



Submission date: 10/05/2023 Accepted date: 07/09/2023 Published date: 01/10/2023
DOI: <https://doi.org/10.33102/abqari.vol29no1.545>

AMALAN ETIKA DAN BUDAYA INTEGRITI DALAM KALANGAN PENGAWAI PENYIASAT DI JABATAN SIASATAN JENAYAH POLIS DIRAJA MALAYSIA (PDRM)

*Ethical And Cultural Practices of Integrity Among Investigating Officers In The
Criminal Investigation Department Of The Royal Malaysian Police (PDRM)*

Mohd. Zaliridzal Zakaria^{a1}

^aFakulti Kepimpinan & Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia, 71800 Nilai,
Malaysia

¹zaliridzal@usim.edu.my

Abstrak

Etika dan penghayatan integriti merupakan salah satu aspek terpenting dalam agensi penguatkuasaan undang-undang (Mahayudin, 2006) seperti Polis DiRaja Malaysia (PDRM). Untuk meneroka amalan etika dan budaya integriti, suatu kajian akan dijalankan bagi meneroka konsep, faktor, cabaran dan kesan pengamalan etika dan budaya integriti dalam kalangan pegawai penyiasat di Jabatan Siasatan Jenayah/ *Crime Investigation Department (JSJ/CID)* dan kesannya terhadap imej profesional polis. Jabatan Penyiasatan Jenayah dilihat amat sentral dalam penguatkuasaan undang-undang dan penyiasatan jenayah justeru memahami konsep etika dan pengamalannya adalah sesuatu yang *crucial*. Ia menyumbang kepada peningkatan kepercayaan rakyat terhadap PDRM serta kecekapan dan prestasi penyampaian PDRM. Bagi memahami fenomena ini secara mendalam, kajian ini menggunakan kaedah kualitatif iaitu analisis kepustakaan dan kemudiannya akan melaksanakan temubual pendekatan fenomenologi dengan persampelan bertujuan. Pengumpulan data melalui kaedah temubual separa berstruktur serta perbincangan berkumpulan berfokus (FGD) akan dilaksanakan bagi meneroka konsep, cabaran dan kesan pengamalan etika dan budaya integriti. Rumusan hasil kajian ini akan dapat mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi pengamalan budaya integriti, cabaran dan halangan serta kesan pengamalan integriti terhadap imej dan keupayaan perkhidmatan PDRM. Suatu model “Budaya Integriti PDRM” akan dihasilkan untuk menjadi panduan tentang

pengamalan etika dan budaya integriti para pegawai polis dalam era pasca abad ke-20 ini.

Kata Kunci: amalan etika, budaya integriti, PDRM, Pegawai Penyiasat Jenayah

Abstract

Ethics and the appreciation of integrity is one of the most important aspects in law enforcement agencies (Mahayudin, 2006) such as the Royal Malaysian Police (PDRM). A study to explore ethical practices and integrity culture, should be conducted to explore its concepts and understanding, factors, challenges and effects among investigating officers in the Criminal Investigation Department (CID) and its impact on police professional image. The CID is deemed as having a very central role in law enforcement and crime fighting, therefore understanding the practice of ethics and the integrity culture in the unit is critical. It contributes to increasing the people's trust in PDRM as well as the efficiency and performance of PDRM delivery system. This study is a literature review preceding a an in depth study to explore this phenomenon. It will employ qualitative methods namely in-depth interviews and focus group discussion (FGD) and using the phenomenological approach and purposive sampling. Initially, this library research's results will enable the researcher to identify the factors that influence the practice of integrity culture, challenges, and obstacles as well as the impact of integrity practice in various settings particularly law enforcement agencies. Findings of the field work will consequently enable a holistic understanding of a model of "PDRM Integrity Culture" to be a guide on the practice of ethics and integrity culture of police officers in the post-20th century era particularly in crime investigations.

Keywords: ethical practices, culture of integrity, PDRM, Criminal Investigating Officer

PENGENALAN

Teras pembangunan masyarakat yang harmoni tidak hanya tertumpu kepada pembangunan lahiriah semata-mata bahkan perlu memberi perhatian kepada aspek kerohanian (Mohd Yusof, 2000). Seorang individu insan dan sekelompok ahli masyarakat turut diperkasakan dengan kerangka konseptual integriti berserta penghayatan nilai yang mantap (Ibn Khaldun, 2010). Seiringan dengan matlamat perkhidmatan awam negara ini untuk memberikan perkhidmatan berkelas dunia kepada rakyat Malaysia, keperluan untuk membina budaya integriti dalam mewujudkan masyarakat yang beretika, bermoral dan juga mempunyai nilai etika yang tinggi dalam melaksanakan tanggungjawab masing-masing adalah sangat mendesak. Pembentukan imej positif juga dapat dizahirkan dengan baik bagi

membina kepercayaan masyarakat terhadap tugas yang telah dipertanggungjawabkan. Integriti juga tercermin dalam amalan budaya kerja, seperti ketepatan masa, menyampaikan sesuatu maklumat, integriti dalam memberikan perkhidmatan terbaik, integriti dalam berkomunikasi sama ada dengan ketua jabatan, rakan sekerja, kakitangan sokongan mahupun ahli masyarakat. Selain dari itu, penghayatan etika yang baik juga mempengaruhi profesionalisme seseorang (Mohd Janib, 2001). Apabila penghayatan integriti seseorang itu merosot, ia akan mempengaruhi individu atau organisasi, bahkan juga melibatkan seluruh negara. Menurut Miller (2010) integriti dapat mengurangkan permasalahan tingkah laku. Morler (2004) terdahulu berpendapat integriti dapat meninggikan maruah seseorang, memberikan kekuatan keperibadian dan juga rasa kebahagiaan kepada seseorang. Setiap individu hendaklah mengamalkan budaya integriti kerana ia dapat memelihara maruah, harga diri dan mengangkat martabat seseorang (Mohd. Koharudin et.al, 2021).

Indikator pelaksanaan budaya integriti sentiasa menjadi perhatian umum. Perbincangan ini membawa kepada evolusi definisi integriti daripada definisi mudah, sederhana hingga kepada yang lebih kompleks. Integriti adalah aspek terpenting dalam meningkatkan nilai kebolehppercayaan perkhidmatan, terutama yang berkaitan langsung dengan urusan awam. Integriti bukan sahaja merupakan ukuran keberkesanan tindakan dalam proses penyediaan perkhidmatan, tetapi juga memberi kesan dalam menentukan tingkah laku dan imej individu, dan mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap integriti organisasi, terutama dalam konteks perkhidmatan kepolisian. Ini berikutan kuasa yang diuntukkan kepada pasukan polis dan harapam masyarakat agar pasukan polis dapan menjaga keamanan dan menguatkuasakan undang-undang. Dari sudut bahasa, integriti berasal daripada perkataan Latin iaitu *integer* membawa maksud menyeluruh, kesempurnaan dan kesatuan (Rao dan Chodbury, 2019). Dalam Kamus Dewan (2010) pula, integriti didefinisikan sebagai kejujuran dan amanah semasa melaksanakan tugas. Standard integriti yang tinggi dapat dijelmakan melalui sikap, tingkah laku, cara berfikir, dan budaya hidup yang terpuji (Jamilah, Arena & Mohd Rizal, 2015). Penghayatan integriti melalui amalan menunjukkan tindak balas yang konsisten dan tanpa kompromi terhadap prinsip dan nilai moral dan etika yang kuat. Ini seiring dengan usaha kerajaan untuk membentuk nilai dan memperkukuhkan amalan integriti melalui penghayatan etika yang tinggi sepanjang perkhidmatan awam.

Integriti berkait erat dengan etika. Ia menzahirkan penghayata etika dalam tingkah laku harian. Ia merupakan satu nilai murni yang amat penting diri seseorang dan dalam sesebuah organisasi. Kajian menunjukkan bahawa budaya integriti yang tinggi akan mempengaruhi sistem penyampaian agar lebih berkualiti dan unggul (Rao dan Chodbury, 2019). Ini lebih utama lagi dalam sektor penguatkuasaan undang_ -undang awam seperti PDRM. Masyarakat berpandangan PDRM merupakan barisan hadapan

berperanan menguatkuasakan undang-undang untuk melindungi keselamatan rakyat (Bibiana, 2018). Ini kerana perbuatan mereka yang tersasar dari laluan asal akan melunturkan kepercayaan masyarakat di atas kredibiliti mereka. Pelbagai pendedahan salah laku polis dibuat melalui media massa dan ia bukanlah menjadi satu rahsia lagi. Di dada akhbar, ada sahaja kes salah laku polis dilaporkan seperti rasuah, salah guna kuasa, penyelewengan, penyeludupan dadah, pembabitan dengan kumpulan sindiket dan kongsi gelap. Ini perlulah dihentikan. Menurut Ketua Polis Negara, PDRM haruslah terus memperkukuh tradisi integriti yang tinggi dalam sejarah kepolisian yang panjang selama 215 tahun (Berita Awani, 16 April 2022).

Menurut bekas Ketua Polis Negara, Tan Sri Hamid Bador pula, isu integriti merupakan cabaran besar PDRM untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat. Ini kerana terdapat sumber dalaman menyatakan terdapat segelintir pegawai kanan PDRM yang hidup mewah ala orang kaya dengan menerima hasil suapan ribuan ringgit antaranya membiarkan kegiatan sindiket pengedaran dadah berleluasa tanpa pengawasan dan tindakan polis. (Berita Harian, 24 Mac 2021). Tanggungjawab dan peranan Polis Diraja Malaysia (PDRM) cukup luas. Ringkasnya, tanggungjawab mereka bermula dari pendaftaran kelahiran (yang pernah dikendalikan oleh PDRM) hingga pendaftaran kematian. Malah, penggalian semula kubur untuk meneruskan siasatan juga melibatkan PDRM. Megat Ayop dan Abd Halim (2016) menyatakan sebagai pelaksana undang-undang serta memiliki bidang kuasa yang luas untuk dilaksanakan mengikut prinsip yang telah ditetapkan oleh perlembagaan dan undang-undang (*rule of law*) nilai ini amatlah penting diterapkan bagi memastikan perlangkasan tugas dilakukan dengan penuh tanggungjawab kepolisian. Menurut penulis juga jika nilai integriti penjawat awam terhakis maka akan menyebabkan berlaku kepincangan dan salah laku dalam organisasi. Justeru permasalahan integriti dalam kalangan anggota PDRM lebih relevan dijelaskan melalui factor budaya organisasi kerana mempunyai pengaruh yang besar terhadap perubahan sikap dan tingkahlaku. Menurut Datuk Akhbar Satar, Ahli Lembaga Institut Integriti Malaysia (IIM), penghayatan budaya etika dan integriti yang mantap oleh pasukan PDRM akan mengharum PDRM khususnya dan negara Malaysia umumnya (Berita Awani, 16 April 2022). Hal ini deikian kerana pasukan polis merupakan barisan hadapan dalam mencegah jenayah dan menjamin keamanan. Bagi menunjukkan hasrat dan iltizam PDRM untuk mencapai standard integriti yang tinggi, pada 21 Jun 2016, Ketua Polis Negara ketika itu, Tan Sri Khalid bin Abu Bakar telah melancarkan Kod Etika, Pelan Integriti dan Pematuhan Standard PDRM. Inisiatif yang diambil dengan kerjasama Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) dan Institut Integriti Malaysia (IIM) diharap akan memperkukuh budaya integriti dalam pasukan PDRM.

PERMASALAHAN KAJIAN

Berdasarkan kepada kajian lepas, isu dan masalah amalan integriti dalam kalangan anggota di cawangan CID (Jabatan Siasatan Jenayah) perlu dirungkai dalam kajian ini. Hal ini dBanyak bidang profesion sering menilai tingkah laku etika kerana masalah berkaitan dengan etika pekerja akan mempengaruhi organisasi. Tahun silih berganti, cabaran PDRM sering diuji serta terpaksa berhadapan dengan masalah pelanggaran tatatertib dan paling serius sehingga ada segelintir pegawai dan anggota melakukan jenayah hingga menyebabkan mereka dituduh di Mahkamah. Keadaan ini telah menyebabkan pandangan masyarakat turut terkesan serta memberikan gambaran yang yang negatif kepada agensi PDRM. Pandangan ini sudah tentu akan membawa kepada “defisit kepercayaan” dalam masyarakat. Maklumat salah laku ini akan lebih parah apabila turut dikaitkan dengan tindakan undang-undang yang dijatuhkan. Kebocoran maklumat terutamanya melalui jaringan maklumat internet ekoran perkembangan pesat sistem teknologi maklumat juga tidak dapat disekat. Menurut akhbar Harian Metro 13 Januari 2020, 1503 anggota PDRM telah dikenakan tindakan tatatertib oleh Jabatan Integriti dan Pematuhan Standerd PDRM (JIPS). Ini termasuk 110 pegawai dan 1393 anggota polis. Selain dari itu, Astro Awani, 10 Oktober 2018 melaporkan 1484 anggota termasuk berpangkat tinggi seperti Assisstant Superintendent (ASP) telah diambil tindakan tatatertib yermasuk 72 orang dibuang kerja.

Tambahan pula, para pegawai penyiasat jenayah adalah sekumpulan pegawai yang terpilih untuk berada dalam bahagian tersebut (CID) bagi menyiasat kes-kes jenayah. Kes-kes jenayah terbahagi kepada dua iatu jenayah kekerasan dan jenayah harta benda. Masyarakat berhubung secara terus dengan mereka apabila berlaku apa-kejadian yang dilaporkan. Memiliki etika dan integriti adalah amat penting kerana mereka merupakan barisan hadapan dan sangat penting dalam pencegahan jenayah. Menurut Ketua Polis Johor Ketua Polis Johor, Datuk Ayob Khan Mydin Pitchay dalam satu sidang media (Astro Awani, 17 Disember 2020) terdapat sebahagian pegawai kanan polis cuai atau sengaja melambatkan siasatan membabitkan kes jenayah, narkotik atau jenayah komersial hingga suspek terlepas, ada juga pegawai penyiasat tidak menghantar kertas siasatan untuk edaran pertama dalam tempoh 24 jam dan ada kes tertentu tiada pendedaran kes dalam tempoh tiga bulan dan memberi arahan terlalu ringkas kepada pegawai penyiasat sehingga ketirisan pada kertas siasatan berlaku dengan kegagalan itu mempunyai kesan besar membabitkan rekod jenayah suspek atau banduan.

Selain dari itu, umum mengetahui bahawa pengamalan etika dan budaya integriti memberikan cabaran dan halangannya yang tersndiri (Sims, 1992; Syuhada Abdul Rahman et al., 2020). Cabaran seperti cabaran sekeliling, cabaran organisasi dan, cabaran budaya organisasi dan masyarakat serta cabaran individu memainkan peranan

dalam amalan etika dan budaya integriti seseorang. Menurut Megat Ayob dan Abd Halim (2016), budaya organisasi dan faktor individu memainkan peranan penting dalam penghayatan budaya integriti PDRM. Ini juga disokong oleh dapatan kajian oleh Bibiana anak Manggai (2018). Oleh itu, penyelidik berharap dapat meneroka, memahami dan meananggapi apakah kefahaman konsep integriti, etika dan amalan integriti, faktor yang mempengaruhi pengamalan etika dan budaya integriti. Ini akan memberikan kita kefahaman yang mendalam terhadap budaya etika dalam penugasan seharian dalam kalangan pegawai penyiasat jenayah PDRM. Meskipun beberapa kajian lampau telah menyinggung permasalahan ini, perspektif baharu dalam era pasca millennium ini mungkin akan memberikan gambaran baru.

OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini telah dilaksanakan untuk mencapai beberapa objektif seperti berikut:

- i. Meneroka kefahaman, konsep integriti, etika dan amalan integriti dalam kalangan pegawai penyiasat jenayah di bahagian Siasatan Jenayah.
- ii. Mengkaji faktor yang memengaruhi amalan integriti dalam kalangan pegawai penyiasat jenayah di bahagian Siasatan Jenayah.
- iii. Menelusuri cabaran dan halangan dalam pembentukan etika dan amalan integriti dalam kalangan pegawai penyiasat jenayah di bahagian Siasatan Jenayah.
- iv. Menneroka kesan amalan etika dan budaya integrity dalam kalangan pegawai penyiasat di Jabatan Siasatan Jenayah.

KEPENTINGAN KAJIAN

Diharapkan penyelidikan ini dapat memberikan pemahaman secara mendalam terhadap permasalahan budaya integriti dan amalan etika dalam kalangan pegawai penyiasat yang merupakan suatu jabatan terpenting dalam PDRM. Sumbangan ini penting dalam pengembangan dan memperkukuhkan teori, prinsip atau konsep dalam bidang ilmu etika dan integriti seterusnya membawa kepada pelaksanaan secara praktis terutamanya dalam konteks amalan etika dan inegrtiti pegawai polis di Malaysia. Di samping itu, ia juga dapat menjadi rujukan bagi penyelidik lain yang berminat untuk mendapatkan maklumat yang berkaitan dengan penyelidikan yang sedang dijalankan, terutamanya isu-isu yang berkaitan dengan amalan etika dan budaya integriti. Rumusan hasil kajian ini akan dapat mengenalpasti faktor yang mempengaruhi pengamalan budaya integriti, cabaran dan halangan serta kesan pengamalan integriti terhadap imej dan keupayaan perkhidmatan PDRM. Ia juga dapat dijadikan sebagai panduan dalam membuat dasar bagi mencegah salah laku dan memantapkan amalan etika dan budaya integriti dalam kalangan pegawai PDRM.

KAJIAN LITERATUR DAN KEPUSTAKAAN

Kerajaan sangat mengambil berat berkaitan pengamalan etika dan budaya integriti dalam kalangan penjawat awam. Program Integriti Nasional (PIN) yang dilancarkan oleh kerajaan Malaysia pada tahun 2004 adalah langkah yang baik dan perlu diberi perhatian penuh dari rakyat Malaysia. Budaya kerja yang unggul dan cemerlang adalah asas untuk peningkatan produktiviti dan kualiti organisasi. Hanya apabila individu dalam sesebuah organisasi mengamalkan etika dan integriti profesional yang komprehensif dan aktif, budaya kerja yang berkualiti tinggi dapat dibentuk. Kurangnya sifat integriti dan kepercayaan individu dalam organisasi sangat merugikan dan ia juga mencemarkan serta merosakkan prestasi dan reputasi organisasi. Integriti berkait dengan etika. Ia berdasarkan etika dalam tingkah laku harian. Secara umumnya, integriti bermaksud membuat perkara yang betul walaupun tiada siapa melihat. Ia merupakan satu nilai murni yang amat penting dijadikan amalan dalam sesebuah Organisasi agar sistem penyampaian lebih berkualiti dan unggul, lebih-lebih lagi dalam sektor perkhidmatan awam di Malaysia, terutamanya dalam agensi penguatkuasaan iaitu PDRM.

Perkataan etika berasal daripada perkataan Yunani iaitu ‘*ethos*’ yang bermaksud watak, budaya, tingkah laku dan adat. Ia berkaitan dengan nilai dan merujuk kepada watak individu dan cara mereka bertingkah laku iaitu proses mentafsirkan sesuatu perbuatan baik ataupun sebaliknya. Etika berkaitan dengan integriti. Ia sebagai satu kod tingkah laku dan garis panduan kepada penjawat awam Seorang penjawat awam berkewajipan memahami tanggungjawab terhadap peranan dan perilaku seseorang pekerja dalam sesebuah organisasi. Menurut Kamus Dewan Edisi Keempat, etika mempunyai dua maksud yang berbeza iaitu, yang pertama ialah ilmu bukan prinsip-prinsip akhlak atau etika dan yang kedua yang menjadi pegangan seseorang individu atau sesuatu kumpulan. Secara amnya, etika yang diakui oleh masyarakat adalah etika mencapai persetujuan dan pilihan untuk memberi manfaat kepada seseorang atau memberikan faedah dalam kehidupan seharian.

Kepentingan organisasi juga turut menjadi perhatian terhadap pembentukan etika. Ianya bertepatan dengan kelas etika yang ketiga iaitu etika organisasi. Pernyataan etika organisasi ini menurut Andersen (2002) yang menjelaskan bahawa penyebab kepada keberkesanan sesebuah organisasi adalah literature kepimpinan. Etika ini diperuntukkan bagi mereka yang terlibat dalam organisasi sahaja. Setiap organisasi mempunyai etikanya yang tersendiri untuk diamalkan oleh warganya. Ianya lebih dikenali sebagai nilai teras organisasi. Nilai-nilai teras ini terdiri daripada nilai-nilai murni yang perlu diamalkan dalam sesebuah organisasi. Dalam pada itu, Nik Salida (2014) menyatakan bahawa setiap pengurusan dan pentadbiran yang baik dan baik akan memerlukan peraturan dan etika kerja kerana memimpin nilai-nilai murni yang menyusun pentadbiran organisasi. Jadi, apa pun kedudukannya dalam perkhidmatan

awam, sektor swasta itu sendiri mesti mempunyai peraturan dan undang-undang untuk menerapkan etika kerja yang murni (Nik Salida, 2014).

Megat Ayop dan Abd. Halim (2016) mendakwa bahawa organisasi, yang boleh mempengaruhi prestasi dan produktiviti organisasi, sentiasa menghadapi pelbagai bentuk ancaman dari dalam dan luar organisasi. Pekerja yang biasanya mempunyai hubungkait dengan masalah etika dan integrity menjadi punca serta memberi ancaman kepada sesebuah organisasi. Ia juga menjelaskan bahawa pekerja dalam organisasi mempunyai asas prinsip diri, dan tepat, tegas dan boleh dipercayai untuk pelbagai kelemahan, kekurangan dan menjaga reputasi dan imej organisasi yang baik. Menurut Zakiah dan Noor Raudhiah (2017), komitmen pekerja boleh mempengaruhi tiga faktor penting. Pertama, kualiti perkhidmatan, kedua budaya kerja yang sangat baik dan ketiga, etika kerja Islam. Integrity dan amalan beretika mampu juga membantu dalam meningkatkan kualiti kerja dan produktiviti. Menurut Sharifah Hayaati (2018), etika sangat penting untuk pengurusan organisasi dalam menempa kejayaan dan pengembangan etika organisasi serta kesedaran dalam membentuk keperibadian pekerja yang baik. Apabila terdapat masalah pengurusan seperti penipuan, rasuah, dan pecah amanah, nilai etika positif penting untuk menggambarkan perbezaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepada pembentukan amalan etika dan budaya integriti terbahagi kepada tiga faktor iaitu individu, organisasi dan persekitaran. Penemuan dalam kajian artikel Norziana Lokman¹, Nur Maisarah Mahadzi (2019) bertajuk '*Factors Influence Employee Level of Integrity in Automotive Company*' menunjukkan bahawa faktor-faktor situasional adalah faktor terpenting yang mempengaruhi tahap integriti pekerja. Rakan sebaya dan faktor lain, tekanan di tempat kerja, pemimpin dan etika yang baik adalah faktor yang paling berpengaruh menjejaskan tahap integriti pekerja. Setiap orang bertanggungjawab untuk membentuk integriti mereka sendiri. Menurut Aristoteles, seseorang itu dikatakan beretika apabila dia melakukan tindakan yang betul. Mikulay & George (2001) berpendapat integriti dapat dijaga dengan mewujudkan persekitaran kerja yang selamat dan berterusan. Oleh yang demikian faktor persekitaran juga memainkan peranan dalam pembentukan amalan etika dan budaya integriti. Menurut Hardingham (2004), pengembangan integriti juga memerlukan perubahan dari segi budaya dalam organisasi dan pendidikan tertumpu pada pembentukan etika bermasyarakat.

Cabaran terbesar yang perlu diselesaikan dalam usaha ini adalah memperkukuhkan etika dan integriti organisasi. Di dada akhbar masyarakat disajikan dengan isu etika dan integriti penjawat awam dan ini melunturkan kepercayaan masyarakat kepada penjawat awam terutamanya mereka yang bekerja di agensi penguatkuasaan seperti

PDRM. Persepsi negatif masyarakat ini perlu di kikis dan untuk mengembalikan kepercayaan itu adalah dengan menunjukkan tingkah laku yang betul.

Rangkuman Literatur

Bahagian ini akan mempersembahkan beberapa dapatan penting dari kajian literatur. Ianya merangkumi beberapa teori dan konsep yang berkenaan dengan amalan etika dan integriti. Antara teori klasik dalam pengkajian etika termasuk teori teleologi, deontologi, keperibadian budiman dan etika Islam (Mohd Janib, 2001)

Teori Teleologis

Secara umumnya, teori ini menyatakan bahawa perlakuan beretika itu haruslah bertepatan dengan tujuan dan hasilnya iaitu mencapai kebaikan bersama. (Briggs, 2012). Teori ini berpegang kepada kenyataan bahawa sesuatu tindakan yang betul semata-mata berasaskan kepada jumlah kebaikan keseluruhan yang dicapai dari sesuatu tindakan. Ini bermakna jika hasil sesuatu tindakan membawa kepada jumlah kebaikan yang besar akan dianggap tindakan yang baik, manakala tindakan yang mendatangkan hasil kebaikan yang sedikit dianggap bukan tindakan yang baik. Teori ini melihat kepada hasil atau faedah diakhir perbuatan. Teori ini juga dikenali sebagai *Consequentialist Theories*. Tindakan beretika adalah setiap tindakan yang mendatangkan kesan yang baik. Ahli teleologi mempunyai pandangan berbeza terhadap apa yang dikatakan baik atau jahat, dan kepada siapa kebaikan itu ditujukan. Etika teleologi mengukur kualiti tindakan mengikut tujuan atau akibat tindakan. Dengan kata lain, teleologi dapat ditafsirkan sebagai pertimbangan moral terhadap kualiti tingkah laku yang dilakukan. Etika teleologi ini, berasal dari “*telos*” bahasa Yunani, bermaksud "akhir"; sementara “*logo*”, pula bermaksud pengkajian atau "sains". Ia menyatakan bahawa kemoralan yang memperoleh kewajipan atau kewajiban moral dari apa yang baik di akhir sesuatu perlakuan atau yang diinginkan sebagai tujuan yang ingin dicapai itu adalah baik (Copp, 2007). Bagaimanapun ianya berlawanan dengan konsep etika deontologi (dari “*deon*” Bahasa Yunani, bererti "kewajipan"), yang menyatakan bahawa piawaian asas untuk tindakan yang benar secara moral bebas dari kebaikan atau kejahatan yang dihasilkan. Etika moden, terutama sejak ahli falsafah deontologi Jerman Immanuel Kant abad ke-18, telah dibahagikan secara mendalam antara bentuk etika teleologi (utilitarianisme) dan teori deontologi.

Teori Deontologi

Ahli falsafah besar pertama yang menentukan prinsip deontologi adalah Immanuel Kant, pengasas falsafah kritikal Jerman abad ke-18. Tidak seperti teori etika yang lain, deontologi tidak menumpukan pada akibat tindakan individu. Teori ini menekankan persoalan apa yang harus dilakukan. Menurut Kant, tindakan yang dianggap baik adalah tindakan berdasarkan bukan sahaja niat baik akan tetapi yang lebih penting

ialah melaksanakan kewajiban dalam masyarakat (Mohd. Janib, 2001). Contohnya, kekayaan, kesihatan, dan kebijaksanaan semuanya baik. Sekiranya manusia menggunakannya dengan suci hati. Untuk memberi contoh lain, jika saya mengembalikan buku ke perpustakaan kerana saya takut didenda, itu bukan perkara yang baik, tetapi hanya berkecuali secara moral. Apa yang dianggap sebagai tingkah laku yang baik adalah saya mengembalikan buku kerana menyadari bahawa adalah menjadi tanggungjawab saya untuk mengembalikan buku yang dipinjam. Dalam contoh lain, seorang pegawai polis dalam kedudukan sebagai pegawai penyiasat wajib menyiasat setiap laporan polis yang disampaikan oleh orang ramai. Sekiranya polis menjalankan siasatan kerana takut tindakan pihak atasannya, maka dari perspektif teori ini, polis ini menunjukkan sikap yang tidak baik. Berdasarkan contoh ini, Kant berpendapat jika pegawai penyiasat ini mengambil tindakan menyiasat keatas laporan yang dibuat oleh orang awam maka ini adalah kehendak yang baik kerana bertindak atas rasa bertanggungjawab dan bukan kerana ada maksud lain sebaliknya (Mohd Koharuddin et al., 2021) Teori deontologi cenderung memusatkan perhatian pada motivasi tingkah laku, dan sama ada tingkah laku tertentu disebabkan oleh tugas atau sebab lain. Dalam banyak teori deontologi, motivasi tanggungjawab moral itu sendiri - dan bukannya faktor lain, seperti kepentingan diri - sangat penting agar tingkah laku itu benar secara moral.

Teori Keperibadian Mulia (*Virtue*)

Teori ini berkait rapat dengan "kaedah sikap baik" dan ciri-ciri orang yang bermoral. Menurut teori keperibadian mulia, etika berkaitan dengan keperibadian, sifat watak dan sifat akhlak mulia. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Aristoteles. Salah satu kelebihan teori ini adalah bahawa ia menciptakan manusia dengan sifat baik dan terpuji, seperti kejujuran, kebaikan, kepercayaan, dan sifat terpuji lainnya. Teori kebajikan Aristoteles menunjukkan bahawa penciptaan keperibadian mulia seseorang itu adalah hasil pemerhatian dan hubungan antara orang-orang dengan sifat-sifat mulia (Nader dan Behrooz, 2011). Oleh yang demikian, adalah suatu yang penting agar masyarakat membina dan membangunkan peribadi-peribadi yang budiman agar interaksi dalam masyarakat akan didominasi oleh individu yang budiman yang celik akal tentang kepentingan hidup beretika dan berakhlak mulia. Teori ini telah dikritik kerana kurangnya kepastian mengenai apakah sifat mulia wujud secara semula jadi atau diperolehi melalui latihan atau pengalaman.

Teori Etika Islam

Menurut Islam, sejak kita dilahirkan, setiap orang diberi kemampuan untuk membezakan yang baik dari yang buruk. Islam mempunyai kemampuan yang unik untuk mengubah pelbagai kepercayaan dan nilai teologinya menjadi amalan dan prinsip moral (Fatimah, 2014). Undang-undang Syariah Islam dirumus khas untuk

menerapkan tingkah laku yang baik dan berakhlak mulia dalam kalangan pengikutnya, dan untuk meningkatkan akhlaknya, yang semuanya menyumbang kepada kesejahteraan umum masyarakat dan seluruh negeri. Sifat dan sikap taqwa seseorang itulah yang menjadi asas akhlaknya (kod etika) dalam Islam, dan ianya dilaksanakan demi keredhaan Allah SWT, barulah sebab-sebab yang lain seperti masalah ammah (kebaikan umum) mahupun taklif (tanggungjawab) (Samir Ahmad, 2009). Matlamat ini dirancang untuk memastikan keselamatan dan kehidupan damai semua orang, dan untuk melindungi semua aspek kehidupan peribadi, sama ada dalam dunia iman, kekayaan, kehormatan, atau kedamaian batin. Pada dasarnya, Islam telah menetapkan undang-undang dan peraturan. Undang-undang dan peraturan ini membantu memastikan bahawa akhlak dan tingkah laku yang baik ditetapkan dalam masyarakat Islam, tahap interaksi peribadi dengan orang lain dan tahap sosial di dunia yang lebih besar. Peraturan ini memastikan kelangsungan dan perlindungan struktur etika Islam, sehingga manusia dapat hidup satu sama lain berdasarkan kedamaian dan gotong royong. Ada peraturan yang mengatur hak, amal, komitmen, pampasan, dan jaminan kewangan orang miskin, serta peraturan mengenai tanggungjawab bersama yang diperlukan untuk menjaga kestabilan masyarakat Muslim. Terdapat peraturan untuk menghukum penjenayah, pengkhianat, pembunuh, dan pezina kerana mereka mengabaikan nilai-nilai moral yang menimbulkan ancaman kepada kumpulan dan melanggar masyarakat dan integriti.

Tujuan utama melahirkan etika dalam ajaran Islam ialah bagi mentaati Allah SWT. **Mencari keredhaan Allah SWT.** Setiap Muslim harus menghayati matlamat kerja dalam Islam iaitu bagi meraih keredhaan Allah SWT, bahkan keseluruhan hidup ini ialah bagi beribadah kepada Allah SWT. Ini selari dengan perintah Allah SWT dalam surah aal Bayyinah seperti di bawah:

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ
وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقِيَمَةِ ﴿٥﴾

Maksudnya: “Pada hal mereka tidak diperintahkan melainkan supaya menyembah Allah dengan mengikhlaskan ibadat kepadaNya, lagi tetap teguh di atas tauhid; dan supaya mereka mendirikan sembahyang serta memberi zakat. Dan yang demikian itulah Agama yang benar.” (Al-Bayyinah 98:5)

Tujuan etika kerja Islam boleh disimpulkan untuk mencapai (Mohammad Maiwan, 2018):

- i. Mencapai keredhaan Allah
- ii. Berasaskan keimanan
- iii. Mengangkat sifat amanah
- iv. Melahirkan ketelusan
- v. Memupuk semangat hormat-menghormati, dan
- vi. Membentuk sifat sabar

Teori Kelakuan Terancang (TPB)

Salah satu teori yang digunakan oleh penyelidik untuk meramalkan dan memahami tingkah laku yang tidak beretika di kalangan pegawai polis adalah Teori Kelakuan Terancang (TPB). Teori ini menyediakan panduan yang berguna untuk menerangkan kerumitan tingkah laku manusia. Teori Kelakuan Terancang telah digunakan selama beberapa dekad untuk menghubungkan kognitif dengan tingkah laku untuk menjelaskan tingkah laku seperti menipu, curi barangan dalam kedai dan meniru ujian integriti terang-terangan (Kuhlman, 2012).

Teori Integriti Organisasi Polis (Teori Klockars dan Kutnjak)

Teori ini memberi pemahaman bahawa pelanggaran integriti bukanlah masalah peribadi, tetapi memberi andaian terdapat empat dimensi yang telah mempengaruhi amalan dan integriti agensi polis iaitu peraturan organisasi, pelanggaran teknik kawalan integriti, amalan kod senyap, dan kesan persekitaran sosio-politik. Dimensi peraturan organisasi dan dimensi praktikal kod senyap adalah budaya organisasi polis itu sendiri. Aspek teknikal untuk mengawal pelanggaran integriti polis dan pengaruh persekitaran sosio-politik lebih terbuka dan luas. Organisasi polis berintegriti tinggi menggunakan pelbagai mekanisme untuk mengawal pelanggaran integriti fizikalnya. Menurut Kutnjak et al. (2015), Organisasi memberi tindak balas melalui siasatan dan hukuman yang mudah, sebaliknya ia lebih aktif menerapkan nilai integriti dalam pendidikan atau latihan, menjalankan ujian integriti dan penyiasatan aktif ke atas bakal pegawai polis. Pegawai polis sebagai penguatkuasa undang-undang mestilah menjunjung prinsi-prinsip keadilan, beretika, berintegriti, telus dan amanah agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan cekap dan berkualiti tinggi (Manggai et al., 2017). Ini juga akan mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap maraah dan namabaik pasukan polis.

METODOLOGI KAJIAN

Rekabentuk Kajian

Kajian iiniakan mengambil dua peringkat iaitu kajian kepustakaan (library research) iaitu tahap sekarang dan kemudiannya kajian lapangan (fieldwork) yang

menggunakan kaedah penyelidikan kualitatif kerana kelebihanannya merangkumi kemampuan untuk memberikan data yang lebih komprehensif dan terperinci kepada penyelidik (Merriam and Tisdell, 2015). Reka bentuk penyelidikan kualitatif mungkin paling fleksibel dari pelbagai teknik eksperimen, merangkumi pelbagai kaedah dan struktur yang biasa diguna. Kajian ini juga akan menggunakan pendekatan fenomenologi bagi menanggapi data yang akan dikumpul melalui temubual separa berstruktur dan perbincangan kumpulan berfokus. Terdapat beberapa kekuatan pendekatan fenomenologi seperti:

1. Membantu kita memahami makna-makna dalam pengalaman responden (*Help to understand people's meanings*)
2. Membantu kita menyesuaikan isu-isu dan idea baru apabila ia muncul dari data (*Help to adjust to new issues and ideas as they emerge*)
3. Kajian fenomenologi mampu menyumbang kepada formulasi teori atau pemahaman teori yang baru (*Contribute to the development of new theories*)
4. Mengutip data yang dianggap asli berbanding buatan (*Gather data which is seen as natural rather than artificial*)

Pengumpulan Data

Bagi mencapai objektif-objektif seperti yang telah ditetapkan di atas, kajian ini akan menggunakan kaedah persampelan bertujuan. Pengkaji akan menetapkan beberapa kriteria yang akan memandu pemilihan sampel bertujuan seperti bidang tugas, pengalaman, kualiti kerja, amalan integrity dan sebagainya. Kepelbagaian latar belakang responden akan meluaskan dan memperkaya data yang akan dikumpul kelak.

Kaedah pensampelan kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah persampelan bertujuan. Dalam konteks kajian ini kriteria berikut telah dipilih sebagai Antara kaedah pemilihan responden:

Jadual 1: Kriteria Pemilihan Responden

Tugas	: Pegawai penyiasat Jenayah di bahagian siasatan jenayah daerah
Pangkat	: Inspektor ke atas
Jantina	: Lelaki dan Wanita
Pengalaman	: 5 -10 tahun
Kaum	: Pelbagai kaum dan latar belakang

Pengkaji juga mengguna temubual dan kaedah kumpulan berfokus (FGD) untuk kajian ini. Temubual kumpulan fokus adalah teknik pengumpulan data yang baik untuk penyelidikan kualitatif. Menurut Kamarul Azmi Jasmi (2012), kaedah ini digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai sesuatu

tajuk utama, seperti motivasi, tingkah laku, perasaan, strategi membuat keputusan, atau pandangan orang mengenai masalah atau topik. Di samping itu, FGD bertujuan untuk mengkaji topik penyelidikan secara mendalam dan intensif. Di samping itu, FGD adalah strategi untuk memahami sikap dan tingkah laku khalayak atau pengguna. Langkah pertama yang harus diambil ketika melaksanakan kaedah FGD adalah menentukan masalah. Permasalahan dalam kajian ini adalah sejauh mana pengamalan etika dan budaya integriti diimplementasikan dalam penugasan. Kemudian pemilihan responden. Responden dikenal pasti ialah pegawai kanan polis dan bertugas pegawai penyiasat jenayah (PDRM) dan terakhir adalah menentukan dan mengkaji bahan penyediaan-seperti lokasi, jenis, dan bahan yang digunakan seperti rakaman, bahan dalam talian, serta pembayaran (Azizah Hamzah, 2010). Lokasi kajian adalah di bahagian siasatan jenayah (PDRM) di Negeri Johor. Menurut Patton (1990), temubual dapat digambarkan sebagai saluran kepada pengkaji dengan mendekati diri dengan dunia peserta kajian dan memahami pengalaman sebenar mereka dan pekara yang difikirkan.

Instrumen Kajian

Bagi mengikuti tahap kajian kepustakaan ini, instrumen yang berkaitan dengan kaedah kualitatif ini adalah penggunaan teknik temubual. Patton (1980) menyatakan teknik temubual dapat dibahagikan kepada tiga jenis, iaitu temubual formal, temubual tidak formal dan temubual terbuka. Fontana dan Fey (1994) dan Meriam (1998) juga berpendapat bahawa terdapat tiga jenis temubual, iaitu temu bual berstruktur, temubual separa berstruktur dan temubual tidak berstruktur. Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan temubual separa berstruktur kerana bersifat fleksibel, yang membolehkan responden menggambarkan apa yang difikirkan sesuai untuk pengkaji. Dalam kes ini, penyelidik memulakan rangsangan umum ketika mengemukakan soalan. Peserta kajian digalakkan untuk memberikan maklum balas bebas. Di samping itu, persoalan lain diajukan berdasarkan keperluan semasa. Ringkasnya, kandungan dokumen merangkumi bahagian-bahagian berikut:

Selepas itu, penyelidik menghabiskan masa untuk membuat rekod hasil temubual tersebut agar pengkaji dapat mengambil tindakan segera. Berdasarkan ini, penyelidik dapat mengekalkan kesahan dan kebolehpercayaan data kebarangkalian jika ada keciciran atau kelompongan maklumat dan tidak lengkap.

Analisis Data

Semua bahan atau data dalam bentuk teks diuruskan mengikut topik tertentu yang berkaitan dengan fokus kajian. Penyelidikan ini akan menggunakan kaedah kualitatif melalui kaedah analisis tematik. Proses mengkategorikan teks berdasarkan topik disebut analisis tematik. Analisis tematik adalah salah satu kaedah penyelidikan yang

banyak digunakan dalam penyelidikan kualitatif walaupun kurang digunakan dalam akademik (Boyatzis, 1998; Ralston, 2010).

Terdapat 6 proses yang digunakan bagi menganalisis data tematik dalam penyelidikan (Braun dan Clarke 2006). Ia adalah seperti berikut:

1. Mengumpul dan menyorot data kajian.
2. Menghasilkan kodifikasi awal.
3. Mencari tema-tema.
4. Membuat sorotan tema.
5. Memperhalusi pengkategorian tema.
6. Menghasilkan laporan.

Kajian rintis

Kajian rintis dalam penyelidikan kualitatif berbeza dari penyelidikan kuantitatif. Ini kerana kajian rintis kuantitatif adalah bertujuan untuk mengesahkan penemuan dari instrumen pengesanan tahap kebolehpercayaannya. Dalam penyelidikan kualitatif, penyelidik akan dapat pengalaman dan lebih bersedia untuk apa yang mungkin berlaku, misalnya seperti soalan-soalan yang baru muncul dalam sesi temu bual apabila menjalankan kajian sebenar. Dalam kajian ini, penyelidik melakukan kajian awal temu bual berpandukan kaedah temu bual yang sama dengan penyelidikan sebenar kepada seorang pegawai penyiasat jenayah. Melalui kajian rintis ini, para penyelidik memperoleh pendapat secara umum bagaimana penerapan pengamalan etika dan budaya integriti ini untuk membuat persediaan dengan lebih baik dalam menghadapi temubual yang seterusnya. (Wan Zah, 2004).

PERBINCANGAN DAN RUMUSAN

Integriti adalah nilai penting bagi organisasi seperti PDRM yang mana selalu menghadapi pelbagai cabaran dalam penugasan. Masalah integriti bukan sahaja merujuk kepada masalah salah laku atau rasuah, tetapi juga semua amalan aktif dalam organisasi. PDRM sendiri mempunyai Jabatan Pematuhan Integriti dan pemantuhan standard (JIPS), yang bertanggungjawab menangani banyak kes dalaman yang melibatkan integriti pasukan. Bekas Ketua Polis Negara, Tan Sri Hamid Bador menyatakan bahawa langkah itu hanya akan efektif dalam jangka pendek, dan PDRM perlu menilai semula mekanisme yang ada untuk meningkatkan kredibiliti anggotanya. Justeru itu kajian ini boleh dijadikan satu platform untuk memantapkan amalan etika dan budaya integriti dalam kalangan pegawai polis dari segi kefahaman, faktor dan juga cabaran-cabaran dalam mengaplikasikannya dalam PDRM.

Mempraktikkan amalan beretika dan budaya integriti di tempat kerja, terutamanya dalam kalangan pegawai penyiasat PDRM Negeri Johor, memerlukan usaha yang berterusan. Ini adalah bagi memastikan pembentukan identiti yang berintegriti

menjadi lebih lestari dalam menghadapi cabaran semasa. Pengaruh kefahaman dan sikap ke atas pengamalan nilai integriti dapat difahami dan dihuraikan dengan lebih terperinci melalui Model Pengetahuan (Knowledge), Sikap (Attitude), Amalan (Practice) atau ringkasnya KAP. Pendek kata, penerapan pemahaman mengenai amalan beretika dan budaya integriti perlu dilaksanakan secara berterusan melalui pengalaman profesional yang diperoleh dalam persekitaran kerja seharian. Kefahaman dan sikap positif yang betul terhadap pengamalan etika dan budaya integriti akan dapat diterapkan dalam kalangan pegawai penyiasat polis dalam memberi perkhidmatan terbaik kepada masyarakat.

Kajian ini penting kerana dapat memperkuat teori, prinsip, atau konsep dalam bidang pengetahuan, yang membawa kepada pelaksanaan sebenarnya. Gabungan tinjauan literatur, teori, pendapat, perbincangan, debat, pemerhatian, dan pendapat yang berkaitan dengan kajian dan pengetahuan akademik. Adalah penting bagi institusi pendidikan tinggi untuk menggunakannya untuk merumuskan strategi baru untuk tujuan akademik, dan menggunakan kompromi antara penemuan akademik dan permintaan pasaran sebagai sumber rujukan akademik untuk penyelidik lain. Kajian ini memberikan sumbangan yang signifikan dan bermakna untuk pengembangan pengetahuan dalam konteks pembudayaan amalan integriti yang melibatkan organisasi polis kerana kajian seumpama ini kurang dijalankan. Kajian ini menepati situasi semasa PDRM yang berhadapan dengan pelbagai persepsi negatif masyarakat membabitkan integriti PDRM itu sendiri. Oleh yang demikian, pengkaji-pengkaji lain juga boleh jadikan kajian ini sebagai rujukan akademik kepada yang berminat mengembangkan lagi fokus tajuk ini ke arah memantapkan budaya integriti dalam bidang kepolisan dan demi kecemerlangan organisasi pasukan Polis Diraja Malaysia serta agensi-agensi yang seumpamanya. Kajian ini adalah mekanisma terbaik dalam pengamalan etika dan budaya integriti dalam kalangan pegawai penyiasat berpangkat inspektor yang bertugas dibahagian siasatan jenayah (PDRM) Negeri Johor.

RUJUKAN

- Abd Rahman, N., & Lee, K. (2019). Persepsi Masyarakat Terhadap Kualiti Perkhidmatan Polis Diraja Malaysia. *Jurnal Dunia Pengurusan*, 1(3), 23-29. Retrieved from <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/jdpg/article/view/7439>
- Abdul Rahman Md Arof (1999) *Pendidikan Moral: Teori dan Etika dan Amalan Moral*. Serdang. Penerbit UPM
- Abdul Rahman, S., Hussin, N., Kamal, J. I. A., Noh, J. I. A., Abdullah, S. N. M., Amin, Z. M. (2020), The Challenges in Implementation of Ethics in.

International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 10(11), 1187-1194.

- Adam Briggs., (2012)., *Ethics and Science: An Introduction.*, Cambridge University Press: London
- Anis Yusal Yusoff & Mohd Nizam Mohd Ali (ed.). 2016. A national integrity system. Kuala Lumpur: The Malaysian Institute of Integrity (INTEGRITI). Penerbit: Institut Integriti Malaysia (INTEGRITI).
- Bibiana anak Manggai, Kassim bin Thukiman, Muhammed Fauzi bin Othman, Mohd Khairi Abd Majid, 2016, Organizational Culture and Ethics in Decision Making, *International Journal of Engineering and Technology* 7(2.29) 2018
- David Copp., (2007)., *The Oxford Handbook of Ethical Theory.*, Oxford University Press: Oxford.
- Fatimah Abdullah (2014), *Islamic Ethics and Character Building*, IIUM Press: Gombak
- Haniza Hanim Mustafa Bakri, J. S. (2015). *Case Study on Integrity among Royal Malaysian Police (RMP): An Ethical Perspectives*. Elsevier, 121-125.
- Ibn Khaldun (2010), *Mukadimah*, Pustaka Al Kautsar: Kuala Lumpur
- Jamiah Manap, Arena Che Kasim, Mohammad Rezal Hamzah (2015) *Integriti Konsep Dan Amalan*, Penerbit: UNIMAP
- Kutnjak Ivković S. (2015) Studying Police Integrity. In: Kutnjak Ivković S., Habermeld M. (eds) *Measuring Police Integrity Across the World*. Springer, New York, NY. https://doi.org/10.1007/978-1-4939-2279-6_1
- Manggai, B.A. Thukiman, K.B. Othman, M.F.B. Majid, M.K., The mediating effect of organization commitment and religiosity on transformational leadership style and post-conventional ethical decisionmaking in the Malaysian public sector., *International Journal of Recent Technology and Engineering*, (Special Issue 2017), pp. – 296-301
- Merriam, Sharan B; Tisdell, Elizabeth J. (2015) *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*, Wiley and Sons: New York

- Megat Ayob Megat Ariffin & Abdul Halim Ahmad. (2016). Kepentingan Budaya Integriti dan Etika Kerja Dalam Organisasi di Malaysia: Suatu Tinjauan Umum. *Malaysian Journal of Society and Space*, 138-149.
- Mohd Janib Johari., (2001)., *Etika Profesional.*, Penerbit Universiti Teknologi Malaysia (UTM Press): Sekudai.
- Mohd Koharuddin Mohd Balwi(eds) (2021)., *Etika dalam kalangan Penjawat Awam.*, UTM Press: Sekudai
- Mohammad Maiwan. (2018). Memahami Teori-Teori Etika: Cakrawala Dan Pandangan. Retrieved from:
https://www.researchgate.net/publication/341186550_memahami_teorit-teori_etika_cakrawala_dan_pandangan
- Mohd Yusof Othman, (2000), *Menjejak Kualiti Menjana Kecemerlangan*, Dewan Bahasa dan Pustaka: Kuala Lumpur.
- Nader Soleimani, Behrooz NiazAzari. (2011). A study on the relationship between job ethics with job satisfaction and job stress among the staff of vocational education organization in Tehran. *International Conference on Social Science and Humanity IPEDR* vol.5 (2011) © (2011) IACSIT Press, Singapore. Retrieved from <http://www.ipedr.com/vol5/no1/107-H10050.pdf>
- Nik Hairi Omar, Azmi Awang & Azmi Abdul Manaf. (2012). Integriti dari Perspektif Pengaduan Awam: Kajian Kes di Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ) Malaysia, *Journal of Social Sceinces and Humanities*, 141-155.
- Norashikin Ahmad, Sity Daud and Anis Yusal Yusoff. 2021.Keberkesanan latihan asas kepolisan kadet inspektor terhadap amalan integriti dalam kalangan pegawai kanan polis. Kajian Malaysia (early view).
- Rao, S and Chodbury ,R (2019), *Ethics, Integrity and Aptitude*, GK Publications: New Delhi
- Ronald R. Sims (1992), The Challenge of Ethical Behavior in Organizations, *Journal of Business Ethics*, Vol. 11, No. 7, pp. 505-513 (9 pages)

Skuad Khas Metro Ahad. 12 Ogos 2018. *Agensi Paling Banyak Diadukan Ialah Polis*. Di capai melalui
<https://www.hmetro.com.my/utama/2018/08/367192/agensi-paling-banyak-diadukan-ialah-polis-metrotv>

Sinar Harian. 16 Februari 2021. *Integriti: Jika Hilang Tidak Mungkin Berganti*.
dicapai melalui
<https://www.sinarharian.com.my/article/123420/BERITA/Nasional/Integriti-Jika-hilang-tidak-mungkin-berganti>.

Samir Ahmad Abuznaid., (2009)., Business ethics in Islam: the glaring gap in practice., *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*: November 2009.