan tambahan untuk anggota-anggota sukarela membuat latihan menembak semasa kem tahanan mahupun latihan tempatan diadakan. Kajian ini mendapati tarikan kepada pengguna atau “customer focus” tidak dipraktikkan yang menyebabkan berlakunya kemerosotan kehadiran anggota sukarela semasa latihan dijalankan di pasukan.

**5.3.5 Sistem Bounti Baru.** Sistem bounti baru yang diperkenalkan pada 1 Oktober 2001, telah memberikan satu implikasi yang boleh dipersoalkan. Mengenai kadar dan syarat saguhati (bounti) tahunan yang membolehkan bayaran dibuat kepada anggota-anggota sukarela yang menjalani 380 jam latihan dalam setahun. Jumlah jam tersebut dapat dicapai apabila mereka cuma menghadiri latihan kem tahunan 15 hari (360 jam) dan 20 jam latihan tempatan untuk melayakkan mereka dibayar bounti penuh. Secara tidak langsung, anggota sukarela, akan lebih tertumpu kepada latihan kem tahunan dan juga latihan tempatan yang mana mereka tidak perlu menghadirkan diri sepenuhnya pada latihan-latihan yang dijalankan di pasukan. Kajian ini juga mendapati anggota sukarela lebih berminat menghadiri kem tahunan, berbanding latihan tempatan kerana penglibatan mereka di dalam latihan kem tahunan lebih proaktif dan memberi kesan yang mendalam terhadap jiwa mereka. Latihan tempatan yang dijalankan di pasukan-pasukan pada hujung minggu, disifatkan oleh anggota-anggota sukarela sebagai aktiviti yang kurang menarik. Mereka lebih tertarik untuk menghadiri latihan tempatan yang bersifat mencabar, seperti latihan menembak, membaca peta dan perhubungan. Latihan-latihan seperti berkawad, Ilmu Medan Perang (IMP) dan pelajaran-pelajaran teori yang lain sesungguhnya dianggap membosankan disebabkan ianya diajar berulang-ulang, tanpa memikirkan objektif sebenar latihan yang perlu dicapai.

**5.3.6 Fasilitas dan Kemudahan peralatan.** Dalam kajian ini, menunjukkan bahawa kehadiran anggota-anggota sukarela semakin berkurangan, jika dibanding dengan kemudahan asas, peralatan latihan yang sedia ada di pasukan-pasukan. Kajian menunjukkan persenjataan berat tidak didedahkan kepada anggota

sukarela, yang mana mereka sepatutnya diberi peluang untuk mencuba menggunakan senjata berat semasa latihan menembak tahunan diadakan. Alasan yang diberi, terdapatnya kekurangan senjata berat di pasukan-pasukan disebabkan kekurangan senjata tersebut ataupun sedang dibaiki. Kemudahan asas yang lain seperti Lapang Sasar dan kawasan latihan tidak terdapat di pasukan, yang menyebabkan mereka terpaksa menumpang dan meminta belas kasihan pasukan lapang sasar untuk membenarkan mereka menjalani latihan. Kajian ini juga menunjukkan bahawa pasukan-pasukan Rejimen Askar Wataniah mendapat keutamaan yang kurang didalam peruntukan lapang sasar yang ada. Kenderaan yang uzur sepatutnya diberi peruntukan dengan yang baru, kerana kenderaan tersebut memberi masalah sekiranya latihan luar pasukan diadakan. Anggota sukarela ada yang menggunakan kenderaan sendiri dari kem ke kawasan latihan, bagi memenuhi keperluan latihan yang sedia ada. Secara logiknya, pengurusan latihan di pasukan-pasukan harus lebih peka terhadap fasilitas dan kemudahan asas latihan, bagi mengalakkan kehadiran anggota untuk lebih kerap dan aktif lagi. Konsep Let The TA Manage TA', yang diperkenalkan oleh Bahagian Pasukan Simpanan (BPS), kurang diperaktikkan sepenuhnya. Kajian ini tidak dapat meneliti dan mengkaji cara mendalam, konsep tersebut, kerana ianya melibatkan dasar yang sedia ada, didalam BPS. Pengurusan latihan di peringkat atasan sepatutnya memberi tumpuan kepada cara-cara untuk menarik minat anggota sukarela supaya wawasan 1:1 anggota sukarela dan juga anggota tetap, menjelang 2010 dicapai dengan jayanya.

#### **5.4 Limitasi Kajian.**

Kajian yang dijalankan adalah terhad dari beberapa aspek di mana kajian ini terpaksa berhadapan dengan beberapa limitasi atau batasan seperti berikut:

- i. Penglibatan jurulatih pasukan dalam Program Khidmat Negara.
- ii. Masa yang terhad dan kurang mencukupi untuk menilai sejauh mana kehadiran anggota sukarela dapat menyumbang kepada kepuasan bekerja kerana ianya memerlukan perhatian dan masa yang panjang.
- iii. Rejimen yang berada di Sabah mahu pun Sarawak tidak dapat disoal-selidik bagi mendapatkan kepuasan bekerja kaum yang di sana.

## **5.5 Cadangan**

Beberapa cadangan dan langkah perlu diambil untuk menjamin dan meningkatkan kepuasan bekerja di kalangan anggota sukarela. Antaranya seperti berikut:

**5.5.1 Faktor Persekutaran Organisasi.** Suasana persekitaran organisasi yang lebih terbuka dan telus perlu diwujudkan untuk memupuk hubungan kerjasama yang erat di antara pengurusan BPS dengan pelanggannya. Di samping itu, BPS perlu mengkaji semula sistem penyaluran maklumat agar ianya dapat memenuhi kehendak pelanggannya. Aspek kebijakan, terutamanya kebijakan anggota bawahan perlu diberi penekanan yang khusus, sepetimana yang telah diperkatakan oleh Panglima Tentera Darat (PTD- 2003), 'Look after your soilders welfare, before yours'.

**5.5.2 Faktor Kenaikan Pangkat.** Sungguhpun dalam kajian ini menunjukkan bahawa kenaikan pangkat memberikan kepuasan bekerja di kalangan anggota sukarela amat sedikit, namun dari segi pengalaman yang ada serta temubual secara spontan mendapati bahawa prosedur yang lebih saksama perlu diwujudkan untuk mengelakkan berlakunya pilih kasih atau pilih bulu. Didapati kenaikan pangkat semestinya dibuka luas melalui jawatan yang ada, tidak hanya kepada mereka yang telah diberi keutamaan sebelumnya. Bagi jawatan tugas am yang dewasa ini, kebanyakannya berpangkat prebet, mungkin boleh dinaikkan ke pangkat LKpl dengan tidak menyalahi dasar-dasar yang sedia ada. Bagi kekananan pangkat, jawatan dan tugas diberi insentif yang lebih menarik perlu dberikan bagi mengelakkan masalah timbal balas (equity) berlaku.

- 5.5.3 Faktor Rakan Sejawat.** Mempertingkatkan aktiviti secara berkumpulan dan bekerjasama di dalam satu tim perlu diadakan di kalangan anggota sukarela. Memupuk semangat setiakawan perlu ada di dalam sanubari anggota tentera, supaya semangat “esprit de corp” dapat dipupuk semasa waktu aman atau peperangan. Sememangnya semangat setiakawan perlu dijalinkan di kalangan anggota sukarela agar visi BPS menjelang tahun 2010 dapat dicapai.
- 5.5.4 Faktor Kemudahan asas.** Segala kemudahan asas yang perlu ada di dalam BPS perlu diadakan dan diberikan kepada mereka yang layak mengikut arahan pekeliling yang telah digariskan sebelumnya. Di samping itu, kualiti perkhidmatan peralatan, dan kemudahan asas yang disediakan mesti setanding atau lebih baik daripada apa yang mereka perolehi dalam sektor swasta atau awam yang lain.
- 5.5.5 Faktor Latihan dan Kursus.** Perancangan yang teliti mengenai kerjaya anggota sukarela perlu dikaji semula. Aspek latihan untuk sistem pembayaran bounti yang berkuatkuasa pada 1 Okt 2001 perlu dibuat kajian supaya ianya tidak menjadi penghalang kepada anggota sukarela yang lain untuk lebih bergiat maju dalam latihan atau kursus yang akan mereka hadiri. Perancangan kursus kerjaya sememangnya amat memerlukan kebijaksanaan pentadbiran dan pengurusan BPS, kerana ianya menyumbang kepada kepuasan bekerja.

## **5.6 Kesimpulan.**

Secara keseluruhannya kepuasan bekerja anggota sukarela terutamanya rejimen 500 Siri membayangkan 37.5% ditahap yang rendah, berbanding hanya 22.3% berada ditahap kepuasan yang tinggi. Keadaan ini perlu diberi perhatian yang serius, sungguhpun tidak terdapat masaalah yang kritikal yang timbul di dalam pengurusan BPS. Setelah kajian dibuat didapati bahawa pebolehubah kepuasan bekerja keseluruhan askar wataniah berada didalam tahap yang boleh dikatakan menurun. Masalah kepuasan bekerja di kalangan anggota sukarela tidak harus dipandang remeh oleh pengurusan askar wataniah agar tiada sebarang risiko yang timbul yang boleh menjelaskan kredibiliti sepertimana yang telah dijelaskan oleh Dowling dan Syales (1971) serta Robbins (1991).

Pengembelingan tenaga dan kerjasama semua peringkat sama ada sektor awam, swasta, jabatan-jabatan dan agensi-agensi kerajaan, Institut Pengajian Tinggi Awam (IPTA), Institut Pengajian Tinggi Swasta (IPTS) dan semua pihak yang berkenaan bagi menjamin kualiti anggota dan barisan pemimpin Askar Wataniah terus megah, cergas mencapai jati diri yang cemerlang. BPS seharusnya melipat gandakan daya usaha melaksanakan program-program, kempen bagi menarik minat semua peringkat warganegara menyertai AW. Kemudahan-kemudahan dan keistimewaan perlu dipertingkatkan dalam kerjaya tentera dan secara tidak langsung akan meningkatkan minat masyarakat menyertai pasukan sukarela. Dalam mempertingkatkan tahap kepuasan bekerja serta komitmen dengan tugas, pihak pengurusan BPS perlu mencari formula yang lebih proaktif untuk mempertingkatkan tahap kepuasan bekerja anggota sukarela. Pendekatan yang lebih komprehensif dan menyeluruh perlu digunakan supaya kemerosotan kepuasan bekerja anggota sukarela dapat ditangani.

Kajian terhadap sistem latihan asar wataniah menyumbang kepada keaktifan dan kemerosotan anggota sukarela yang telah dijalankan telah berjaya mencungkil tahap kepuasan sebenar anggota sukarela. Sistem latihan yang

sedia ada perlu dikaji semula supaya tidak berlakunya kemerosotan kehadiran anggota sukarela semasa menjalani latihan. Kajian ini dari satu sudut agak subjektif, tetapi faktor-faktor yang digunakan telah sahih menunjukkan bahawa kepuasan bekerja ada kaitan dengan faktor persekitaran organisasi, kemudahan asas, rakan sejawat, latihan dan kursus, kepimpinan, pendapatan (imbuhan), serta latarbelakang sama ada jurulatih atau anggota sukarela itu sendiri. Ini bermakna analisis kajian ini seiring dengan kajian oleh pengkaji-pengkaji kepuasan bekerja yang lepas dan dirasakan bahawa ianya boleh menjadikan sebagai satu rujukan untuk kajian yang lebih terperinci pada masa-masa yang akan datang.