

Hubungan Kakitangan-Pelatih dan Tingkah laku Agresif dalam Kalangan Pelatih Muda di Institusi Pemulihan Juvana

(Staff-inmate Relationship and Aggressive Behavior among Young Inmates in Juvenile Justice Institutions)

Nazirah Hassan*¹,

Fauziah Ibrahim ¹,

Nor Shaffika Izzaty Zaiedy Nor ¹,

Daniella Mokhtar ¹

¹*Pusat Kajian Psikologi & Kesejahteraan Manusia
Fakulti Sains Sosial & Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia*

*Corresponding e-mail: [nazirah@ukm.edu.my]

Aggressive behavior and violence have become a culture among inmates in correctional facilities. The involvement in such behaviors can lead to long-lasting physical, mental and emotional harms among inmates, thus obstruct their rehabilitation process. This study primarily aims to investigate the level and pattern of aggressive behavior among young inmates in juvenile correctional facilities in Malaysia. It further examines the association between staff-inmate relationship and aggressive behavior. A survey study was conducted, involving 289 male and female young offenders, aged 12 to 21 years old, in eight juvenile correctional facilities in Malaysia. The survey used two instruments, including the Measuring the Quality of Prison Life (MQPL) and Direct and Indirect Behavioral Checklist-Scaled Version Revised (DIPC-SCALED_r). The findings demonstrate that 95 per cent of young inmates reported at least one activity indicative of aggressive behavior in a month. The DIPC-SCALED_r scored significantly higher on verbal and psychological forms of aggressive behavior. The findings also show that staff-inmate relationship dimension has significant influence on aggressive behavior. Poor relationships between staff and inmates is a form of correctional strain that can cause emotional distress, frustration and anger among inmates. Such conditions often lead to aggressive behavior. The study suggests to improve correctional facilities by enhancing positive interpersonal relationships between staff and inmates. The study has implications for policy improvement in juvenile correctional settings.

Keywords: juveniles, staff-inmate relationship, aggressive behavior, juvenile delinquency, juvenile correctional institution.

Jenayah dalam kalangan remaja jelas semakin serius. Remaja merupakan aset pembangunan sesebuah negara dan keterlibatan mereka dalam jenayah membimbangkan banyak pihak. Pelbagai faktor yang mendorong remaja untuk

melakukan jenayah. Antara faktor yang sering dikaitkan dengan jenayah dan remaja adalah kefungsiannya keluarga, pengaruh rakan sebaya, persekitaran kejiranan, tahap pegangan agama dan masalah emosi (Kratcoski, Dunn Kratcoski

& Kratcoski, 2020; Crewe, Liebling, Hulley, 2015).

Remaja yang terlibat dengan jenayah dilindungi oleh Akta Kanak-kanak 2001. Remaja berusia 18 tahun dan kebawah yang telah disabitkan oleh mahkamah kanak-kanak atas kesalahan jenayah tertentu atau tingkah laku tidak terkawal (Seksyen 46, Akta Kanak-Kanak 2001) boleh dihukum untuk menjalani pemulihan akhlak dalam tempoh masa tertentu di institusi pemulihan juvana. Di Malaysia, institusi pemulihan juvana dikendalikan sepenuhnya oleh kerajaan melalui dua jabatan. Asrama Akhlak dan Sekolah Tunas Bakti (STB) adalah institusi pemulihan yang dikawal selia oleh Jabatan Kebajikan Masyarakat, manakala Sekolah Henry Gurney (SHG) dan Sekolah Integriti (SI) adalah institusi pemulihan yang dikawal selia oleh Jabatan Penjara Malaysia. Namun, sejauh mana keberkesanan institusi-institusi tersebut memulih dan melindungi remaja sering menjadi perdebatan.

Coyle dan Fair (2018) mengatakan bahawa asas penting bagi sesebuah institusi pemulihan adalah pengurusan yang beretika dan profesional. Etika dan profesional dalam konteks institusi pemulihan berkait rapat dengan isu penggunaan kuasa dalam kalangan pegawai dan kakitangan institusi pemulihan. Pegawai dan kakitangan institusi mempunyai kuasa untuk mengurus dan mengawal pelatih di institusi pemulihan, dan hal ini terkait dengan kaedah layanan yang diberikan kepada pelatih. Layanan yang tidak adil adalah contoh penyalahgunaan kuasa kakitangan. Menurut Hacin dan Mesko (2018), segelintir kakitangan berlaku tidak adil dengan memberi ganjaran atau hukuman kepada pelatih-pelatih tertentu tanpa sebab yang munasabah. Hal ini mengundang kekecewaan dan kemarahan kepada pelatih, justeru bertindak melanggar peraturan dan bertingkah laku agresif di institusi pemulihan. Liebling et

al., (2015) menjelaskan bahawa pegawai dan kakitangan memainkan peranan utama dalam membentuk tingkah laku pelatih dan persekitaran pemulihan yang sihat. Hubungan positif antara kakitangan dan pelatih dan layanan yang adil akan menyumbang kepada keberkesanan pemulihan pelatih.

Tingkah laku agresif di institusi pemulihan bukanlah satu fenomena baru, namun telah menjadi budaya dalam kalangan pelatih. Pada tahun 2011 sahaja, sejumlah 1,308 banduan muda telah dimasukkan ke bilik pengasingan kerana bertingkah laku agresif dan ganas sehingga mengundang kecederaan kepada pelatih lain (Jabatan Penjara Malaysia, 2011). Tingkah laku agresif adalah perbuatan yang dilakukan terhadap individu lain yang dijadikan sasaran dengan tujuan untuk mencederakan individu berkenaan dan merosakkan harta benda (Adams & Ireland, 2018). Pernyataan ini juga disokong oleh Allen dan Anderson (2017) yang menggariskan tingkah laku agresif sebagai sebarang perlakuan untuk mencederakan orang lain untuk mendapatkan sesuatu. Ireland (2005) mengkategorikan tingkah laku agresif kepada dua iaitu langsung dan tidak langsung. Buss dan Perry (1992) menggariskan empat kategori tingkah laku agresif, termasuklah fizikal, verbal, emosi dan hostiliti.

Dalam konteks institusi pemulihan, tingkah laku agresif boleh dikonsepskan sebagai tingkah laku agresif yang terdiri daripada enam bentuk iaitu fizikal, lisan, seksual, curi dan seumpamanya, psikologi dan tidak langsung (Ireland, 2005). Tingkah laku agresif 'fizikal' adalah tingkah laku agresif yang melibatkan sentuhan seperti memukul, menendang dan memaling objek ke arah mangsa. 'Lisan' adalah tingkah laku agresif yang melibatkan kata-kata seperti, mengeluarkan kata-kata kesat, menghina dan memperlekehkan mangsa. 'Seksual'

adalah tingkah laku samada secara fizikal atau lisan yang mengandungi unsur-unsur seksual seperti memaksa melakukan aktiviti seksual, mencabul dan mengeluarkan kata-kata berbaur lucah. 'Curi dan seumpamanya' adalah tingkah laku agresif yang berkaitan dengan kegiatan mencuri, merampas hak milik mangsa dan memaksa mangsa untuk memberi sesuatu barangan. Manakala, 'psikologi' adalah tingkah laku agresif yang mampu membuat mangsa merasa terancam dan diganggu seperti ugutan dan kata-kata ancaman. 'Tidak langsung' pula melibatkan tingkah laku seperti memulaukan mangsa, menyebarkan fitnah tentang mangsa dan bergosip tentang mangsa.

Tingkah laku agresif merupakan tindakan yang dipengaruhi oleh faktor dalaman dan luaran. Faktor dalaman boleh dikaitkan dengan personaliti individu. Freud (1910) dalam teori personalitinya mengaitkan bahawa tingkah laku manusia digerakkan oleh naluri manusia itu sendiri, dan naluri manusia dibentuk oleh peristiwa-peristiwa yang berlaku dalam kehidupan. Dalam erti kata lain, peristiwa atau pengalaman dalam kehidupan memainkan peranan penting dalam membentuk tingkah laku agresif. Van Ginneken (2015) mendapati bahawa individu yang berhadapan dengan peristiwa yang mengecewakan mempunyai kecenderungan yang tinggi untuk bertingkah laku agresif kerana mudah untuk merasa terancam dengan persekitaran. Remaja yang terlibat dengan jenayah sering melaporkan peristiwa lampau yang mengecewakan (Hawkins & Weis, 2017). Mereka sememangnya mempunyai konflik dalaman dan luaran. Remaja yang berkonflik cenderung untuk merasa terancam dan mudah merasa tertekan dengan persekitaran-persekitaran yang mengganggu seperti di institusi pemulihan (Sekol, 2016). Persekitaran institusi pemulihan terdiri daripada sumber-sumber yang menyumbang kepada ketegangan, justeru mengganggu emosi

pelatih dan meningkatkan potensi pelatih untuk bertingkah laku agresif (Agnew, 2009).

Kelemahan institusi pemulihan dalam melindungi dan mengawal pelatih turut menyumbang kepada tingkah laku yang melanggar peraturan (Hassan & Mokhtar, 2019). Persekitaran sosial merupakan komponen yang kuat dalam mempengaruhi tingkah laku pelatih. Persekitaran sosial boleh dikaitkan dengan interaksi atau hubungan pelatih-pelatih dan kakitangan-pelatih. Hubungan tidak baik antara individu boleh mendorong kepada tingkah laku agresif seperti pergaduhan yang melibatkan fizikal atau pertengkaran secara lisan. Hassan dan Mokhtar (2018) mendapati bahawa tingkah laku agresif boleh terhasil akibat daripada hubungan antara pelatih dan kakitangan yang negatif. Hubungan negatif yang wujud dalam persekitaran institusi memberikan tekanan langsung kepada pelatih dan seterusnya meningkatkan dorongan pelatih di institusi pemulihan untuk bertingkah laku agresif sama ada terhadap kakitangan sendiri atau dalam kalangan pelatih.

Hubungan kakitangan dan pelatih adalah nadi kepada sistem dan kestabilan kehidupan di pusat pemulihan. Coyle dan Fair (2018) turut menyokong bahawa hubungan positif kakitangan dan pelatih merupakan kunci kepada persekitaran institusi pemulihan yang baik. Hubungan positif antara kakitangan dapat dicirikan melalui sikap hormat antara satu sama lain, sifat kemanusiaan, hubungan berasas kepercayaan dan sokongan sosial (Liebling, 2004). Lebih terperinci, Coyle dan Fair (2018) menekankan bahawa kakitangan seharusnya menghormati hak pelatih dan tidak memandang hina kepada mereka, dan hal ini menjamin hubungan positif kakitangan dan pelatih. Hubungan negatif antara kakitangan dan pelatih akan menyebabkan pelatih tidak mendapat pemulihan sepenuhnya malah meningkatkan potensi pelatih untuk mengulangi kembali jenayah yang

dilakukan. Jenayah berulang mempunyai hubungan dengan persekitaran institusi pemulihan yang tidak efektif dalam membantu pelatih, seterusnya mendorong pelatih untuk mengulangi perbuatan jenayah (Hassan & Ahmad, 2015).

Secara keseluruhannya, tingkah laku agresif di institusi pemulihan adalah fenomena kompleks yang memerlukan penyelesaian yang melibatkan semua pihak. Dalam usaha menangani masalah ini, pemahaman tentang faktor-faktor penyebab di sebalik tingkah laku agresif amat diperlukan. Seperti yang telah dibincangkan, dimensi hubungan antara kakitangan dan pelatih di institusi pemulihan membentuk tingkah laku pelatih. Beberapa kajian empirikal yang telah dibincangkan juga turut menyokong bahawa hubungan kakitangan dan pelatih menyumbang kepada tingkah laku agresif dalam kalangan pelatih. Namun, kajian berkaitan hubungan interpersonal dan tingkah laku agresif di institusi pemulihan masih diperlukan (Ireland, Ireland & Power, 2016; Sekol, 2016). Kajian-kajian terdahulu juga memberikan keputusan yang tidak selaras. Demikian, kajian ini merungkai tahap dan corak tingkah laku agresif dalam kalangan pelatih juvana dan mengkaji dimensi hubungan kakitangan-pelatih dalam mempengaruhi tingkah laku agresif.

Metod Kajian

Sampel

Kajian tinjauan telah dilakukan ke atas 294 orang pelatih yang telah dipilih dari lapan buah institusi pemulihan juvana seluruh Malaysia, termasuklah Sekolah Tunas Bakti dan Asrama Akhlak. Kesemua lima Sekolah Tunas Bakti di Semenanjung Malaysia (termasuklah tiga institusi lelaki dan dua institusi perempuan) terlibat dalam kajian ini. Manakala hanya tiga asrama akhlak di Semenanjung Malaysia (termasuklah dua asrama perempuan dan

satu asrama lelaki) telah dipilih secara rawak untuk terlibat dalam kajian ini. Pemilihan lapan buah institusi pemulihan ini adalah mencukupi bagi memperolehi jumlah responden yang dikehendaki (iaitu sekitar 280 hingga 300 atau 10 peratus dari jumlah populasi). Seramai 182 pelatih lelaki (63.0%) dan 106 pelatih perempuan (36.7%) terlibat dalam kajian ini. Pelatih yang terlibat dalam kajian ini adalah berusia di antara 12 hingga 21 tahun dengan purata usia 15.6 tahun. Majoriti pelatih (89%) berbangsa Melayu dan selebihnya adalah Cina, India dan lain-lain etnik. Secara purata, pelatih yang terlibat dalam kajian ini telah menjalani pemulihan dan berada di institusi pemulihan selama 12

bulan. Pelatih-pelatih tersebut dimasukkan ke institusi pemulihan atas kesalahan jenayah yang pelbagai. Sebanyak 36 peratus disabitkan atas kesalahan jenayah yang melibatkan harta benda, 30 peratus disabitkan atas kesalahan tingkah laku tidak terkawal, 18 peratus disabitkan dibawah Akta Dadah Berbahaya dan lapan peratus disabitkan atas jenayah kekerasan. Selebihnya disabitkan atas pelbagai kesalahan jenayah lain. Seramai 35 orang pelatih mempunyai rekod lampau dimasukkan ke institusi pemulihan dan selebihnya (88%) dikategorikan sebagai pesalah kali pertama (pertama kali menjalani pemulihan).

Instrumen Kajian

Dalam kajian tinjauan, pelatih telah diminta untuk menjawab soal selidik yang mengandungi tiga bahagian. Bahagian pertama soal selidik adalah berkaitan dengan maklumat demografi pelatih dan kesemua soalan telah dirangka secara tertutup (*close-ended*). Bahagian ini mengandungi maklumat demografi, termasuklah umur, jantina, etnik, tempoh hukuman, tempoh berada di institusi pemulihan, pengalaman dimasukkan ke institusi pemulihan dan jenis kesalahan.

Bahagian kedua soal selidik terkandung instrumen *Direct and Indirect Behavioral Checklist-Scaled Version Revised* (DIPC-SCALED_r). DIPC-SCALED_r merupakan alat ukuran versi bahasa Inggeris yang dibangunkan oleh Ireland (2007) untuk mengukur tingkah laku agresif dalam kalangan pelatih di institusi pemulihan. DIPC-SCALED_r telah digunakan secara meluas dalam kajian-kajian tingkah laku agresif dan buli yang melibatkan populasi forensik. DIPC-SCALED_r mengandungi 58 item tingkah laku agresif. Kesemua item tersebut dikategorikan kepada enam sub-skala, iaitu fizikal, lisan, seksual, psikologi, curi dan tidak langsung. Setiap subskala mengandungi antara dua hingga 10 item dan setiap item mempunyai lima skala jawapan, iaitu 'tidak pernah', 'jarang sekali', 'kadang-kadang', 'kerap' atau 'terlalu kerap.' Pelatih diminta untuk mengenal pasti kekerapan tingkah laku yang berlaku dalam tempoh sebulan. Instrumen ini sememangnya mempunyai keboleh-percayaan yang tinggi dengan alpha Cronbach di antara .95 hingga .97 bagi setiap subskala (Ireland & Ireland, 2008). Bagi memenuhi kajian ini, DIPC-SCALED_r telah diterjemahkan ke dalam bahasa Melayu dengan menggunakan teknik terjemahan *back-translation* dan diuji melalui kajian rintis. Kajian rintis turut melaporkan kebolehpercayaan yang tinggi dengan alpha Cronbach .96 Cronbach bagi instrumen DIPC-SCALED_r.

Kajian turut menggunakan skala hubungan kakitangan-pelatih daripada instrumen *Measuring the Quality of Prisoner Life* (MQPL) untuk mengukur hubungan antara kakitangan dan pelatih di institusi pemulihan. MQPL adalah instrumen versi bahasa Inggeris yang telah dibangunkan di Universiti Cambridge oleh Liebling (2004). Pembinaan MQPL adalah berasaskan kajian kualitatif yang mendalam terhadap persekitaran penjara dengan mengambil kira persepsi kakitangan dan banduan penjara. Maka, perkara ini menjamin kesahan muka

MQPL yang baik (Liebling, et al., 2011). Instrumen ini mengandungi 147 item yang mewakili 21 skala berkaitan persekitaran pusat pemulihan, termasuklah skala hubungan kakitangan-pelatih. Skala ini mengandungi tujuh item dan kesemua item mempunyai lima skala jawapan (bermula dari 'sangat setuju' kepada 'sangat tidak setuju'). Secara keseluruhannya, MQPL mencatatkan kebolehpercayaan yang baik dan setiap faktor mempunyai kebolehpercayaan di antara .62 dan .92 (Liebling, Hulley & Crewe, 2011). Kajian rintis turut melaporkan keputusan kebolehpercayaan yang baik iaitu keseluruhan alpha Cronbach .84 dan alpha Cronbach .79 bagi skala hubungan kakitangan-pelatih.

Prosedur Kajian

Kajian ini dilaksanakan dengan teliti mengikut prinsip-prinsip etika menjalankan kajian, termasuklah menjaga kerahsiaan maklumat, menghormati privasi pelatih dan melindungi pelatih daripada sebarang ancaman yang boleh berlaku. Fasa pengumpulan data di pusat-pusat pemulihan tersebut bermula setelah mendapat kelulusan daripada Unit Perancang Ekonomi Malaysia (UPE) dan Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia (JKM). Kajian ini telah mendapat kelulusan etika daripada Jawatankuasa Etika dari Universiti Strathclyde, United Kingdom.

Kajian tinjauan ini melibatkan lapan buah pusat pemulihan juvana yang dipilih secara rawak. Bagi tujuan kajian ini, pusat-pusat pemulihan tersebut dilawati secara satu persatu. Sampel diperoleh dengan menggunakan teknik rawak sistematik. Teknik ini membolehkan penyelidik memilih individu mengikut angka (*n*th) tertentu dari senarai daftar pelatih dari setiap pusat pemulihan. Hasilnya, seramai 20 hingga 60 pelatih telah dipilih dari setiap pusat pemulihan. Pada pertemuan pertama dengan pelatih yang terpilih,

penyelidik memberi taklimat mengenai kajian yang akan dilaksanakan dan menyerahkan borang persetujuan (*informed consent*) untuk ditandatangani sekiranya mereka bersetuju mengambil bahagian dalam kajian ini. Pertemuan seterusnya adalah fasa pengumpulan data. Pelatih yang bersetuju untuk menyertai kajian ini dibahagikan kepada beberapa kumpulan dan tiap-tiap kumpulan mempunyai di antara enam hingga 10 pelatih. Sebanyak tiga kali pertemuan diatur bagi tiap-tiap kumpulan di setiap pusat pemulihan.

Soal selidik dibahagikan kepada tiga bahagian dan pelatih diminta untuk menjawab satu bahagian soal selidik pada setiap satu pertemuan. Soal selidik ditadbir oleh pelatih sendiri dan ditemani oleh penyelidik. Semasa sesi menjawab soal selidik, penyelidik membaca setiap soalan bagi membantu pelatih yang mengalami kesulitan literasi, memaksimumkan respon soal selidik dan memberi ruang kepada pelatih untuk mengajukan pertanyaan bagi soalan-soalan yang sukar difahami. Pelatih juga sentiasa diingatkan tentang hak mereka untuk menarik diri dari mengambil bahagian dalam kajian ini pada bila-bila masa sepanjang tempoh sesi menjawab soal-selidik. Sebanyak 289 soal selidik lengkap dapat dikumpulkan dan digunakan dalam analisis keputusan. Keputusan kajian dianalisis menggunakan analisis deskriptif, analisis korelasi dan

analisis regresi dengan menggunakan perisian SPSS.

Hasil Kajian

Tahap dan jenis tingkah laku agresif dalam kalangan pelatih

Tahap tingkah laku agresif dalam kalangan pelatih telah diukur menggunakan instrumen *Direct and Indirect Behavioral Checklist-Scaled Version Revised (DIPC-SCALEDr)*. Secara keseluruhan, sebanyak 95 peratus pelatih melaporkan tingkah laku agresif sekurang-kurangnya sekali dalam tempoh satu bulan. Jadual 1 menunjukkan min dan peratusan keterlibatan pelatih bagi enam bentuk tingkah laku agresif. ‘Lisan’ dan ‘psikologi’ melaporkan tahap yang lebih tinggi berbanding tingkah laku agresif yang lain dengan min masing-masing iaitu .90 dan .93. Manakala ‘curi’ melaporkan tahap paling rendah.

Hasil analisis turut melaporkan peratusan keterlibatan pelatih mengikut lima tahap kekerapan bagi enam jenis tingkah laku agresif tersebut. Pelatih yang mencatatkan min sifar dikategorikan ‘tidak pernah’, min di antara 0.01 hingga 1.00 dikategorikan ‘jarang sekali’, min di antara 1.01 hingga 2.00 dikategorikan ‘kadang-kadang’, min di antara 2.01 hingga 3.00 dikategorikan ‘kerap’, dan min di antara 3.01 hingga 4.00 dikategorikan ‘terlalu kerap’.

Jadual 1: Min dan peratusan bagi 6 jenis tingkah laku agresif

Jenis	Min	Jarang sekali (%)	Kadang-kadang (%)	Kerap (%)	Terlalu kerap (%)	Tidak pernah (%)
Langsung						
Fizikal	0.70	65.74	10.38	3.11	0.35	20.42
Lisan	0.93	67.82	15.57	4.84	0.70	11.42
Seksual	0.68	16.26	-	13.49	4.49	65.74
Curi	0.51	67.47	5.88	3.11	0.30	23.18

Psikologi	0.90	31.49	22.84	7.61	1.73	36.33
Tidak langsung	0.65	74.39	8.99	2.77	0.70	13.15

Jadual 2 : Statistik deskriptif 'hubungan kakitangan-pelatih' dan pengaruhnya keatas tingkah laku agresif

N = 289	Pengaruh	D	SE	p
Nilai Minimum	1.00			
Nilai Maksimum	4.71	Tingkah laku	-.234	.006
Min	3.21	agresif		<.01
Sisihan piawai	.75			

Dilaporkan sebanyak lebih kurang 80 peratus pelatih melaporkan tingkah laku agresif secara fizikal, lisan dan psikologi sekurang-kurangnya sekali bagi mana-mana item dalam tempoh satu bulan. Tingkah laku curi dan seumpamanya turut mencatatkan peratusan yang tinggi, dimana lebih daripada 75 peratus pelatih melaporkan tingkah laku agresif tersebut. Walaupun tingkah laku agresif secara seksual mencatatkan peratusan yang paling rendah, namun dianggarkan 35 peratus pelatih melaporkan tingkah laku tersebut bagi mana-mana item dalam tempoh satu bulan. Malah, pelatih yang terlibat dengan tingkah laku seksual ini melaporkan kekerapan yang tertinggi berbanding pelatih lain, dimana 4.5 peratus melakukan tingkah laku tersebut hampir setiap hari.

Tingkah laku agresif tidak langsung adalah tingkah laku agresif yang tidak nampak, termasuklah membuat gosip, menyebarkan fitnah dan isolasi sosial. Sebanyak 87 peratus pelatih melaporkan tingkah laku agresif tidak langsung sekurang-kurangnya sekali dalam tempoh satu bulan.

Hubungan kakitangan-pelatih dan tingkah laku agresif

Hasil kajian yang dijalankan mendapati bahawa majoriti pelatih melaporkan tahap

hubungan kakitangan-pelatih yang sederhana dengan nilai min keseluruhan iaitu 3.21 (lihat Jadual 2). Hal ini bermaksud majoriti pelatih menyatakan tahap kepuasan yang sederhana terhadap

hubungan dan cara layanan kakitangan pusat pemulihan terhadap mereka.

Hasil analisis regresi melaporkan pengaruh signifikan dimensi hubungan kakitangan-pelatih keatas tingkah laku agresif dengan nilai Somer's d = -.234. Hal ini bermaksud terdapat pelatih yang merekodkan persepsi negatif terhadap hubungan kakitangan-pelatih mempunyai potensi sebanyak 23.4 peratus untuk bertingkah laku agresif di institusi pemulihan.

Perbincangan dan Kesimpulan

Tingkah laku agresif muncul sebagai satu budaya di institusi pemulihan. Hampir kesemua pelatih iaitu 95 peratus melaporkan tingkah laku agresif sekurang-kurangnya sekali dalam tempoh sebulan. Tingkah laku agresif secara lisan menunjukkan tahap paling tinggi. Tingkah laku agresif lisan dilihat sebagai tingkah laku ancaman yang mudah dilakukan dan bersifat 'ringan' (Rivers & Smith, 1994) kerana perlakuan ini tidak melibatkan sentuhan fizikal dan tidak akan meninggalkan kecederaan fizikal kepada mangsa. Namun, tingkah laku agresif lisan

adalah kaedah efektif untuk mewujudkan ketakutan kepada mangsa (Salmivalli, 2010). Di institusi pemulihan, pelatih sering merasa terancam berikutan aspek keselamatan dan perlindungan yang sangat lemah bagi kebanyakan institusi pemulihan. Demikian, tingkah laku agresif adalah 'senjata' untuk melindungi diri dari persekitaran terancam (van Ginneken, 2015; Adams & Ireland, 2018).

Majoriti pelatih turut melaporkan tahap kepuasan yang sederhana bagi hubungan dan interaksi dengan kakitangan institusi pemulihan. Segelintir kakitangan mempunyai stigma dan bersikap prejudis mampu mempengaruhi sikap para pelatih di terhadap pelatih di pusat pemulihan (Crewe et al., 2015). Kondisi sedemikian memberi kesan kepada interaksi dan layanan kakitangan terhadap pelatih. Hubungan negatif adalah satu bentuk ketegangan di pusat pemulihan yang mampu mendorong pelatih untuk bertingkah laku agresif sesama mereka di dalam institusi pemulihan berkenaan (Agnew, 2009; Sykes, 1958). Ketegangan dicirikan oleh sikap kakitangan yang tidak berlaku adil dalam memberi layanan di institusi. Hal ini merangsang perasaan kecewa, meningkat kecenderungan bertingkah laku agresif dan melanggar peraturan (Hassan & Mokhtar, 2018). Kakitangan pemulihan perlu mengambil inisiatif yang proaktif bagi memupuk hubungan yang lebih positif dan seterusnya menyumbang kepada keberkesanan pemulihan. Hubungan positif mengurangkan kesan hukuman dan perasaan terancam serta meningkatkan perasaan selamat (Crewe et al., 2015; Beijersbergen, Dirkzwager, van der Laan & Nieuwbeerta, 2016). Sebaliknya, hubungan dan interaksi negatif meningkatkan ancaman di institusi pemulihan. Persekitaran sedemikian memberi tekanan kepada pelatih, sekaligus menggalakkan tingkah laku agresif di pusat pemulihan (Sykes, 1958; Agnew, 2009; Sekol, 2016; Adams & Ireland, 2018).

Kajian turut menyokong bahawa dimensi hubungan kakitangan -pelatih mempengaruhi tingkah laku agresif pelatih juvana. Pelatih yang melaporkan kepuasan hubungan dengan kakitangan yang rendah mempunyai 20 peratus potensi untuk terlibat dengan tingkah laku agresif. Agnew (2009) dalam teori ketegangan menegaskan bahawa kekecewaan atau tekanan yang terhasil daripada persekitaran seperti hubungan interpersonal negatif mampu mendorong individu untuk bertingkah laku agresif. Sebaliknya, institusi pemulihan yang menerapkan nilai hubungan yang lebih positif, serta mempunyai nilai yang tinggi dari aspek hormat, keadilan dan hubungan yang baik antara kakitangan dan pelatih melaporkan kes keganasan yang rendah (Crewe, 2009; Beijersbergen et al., 2016, Crewe et al., 2015). Kondisi institusi yang terkawal akan memudahkan pengurusan dan perjalanan program pemulihan pelatih. Malah, hubungan interpersonal positif adalah satu bentuk sokongan sosial yang mana menyumbang kepada kesan terapeutik di institusi pemulihan.

Pegawai dan kakitangan adalah tunggak utama persekitaran pemulihan pelatih. Mereka dipertanggungjawab bukan sahaja mentadbir dan mengurus institusi pemulihan, malah memberi sokongan dan rawatan pemulihan kepada pelatih juvana. Keadaan fizikal sesebuah institusi pemulihan tidak boleh diubah, namun budaya pegawai dan kakitangan boleh mengubah persekitaran sesebuah institusi pemulihan. Kakitangan merupakan 'jantung' kepada institusi kepenjaraan dan budaya kakitangan yang positif membentuk persekitaran pemulihan yang efektif (Liebling, 2008). Walaubagaimanapun, budaya kakitangan dipengaruhi oleh struktur organisasi dan birokrasi pentadbiran. Birokrasi yang terlalu ketat memberi tekanan kepada kakitangan, justeru memberi kesan keatas penurunan prestasi kerja, termasuklah cara

mengendalikan pelatih (Crewe et al., 2015). Malah, populasi pelatih yang terlalu ramai dan jumlah kakitangan yang sedikit memberi kesan interaksi antara kakitangan dan pelatih. Persepsi risiko berhadapan dengan pelatih juga meningkatkan tekanan dalam kalangan kakitangan (Lambert et al., 2018). Demikian, segelintir kakitangan menghadkan interaksi dengan pelatih dan mempraktis kekerasan untuk meningkatkan keselamatan dan kesejahteraan diri mereka.

Kajian ini memberi implikasi kepada praktis di institusi pemulihan juvana. Institusi pemulihan perlu mewujudkan pendekatan baru bagi memastikan pelatih mendapat pemulihan yang sewajarnya sekaligus dapat menyesuaikan diri dengan masyarakat apabila sudah tamat tempoh menjalani hukuman nanti. Semua pihak yang berhubung sama ada secara langsung atau tidak langsung dengan pelatih terutama sekali pegawai dan kakitangan institusi seharusnya lebih professional dalam memainkan peranan masing-masing dan membuang sebarang stigma yang ada terhadap pelatih. Hukuman dan sebarang bentuk layanan yang tidak adil perlu dikawal bagi meningkatkan keefektifan proses pemulihan pelatih. Hubungan interpersonal yang positif perlu bagi meningkatkan sokongan sosial di dalam institusi, justeru mengekalkan keinginan untuk berubah. Sebagai nadi institusi pemulihan, kakitangan memainkan peranan penting mencegah tingkah laku agresif dalam kalangan pelatih. Kakitangan pusat harus diberi didikan tentang cara yang efektif mengendalikan pelatih juvana. Pendidikan perlu memberi fokus kepada aspek-aspek keadilan, hormat dan pembuatan keputusan. Ini membawa kepada perlunya modul untuk kakitangan memahami cara pengurusan pelatih. Kajian ini turut mencadangkan kepentingan pendidikan dalam kalangan pelatih. Beberapa pengkaji keagresifan berpendapat bahawa program pendidikan pencegahan tingkah laku agresif adalah

penyelesaian terbaik mengurangkan tingkah laku agresif (Ireland et al., 2016; Sekol, 2016). Ia boleh dilakukan dengan mendidik pelatih mengenai jenis-jenis tingkah laku agresif, kesan tingkah laku agresif dan teknik-teknik menangani situasi keganasan. Dengan didikan yang tepat, pelatih akan sedar mengenai keburukan tingkah laku agresif, justeru mengurangkan potensi untuk terlibat dalam tingkah laku tersebut (Ireland & Ireland, 2008). Malah, maklumat tentang kesan-kesan tingkah laku agresif boleh mengurangkan peneutralan tingkah laku tersebut di pusat pemulihan.

Beberapa limitasi dalam kajian ini perlu diberi perhatian. Antara limitasi utama adalah kajian ini tidak melibatkan pelatih yang berada di institusi pemulihan juvana yang dikendalikan oleh Jabatan Penjara Malaysia. Institusi pemulihan di bawah Jabatan Penjara mempunyai kawalan dan perlindungan keselamatan yang lebih ketat. Tingkah laku agresif mungkin boleh dibezakan mengikut pelatih yang berada di institusi pemulihan dengan sistem kawalan ketat dan sederhana. Kajian ini juga tidak memberi tumpuan kepada kepadatan populasi pelatih. Populasi pelatih yang terlalu ramai akan memberi kesan kepada tingkah laku pelatih di institusi pemulihan. Selaras dengan sistem kawalan, tingkah laku agresif juga boleh dilihat dengan membandingkan tingkah laku pelatih mengikut saiz populasi di institusi-institusi pemulihan. Limitasi lain adalah berkaitan dengan soal selidik. Soalan yang sensitif mungkin memberi kesan terhadap respon yang diberikan semasa menjawab soal selidik. Soal selidik mengandungi soalan-soalan yang sensitif kerana terkait dengan pengalaman pelatih terhadap tingkah laku agresif. Pelatih mungkin merasa malu dan terancam, justeru memberi kesan kepada jawapan yang diberikan. Namun, bagi mengurangkan kesan limitasi ini, pengkaji telah mempraktiskan etika kerahsiaan sebelum, semasa dan selepas menjalankan kajian. Pengkaji turut menasihatkan pelatih

tentang hak mereka untuk menarik diri pada bila-bila masa kerana penyertaan adalah secara sukarela.

Kajian ini turut memberi implikasi kepada kajian akan datang. Para penyelidik boleh memberi penekanan tentang bagaimana program yang diterima dalam pusat pemulihan membentuk tingkah laku pelatih. Khususnya, kajian boleh memberi fokus ke atas hak kanak-kanak dalam mendapatkan pendidikan dan latihan di institusi pemulihan, dan bagaimana perkara ini menyumbang kepada tingkah laku pelatih. Selain itu, kajian juga boleh mengambil kira persepsi pegawai dan pembuat dasar terhadap keberkesanan institusi pemulihan dan bagaimana perkara ini membentuk tingkah laku pelatih di institusi pemulihan. Kajian-kajian sedemikian tidak semestinya terhad kepada metod tinjauan dan temubual sahaja. Kajian akan datang boleh menggunakan metod yang pelbagai seperti pemerhatian dan analisis dokumen melalui kajian kes dan etnografi.

Rujukan

- Adams, C., & Ireland, J. L. (2018). The role of beliefs and trait aggression in prison bullying among young offenders. *The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 29(3), 351-367.
- Agnew, R. (2009). General strain theory. In M. D. Krohn, A. J. Lizott, & G. P. Hall (Eds.), *Handbook on crime and deviance*. New York: Springer.
- Akta *Kanak-Kanak 2001* (Akta 611). Diakses daripada <https://www.unicef.org/malaysia/Child-Act-2001.pdf>
- Allen, J. J., & Anderson, C. A. (2017). Aggression and violence: definitions and distinctions. In P. Sturme (Ed.), *The Wiley Handbook of Violence and Aggression*. Iowa: Iowa State University.
- Beijersbergen, K. A., Dirkzwager, A. J., van der Laan, P. H., & Nieuwbeerta, P. (2016). A social building? Prison architecture and staff-prisoner relationships. *Crime & Delinquency*, 62 (7), 843-874.
- Buss A. H. & Perry, M. (1992). *The aggression questionnaire*. Austin: University of Texas.
- Coyle, A. & Fair, H. (2018). *A human rights approach to prison manager: handbook for prison staff* (3rd Ed.). London: Institute for Criminal Policy Research Birkbeck, University of London.
- Crewe, B. (2009). *The prisoner society: power, adaptation and social life in an English Prison*. Oxford: OUP, Clarendon.
- Crewe, B., Liebling, A., & Hulley, S. (2015). Staff-prisoner relationships, staff professionalism, and the use of authority in public-and private-sector prisons. *Law & Social Inquiry*, 40(2), 309-344.
- Freud, S. (1910). *The origin and development of psychoanalysis*. *The American Journal of Psychology*, 21(2), 181-218.
- Hacin, R., & Mesko, G. (2018). Prisoners, perception of legitimacy of the prison staff: a qualitative study in Slovene prisons. *International journal of offender therapy and comparative* 62(13), 4332-4350.
- Hassan, N. & Ahmad, T. S. D. S. (2015). Juvenile detention and custody: Restore or hinder? In A. Azman, J. Sulaiman, M. T. Mohammad, & P. S. Jamir Singh (Eds.), *New*

- paradigms in evidence-based social work: research and practice*. Kuala Lumpur: Institute Social Malaysia.
- Hassan, N., & Mokhtar, D. (2018). Buli dalam kalangan Pelatih di Pusat Pemulihan Juvana. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 32(3), 146-164.
- Hawkins, J. D., & Weis, J. G. (2017). The social development model: An integrated approach to delinquency prevention. In T. R. McGee & P. Mazerolle (eds.). *Developmental and life-course criminological theories*. London: Routledge.
- Ireland, J. L. (2005). Bullying among prisoners: the need for innovation. In J. L. Ireland (Ed.), *Bullying among prisoners: innovations in theory and research*. New York, NY: Routledge.
- Ireland, J. L. (2007). *Direct and Indirect Prisoner Behaviour Checklist—Scaled Version (DIPC-SCALED-r)*. Preston, UK: University of Central Lancashire.
- Ireland, J. L. & Ireland, C. A. (2008). Intra-group aggression among prisoners: bullying intensity and exploration of victim-perpetrator mutuality. *Aggressive Behavior*, 34(1), 76-87.
- Ireland, J. L., Ireland, C. A., & Power, C. L. (2016). Attitudes towards prisoner-to-prisoner bullying and the association with prison environments: examining the components. *Journal of Aggression, Conflict & Peace Research*, 8(2), 124–136.
- Jabatan Penjara Malaysia. (2011). *Laporan banduan muda dimasukkan ke bilik gelap 2011*. Diakses daripada, http://www.data.gov.my/data/ms_MY/dataset/statistik
- Kratcoski, P. C., Kratcoski, L. D., & Kratcoski, P. C. (2020). *Juvenile delinquency: theory, research & the juvenile justice process*. Cham, Switzerland: Springer.
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Gordon, J., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2018). Exploring the correlates of perceived job dangerousness among correctional staff at a maximum security prison. *Criminal justice policy review*, 29(3), 215-239.
- Liebling, A. (2004). *Prisons and their moral performance: a study of values, quality and prison life*. Oxford University Press. United Kingdom.
- Liebling, A. (2008). Incentives and earned privileges revisited: fairness, discretion, and the quality of prison life. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology & Crime Prevention*, 9(S1), 25-41.
- Liebling, A., Schmidt, B., Crewe, B., Auty, K., Armstrong, R., Akoensi, T., Kant, D., Ludlow, A., & Levins, A. (2015). *Birmingham prison: the transition from public to private sector and its impact on staff and prisoner quality of life - a three-year study: analytical summary*. National Offender Management Service (NOMS) Analytical Summary.
- Rivers, I. & Smith, P. K. (1994). Types of bullying behaviour and their correlates. *Aggressive Behavior*, 20(5), 359–368.
- Salmivalli, C. (2010). Bullying and the peer group: a review. *Aggression & Violent Behavior*, 15(2), 112-120.

- Sekol, I. (2016). Bullying in adolescent residential care: the influence of the physical and social residential care environment. *Child & Youth Care Forum*, 45(3), 409- 431.
- Sykes, G. M. (1958). *The society of captives: a study of a maximum security prison*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Van Ginneken E. F. (2015). Doing well or just doing time? A qualitative study of patterns of psychological adjustment in prison. *The Howard Journal of Crime & Justice*, 54(4), 352-370.