

# BAB 1

## PENGENALAN

### 1.1 PENDAHULUAN

'Stress' kerja adalah sesuatu yang bukan asing bagi pekerja di mana-mana organisasi. Contohnya, Institut Maklumat Kesihatan Kanada melaporkan lebih daripada  $\frac{1}{4}$  pekerja di seluruh negara tersebut mengalami tahap 'stress' yang tinggi (Derfel, 2003). Di negara Jepun pula yang memantau 'stress' kerja di kalangan pekerja setiap 5 tahun mendapati peratusan pekerja Jepun yang merasa sangat 'stress' di tempat kerja telah meningkat daripada 51% dalam tahun 1982 kepada lebih kurang  $\frac{2}{3}$  daripada populasi Jepun kini (Kawakami, 2000). Fenomena 'stress' merupakan satu halangan kepada produktiviti kerja. Menurut Randolfi (1996), kesan daripada 'stress' yang terlalu tinggi di kalangan pekerja mengakibatkan:

- a. Kesan psikologi seperti bimbang, bosan, rendah keyakinan diri, murung, marah, pelupa dan rasa bersalah.
  
- b. Kesan fizikal seperti sakit kepala, diabetes, sakit belakang dan sebagainya.

- c. Kesan tingkah laku seperti hilang selera makan atau kuat makan, merokok, minum arak, dan gangguan emosi serta mental.
- d. Kesan organisasi seperti ketidakhadiran, kemalangan, pusing ganti kerja, moral yang rendah dan produktiviti yang semakin berkurang.

Menurut Defrank dan Ivancevich (1998) serta Murphy (1998), program pengurusan 'stress' dapat membantu pembangunan pekerja pada masa akan datang. Namun strategi menangani 'stress' yang efektif dalam satu keadaan mungkin kurang sesuai digunakan dalam keadaan yang lain. Ini adalah kerana strategi menangani 'stress' bergantung kepada tahap 'stress' yang dihadapi oleh seseorang individu (Latack, 1986). Tambahan pula, punca 'stress' seseorang dan keupayaan mereka menangani 'stress' berbeza antara satu sama lain yang menyebabkan pelbagai strategi menangani 'stress' digunakan (Burke dan Belcourt, 1994; Pearlin dan Schooler, 1978).

## **1.2 LATAR BELAKANG MASALAH**

Kemerosotan disiplin di dalam TD adalah gejala yang amat mendapat perhatian serius dari pihak Pengurusan Atasan TD Malaysia. Meskipun tahap kemerosotan disiplin masih terkawal dan tidak serius tetapi gejala tidak sihat ini boleh menggugat kecekapan dan keberkesanan sumber tenaga manusia TD. Adalah dikhuatiri gejala tidak sihat ini bukan sahaja boleh melumpuhkan organisasi TD itu sendiri tetapi juga tidak berupaya mempertahankan

keselamatan dan kedaulatan negara. Sementara itu, usaha-usaha mencegah dan memperbaiki disiplin sentiasa diambil dan dipergiatkan dari masa ke masa demi memastikan supaya tahap disiplin anggota tenteranya sentiasa di tahap tertinggi.

### **1.2.1 Briged Kesepuluh Infantri Malaysia Paracut ( 10 Briged Para)**

Briged ini ditubuhkan secara rasmi sebagai elemen Pasukan Aturgerak Cepat (PAC) TD dengan rasminya pada 10 Oktober 1995 sebagai komponen strategik Tentera Darat Malaysia. Peranan utamanya adalah sebagai organisasi yang sentiasa di tahap kesiapsediaan yang tinggi bagi tujuan pengaturgerakkan samada melalui darat, laut dan udara pada sebilang masa untuk mempertahankan kedaulatan negara dari ancaman musuh. 10 Briged Para, yang berpangkalan di Kem Terendak, Melaka adalah salah satu cabang pasukan *elite* Tentera Darat (TD), dimana keistimewaan pasukan ini adalah elemen TD yang pertama akan di aturgerak sekiranya berlaku ancaman keselamatan terhadap kedaulatan negara samada di dalam atau di luar negara. Pasukan telah menempa kejayaan dan mengharumkan Malaysia dengan kejayaan misi kemanusiaan dan menyelamatkan di Pakistan dan Aceh. Misi – misi pengaman dan kemanusiaan di bawah 'United Nation' di Pakistan, Aceh, Timur Leste dan Lebanon. Pasukan ini dikenali dengan pemakaian beret berwarna merun. Pasukan ini turut terkenal kerana memiliki mutu ketrampilan, semangat setia kawan (*esprit de corp*) dan mutu disiplin yang tinggi. Kekuatan 4598 orang

anggota TD dan struktur organisasi di bawah pentadbiran Markas Briged yang mengandungi pegawai dan anggota dari pelbagai Kor TD yang di pimpin oleh seorang Panglima berpangkat Brigadier Jeneral dengan pasukan – pasukan yang dibawah naungannya terdiri dari komponen tempur, bantuan tempur dan bantuan khidmat.

### **1.2.2 Anggota Paraterup**

Menurut Aran (1974) dan McCollum (1976) mengatakan seorang anggota paraterup mempunyai sifat – sifat yakin diri, unggul, percaya pada diri sendiri, disiplin diri yang tinggi, agresif, gagah berani, dan berjiwa kental. Sifat – sifat ini adalah penting kerana cabaran tugas dan kerja berisiko tinggi. Bagi mencapai sifat – sifat tersebut, latihan yang berterusan perlu di laksanakan di dalam pelbagai situasi serta penerapan mutu moral yang tinggi di kalangan anggota – anggota 10 Briged Para. Dengan sifat yang telah di nyatakan, setiap anggota paraterup diyakini mempunyai komitmen yang jitu dalam menjayakan matlamat organisasi.

Bagaimanapun, usaha-usaha tersebut sentiasa menghadapi cabaran-cabaran di luar kawalan, yang berlaku seiring dengan perubahan-perubahan di persekitaran luar. Pengaruh persekitaran luar mencetuskan cabaran-cabaran sosioekonomi yang turut melibatkan anggota tentera sebagai sebahagian dari masyarakat. Cabaran-cabaran baru ini perlu ditangani dengan berhemah dan bijaksana

supaya kesan positif yang sedia ada terpelihara dan kesan buruknya dapat ditangkis. Selain kebijaksanaan TD juga terpaksa memperuntukkan sumber-sumber kewangan dan tenaga manusia tambahan di dalam menguruskan kemerosotan disiplin di dalam TD. Usaha mengenal pasti punca-punca daripada tanda-tanda kemerosotan disiplin seharusnya diberi perhatian mendalam oleh Pihak Pengurusan Atasan TD.

### 1.2.3 Kes Disiplin di 10 Briged Para

Perbandingan kes disiplin antara tahun 2008 sehingga 31 Mei 2009 adalah seperti **Jadual 1.1** dibawah.

**Jadual 1.1: Perbandingan kes disiplin antara tahun 2008 sehingga 31 Mei 2009**

Bil	Jenis Kes Disiplin	2008	2009	Lebih/Kurang	Catatan
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1.	THTC	36	29	-7	
2.	Dadah	11	11	-	
3.	Jenayah	2	8	+ 6	
4.	Syariah	5	5	-	
5.	Tatatertib Am	41	43	+2	

### 1.2.4 Jenis Kes Disiplin

Peratus statistik kes disiplin berbanding jumlah keanggotaan Pegawai dan Anggota LLP berakhir 31 Mei 2009 adalah seperti **Jadual 1.2** dibawah.

**THTC.** Penyata kes (Tak Hadir Tanpa Cuti) THTC menunjukkan penurunan sebanyak 7 kes THTC iaitu 0.63% daripada kekuatan keseluruhan anggota 10 Briged Para. Seramai 10 anggota telah ditangkap oleh pihak Polis Tentera dan 3 anggota telah serah diri manakala 16 anggota lagi masih lagi THTC.

**Jadual 1.2: Peratusan kes disiplin berakhir pada 31 Mei 2009**

<b>Bil</b>	<b>Jenis Kes Disiplin</b>	<b>Jumlah Keseluruhan Anggota</b>	<b>Jumlah Kes</b>	<b>Peratus %</b>	<b>Catatan</b>
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1.	THTC	4598	29	<b>0.63%</b>	
2.	Dadah	4598	11	<b>0.24%</b>	
3.	Jenayah	4598	8	<b>0.17%</b>	
4.	Syariah	4598	5	<b>0.11%</b>	
5.	Tatatertib Am	4598	43	<b>0.94%</b>	

**Dadah.** Sebanyak 11 kes penyalahgunaan dadah telah dilaporkan berakhir 31 Mei 09. Ianya menunjukkan 0.25% kes yang berlaku dari kekuatan keseluruhan anggota 10 Briged Para.

**Kes Jenayah.** Bagi Kes Jenayah berakhir 31 Mei 09 adalah sebanyak 8 kes yang telah dikenalpasti. Ini menunjukkan 0.18% daripada kekuatan keseluruhan anggota 10 Briged Para. Antara jenayah yang telah dilapor dan direkodkan pada tahun 2009 adalah seperti berikut:

- a. Bergaduh dengan orang awam sehingga menyebabkan kecederaan.

- b. Kes merogol gadis bawah umur.
- c. Mencuri dan merompak harta awam.
- d. Menggunakan Kad Pengenalan Palsu.
- e. Cubaan bunuh diri dengan meminum racun rumpai.

**Kes Syariah.** Sebanyak 5 kes telah dilaporkan yang berakhir 31 Mei 09 iaitu 0.11% daripada kekuatan keseluruhan anggota 10 Briged Para. Kesalahan yang sering dilakukan adalah berkhawat dan minum minuman keras di tempat awam.

**Kes Tatatertib Am/Aduan Polis Tentera.** Sebanyak 43 kes tatatertib am telah dilaporkan oleh Polis Tentera berakhir 31 Mei 09 yang menunjukkan purata 0.98% daripada kekuatan keseluruhan. Kes Tatatertib Am ini adalah berdasarkan aduan Polis Tentera seperti berikut:

- a. Melakukan Kesalahan Jalanraya di dalam kem.
- b. Pemakaian tidak mengikut prosedur.

### **1.3 PERNYATAAN PERMASALAHAN**

Untuk mengkaji adakah terdapat hubungan di antara item – item di dalam pengurusan 'stress' iaitu tempat kerja kerjaya dan pencapaian, pihak

pengurusan, hubungan dengan rakan sekerja dan masalah sendiri/ keluarga dengan masalah disiplin di kalangan pegawai – pegawai dan anggota – anggota 10 Briged Para.

Maka kajian ini dilaksanakan bagi menjawab dan menjelaskan beberapa persoalan dan kemusykilan. Antara persoalan yang dititikberatkan di dalam kajian ini ialah:

- a. Apakah item -item dalam 'stress' yang dapat dikenalpasti di kalangan pegawai - pegawai dan anggota - anggota tentera di 10 Briged Para ?
- b. Adakah wujud hubungan antara item - item dalam 'stress' dengan masalah disiplin di kalangan pegawai - pegawai dan anggota - anggota tentera di 10 Briged Para ?
- c. Adakah wujud hubungan 'stress' dengan masalah disiplin di kalangan pegawai - pegawai dan anggota - anggota tentera di 10 Briged Para ?

#### **1.4 OBJEKTIF KAJIAN**

Objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti perkara-perkara berikut:



- a. Untuk mengkaji sama ada terdapat hubungan di antara Persekitaran Pekerjaan (Tempat kerja , kerjaya dan pencapaian, dan hubungan dengan rakan sekerja) dengan 'stress' di kalangan pegawai – pegawai dan anggota – anggota 10 Briged Para.
  
- b. Untuk mengkaji sama ada terdapat hubungan di antara masalah sendiri/ keluarga dengan 'stress' di kalangan pegawai – pegawai dan anggota – anggota 10 Briged Para.
  
- c. Untuk mengkaji sama ada terdapat hubungan di antara pihak pengurusan dengan 'stress' di kalangan pegawai – pegawai dan anggota – anggota 10 Briged Para.
  
- d. Untuk mengkaji sama ada terdapat hubungan di antara 'stress' dengan masalah disiplin di kalangan pegawai – pegawai dan anggota – anggota 10 Briged Para.

## **1.5 SKOP KAJIAN**

Skop kajian ini adalah hubungan di antara item – item di dalam 'stress' dengan masalah disiplin di kalangan pegawai – pegawai dan anggota – anggota di pasukan – pasukan di bawah naungan 10 Briged Para di Kem Terendak, Melaka. Kajian ini akan meneliti sama ada terdapat hubungan di antara item –

item di dalam 'stress' seperti Persekitaran Perkerjaan (Tempat kerja , kerjaya dan pencapaian, dan hubungan dengan rakan sekerja), Pihak pengurusan dan Masalah sendiri/ keluarga dengan masalah disiplin di 10 Briged Para . Untuk pegawai, kategori pangkat yang di kaji adalah di antara Lt Muda sehingga Mejar dan bagi anggota – anggota, kategori pangkat adalah di antara Prebet sehingga PW 1. Oleh Yang demikian, persoalan – persoalan selain daripada masalah 'stress' dan masalah disiplin tidak termasuk dalam skop kajian ini. Responden yang di pilih adalah pegawai – pegawai dan anggota – anggota mengikut kategori pangkat yang telah dinyatakan di pasukan – pasukan di bawah naungan 10 Briged Para di Kem Terendak, Melaka.

## **1.6 LIMITASI KAJIAN**

Kesemua dapatan daripada hasil kajian ini hanyalah sesuai di generalisasikan di dalam organisasi dan sampel yang di kaji sahaja. Oleh yang demikian, ia tidak boleh di anggap sebagai dapatan yang mewakili keadaan semua pegawai – pegawai dan anggota – anggota tentera di Malaysia. Selain daripada itu. Dapatan kajian ini juga bergantung kepada kejujuran responden dalam menjawab soalan – soalan yang di berikan. Faktor – faktor tersebut adalah bertanggungjawab dalam mempengaruhi dapatan – dapatan kajian ini. Ia hanya mungkin benar berdasarkan kepada masa kajian dan mungkin pula berbeza dengan dapatan – dapatan kajian di masa hadapan.

## 1.7 KEPENTINGAN KAJIAN

Kajian-kajian lepas lebih tertumpu kepada masalah-masalah dan punca-punca 'stress' dan pencemaran disiplin di kalangan anggota TD, secara amnya sahaja. Misalnya, kajian yang dijalankan oleh Cawangan Probos Marsyal ATM tentang masalah jenayah dan tatatertib di dalam TD. Kajian berkisar tentang statistik kes-kes permasalahan disiplin, punca masalah, rumusan kajian serta langkah pencegahan secara umum. Setakat ini tiada sebarang kajian yang dibuat secara khusus mengenai hubungkait 'stress' dan masalah disiplin di kalangan warga TD hingga menyumbangkan kepada kemerosotan disiplin tersebut. Maka kajian ini dirasakan lebih bertepatan dan bersesuaian untuk lebih mendalami kajian tentang peningkatan kes-kes disiplin dan kemerosotan mutu kerja di kalangan anggota. Kajian ini juga nanti akan dapat mendedahkan kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan pengurusan yang sedia ada. Dengan itu diharapkan supaya kelemahan-kelemahan yang dikenalpasti dapat diperbaiki lagi serta sekali gus memperkemaskan dan mempertingkatkan mutu Pengurusan Atasan TD.

## 1.8 DEFINISI – DEFINASI

### a. **'Stress'**

'Stress' didefinisikan sebagai perbezaan antara keadaan yang pekerja hasilkan dengan keadaan yang diingini. Apabila perbezaan seperti

itu dikira begitu terlalu penting oleh pekerja tersebut,'stress' akan mempengaruhi dua bentuk tingkah laku. Pertama, keadaan psikologi dan fizikal pekerja; kedua, usaha pekerja untuk mengatasi 'stress' dengan cara mencegahnya atau mengurangkannya. *Times Lingua Dictionary* (1992) mendefinisikan 'stress' sebagai perasaan bimbang atau risau yang dialami oleh seseorang yang berpunca daripada sesuatu peristiwa yang berlaku dalam kehidupan. Aldwin (1994) di dalam bukunya 'stress' , *Coping and Development* menyatakan bahawa *Oxford English Dictionary* mencatatkan bahawa istilah 'stress' telah digunakan di dunia selewat - lewatnya pada abad ke 18. Menurut Aldwin lagi, walaupun istilah tersebut telah lama digunakan, tetapi ia tidak mempunyai definisi khusus. Daripada definisi-definisi 'stress' yang dibincangkan, dapat dirumuskan bahawa 'stress' boleh ditakrifkan sebagai:

- i. Tindakbalas seseorang sama ada dari segi fizikal atau psikologi terhadap sesuatu peristiwa.
- ii. Rangsangan iaitu peristiwa yang menjadi punca 'stress' kepada seseorang.
- iii. Hasil penilaian seseorang terhadap sesuatu peristiwa dan penilaian terhadap kemampuan diri untuk menghadapi peristiwa tersebut.

b. **Rakan sekerja**

Rakan sekerja merujuk kepada rakan - rakan yang hampir sama golongan umur atau paras kematangan. Rakan sekerja adalah rakan yang setia mendengar, membantu dan sedia bersama kita pada bila- bila masa sahaja, tidak kira ketika kita gembira ataupun sedih. Dengan adanya rakan, seseorang itu bolehlah bertukar-tukar fikiran dan menyelesaikan masalah kerja- kerja atau peribadi.

c. **Persekitaran Tempat Kerja**

Menurut Kamus Dewan (1996), persekitaran bermaksud kawasan di sekeliling sesuatu tempat. Kamus Times (1987), mendefinisikan persekitaran adalah keadaan di sekeliling kita. Persekitaran yang dimaksudkan dalam kajian ini ialah persekitaran tempat kerja. Dari persekitaran tempat kerja , tingkah laku individu boleh menjadi negatif atau positif bergantung kepada kedudukan dan suasana persekitaran keluarga, masyarakat, media dan sebagainya.

d. **Keluarga**

Merujuk kepada Kamus Dewan (1994), keluarga bermaksud seisi rumahtangga yang terdiri daripada suami dan isteri sahaja atau berserta anak-anak. Keluarga menurut takrif antropologi adalah satu unit atau kumpulan yang terdiri daripada ahli-ahli yang mempunyai hubungan kekeluargaan. Freud pula merujuk keluarga sebagai kombinasi ibu dan bapa yang tinggal serumah dengan satu ataupun lebih anak (Fontana,

1981). Keluarga juga merupakan institusi yang paling hampir dengan seseorang. Melalui keluarga, dapat Memberi kesan impak dalam menyelesaikan pelbagai masalah yang berlaku dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Wan Azmi (1972), keluarga dipandang sebagai satu institusi yang mempunyai tugas yang berbeza lagi berkesan.

e. **Pihak Pengurusan**

Menurut Kamus Dewan (1996), pihak pengurusan bermaksud orang yang mengajar pekerja, pengajar dan pengasuh. Pihak pengurusan bertanggungjawab sebagai kaunselor, pengadil, polis, hakim, pelakon, kerani, jururawat, pensyarah, penulis, setiausaha, pekerja sosial dan lain-lain. Pihak pengurusan perlu cekap memberikan kebebasan kepada pekerja dalam menggunakan kebolehan mereka. Kecekapan pihak pengurusan juga merangkumi kebolehan berkomunikasi dengan orang lain, membawa idea-idea baru, membuat keputusan, sentiasa membuat kajian dan berupaya mewujudkan iklim bekerja yang kondusif.

f. **Kerjaya dan Pencapaian**

Merujuk Kamus Dewan Edisi Ketiga (1996), kerjaya bermaksud kecekapan atau kepandaian dan berjaya di dalam bidang yang diceburi. Kemahiran dan pengetahuan sangat diperlukan bagi pembangunan kepimpinan personal. Kebolehan mengaplikasi sesuatu konsep atau idea kepada sesetengah 'task' merupakan satu kelebihan kepimpinan

yang tidak dapat dipertikaikan. Kejayaan dalam kerjaya khusus termasuklah keberanian profesionalisme, ketegaran dan kesabaran serta kemahiran melaksanakan tugas. Pencapaian adalah keberkesanan dalam melaksanakan sesuatu penugasan dengan efektif dan berkesan.

**g. Disiplin**

Disiplin secara umum boleh dirumuskan sebagai satu keadaan minda yang mana dapat menghasilkan kesiapsiagaan ke satu tahap untuk melakukan sesuatu perkara dengan kerelaan diri, kepintaran dalam mematuhi dan mempunyai kelakuan yang dihormati. (Sorotan Darat Dis 2000 Bil 36). Definisi Disiplin Tentera pula adalah mempunyai ketaatan yang tidak berbelah-bagi sebagai seorang anggota tentera atau pasukan, bertanggungjawab kepada perintah dan mematuhi segala arahan dan peraturan tentera (Sorotan Darat Dis 2000 Bil 36).

Disiplin diri (*self-discipline*) merupakan satu perkara yang amat penting dan ia terdapat pada setiap diri individu yang mana menunjukkan keupayaannya untuk mengawal diri (*self-control*) dan kekuatan untuk mengelakkan dirinya (*self-restrain*) dari melakukannya. Individu yang dimaksudkan di atas mempunyai kemegahan diri (*self- pride*) dan disiplin diri yang mendorong untuk mematuhi segala arahan dan perintah. Kesanggupan untuk mengawal kelakuan oleh sesebuah organisasi menunjukkan terdapatnya disiplin diri dan ini menyebabkan individu yang

tersebut boleh dipercayai sebilang masa. Disiplin diri merangkumi kelakuan diri, sopan santun, prestasi kerja, etika, dan lain-lain lagi. Disiplin diri boleh diperbaiki dan ditingkatkan menerusi dengan latihan-latihan disiplin yang tegas (Sorotan Darat Dis 2000 Bil 36).

#### h. **Kemerosotan Disiplin**

Kemerosotan Disiplin di dalam Tentara Darat boleh diertikan sebagai tidak mematuhi arahan-arahan atau peraturan-peraturan yang ditetapkan, melanggar atau tidak mematuhi perintah sah yang diberikan oleh Pihak Atasan beliau. Kesan- kesan dari perbuatan ini akan mendatangkan kemudaratkan kepada diri sendiri dan juga imej TD . Kesalahan disiplin ini meliputi semua perkara yang dilarang di dalam tentera dan juga pelanggaran undang-undang awam negara

### 1.9 **STRUKTUR LAPORAN**

Penyediaan cadangan kertas kajian ini akan dipecahkan kepada 3 Bab dengan menyentuh perkara-perkara berikut:

- a. **Bab 1. Pengenalan.** Bab ini merangkumi latarbelakang masalah, pernyataan masalah, objektif, tujuan dan kepentingan kajian, skop, limitasi ,hipotesis, definasi – definasi dan struktur kertas kajian.
- b. **Bab 2. Kajian Literatur.** Bab ini merangkumi kajian- kajian lepas iaitu kajian tempatan dan luar negara.



- c. **Bab 3. Metodologi Kajian.** Merangkumi bentuk, kaedah, sampel serta cara-cara pengumpulan data, soalan – soalan kajiselidik yang di gunakan dan teknik – teknik yang digunapakai.
- d. **Bab 4. Dapatan / Hasil Kajian.**
- e. **Bab 5. Kesimpulan dan Cadangan.** Bagi kajian akan datang.

#### **1.10 KESIMPULAN**

Bab ini membincangkan tentang perkara – perkara yang berkaitan dengan permasalahan anggota TD khususnya 10 Briged Para yang seterusnya membawa kepada beberapa persoalan kajian yang perlu dibuat kajian yang mendalam. Bab berikutnya akan mengupas sorotan literatur mengenai 'stress' dan masalah disiplin.