



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**KE PUASAN KERJA DI KALANGAN PENGAWAL KESELAMATAN
UNIVERSITI PERTANIAN MALAYSIA**

GHAZALI B HASAN

FPP L 1994 10



KEPUASAN KERJA DI KALANGAN PENGAWAL KESELAMATAN
UNIVERSITI PERTANIAN MALAYSIA

GHAZALI B HASAN

MASTER SAINS
UNIVERSITI PERTANIAN MALAYSIA

1994



PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pemurah dan Maha Pengasih.

Saya memanjatkan syukur ke hadhrat Allah (s.w.t) kerana dengan keizinan-Nya dapatlah saya menyiapkan laporan kertas projek ini dengan jayanya. Bagi menyiapkan laporan ini saya telah memperoleh bantuan, galakan, sokongan dan kerjasama dari semua pihak, terutama sekali daripada penyelia kajian, pihak Universiti Pertanian Malaysia dan rakan-rakan sepengajian.

Saya mengambil kesempatan di sini untuk merakamkan ucapan setinggi-tinggi terima kasih kepada Dr. Turiman Suandi, selaku penyelia yang memberikan perangsang, panduan dan kerjasama yang tidak ternilai dalam penyediaan laporan ini. Di samping itu, saya juga amat menghargai jasa-jasa yang dicurahkan oleh pensyarah-pensyarah yang mengajar saya kursus-kursus dalam program Sarjana Sains (Pembangunan Sumber Manusia), khususnya kepada Dato' Dr. Mohd Nasir Ismail, Dr. Abu Daud Silong, Dr. Aminah Ahmad, Dr. Mohd Fadhilah Kamsah, Dr. Ibrahim Mamat, En. Abdul Azizal Abdul Aziz dan Puan Saodah Wok. Saya juga berterima kasih kepada Pengarah Bahagian Keselamatan, serta anggota-anggota keselamatan yang sudi memberi kerjasama yang baik semasa kerja pengumpulan data dijalankan. Seterusnya kepada Encik Rosmi Othman dan Puan Rosezita Zawawi daripada Pusat Komputer yang telah membantu dan memberikan tunjuk ajar semasa memproses data. Tidak lupa juga kepada Puan Jama'yah Zakaria, yang sudi membuat semakan ke atas penulisan kajian ini. Kepada mereka saya ucapkan terima kasih.



Saya juga ingin merakamkan ucapan ribuan terima kasih kepada Tuan Haji Shahdan Asri, Pendaftar Universiti Pertanian Malaysia, Tuan Haji Mohd. Adzahan Mohamed, Timbalan Pendaftar Bahagian Perkhidmatan Am dan juga Tuan Haji Mohd Kalok Latiff, Timbalan Pendaftar Bahagian Perjawatan dan Latihan selaku "bapa" yang menghadiahkan peluang keemasan ini serta mendorong saya menyempurnakan program ini.

Amat indah rasanya jika rakaman ucapan penghargaan dan terima kasih diberikan kepada isteri saya, Siti Fatimah binti Ahmad Zabidi, anak-anak saya, Ahmad Akram, Siti Ajlaa, Siti Rabi'atul Aizat dan Siti Nur Akmal ("orang baru" : Shb Nov. 1993). Merekalah yang menjadi sumber ilham dan ketenangan.

Akhir sekali saya mendoakan semoga Allah membalas jasa-jasa mereka dengan kebaikan yang berkekalan. Amin.

"Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh berbuat kebaikan, dan melarang daripada berbuat kejahatan, mendirikan sembahyang, dan menunaikan zakat, serta taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah".

(At-Taubah: 71)

KANDUNGAN

	Muka Surat
PENGHARGAAN	iv
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xv
BAB	
I PENDAHULUAN	
Pengenalan	1
Sejarah Bahagian Keselamatan	5
Peranan Bahagian Keselamatan	7
Pernyataan Masalah	7
Pernyataan Masalah	10
Objektif Kajian	10
Kepentingan Kajian	11
Skop Kajian	12
Definisi Istilah	12
II TINJAUAN BAHAN BERTULIS	
Sejarah dan Beberapa Konsep Berkaitan dengan Kepuasan Kerja	14
Sejarah	14
Sikap dan Tingkahlaku Kerja	14
Kepuasan Kerja	15
Kesan Kepuasan Kerja	17



Ketidakpuasan Kerja	17
Kepentingan Mengkaji Kepuasan Kerja	18
Teori-teori Berkaitan dengan Kajian	19
Teori Hierarki Keperluan Maslow	20
Teori Dua Faktor	21
Teori Alderfer's ERG	24
Teori Kesetaraan Adams	25
Teori Diskrepensi	26
Teori Penjangkaan	27
Beberapa Penemuan Kajian yang Lepas	29
Faktor-faktor Berkaitan dengan Kepuasan Kerja	29
Perkaitan Kepuasan Kerja dengan Ciri-ciri Demografi	32
Perkaitan Kepuasan Kerja dengan Aspek Dimensi Kerja	34
Perkaitan Kepuasan Kerja dengan Peluang Untuk Maju	36
Perkaitan Kepuasan Kerja dengan Beban Tugas	36
III	
METODOLOGI PENYELIDIKAN	
Rangka Kerja Kajian	37
Populasi Kajian	38
Pemilihan Sampel Kajian	39
Peralatan Kajian	40
Prauji Soal Selidik	48
Pengumpulan Data	48
Analisis Data	49



IV HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Maklumat Latarbelakang Responden	50
Tahap Kepuasan Kerja	55
Persepsi Responden terhadap Beberapa Faktor Terpilih	57
Bebanan Tugas	57
Polisi Organisasi	58
Kemudahan di Tempat Kerja	59
Kerja itu Sendiri	60
Gaji	61
Peluang Kenaikan Pangkat	62
Penyeliaan	63
Rakan Sekerja	64
Dimensi Kerja Keseluruhan	65
Peluang Untuk Maju	66
Analisis Korelasi dan Regresi	67
Analisis Korelasi	67
Perkaitan antara Angkubah Bebas dengan Tahap Kepuasan Kerja	68
Perkaitan antara Faktor-faktor Demografi dengan Tahap Kepuasan Kerja	69
Perbincangan Kaitan antara Ciri-ciri Demografi dengan Tahap Kepuasan Kerja	70
Perkaitan antara Faktor-faktor Organisasi dengan Tahap Kepuasan Kerja	72
Perbincangan Kaitan antara Faktor-faktor Organisasi dengan Tahap Kepuasan Kerja	73
Faktor Bebanan Tugas	73
Faktor Polisi Organisasi	74



	Faktor Kemudahan di Tempat Kerja	74
	Perkaitan antara Faktor-faktor Dimensi Kerja dengan Tahap Kepuasan Kerja	75
	Perbincangan Kaitan antara Faktor-faktor Dimensi Kerja dengan Tahap Kepuasan Kerja	77
	Analisis Regresi Menggunakan Tahap Kepuasan Kerja sebagai Angkubah Bersandar	79
	Perbincangan terhadap Pengaruh Faktor-faktor Demografi, Faktor Organisasi dan Faktor Dimensi Kerja ke atas Kepuasan Kerja	81
V	RINGKASAN, RUMUSAN DAN CADANGAN	
	Masalah Kajian	84
	Tujuan Kajian	85
	Metodologi Kajian	85
	Rumusan Hasil Kajian	86
	Implikasi	90
	Cadangan Bagi Kajian Akan Datang	91
	BIBLIOGRAFI	92
	LAMPIRAN	97

SENARAI JADUAL

Jadual		Muka Surat
1	Penyata cuti sakit pengawal keselamatan bagi tahun 1991 dan 1992	9
2	Bilangan sampel kajian	40
3	Pecahan soalan-soalan dalam set borang soal selidik	41
4	Jantina berbanding jawatan	51
5	Umur	51
6	Taraf perkahwinan berbanding jawatan	52
7	Kelulusan akademik berbanding jawatan	53
8	Pendapatan sebulan	53
9	Tempoh perkhidmatan	54
10	Tempat tinggal berbanding jawatan	55
11	Tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan	56
12	Persepsi responden terhadap bebanan tugas	58
13	Persepsi responden terhadap polisi organisasi	59
14	Persepsi responden terhadap kemudahan di tempat kerja	60
15	Persepsi responden terhadap kerja itu sendiri	61
16	Persepsi responden terhadap gaji	62
17	Persepsi responden terhadap peluang kenaikan pangkat	63
18	Persepsi responden terhadap penyeliaan	64
19	Persepsi responden terhadap rakan sekerja	65
20	Persepsi responden terhadap dimensi kerja keseluruhan	66
21	Persepsi responden terhadap peluang untuk maju	69



22	Kaitan diantara kepuasan kerja dengan faktor-faktor demografi	69
23	Kaitan diantara kepuasan kerja dengan faktor-faktor organisasi	72
24	Kaitan diantara kepuasan kerja dengan faktor-faktor dimensi kerja	75
25	Analisis regresi menggunakan tahap kepuasan kerja sebagai angkuabah bersandar	79



SENARAI RAJAH

Rajah		Muka Surat
1	Teori Hierarki Keperluan Maslow	20
2	Model Rangka Kerja Kajian	38

**Abstrak projek penyelidikan yang dikemukakan
kepada Senat Universiti Pertanian Malaysia sebagai
memenuhi sebahagian daripada keperluan untuk mendapatkan
Ijazah Sarjana Sains**

**KEPUASAN KERJA DI KALANGAN PENGAWAL KESELAMATAN
UNIVERSITI PERTANIAN MALAYSIA**

Oleh

GHAZALI BIN HASAN

Januari 1994

Penyelia: Dr. Turiman Suandi

Fakulti : Pusat Pengembangan dan Pendidikan Lanjutan

Meskipun wujud peningkatan keperihatinan penyelidik sains sosial terhadap bidang kepuasan kerja, namun terdapat ketandusan kajian tentang kepuasan kerja di kalangan pengawal keselamatan, khususnya yang bekerja di institusi pengajian tinggi tempatan. Penyelidikan ini membincangkan penemuan kajian yang dijalankan untuk: (1) mengenal pasti tahap kepuasan kerja di kalangan pengawal keselamatan Universiti Pertanian Malaysia, (2) mengetahui perkaitan antara ciri-ciri demografi, bebanan tugas, polisi organisasi, kemudahan di tempat kerja, kerja itu sendiri, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, rakan sekerja dan peluang untuk maju dengan tahap kepuasan kerja mereka, (3) menentukan faktor-faktor yang menyumbang pengaruh terhadap kepuasan kerja mereka.

Satu set soal selidik digunakan untuk mengukur aspek-aspek pekerjaan dan kepuasan kerja. Respoden terdiri daripada 96 orang pengawal keselamatan Universiti Pertanian Malaysia yang dipilih secara rawak. Data telah dikumpulkan



dan diproses dengan menggunakan Pakej Statistik untuk Sains Sosial (SPSS PC+). Pembolehubah bebas yang merangkumi ciri-ciri demografi, faktor organisasi dan faktor dimensi kerja telah digunakan dalam model kajian bagi menerangkan pengaruh terhadap kepuasan kerja mereka.

Penemuan kajian menunjukkan hampir keseluruhan pengawal keselamatan merasa puas dengan pekerjaan mereka pada tahap yang sederhana. Penemuan kajian juga menunjukkan faktor-faktor polisi organisasi, peluang untuk maju, kemudahan di tempat kerja, kelulusan akademik dan bebanan tugas mempunyai kaitan yang signifikan ke atas tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan ($p < 0.01$). Faktor polisi organisasi adalah faktor terpenting yang memberi sumbangan pengaruh terhadap model kajian ($R^2 = 0.50$, $P < 0.05$), diikuti oleh peluang untuk maju, kemudahan di tempat kerja, kelulusan akademik dan akhirnya bebanan tugas. Faktor-faktor tersebut adalah merupakan peramal kepada tahap kepuasan kerja mereka. Manakala faktor-faktor umur, jawatan, pendapatan, tempoh perkhidmatan, kerja itu sendiri, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan dan rakan sekerja tidak merupakan peramal kepada tahap kepuasan kerja mereka.

**Abstract of project paper submitted to the Senate
of Universiti Pertanian Malaysia in partial fulfilment
of the requirements for the degree of Master of Science.**

**JOB SATISFACTION AMONG UNIVERSITI PERTANIAN
MALAYSIA SECURITY GUARDS**

By

Ghazali Hasan

January 1994

Supervisor : Dr. Turiman Suandi

Faculty : Center for Extension and Continuing Education

Social science researchers are increasingly concerned about job satisfaction. However, studies on job satisfaction among security guards especially in local high learning institutions are still lacking.

This research discussed the findings for the study to: i) determine job satisfaction rate among security guards of UPM, ii) find the correlation between demography characteristics, job loads, organization policies, facilities at the work place, the job itself, wages, promotion opportunities, supervision, peers and opportunities for self development, with job satisfaction among UPM security guards, and iii) determine predictors of job satisfaction among UPM security guards.

A set of questionnaire was used to measure the job aspects and job satisfaction. The 96 respondents were randomly selected from Universiti Pertanian Malaysia security guards. The data were collected and processed using SPSS PC+. The independent variables included demographic characteristics, organizational factors and job dimension factors were used in studys' model.



The study showed that the majority of Universiti Pertanian Malaysia security guards were moderately satisfied with their job. The study also showed that factors such as organizational policies, opportunities for self development, facilities at the work place, academic qualifications and job loads were significantly related to job satisfaction among security guards ($p < 0.01$). Organizational policy is an important predictors job satisfaction ($R^2 = 0.50$, $p < 0.05$), followed by opportunities to develop, facilities at the work place, academic qualification and lastly job loads. The study found that age, position, wages, tenure, the job itself, promotion opportunities, supervision and peers are not predictors of their job satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

Pengenalan

Firman Allah (SWT) dalam surah Al-Jumu'ah ayat ke sepuluh yang bermaksud;

" Kemudian setelah selesai sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi (untuk menjalankan urusan masing-masing), dan carilah apa yang kamu hajati dari limpah kurnia Allah, serta ingatlah akan Allah banyak-banyak (dalam segala keadaan), supaya kamu berjaya (di dunia dan di akhirat)".

Dan Sabda Nabi Muhammad (SAW) yang diriwayatkan oleh Ahmad;

"Sesungguhnya Allah kasih kepada hamba-Nya yang berusaha (bekerja). Sesiapa yang berusaha dengan penat letih mencari nafkah keluarga yang di bawah tanggungannya adalah mendapat pahala seperti orang yang berjuang di jalan Allah".

Berdasarkan kepada kedua-dua nas di atas, kerja merupakan salah satu aktiviti kehidupan manusia yang mulia dan penting. Jika diperhatikan dalam kehidupan masyarakat seharian, urusan pekerjaan sangat diberi perhatian, bahkan kebanyakan individu sanggup meluangkan sebahagian besar dari masanya untuk bekerja.

Menurut Steers dan Porter (1975), seseorang yang bekerja akan memperolehi sekurang-kurangnya empat faedah, iaitu; untuk memenuhi fungsi sosial, sebagai sumber status dan sebagai sumber identiti, penghormatan dan penonjolan diri.

Dalam konteks organisasi, sumber tenaga manusia merupakan satu aset yang cukup penting. Tanpanya, tidak mungkin sesuatu organisasi atau syarikat dapat beroperasi dengan berkesan dan lancar. Semenjak kebelakangan ini pengurusan sumber tenaga manusia telah diberi perhatian yang khusus oleh kebanyakan organisasi. Keadaan ini disebabkan pada hakikatnya pihak pengurusan organisasi itu telah menyedari, bahawa dengan melalui pengendalian sumber tenaga manusia yang sempurna akan menjamin meningkatnya mutu kerja dan produktiviti. Sebaliknya pula jika pihak pengurus tidak melaksanakan pengurusan sumber tenaga manusia secara betul, konflik antara pihak pekerja dengan pihak majikan akan timbul dan akhirnya akan mencetuskan perbalahan atau rasa tidak puas hati di kalangan pekerja terhadap pekerjaan mereka sendiri. Di negara kita Malaysia contohnya, isu-isu atau masalah kepuasan bekerja sering menjadi isu hangat, sensitif dan menarik di kalangan pekerja. Boleh dikatakan kebanyakan isu ini dikaitkan dengan pertikaian tahap tangga gaji, peluang kenaikan pangkat yang terhad dan layanan majikan yang kurang adil terhadap pekerja. Jika diperhatikan hari ini, masih terdapat desas-desus yang menunjukkan rasa tidak puas hati di kalangan pekerja sektor awam tentang pelaksanaan Skim Saraan Baru (SSB).

Pertikaian mengenai tahap gaji dan elaun antara kerajaan dengan pekerja-pekerja kategori C, di lima buah pelabuhan di Malaysia masih belum selesai lagi semenjak tahun 1984. Berikutan dengan pertikaian itu, pihak kerajaan telah menyatakan persetujuannya untuk mengkaji semula tuntutan tersebut. Manakala pada awal tahun 1988, Kesatuan Sekerja Pelabuhan Kelang yang sebahagian besarnya dianggotai oleh pekerja kumpulan perkeranian dan teknikal telah mengadakan piket kerana tidak puas hati dengan kadar pemilikan saham. Sementara itu, pada bulan Julai 1990 yang lalu, pekerja-pekerja di sebuah kilang dekat Bandar Baru Bangi telah mengadakan piket kerana tidak puas hati dengan layanan majikan terhadap rakan-rakan sekerja mereka (Ab. Wahab, 1992).

Keresahan kakitangan kerajaan terhadap pelaksanaan Skim Saraan Baru (SSB) yang berkuatkuasa pada bulan Januari 1992, belum reda sehingga kini. Ekoran pelaksanaan skim tersebut, pihak Kongres Kesatuan Pekerja dalam Perkhidmatan Awam (Cuepacs), telah membantah tindakan kerajaan kerana tidak melaksanakan sistem penilaian kerja dengan tepat, menyebabkan di antara 200,000 hingga 300,000 kakitangan awam gagal menikmati kenaikan gaji dan pangkat yang sewajarnya. Cuepacs mendakwa perkara itu tidak seharusnya berlaku kerana kakitangan perlu mengetahui kedudukan prestasi kerja mereka dan jumlah kenaikan gaji tahunan yang layak diterima mengikut SSB. Cuepacs juga mendakwa keberkesanan sistem penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan tidak mencerminkan pencapaian sebenar. Cuepacs juga berpendapat bahawa sistem penilaian SSB, terutamanya tentang jadual gaji matriks tidak memberi kenaikan gaji yang adil. Sehubungan dengan itu, Cuepacs telah mengatur beberapa siri perjumpaan dengan pihak Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA), malah pernah mengemukakan memorandum bagi mencari formula yang berkesan (Berita Harian, 13hb Julai dan 15 September 1993).

Kongres Kesatuan Guru-guru Dalam Perkhidmatan Pelajaran Malaysia (Kongres) juga mempertikaikan pelaksanaan skim ini. Menurut Kongres, ramai guru yang tidak puas hati dengan skim ini kerana pergerakan gaji tahunan yang tidak adil. Wujud amalan pilih kasih oleh penilai dalam menentukan prestasi kerja mereka. Ini menyebabkan kecenderungan dan semangat bekerja di kalangan guru terjejas. Ekoran daripada itu pihak Kongres meminta JPA mengkaji semula skim gaji guru (Berita Harian, 16 September 1993).

Berikutan dengan tuntutan kesatuan-kesatuan sekerja tersebut, pihak Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) mengakui sistem penilaian yang diamalkan sebelum ini terlalu subjektif kerana tumpuan tidak diberi kepada kenaikan gaji yang lebih saksama. Bagi mengatasi masalah ini, pihak JPA telah bersetuju pada dasarnya untuk menyusun semula sistem penilaian kakitangan sebenar dengan menggunakan

borang baru mulai tahun hadapan (Berita Harian, 14hb Julai dan 15 September 1993).

Sehingga kini, ada di kalangan jabatan kerajaan yang telah mengambil sikap dingin, tunggu dan lihat, bahkan ada di kalangan jabatan kerajaan yang memohon gaji baru. Polis Diraja Malaysia (PDRM) misalnya sedang menyiapkan kertas kerja bagi permohonan gaji baru anggota polis untuk diserahkan kepada JPA (Berita Harian, 27hb Ogos 1993). Bagi menangani masalah ini pihak JPA sedia mengkaji permohonan PDRM selepas menerima kertas cadangan tersebut (Berita Harian, 29 Ogos 1993).

Fenomena-fenomena ini berlaku kerana lumrahnya pekerja sentiasa menginginkan keadilan dan kepuasan terhadap pekerjaan mereka, manakala pihak majikan pula memerlukan seberapa banyak sumbangan tenaga pekerja di samping mengurangkan kos pengeluaran.

Menurut beberapa hasil kajian yang lepas, kepuasan kerja merupakan unsur yang cukup menarik dan penting, kerana terbukti memberi banyak manfaat kepada kehidupan seseorang individu, organisasi dan masyarakat. Bagi individu, kajian tentang sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha dalam meningkatkan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi, kajian tentang kepuasan kerja dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan pengeluaran dan pengurangan kos. Manakala bagi masyarakat pula, akan menikmati hasil pengeluaran yang tinggi, perkhidmatan yang baik serta meningkatkan nilai diri dalam konteks pekerjaan. Oleh sebab kepuasan kerja merupakan satu aspek penting dalam kehidupan seseorang pekerja, maka berbagai-bagai kemudahan atau keistimewaan sedia ditawarkan oleh majikan kepada pekerja-pekerjanya semata-mata supaya mereka dapat memberikan komitmen yang padu terhadap organisasi.

Pada hakikatnya, fenomena kepuasan kerja ini wujud dalam setiap bidang pekerjaan di semua organisasi. Ini bermakna fenomena kepuasan kerja juga tidak terkecuali di kalangan pengawal-pengawal keselamatan yang bekerja di Universiti Pertanian Malaysia. Suatu kajian perlu dilakukan bagi meninjau kepuasan kerja di kalangan mereka untuk membantu mewujudkan suasana kehidupan yang sempurna dan tenteram. Setakat ini belum ditemui kajian yang dibuat tentang kepuasan kerja di kalangan pengawal keselamatan di sesebuah Institusi Pengajian Tinggi tempatan.

Sejarah Bahagian Keselamatan

Sumber maklumat tentang sejarah Bahagian Keselamatan dan peranan pengawal-pengawal keselamatan ini, diperoleh daripada temubual dengan Pengarah Bahagian Keselamatan sendiri, Mejar Sabtu Jasin, bekas Penolong Pegawai Keselamatan, Kapten (B) En Mohd Sharif dan En Ibrahim b. Sidek, Ketua Pengawal Bahagian keselamatan.

Bahagian Keselamatan Universiti Pertanian Malaysia telah diwujudkan pada tahun 1978. Sebelum penubuhannya, Bahagian ini telah melalui dua peringkat sejarah yang penting iaitu peringkat pertama semasa Kolej Pertanian Malaya (yakni sebelum tahun 1971) dan peringkat kedua selepas penubuhan Universiti.

Sebelum penubuhan Universiti Pertanian Malaysia, iaitu semasa Kolej Pertanian Malaya, pengawal keselamatan dikenali sebagai "jaga". Mereka pada mulanya dilantik dari kalangan pekerja-pekerja Kolej itu sendiri yang terdiri daripada pekerja sambilan, pencuci, pemandu dan juga buruh. Bilangan mereka pada ketika itu adalah lebih kurang sepuluh orang. Kerja-kerja mereka diseliai oleh seorang mandur.

Semasa penubuhan Universiti Pertanian, jawatan "jaga", yang dahulunya di bawah Kolej Pertanian telah diserapkan perkhidmatannya kepada Universiti. Segala

urusannya dikendalikan oleh Bahagian Ladang, Universiti Pertanian Malaysia. Pihak Universiti sentiasa merancang untuk memperbesarkan lagi bilangan anggota dan aktiviti pengawalannya ekoran perkembangan yang pesat ketika itu. Bermula pada tahun 1974 pihak Universiti telah menubuhkan unit keselamatan. Ekoran daripada penubuhannya seorang pegawai telah dilantik untuk mentadbir urusan keselamatan. Serentak dengan itu juga gelaran "jaga" telah dihapuskan dan diganti namanya dengan "pengawal kampus". Jumlah mereka ketika itu lebih kurang 40 orang. Setahun kemudian, gelaran jawatan itu dimansuhkan dan digantikan dengan jawatan baru yang berpangkat iaitu "pengawal keselamatan". Pada ketika yang sama, lima orang pengawal keselamatan telah dinaikkan pangkatnya kepada Pengawal Keselamatan Tingkatan Kanan.

Apabila Universiti telah berkembang dengan pesatnya, iaitu dengan bertambahnya bilangan kakitangan dan juga pelajar serta perkembangan infrastruktur seperti bangunan dan jalan, maka pada tahun 1978, pihak pengurusan Universiti telah berjaya menubuhkan Bahagian Keselamatan. Sesuai dengan penubuhannya, seorang Pengarah Keselamatan telah dilantik untuk mengetuai bahagian tersebut. Pada tahun 1981, atas sebab-sebab tata tertib, jawatan Pengarah Keselamatan digantung buat sementara waktu. Semasa jawatan ini digantung, urusan pentadbiran Bahagian Keselamatan diambil alih oleh Bahagian Pendaftar. Empat tahun kemudian, jawatan Pengarah Bahagian Keselamatan diisi kembali, dan operasi pentadbiran Bahagian Keselamatan diteruskan seperti biasa sehingga kini.

Kini, Bahagian Keselamatan terdiri daripada seorang Pengarah, tiga orang pegawai serta 136 orang anggota keselamatan. Mereka telah dipertanggungjawabkan bagi melaksanakan aktiviti-aktiviti pengawalan harian Universiti. Bahagian ini mempunyai pejabat pentadbiran, pos-pos kawalan mengikut kawasan dan juga pondok-pondok kawalan di sekitar kawasan kampus.

Peranan Bahagian Keselamatan

Bidang tugas atau tanggungjawab pengawal keselamatan pula meliputi semua tugas keselamatan seperti yang disenaraikan:

- i) Mengawal keselamatan harta tetap Universiti.
- ii) Mengawal keselamatan projek-projek Universiti seperti unit ayam hasil, unit rusa dan penetasan.
- iii) Mengawal keselamatan pelajar dan kakitangan semasa di Kampus.
- iv) Mengawal lalu lintas kampus.
- v) Mengawal dan mencegah kebakaran.
- vi) Mengawal dan mencegah kejadian jenayah.
- vii) Mengawal dan mencegah penyalahgunaan dadah.
- viii) Memberi khidmat kecemasan semasa bencana alam.

Latarbelakang Masalah

Semenjak kebelakangan ini beberapa kes keselamatan seperti kecurian, rompakan dan kebakaran sering berlaku di kampus Universiti Pertanian Malaysia. Baru-baru ini penuntut UPM gempar apabila tingkat tiga, Blok B, Fakulti Pendidikan musnah dalam satu kebakaran (Berita Harian, 8hb September 1993). Sebelum ini juga, berlaku dua kebakaran iaitu di Asrama Kolej Kediaman Satu dan bangunan Fakulti Kedokteran Veterinar yang melibatkan kerugian yang besar. Setahun yang lalu berlaku rompakan bersenjata yang melibatkan wang sebanyak RM 30,000 yang di samun dari Bank Bumiputra cawangan UPM (Utusan Malaysia, 1hb April 1993). Selain itu terdapat beberapa kes kecurian perkakasan komputer di Fakulti dan peralatan pertanian Ladang di Kampus Universiti Pertanian Malaysia. Terdapat juga kes-kes kemalangan dalam kampus yang melibatkan kakitangan dan pelajar (Sumber: Bahagian Keselamatan).

Berpandukan kepada beberapa kes keselamatan tersebut, jelas menunjukkan bahawa suasana keselamatan di Kampus memerlukan kawalan yang lebih baik. Dalam menangani kes-kes keselamatan di Kampus seperti yang dinyatakan di atas, biasanya pihak keselamatan sentiasa dipersalahkan. Walhal terdapat beberapa faktor lain yang mungkin menyebabkan keadaan ini berlaku, umpamanya a) kelemahan dalam amalan sistem pengawalan, b) kecuaiian manusia, c) kedudukan atau keadaan infrastruktur bangunan, d) sikap pengguna, e) kekurangan kakitangan keselamatan dan sebagainya. Namun, walau apa pun alasan yang diberikan, yang jelas di sini ialah prestasi atau mutu perkhidmatan pengawal-pengawal keselamatan masih boleh dipersoalkan. Salah satu aspek yang menjadi persoalan di sini ialah sikap dan prestasi mereka semasa menjalankan tugas.

Berdasarkan kepada beberapa siri perbincangan pengkaji dengan pihak pengurusan universiti termasuk Bahagian Keselamatan sendiri, terdapat beberapa fenomena yang menggambarkan kurangnya komitmen sebahagian daripada pengawal keselamatan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Antara fenomena yang dapat diperhatikan ialah mereka kerap mengambil cuti rehat dan cuti sakit secara mengejut. Keadaan ini akan menimbulkan kesukaran bagi pihak pengurusan untuk merancang jadual waktu kerja yang tepat dan sesuai. Mengikut penyata catatan rekod cuti sakit mereka, pada tahun 1991 sahaja terdapat sebanyak 2252 sijil cuti sakit telah dikeluarkan. Ini bermakna pihak Universiti mengalami kekurangan masa untuk berkawal selama 2252 hari dalam tempoh tahun tersebut sekiranya tidak berlaku gantian. Jadual 1 memaparkan statistik cuti sakit mereka bagi tahun 1991 dan 1992. Di dapati bahawa seramai enam orang pengawal keselamatan telah mengambil cuti sakit selama lebih dua bulan dalam tahun 1991 sahaja (tidak termasuk cuti bersalin).

Selain itu, hasil daripada pemerhatian dan perbincangan pengkaji dengan beberapa orang pengawal keselamatan sendiri, terdapat rungutan atau perbincangan

yang dibuat sesama sendiri tentang ketidakpuasan hati mereka terhadap beberapa dimensi kerja seperti peluang kenaikan pangkat yang terhad dan cara-cara penyeliaan. Di samping itu pula timbul tekanan daripada pihak pengurusan, meminta mereka supaya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas keselamatan di Kampus.

Jadual 1

Penyata cuti sakit pengawal
keselamatan bagi tahun 1991
dan 1992

Tahun	Jumlah semua cuti sakit	Bilangan pegawai yang mengambil cuti sakit (MC) dalam setahun.		
		10 - 30 kali MC	31 - 60 kali MC	melebihi 61 kali MC
1991	2252	36	12	6
1992	1346	40	3	2
JUMLAH	3598	76	15	8

Sumber: Jabatan Pendaftar UPM

Sebenarnya ada usaha-usaha yang dirancang dan dilaksanakan oleh pihak pengurusan Universiti bagi mengurangkan masalah mereka. Usaha-usaha itu adalah seperti mengadakan kursus-kursus dalam perkhidmatan, menganjurkan penemuan-penemuan tidak formal untuk memberi galakan, motivasi dan menyampaikan idea-idea yang baru. Walau bagaimanapun usaha-usaha itu mungkin kurang mendapat perhatian dan penyertaan oleh semua anggota keselamatan, dan ini sudah tentu akan menyebabkan kurangnya pencapaian sebenar.