

To What Extent is the Readiness of AADK's Clients to Join Workforce? A Case Study at CCVC and CCRC Sepang, Malaysia

Noh Amit¹
Rozmi bin Ismail²
Norhayati Ibrahim¹
Muhammad Ajib Abd Razak²
Faizah Isa³,
Abdul Halim Mohd Hussin³

¹ Program Psikologi Kesihatan, Pusat Pengajian Sains Jagaan kesihatan, Fakulti Sains Kesihatan, Universiti Kebangsaan Malaysia

² Pusat Kajian Psikologi dan Kesejahteraan, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia

³Ibu Pejabat Agensi Antidadah Kebangsaan, Kementerian Dalam Negeri

¹Corresponding e-mail: [nohamit@ukm.edu.my]

Securing a job in life of recovering substance users is important as an employment enables them to financially contribute to society, personal life and family members. Before joining the labor workforce, recovering substance users as potential employees need to ensure that their skills meet the needs of today's job marketplace. The objective of this study is to determine the aspects of readiness among clients of Agensi Anti dadah Kebangsaan (AADK) who are undergoing rehabilitation at Cure and Care Vocational Center (CCVC) and Cure and Care Rehabilitation Center (CCRC) Sepang before joining the employment workforce. A total of 257 respondents who are clients of AADK rehabilitation centers were involved in this study. The results indicate that the majority of clients show moderate levels of communication skills, professional skills and soft skills. However, there is a high level of willingness/readiness to increase knowledge, ability to deal with work situations and motivation to work. The findings also found that there was a positive and significant relationship between communication skills, professionalism, softskills, willingness/readiness to acquire knowledge, ability and motivation to work. Meanwhile, there is a significant difference between the CCVC and CCRC client's in willingness/readiness to work. Regression analysis showed that the knowledge and ability variables are the best predictors of client motivation to work. The results of this study can offer input to the AADK to improve the content of the modules and interventions in order to holistically strengthening the client's willingness/readiness to secure jobs in the future.

Keywords: willingness/readiness; client; job; skills; AADK

Dapatan kajian di negara maju penting dalam kalangan bekas penagih atau menunjukkan bahawa pekerjaan adalah bekas banduan (Hall, Loeb, Coyne, &

Cooper, 1981; Koo, Chitwood, & Sánchez, 2007; McCoy, Comerford, & Metsch, 2007; Richardson, Wood, Li & Kerr, 2010). Sesuatu pekerjaan amat bermakna kepada bekas pelatih kerana ia membantu mereka membina imej diri yang positif dan sebagai sumber untuk menyara diri dan keluarga. Bahkan secara tidak langsung dapat mengurangkan risiko kepada mereka untuk menagih dan terlibat dalam aktiviti jenayah bagi mendapatkan sumber kewangan (Blalock, McDaniel, & Farber, 2002; Graetz, 1993). Penekanan terhadap kepentingan pekerjaan dilihat sebagai sebahagian daripada usaha membantu bekas pelatih untuk pulih sepenuhnya dan memulakan hidup baru selepas mereka menamatkan proses pemulihan.

Statistik dari Agensi Anti Dadah Kebangsaan (2015) menunjukkan bahawa jumlah pelatih PUSPEN/CCRC pada tahun 2015 adalah seramai 5726 orang. Sekalipun pelbagai peluang pekerjaan yang boleh mereka penuhi, kadar pengangguran dalam kalangan bekas pelatih bermungkinan tinggi. Namun tidak terdapat perangkaan sebenar jumlah pengangguran dalam kalangan bekas pelatih dilaporkan. Perkara ini menimbulkan pelbagai persoalan penting. Antaranya mengapa bekas pelatih tidak bekerja dan apa yang tidak kena dengan bekas pelatih ini? Adakah hal ini berkaitan dengan pengisian ketika proses pemulihan dan isu berhubung keberkesanan pendekatan pemulihan itu sendiri? Apakah faktor kesediaan individu yang berkaitan dengan diri pelatih turut menyumbang kepada perkara ini? Apakah kemahiran dalam kalangan bekas pelatih yang diperlukan oleh majikan semasa?

Perkara ini sedikit sebanyak menggambarkan kesukaran masyarakat, majikan dan agensi terlibat dalam memahami bekas pelatih. Hal ini kerana dinamik dalaman bekas pelatih adalah kompleks dan sukar diramal yang akhirnya menjadi penghalang untuk menggajikan bekas klien sebagai pekerja (Dillon, 2004; Gold, 2004). Persoalan dan realiti ini telah mencetus kesedaran tentang betapa

pentingnya memahami pelatih secara lebih mendalam. Hal ini kerana perkara ini mungkin kurang diberikan penekanan

terutama pengetahuan saintifik berdasarkan dapatan kajian ilmiah berhubung kesediaan bekas pelatih dalam menempuh alam pekerjaan. Di sebalik mempromosi polisi yang lebih bersifat mesra bekas pelatih dalam kalangan majikan, perkara yang turut penting adalah untuk memahami kesediaan pelatih dalam memasuki pasaran pekerjaan dan segala isu yang berkaitan bagi membantu meningkatkan kesediaan pelatih memasuki pasaran pekerjaan. Hal ini termasuk memahami keperluan yang diperlukan oleh pasaran pekerjaan sekiranya majikan menggaji bekas pelatih (McCoy, Comerford, & Metsch, 2007).

Walau bagaimanapun cabaran terbesar dalam memahami kesediaan bekas pelatih adalah berhubung dengan kaedah dan instrumen dalam mengukur kesediaan bekas pelatih untuk berkerja. Kajian ini adalah sebahagian daripada usaha untuk memahami komponen penting dalam mengukur konstruk kesediaan bekas pelatih untuk bekerja.

Secara spesifik objektif kajian ini adalah untuk meneliti tahap kesediaan bekas klien dari segi:

- a. Mengenal pasti tahap kesediaan klien AADK untuk memasuki alam pekerjaan.
- b. Mengenal pasti hubungan antara faktor-faktor kesediaan mendapatkan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan dengan motivasi.
- c. Mengkaji perbezaan dari segi faktor pengetahuan, kemahiran, kebolehan, motivasi di antara klien AADK di CCRC dengan CCVC.

Kajian ini penting bagi membantu agensi berkaitan untuk membangunkan pelan pemulihan yang memberi penekanan terhadap peningkatan kesediaan pelatih

untuk memasuki pasaran pekerjaan apabila pelatih telah menamatkan proses pemulihan kelak. Dapatan kajian ini turut menyumbang dalam membangunkan bekas pelatih yang berkemahiran, berketerampilan, berkeyakinan dan berkeupayaan dalam menyempurnakan tugas mereka sebagai seorang pekerja. Kesemua ini akan meningkatkan kebolehgajian klien AADK pada masa akan datang.

Metod

Reka bentuk kajian

Reka bentuk kajian in adalah kajian rentas kuantitatif dengan menggunakan kaedah soal selidik.

Sampel dan Responden

Kajian ini memfokus kepada klien AADK di pusat CCVC dan CCRC di sekitar Sepang. Seramai 257 responden telah terlibat dalam fasa kajian ini. Bagi menjawab objektif ini, survei secara soal

selidik dan temubual bersemuka telah dijalankan. Jadual 1 menunjukkan data demografi klien. Hasil kajian menunjukkan, hampir kesemua klien adalah berbangsa Melayu iaitu seramai 231(90%), selebihnya adalah Cina 14 orang (5%), India 6 orang (2.5 %) dan lain-lain bangsa adalah 6 orang (2.5%). Dari aspek agama juga sama iaitu 94.2 % adalah Islam dan selebihnya beragama Buddha, Hindu dan Kristian. Dari segi status perkahwinan kebanyakan masih bujang iaitu 179 (70%), berkahwin seramai 48(19%) manakala duda seramai 30(11%). Seramai 25 orang (9.7%) tidak mempunyai tempat tinggal dan selebihnya 232 orang (90.3%) mempunyai tempat tinggal selepas bebas daripada pusat pemulihan. Aspek pendidikan menunjukkan kebanyakan mempunyai tahap pendidikan SPM dan Sijil Kemahiran (n=141 orang; 55%), tahap STPM dan ke atas ialah seramai 108 orang (42.0%) manakala tahap pendidikan rendah (PMR dan ke bawah) ialah seramai 8 orang (3%).

Demografi Klien

Latar Belakang		Bilangan	Peratusan (%)
Bangsa	Melayu	231	90.0
	Cina	14	5.0
	India	6	2.5
	Lain-Lain	6	2.5
Agama	Islam	242	94.2
	Buddha	7	2.7
	Hindu	5	1.9
	Kristian	3	1.2
Status	Bujang	179	69.6
	Berkahwin	48	18.7
	Duda	30	11.7
Tempat tinggal selepas bebas	Ada tempat tinggal	232	90.3
	Tiada	25	9.7
Tahap Pendidikan	Pendidikan Rendah	8	3.1
	SPM dan Sijil	141	54.9
	STPM ke atas	108	42.0

Alat Kajian

Satu set soal selidik telah dibina oleh pasukan penyelidik untuk mengukur faktor peramal kepada kebolehsediaan bekas klien AADK untuk memasuki alam pekerjaan. Bagi tujuan pembangunan soal selidik, beberapa langkah yang bersesuaian telah dilakukan. Pertama, kumpulan penyelidik mengenal pasti domain kesediaan dari dapatan literatur kebolehgajian. Kedua, penyelidik membangunkan domain dan item kesediaan melalui perbincangan pakar (expert discussion). Ketiga, kumpulan penyelidik telah menyemak domain dan item yang dibangunkan dengan pihak majikan CCVC dan majikan lain bagi tujuan kesahan kandungan (content validity). Keempat, kumpulan penyelidik telah melakukan ujian rintis (pilot test) bagi menilai tahap kefahaman terhadap item dan sesesuaian laras bahasa yang digunakan dalam penyelidikan ini dan seterusnya melakukan pemurnian terhadap versi terkini soal selidik tersebut (Creswell, 2005).

Soal selidik yang dibina mempunyai lima bahagian iaitu; Bahagian Demografi, Bahagian A: Kesediaan meningkatkan pengetahuan, Bahagian B: Kemahiran, Bahagian C: Kebolehan berdepan dengan situasi kerja dan Bahagian D: Motivasi untuk bekerja.

Dalam kajian ini kesediaan bekerja bekas pelatih merujuk kepada penilaian sendiri pelatih ke atas kesediaan mereka memasuki pasaran pekerjaan berdasarkan tahap pengetahuan, kemahiran berbahasa, pembuatan keputusan, dan motivasi mereka untuk bekerja serta memasuki alam pekerjaan selepas menamatkan proses pemulihan.

a) Kebolehpercayaan alat ujian

Bagi mengesahkan bahawa soal selidik yang digunakan adalah boleh dipercayai, analisis ujian Cronbach dilakukan. Keputusan menunjukkan bahawa, tahap kebolehpercayaan alat kajian bagi keseluruhan konstruk adalah antara .72 hingga .89 iaitu kebolehpercayaan tinggi dan sangat tinggi. Nilai alfa Cronbach bagi skala pengetahuan=0.70, kemahiran Bahasa dan Iktisas=.75, kemahiran insaniah=0.81, kebolehan=0.745 dan motivasi=0.718.

Analisis statistik

Bagi mengetahui ciri-ciri demografik peserta, analisis deskriptif telah dilakukan. Selain itu, ujian korelasi dilakukan bagi mengetahui hubungan antara pembolehubah pengetahuan, kemahiran dan kebolehan dengan motivasi. Beberapa siri ujian t dilakukan bagi menilai perbezaan aspek kesediaan bekerja di antara klien di CCVC dan CCRC. Akhir sekali, ujian regresi dilakukan bagi menentukan peramal kepada motivasi untuk bekerja dalam kalangan bekas klien AADK.

Hasil Kajian

Tahap Kesediaan Klien untuk Bekerja

Jadual 2 menunjukkan, tahap kesediaan klien untuk memasuki alam pekerjaan dinilai berdasarkan beberapa konstruk iaitu pertama kemahiran komunikasi (Bahasan Melayu dan Inggeris termasuk menulis dan lisan). Kedua, kemahiran iktisas contohnya automotif, kimpalan, bertukang, memasak, binaan dan sebagainya. Ketiga, kemahiran Insaniah termasuk (membuat keputusan).

Keempat, kesediaan meningkatkan pengetahuan berkaitan sesuatu kerja. Kelima, kebolehan melakukan sesuatu kerja atau tugas. Keenam, motivasi iaitu mengukur keterujaan dan keinginan untuk bekerja. Hasil dapatan menunjukkan,

majoriti pelatih menunjukkan tahap sederhana bagi kemahiran komunikasi, kemahiran ikhtisas dan kemahiran insaniah. Namun, mempunyai tahap yang tinggi dalam

kesediaanya untuk meningkatkan pengetahuan, kebolehan berdepan dengan situasi kerja dan motivasi untuk bekerja.

Jadual 2

Tahap Kesiediaan Klien Untuk Bekerja

Faktor	Tahap		
	Rendah (Bil/%)	Sederhana (Bil/%)	Tinggi (Bil/%)
1. Kemahiran Komunikasi	25 (9.7%)	192 (74.7%)	40(15.6%)
2. Kemahiran Ikhtisas	96 (37.2%)	150 (58.4%)	11(4.4%)
3. Kemahiran Insaniah	15 (5.9%)	145(56.4%)	97(37.7%)
4. Kesiediaan Meningkatkan Pengetahuan	0 (0%)	89(38.3%)	168(65.3%)
5. Kebolehan	0(0%)	32(12.5%)	225(87.5)
6. Motivasi	0(0%)	1(0.4%)	256 (99.6%)

Hubungan antara pembolehubah pengetahuan, kemahiran dan kebolehan dengan motivasi

Pada Jadual 3, ujian korelasi *Pearson* menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kemahiran komunikasi, ikhtisas, insaniah, kesiediaan mendapatkan pengetahuan, kebolehan dengan motivasi untuk bekerja. Hubungan positif ini menunjukkan bahawa semakin tinggi kemahiran komunikasi, ikhtisas, insaniah, kesiediaan mendapatkan pengetahuan dan kebolehan, maka, semakin

meningkat tahap motivasi klien untuk keluar bekerja selepas bebas dari pusat latihan. Ini bermaksud, klien AADK mempunyai persiapan dan persediaan yang sangat baik bagi memastikan mereka mendapat peluang pekerjaan yang setimpal dan setara dengan tuntutan pasaran kerja. Hubungan yang baik ini membuktikan klien AADK sememangnya mempunyai potensi dan daya kawalan sendiri yang sangat baik memenuhi segala kekurangan dan kelemahan dalam diri untuk ditingkatkan dari semasa ke semasa untuk meletakkan diri mereka dalam prospek pasaran kerja yang lebih luas.

Jadual 3

Korelasi antara Pembolehubah Pengetahuan, Kemahiran dan Kebolehan dengan Motivasi

Konstruk Kesiediaan Bekerja	Motivasi Untuk Bekerja (r)
Kemahiran komunikasi	.234**
Kemahiran ikhtisas	.188**
Kemahiran insaniah	.302**
Pengetahuan	.337**
Kebolehan	.606**

Perbezaan tahap kesediaan antara klien AADK di CCVC dan CCRC

Jadual 4 menunjukkan hasil analisis ujian-t, hasil dapatan menunjukkan bahawa, terdapat perbezaan yang signifikan di antara klien lepasan CCVC dengan lepasan CCRC bagi domain kesediaan mendapatkan pengetahuan, kemahiran insaniah, kebolehan dan motivasi. Secara spesifik dapatan menunjukkan, terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap kesediaan mendapatkan pengetahuan antara pusat CCVC dan CCRC, [$t(255)=2.87, p<.05$], Min kesediaan mendapatkan pengetahuan bagi CCVC ($M=21.40$) lebih tinggi berbanding min CCRC ($M=20.50$). Begitu juga dalam aspek kemahiran insaniah wujud perbezaan signifikan [$t(255)=2.72, p<.05$],

iaitu kemahiran insaniah bagi CCVC lebih tinggi ($M=10.03$) berbanding CCRC ($M=8.80$). Selain itu, terdapat perbezaan yang signifikan dari segi tahap kebolehan melakukan tugas antara CCVC dan CCRC, [$t(255)=4.61, p<.05$] iaitu Min tahap kebolehan bagi CCVC ($M=43.30$) lebih tinggi berbanding CCRC ($M=40.43$). Perbezaan juga signifikan dari aspek motivasi untuk bekerja antara CCVC dan CCRC, [$t(255)=2.05, p<.05$], iaitu Min motivasi bagi CCVC ($M=46.90$) lebih tinggi berbanding CCRC ($M=44.90$). Namun tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kemahiran ikhtisas antara pusat CCVC dan CCRC, [$t(255)= 0.59, p>.05$].

Jadual 4

Perbezaan Aspek Kesediaan Bekerja di antara klien di CCVC dan CCRC

Skala	CCRC			CCVC			t	Sig
	N	Min	SD	N	Min	SD		
1. Pengetahuan	53	20.50	2.42	204	21.40	1.97	-2.87	0.006
2. Kemahiran. Bahasa	53	10.10	2.83	204	10.70	2.83	-1.43	0.153
3. Kemahiran Ikhtisas	53	24.70	10.98	204	25.10	10.51	-0.59	0.953
4. Kemahiran Insaniah	53	8.80	2.81	204	10.03	3.00	-2.72	0.007
5. Kebolehan melakukan kerja	53	40.43	4.11	204	43.30	4.00	-4.61	0.000
6. Motivasi untuk bekerja	53	44.90	4.10	204	46.90	4.60	-2.05	0.003

Model Regresi Menentukan Peramal kepada Motivasi untuk bekerja di kalangan bekas klien AADK

Jadual 5 menunjukkan faktor peramal kepada motivasi untuk

mendapatkan pekerjaan dalam kalangan klien AADK. Dapatan menunjukkan bahawa di antara lima pembolehubah peramal (kesediaan mendapatkan pengetahuan, kemahiran komunikasi, kemahiran ikhtisas, kemahiran insaniah dan

kebolehan berdepan situasi kerja, hanya dua pembolehubah sahaja iaitu pengetahuan dan kebolehan melakukannya menjadi peramal terbaik kepada motivasi untuk bekerja). Peramal terbaik ialah faktor kebolehan untuk bekerja dan diikuti dengan faktor pengetahuan tentang kerja. Kedua-dua pembolehubah ini menyumbang

sebanyak 38.6% kepada motivasi untuk bekerja. Ini menunjukkan, faktor kesediaan mendapatkan pengetahuan dan kebolehan dalam situasi kerja merupakan aspek yang paling dominan untuk dikuasai dan dimiliki oleh klien berbanding faktor kemahiran.

Jadual 5

Model Regresi Faktor Peramal kepada Motivasi untuk Bekerja

Model	B	SD	Beta	t	Sig
Pengetahuan	0.272	0.118	0.125	2.307	0.022
Kemahiran Komunikasi	0.036	0.89	0.023	-0.304	0.761
Kemahiran Ikhtisas	-0.008	0.025	-0.018	-0.304	0.761
Kemahiran Insaniah	0.068	0.093	0.738	0.738	0.461
Kebolehan melakukan kerja	0.589	0.062	0.540	9.428	0.000

$r^2 = 0.386$ (38.6%)

Perbincangan

Secara keseluruhannya, kajian ini memfokuskan kepada kesediaan klien AADK untuk bekerja. Aspek yang dikaji ialah beberapa aspek kemahiran dan mengenal pasti hubungan antara faktor-faktor kesediaan seperti pengetahuan, kemahiran dan kebolehan dengan motivasi untuk bekerja. Selain itu, kajian ini juga meneliti perbezaan dari segi faktor pengetahuan, kemahiran, kebolehan, motivasi di antara klien AADK di CCRC dengan CCVC. Keputusan kajian ini mendapati, majoriti klien menunjukkan tahap sederhana bagi kemahiran komunikasi, kemahiran ikhtisas dan kemahiran insaniah. Namun, mempunyai tahap yang tinggi dalam kesediannya untuk meningkatkan pengetahuan, kebolehan berdepan dengan situasi kerja dan motivasi untuk bekerja. Hubungan positif yang signifikan menunjukkan bahawa semakin tinggi kemahiran komunikasi, ikhtisas, insaniah, kesediaan mendapatkan

pengetahuan dan kebolehan maka semakin meningkat tahap motivasi klien untuk keluar bekerja selepas bebas dari pusat latihan. Dapatan ini disokong oleh Straussner dan Harrison (2003) dan Harrison dan Schehr (2004), bahawa bekas penagih mempunyai tahap pendidikan yang rendah dan kurang kesedaran rendah tentang kepentingan pekerjaan tetap, tetapi lebih berminat kepada pekerjaan yang sementara. Hal ini kerana, mereka menunjukkan tahap kemahiran yang sederhana, tetapi sentiasa cuba untuk meningkatkan pengetahuan melalui pengalaman kerja yang berbeza pada satu masa. Dalam pada itu juga, klien AADK mempunyai persiapan dan persediaan yang sangat baik bagi memastikan mereka mendapat peluang pekerjaan yang setimpal dan setara dengan tuntutan pasaran kerja. Selain itu kajian ini juga menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan di antara klien lepasan CCVC dengan lepasan CCRC bagi domain kesediaan mendapatkan pengetahuan, kemahiran insaniah, kebolehan dan motivasi.

Seterusnya bagi mengenal pasti pembolehubah manakah yang menjadi peramal terbaik, kajian mendapati hanya dua pembolehubah sahaja iaitu pengetahuan dan kebolehan menjadi peramal terbaik kepada motivasi untuk bekerja. Faktor kebolehan untuk bekerja adalah peramal terbaik dan diikuti dengan faktor pengetahuan tentang kerja. Kedua-dua pembolehubah ini menyumbang sebanyak 38.6% kepada motivasi untuk bekerja. Ini menunjukkan, faktor kesediaan mendapatkan pengetahuan dan kebolehan dalam situasi kerja merupakan aspek yang paling dominan untuk dikuasai dan dimiliki oleh klien berbanding faktor kemahiran. Hasil dapatan adalah selaras seperti apa yang diperolehi oleh Fauziah et al., (2011); Fauziah et al., (2010); Wan Shahrazad et al., (2010), bahawa, kebanyakan bekas penagih mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja dan melakukan inisiatif untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi terhalang disebabkan oleh halangan-halangan yang tertentu.

Perkara ini menunjukkan, klien AADK lebih menumpukan kepada elemen kesediaan meningkatkan ilmu pengetahuan, kebolehan berhadapan situasi kerja dan motivasi terhadap pekerjaan yang bakal diperolehi. Kesediaan dalam meningkatkan ilmu pengetahuan adalah seperti sentiasa bersedia untuk mempelajari pengetahuan yang baru (meneroka bidang/kerja yang fleksibel) dalam pekerjaan yang akan diceburi. Klien juga sentiasa bersedia untuk menghadiri kursus latihan, bengkel, atau skim kemahiran yang bersifat terbuka bagi meningkatkan pengetahuan klien.

Klien tidak hanya bergantung kepada apa yang telah dipelajari atau diperolehi semasa di pusat latihan AADK semata-mata, tetapi, mereka jelas membawa diri mereka dalam situasi yang lebih terbuka iaitu sentiasa bersedia untuk meneroka pengetahuan yang baru. Selain itu, klien juga berupaya mencari maklumat lain selain daripada skop pekerjaan yang akan diceburi, contohnya, jika di CCVC klien mempelajari

kemahiran elektrik atau kimpalan, tetapi, selepas keluar daripada pusat latihan, mereka sentiasa bersedia untuk menerokai pengetahuan baru walaupun tiada kemahiran/maklumat tentang pekerjaan tersebut.

Dalam pada itu, dari segi kebolehan berhadapan situasi kerja, klien AADK sentiasa memperkemarkan diri mereka dengan kapasiti kebolehan yang ada dalam diri secara optimum. Kebolehan yang dimaksudkan, bukanlah hanya kemampuan dari segi kemahiran, tetapi berkebolehan bersikap adaptif terhadap persekitaran dan situasi kerja yang akan diceburi. Sebagai contoh, klien merasakan diri mereka berkebolehan untuk menguruskan tekanan dengan baik semasa bekerja, sentiasa berusaha untuk menyesuaikan diri dengan keadaan fizikal tempat kerja, mampu bekerja dalam suasana 3D (*difficult, dirty dan dangerous*), boleh menerima arahan dan teguran dan percaya kepada keupayaan diri untuk memasuki alam pekerjaan. Kebolehan untuk bersedia memasuki situasi alam pekerjaan memberikan mereka alternatif untuk meletakkan diri setanding dengan orang awam yang ingin mencari pekerjaan.

Banyak faktor yang menyumbang kepada ketidakbolehdapatan pekerjaan antaranya masalah kurang kemahiran, tiada pengalaman, faktor kesihatan, insentif dan sebagainya, bukan punca utama kepada ketidaksediaan bekas penagih untuk mendapatkan pekerjaan. Dapatan juga menunjukkan, klien AADK mempunyai tahap motivasi yang tinggi untuk bekerja. Selain itu, klien berpendapat, pekerjaan dapat membuatkan diri mereka lebih gembira, bermaruah, dihormati dan sebagai pekerja yang baik.

Kajian ini menunjukkan, bagi meningkatkan tahap motivasi klien untuk bekerja, komponen seperti kemahiran komunikasi/berbahasa (menulis, mengira, Bahasa Inggeris dan Melayu) adalah berkait rapat dengan persediaan mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Manakala,

kemahiran ikhtisas dalam bidang (pertanian, vokasional, automatif, pengurusan perniagaan dan sebagainya) juga amat dititikberatkan oleh mereka. Begitu juga dengan kemahiran insaniah (daya penyelesaian masalah, komunikasi interpersonal, kerja kumpulan dan pengurusan masa) amat membantu klien untuk lebih bersedia dalam memasuki alam pekerjaan.

Dalam pada itu juga, untuk memastikan mereka betul-betul bersedia bagi memenuhi pasaran kerja, kebolehan yang ada pada mereka mempunyai hubungan yang sangat rapat untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja. Klien melihat adalah penting untuk mereka mengenal pasti kebolehan dan memenuhi kriteria yang diinginkan sebagai persediaan untuk mereka bersungguh-sungguh mendapatkan pekerjaan. Dapatan ini juga telah disokong oleh Mahmood (2006), bahawa, bekas penagih perlu didedahkan dengan persekitaran pekerjaan bersama dengan bukan penagih bagi membolehkan mereka rasa diterima dan meningkatkan kepercayaan diri, lantas, dapat memenuhi kriteria seperti mana yang diinginkan oleh majikan.

Hal ini bermaksud, klien AADK mempunyai persiapan dan persediaan yang sangat baik bagi memastikan mereka mendapat peluang pekerjaan yang setimpal dan setara dengan tuntutan pasaran kerja. Dalam pada itu, penilaian yang utama untuk mendapatkan pekerjaan dalam kalangan bekas penagih adalah mempunyai (a) kemahiran motivasi yang tinggi (b) meningkatkan pencarian pekerjaan (pemilihan yang efektif) dan (c) konsisten dengan falsafah penentuan nasib sendiri (menilai kebolehan dan keupayaan diri).

Kesimpulan

Secara amnya dapatan kajian ini menunjukkan tahap kemahiran klien AADK seperti kemahiran komunikasi, kemahiran ikhtisas dan kemahiran insaniah adalah pada

tahap sederhana. Walaubagaimanapun klien AADK mempunyai tahap yang tinggi dalam kesediaan untuk meningkatkan pengetahuan, kebolehan berdepan dengan situasi kerja dan motivasi untuk bekerja. Selain itu, pengetahuan dan kebolehan merupakan peramal terbaik kepada motivasi klien untuk bekerja. Dapatan kajian ini berpotensi menjadi panduan dalam memberi pendidikan kemahiran klien AADK yang berkesan dan membantu meningkatkan kebolehgajian bekas klien AADK serta menjadi kriteria penting untuk bakal majikan untuk mengajikan mereka.

Penghargaan

Projek Penyelidikan ini telah dibiayai oleh geran penyelidikan dari Agensi Anti dadah Kebangsaan (AADK) (SK-2016-010).

Rujukan

- Agensi Anti Dadah Kebangsaan. (2015). *Maklumat Dadah 2015*. Kuala Lumpur: Agensi Anti Dadah Kebangsaan.
- Blalock, A. C., McDaniel, J. S., & Farber, E.W. (2002). Effect of employment on quality of life and psychological functioning in patients with HIV/AIDS. *Psychosomatics*, 43, 400–404.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill.
- Dillon, E. M. (2004). Addressing persistent and intractable employment problems in individuals with histories of drug addiction. *Substances Use and Misuse*, 39, 2621.
- Fauziah, I., Arifin, Z., Wan Shahrazad, W. S., Lukman, Z. M., Roseliza Murni, A. R., Zainah, A. Z., & Siti Fatimah, G. (2010). Measuring motivational readiness for change among drug addicts in Malaysia: A descriptive analysis. *The Social Sciences*, 5(5),429-432.

- Fauziah, I., Bahaman, A. S., Mansor, A. T., & Mohamad Shatar, S. (2012). Drug addicts and the high risk situations of relapse. *Journal of Social Science and Humanities*, 7(1): 38-4
- Fauziah, I., Omar, M. Lukman, Z. M., Alavi, K., Sarnon, N., Nen, S. & Subhi, N. (2011). Employment barriers against people with drug use histories. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 19 (S): 109 –114.
- Gold, P. B. (2004). Some obstacles to employment for persons with chronic substance use disorders. *Substances Use and Misuse*, 39, 2631.
- Graetz, B. (1993). Health consequences of employment and unemployment: longitudinal evidence for young men and women. *Social Science and Medicine*, 36,715–724.
- Hall, S. M., Loeb, P., Coyne, K., & Cooper, J. (1981). Increasing employment in ex-heroin addicts I: criminal justice sample. *Behavior Therapy*, 12, 443–452.
- Harrison, B., & Schehr, R. C. (2004). Offenders and post-release jobs: Variables influencing success and failure. *Journal of Offender Rehabilitation*, 39(3), 35-68.
- Koo, D.J., Chitwood, D. D., & Sánchez, J. (2007). Factors for employment: a case-control study of fully employed and unemployed heroin users. *Substances Use and Misuse*, 42,1035–54.
- McCoy, C. B., Comerford, M., & Metsch, L.R. (2007). Employment among chronic drug users at baseline and 6-month followup. *Substances Use and Misuse*, 42,1055–67.
- Richardson, L., Wood, E., Li, K., & Kerr, T. (2010). Factors associated with employment among a cohort of injection drug users. *Drug and Alcohol Review*, 29, 293–300.
- Straussner, S.L.A. & Harrison, L. (2003). *International Aspects of Social Work Practice in the Addictions*. NY: The Haworth Social Work Practice Press.
- Wan Shahrazad, W. S., Lukman, Z. M., Roseliza Murni, A. R., Arifin, Z., Zainah, A. Z, Fauziah, I., & Siti Fatimah, G. (2010). Personality traits and readiness to change among drug addicts in Malaysia. *Research Journal of Applied Sciences*, 5(4), 263-266.