

Artikel

Sokongan Sosial Pasca Operasi untuk Pegawai *Undercover*: Kajian di Suruhajaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM)
(*Post-Deployment Social Support for Undercover Officer: A Case Study of Malaysian Anti-Corruption Commission (MACC)*)

Mohd Saud Ayutollah Abdul Manan*, Mohamad Fauzi Sukimi, Nur Hafizah Yusoff & Muhammad Zakwan Mohd Izam

Pusat Kajian Pembangunan, Sosial dan Persekitaran, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan,
Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor, Malaysia

*Pengarang Koresponden: msayutollah@gmail.com

Diserah: 01 Jun 2025

Diterima: 27 Julai 2025

Abstrak: Isu kesejahteraan mental pegawai *undercover* sering menjadi cabaran dalam operasi *undercover* di Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM). Lantaran itu, sokongan sosial sama ada secara formal mahupun tidak formal adalah amat penting khususnya dalam resosialisasi pegawai *undercover* ke dalam jabatan kerja. Makalah ini ingin meneliti jenis sokongan sosial yang diterima oleh pegawai *undercover* setelah tamat operasi dan masuk semula ke persekitaran pekerjaan formal. Kajian kualitatif ini dilakukan dengan menemubual secara mendalam seramai sembilan orang informan yang terdiri daripada bekas pegawai *undercover* yang dipilih menggunakan pensampelan bertujuan. Dalam kajian ini, pengkaji memilih informan yang mempunyai latar belakang pengalaman dalam menjalankan tugas penyamaran bagi kes bersindiket. Hasil kajian mendapati pegawai *undercover* mendapat kedua-dua sokongan sosial formal dan tidak formal daripada pelbagai pihak termasuklah pegawai pengendali, rakan sekerja di Unit Perisikan, rakan sekerja di dalam dan luar SPRM. Hasil kajian turut menunjukkan bahawa sokongan emosi dan sokongan informasi merupakan bentuk sokongan yang paling dominan diterima. Sokongan sosial dilihat dapat mengurangkan tekanan semasa proses penyesuaian semula pegawai *undercover* dalam persekitaran pekerjaan formal. Implikasi teoretikal kajian ini adalah menjadikan pemulihan pegawai *undercover* lebih efektif dengan sokongan sosial seperti sokongan sosial formal daripada organisasi dan juga sokongan sosial tidak formal. Dari segi praktikal pula, kajian ini dapat dijadikan panduan kepada SPRM dan juga agensi penguatkuasaan yang lain dalam merangka dan menggubal dasar yang bersesuaian bagi membantu pegawai *undercover* semasa untuk menjalani proses resosialisasi dalam persekitaran pekerjaan formal dengan mengambil perhatian terhadap jenis sokongan sosial yang efektif dan praktikal.

Kata Kunci: Pegawai *undercover*; sokongan sosial; SPRM; reintegrasi; perisikan.

Abstract: The issue of mental well-being of undercover officers is often a challenge in undercover operations at the Malaysian Anti-Corruption Commission (MACC). Therefore, social support is very important, especially in the resocialization of undercover officers into their respective departments. This paper seeks to examine the type of social support received by undercover officers after the end of the operation. This qualitative study was conducted by in-depth interviews with nine informants consisting of former undercover officers who were selected using purposive sampling. In this study, the researcher selected informants who had a background of experience in carrying out undercover duties for syndicate

cases. The results of the study found that undercover officers received both formal and informal social support from various parties including operating officers, colleagues inside and outside of the MACC. The results of the study also showed that emotional support and information support were the most dominant forms of support received. Social support has been found to reduce stress during the readjustment process of undercover officers returning to their workplace. The theoretical implication of this study is to make the rehabilitation of undercover officers more effective with social support. In terms of practice, this study can be used as a guide for the MACC and other enforcement agencies in formulating and enacting appropriate policies to assist current undercover officers to undergo the resocialization process.

Keywords: *Undercover* officer; social support; MACC; reintegration; intelligence

Pengenalan

Risikan *undercover* merupakan salah satu pendekatan penting yang digunakan oleh agensi penguatkuasaan dalam dan luar negara bagi membanteras jenayah, khususnya yang melibatkan sindiket dan aktiviti jenayah terancang. Tugasan ini dianggap berisiko besar dan menuntut tahap komitmen serta daya tahan psikologi yang tinggi daripada pegawai yang ditugaskan menjalankan penyamaran dalam operasi risikan (French, 2003; Martinez, 2023). Pegawai *undercover* terdedah kepada pelbagai tekanan seperti jangka masa operasi yang panjang, risiko keselamatan serta beban untuk memenuhi sasaran organisasi (Lotfi, 2024).

Di Malaysia, risikan *undercover* telah diaplikasikan oleh beberapa agensi penguatkuasaan seperti Polis Diraja Malaysia, Jabatan Kastam Diraja Malaysia, Jabatan Imigresen Malaysia, Jabatan Pengangkutan Jalan dan Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM). Dalam konteks SPRM, pendekatan ini menjadi sebahagian daripada strategi penyiasatan berasaskan risikan atau *Intelligence-Based Investigation* (Khusairi, 2017; Wahab, 2015; Mohd Saud, 2014; Seng Chuan, 2011). Melalui strategi ini, pegawai perisikan yang dilantik sebagai pegawai *undercover* akan menjalankan tugas penyusupan ke dalam rangkaian sindiket sehingga tamat tempoh operasi. Selesai operasi tersebut, mereka akan kembali ke jabatan asal dan melalui satu proses yang dikenali sebagai fasa reintegrasi (Miller, 2008) iaitu proses penyesuaian semula ke dalam persekitaran kerja formal serta kehidupan sosial yang asal.

Proses reintegrasi pegawai *undercover* selepas menamatkan tugas merupakan suatu fasa yang kompleks kerana melibatkan aspek psikologi, sosial, dan pelbagai dimensi lain. Lazimnya, pegawai *undercover* berhadapan dengan pelbagai cabaran ketika kembali bertugas di jabatan asal dan menyesuaikan diri dengan kehidupan normal. Antara cabaran utama yang sering dilaporkan termasuklah tekanan psikologi (Miller, 2006), kecelaruan identiti (French, 2003), serta kesukaran untuk memulakan semula hubungan profesional dan peribadi. Hal ini berlaku kerana tugas risikan *undercover* memerlukan pegawai menggunakan identiti baharu serta menjalani kehidupan yang terasing daripada persekitaran sosial asal.

Sehubungan itu, proses reintegrasi pegawai *undercover* memerlukan suatu sistem sokongan sosial yang berupaya membantu menangani tekanan serta mendepani cabaran yang dihadapi. Sokongan sosial boleh ditakrifkan sebagai bentuk bantuan yang diterima melalui hubungan sosial antara individu dengan pihak lain seperti ahli keluarga, rakan, kumpulan sosial dan komuniti (Jiwa Damai, 2022). Sokongan ini merangkumi beberapa kategori, antaranya sokongan emosi (seperti keprihatinan, simpati dan galakan), sokongan kognitif atau informasi (seperti nasihat dan maklumat berguna dalam menyelesaikan masalah), serta sokongan material (seperti kemudahan pengangkutan) (Copelton & Gregory Weiss, 2023). Setiap individu memerlukan bentuk sokongan yang berbeza bergantung kepada keperluan mental, fizikal, emosi, sosial, pengetahuan, kewangan dan kemudahan yang diperlukan. Oleh itu, keperluan terhadap sokongan sosial adalah berbeza-beza dan diperolehi melalui interaksi sosial yang berterusan.

Reintegrasi pegawai *undercover* merupakan isu penting yang memerlukan penelitian mendalam dan pendekatan holistik dalam usaha mengenal pasti sistem sokongan sosial yang paling berkesan. Sokongan sosial amat penting dalam memastikan keberhasilan proses transisi semula pegawai *undercover* ke jabatan serta mengekalkan kesejahteraan diri mereka. Terdapat beberapa kajian lepas yang menekankan kepentingan sokongan moral kepada pegawai *undercover* daripada keluarga, rakan sekerja, komuniti sosial dan pakar

profesional. Namun begitu, masih kurang kajian yang secara khusus meneliti pengalaman reintegrasi pegawai *undercover* ke dalam persekitaran organisasi selepas menamatkan tugas. Tambahan pula, kebanyakan kajian *undercover* hanya memusatkan tumpuan kepada agensi penguatkuasaan polis dan askar semata-mata. Masih kurang kajian lampau, sama ada di Malaysia atau di luar negara, yang menitikberatkan proses reintegrasi pegawai penguatkuasa yang memfokuskan pencegahan rasuah. Oleh itu, artikel ini bertujuan menelusuri jenis sokongan sosial formal dan tidak formal yang diterima oleh pegawai *undercover* selepas tamat operasi.

Sorotan Literatur

Kajian-kajian terdahulu yang meneliti isu reintegrasi pegawai *undercover* mendapati bahawa terdapat kesan psikologi yang signifikan terhadap individu yang telah menamatkan tugas tersebut. Secara khusus, tekanan psikologi akibat tuntutan tugas penyamaran serta peranan yang dilaksanakan sepanjang operasi *undercover* menjadi faktor utama yang menyukarkan proses integrasi semula ke dalam persekitaran asal, di samping memberi kesan langsung terhadap kesejahteraan diri pegawai terbabit.

Di peringkat antarabangsa, khususnya di negara-negara seperti Australia, United Kingdom, Scotland, Wales, Kanada dan Amerika Syarikat, proses reintegrasi pegawai *undercover* dilaksanakan dengan lebih teratur. Beberapa program khas telah diperkenalkan, antaranya *AFP Undercover Program*, yang direka bentuk khusus untuk menyokong pegawai risikan yang terlibat dalam operasi penyamaran. Program ini merangkumi usaha penubuhan pasukan risikan sokongan, penambahbaikan tadbir urus dalam pengurusan *undercover*, serta penyediaan sumber maklumat dan bentuk sokongan sosial yang sesuai untuk membantu pegawai semasa dan selepas tugas (AFP, 2023).

Seterusnya, kajian oleh Farkas (1986) menunjukkan wujudnya sokongan profesional seperti pemeriksaan kesihatan mental terhadap pegawai *undercover* selepas operasi. Selain itu, penyediaan kaunseling kepada pegawai dan ahli keluarga turut dikenal pasti sebagai intervensi penting dalam proses pemulihan, sebagaimana yang turut dilaporkan oleh Miller (2006) dan Girodo (1984). Di samping itu, Kowalczyk (2017) turut menekankan kepentingan khidmat pakar psikologi dan pemeriksaan kesihatan profesional sebagai langkah sokongan yang sistematik.

Walau bagaimanapun, kajian akademik dan empirikal berkenaan bidang *undercover* secara khusus masih terhad (Kruisbergen et al., 2011; Loftus et al., 2016). Situasi ini turut dirasai di Malaysia, di mana penyelidikan berkaitan isu ini kurang mendapat perhatian atas faktor keselamatan dan kesukaran mendapatkan data yang sensitif. Meskipun demikian, terdapat perkembangan dalam kajian berkaitan kerjaya kepolisan secara umum yang kini mula menunjukkan kecenderungan untuk meneliti aspek tugas berisiko seperti *undercover*. Sebahagian besar kajian di Malaysia sebelum ini lebih memberi tumpuan kepada tekanan kerja dalam kalangan pegawai penguatkuasa secara umum, dan masih kurang yang mengupas secara mendalam pengalaman unik pegawai yang menjalankan tugas *undercover* serta bentuk sokongan sosial yang diperlukan selepas tamat tugas.

Sebagai contoh, kajian oleh Siti Nur Farahin Eraman et al. (2021) yang meneliti hubungan antara sokongan sosial dan kesihatan mental dalam kalangan anggota polis di Ibu Pejabat Polis Kontinjen Johor Bahru menunjukkan bahawa sokongan sosial yang diterima memberi kesan langsung terhadap tahap kesihatan mental anggota. Manakala, kajian oleh Mohd Arif Johari et al. (2021) mendapati bahawa sokongan keluarga dari segi emosi dan instrumental mempunyai perkaitan yang signifikan dengan tahap kemurungan dalam kalangan anggota polis di Jabatan Siasatan Jenayah Selangor. Dapatan ini memperkukuh pandangan bahawa tahap sokongan sosial yang tinggi berupaya mengurangkan gejala kemurungan dalam kalangan pegawai penguat kuasa.

Secara keseluruhannya, pengkaji mendapati terdapat sedikit perbezaan mengenai konstruksi dan pendekatan sokongan sosial yang diambil dalam mengendalikan program reintegrasi pegawai *undercover* di luar negara, pegawai *undercover* di dalam negara (selain pegawai SPRM) dan juga pegawai *undercover* SPRM. Di negara Australia misalnya, *Australia Federal Police* (AFP) menggunakan pendekatan perkhidmatan sokongan psikologi bukan sahaja kepada pegawai *undercover*, sebaliknya sokongan psikologi turut diberikan kepada ahli keluarga pegawai yang terkesan (AFP 2023). Selain itu, AFP turut menyediakan

khidmat pakar psikologi yang mahir dengan situasi ancaman sebagai sebahagian daripada program pemulihan pasca operasi. Manakala di United Kingdom dan Wales pula, program reintegrasi pegawai undercover merangkumi taklimat, perkhidmatan psikologis dan psikiatri, dan juga ujian penilaian (AFP, 2014). *Royal Canadian Mounted Police (RCMP)* pula menyediakan program berbentuk sukarela dan khidmat fasilitator bagi membantu pegawai *undercover* menjalankan kerja rutin selepas tamatnya operasi *undercover* (RCMP, 2024).

Hal ini berbeza dengan kajian-kajian mengenai pegawai *undercover* di Malaysia yang kurang menekankan aspek program reintegrasi bagi pegawai penguatkuasa. Kebanyakan kajian hanya menyentuh kesan-kesan negatif yang dihadapi oleh pegawai *undercover* setelah selesai operasi (Eraman et al. 2021). Dalam pada itu, kajian mengenai pegawai *undercover* dan program reintegrasi Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) juga masih kurang jika dibandingkan dengan agensi-agensi penguatkuasa di luar negara. Walaupun pengkaji berpendapat SPRM mempunyai garis panduan *undercover*, namun program reintegrasi tidak dinyatakan sepenuhnya daripada aspek struktur dan proses pelaksanaan program. Program-program reintegrasi yang dijalankan oleh agensi-agensi penguatkuasaan di dunia mempunyai perbezaan selaras dengan kehendak dan tujuan agensi-agensi tersebut. Lantaran itu, pengkaji merasakan setiap satu daripada program-program reintegrasi yang dijalankan ini tidak dapat diaplikasikan secara general atau menyeluruh kepada agensi-agensi lain disebabkan perbezaan struktur, proses kerja dan budaya organisasi.

Akhir sekali, pendekatan *undercover* yang merangkumi proses pelantikan, latihan dan penamatan tugas merupakan satu struktur operasi yang kompleks dan kurang dibahaskan secara terbuka, terutamanya dalam konteks Malaysia. Namun begitu, isu ini telah mula mendapat perhatian dalam kalangan sarjana Barat yang meneliti secara lebih sistematik kesan psikologi dan sosial terhadap pegawai terbabit (Love et al., 2008). Meskipun terdapat usaha yang signifikan dalam memahami impak tugas *undercover* semasa operasi dijalankan, ruang kajian masih terbuka luas untuk diterokai, khususnya berkaitan proses penempatan semula dan pemulihan pegawai *undercover* selepas tamat tugas.

Metodologi

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif bagi meneroka pengalaman bekas pegawai perisikan yang terlibat dalam tugas *undercover* bagi kes-kes rasuah, serta proses penyesuaian semula mereka ke persekitaran kerja selepas tamat operasi. Pendekatan ini dipilih bagi membolehkan penyelidik memahami secara mendalam dimensi psikososial dan pengalaman subjektif pegawai berkenaan, selaras dengan pendekatan kualitatif yang dicadangkan oleh Creswell (2014).

Seramai sembilan orang informan telah dipilih secara persampelan bertujuan (Zam Zam Yunus & Nik Ahmad Sufian Burhan (2023); berdasarkan kriteria pengalaman dalam penyiasatan berasaskan risikan, khususnya yang melibatkan penyamaran bagi kes rasuah bersindiket. Kesemua informan merupakan bekas pegawai Bahagian Perisikan Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) yang mempunyai latar belakang sosio-demografi yang pelbagai dari segi umur, tempoh perkhidmatan, serta jenis dan bilangan operasi *undercover* yang disertai. Lokasi temu bual telah dilakukan di sekitar Putrajaya dan Kuala Lumpur mengikut keselesaan informan yang terlibat. Tempoh perjumpaan adalah sekitar 1 hingga 2 jam bergantung kepada kesediaan informan. Temu bual juga dijalankan dalam suasana kondusif yang menjamin keselamatan dan kelapangan informan. Pemilihan informan pula dilakukan dengan bantuan Ketua Cawangan Pelaksanaan Projek selepas mendapat kebenaran rasmi daripada Pengarah Bahagian Perisikan. Prosedur ini selaras dengan prinsip pensampelan bertujuan yang menekankan kesesuaian dan kebolehcapaian sumber data bagi menjawab persoalan kajian secara bermakna (Suriana & Khadijah, 2020).

Data primer dikumpulkan melalui temu bual mendalam separa berstruktur bagi memberi ruang kepada informan meluahkan pengalaman dengan lebih terbuka dan reflektif. Sesi temu bual dijalankan dalam suasana yang selamat dan selesa dengan mengambil kira keperluan keselamatan serta kerahsiaan identiti informan. Proses pengumpulan data diteruskan sehingga mencapai tahap ketepuan (*data saturation*), iaitu apabila tiada tema baharu muncul daripada sesi temu bual yang berikutnya. Setiap temu bual berlangsung sekurang-kurangnya satu jam dan direkodkan dalam bentuk audio sebelum ditranskripsi secara verbatim. Proses transkripsi dan penganalisisan data dilakukan secara induktif melalui kaedah analisis

tematik, seperti yang dicadangkan oleh Braun & Clarke, dengan fokus kepada pembentukan tema, sub-tema dan domain berkaitan sokongan sosial serta cabaran reintegrasi (Wayandiana et al., 2024). Analisis dimulakan dengan proses pembacaan imbasan menyeluruh (*data familiarization*), pengekodan awal, dan pemetaan tema-tema utama yang muncul daripada naratif informan.

Bagi memastikan kepatuhan terhadap prinsip etika penyelidikan, pengkaji telah mendapatkan persetujuan lisan daripada setiap informan selepas memberikan penjelasan berkenaan tujuan kajian, prosedur pengumpulan data, hak untuk menarik diri, serta potensi implikasi kajian terhadap organisasi. Penekanan khusus turut diberikan kepada aspek kerahsiaan dan perlindungan maklumat, memandangkan sifat sensitif peranan informan sebagai bekas pegawai *undercover*. Kajian ini dijalankan dengan integriti akademik dan dengan pertimbangan sewajarnya terhadap kesejahteraan informan serta kepentingan institusi yang terlibat.

Hasil Kajian

1. Profil Demografi Informan

Kajian ini telah melibatkan temu bual mendalam dengan sembilan orang informan yang merupakan bekas pegawai *undercover* Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) dan mempunyai pengalaman langsung dalam menjalankan tugas perisikan. Kesemua informan berumur antara 30 hingga 60 tahun, mencerminkan pelbagai peringkat kerjaya dan pengalaman dalam agensi. Bagi menjaga keselamatan dan kerahsiaan, nama samaran telah digunakan bagi setiap informan yang ditemu bual.

Maklumat demografi yang dikumpulkan merangkumi beberapa elemen penting iaitu umur, status perkahwinan, tempoh pengalaman kerja sebelum menyertai SPRM, jumlah tahun perkhidmatan dalam SPRM, tempoh pengalaman menjalankan operasi risikan *undercover* jumlah operasi yang telah disertai, serta jenis operasi *undercover* yang dijalankan (sama ada casual atau deep *undercover*). Jadual 1 di bawah merumuskan maklumat demografi utama bagi kesemua informan yang terlibat dalam kajian ini.

Jadual 1. Ringkasan demografi informan

Bil	Informan	Umur	Bangsa	Status Perkahwinan	Tempoh Pengalaman Kerja Sebelum SPRM	Jumlah Tahun Perkhidmatan	Tempoh Pengalaman <i>Undercover</i> (Bilangan Operasi <i>Undercover</i>)	Jenis Operasi <i>Undercover</i>
1	Informan 1	55	Melayu	Berkahwin	7	25	10 (5)	Casual
2	Informan 2	50	Melayu	Berkahwin	3	16	10	Deep Casual
3	Informan 3	40	Melayu	Bujang	2	16	3 (2)	Deep
4	Informan 4	40	India	Berkahwin	2	16	3 (3)	Deep
5	Informan 5	42	Melayu	Berkahwin	3	16	1(1)	Deep
6	Informan 6	36	Melayu	Berkahwin	1	15	10 (3)	Deep
7	Informan 7	56	Cina	Berkahwin	8	56	10 (3)	Casual
8	Informan 8	60	Melayu	Berkahwin	20	30	30(5)	Casual
9	Informan 9	40	Bumiputera	Berkahwin	1	15	10(6)	Deep

Sumber: Bahagian Perisikan (2020)

2. Sokongan Sosial yang Diterima

Kajian mendapati informan menerima sokongan sosial daripada pelbagai pihak. Antaranya ialah sokongan dari organisasi itu sendiri iaitu SPRM seperti pegawai pengendali, pihak keluarga dan rakan-rakan sama

unit, rakan-rakan SPRM yang lain atau rakan-rakan sosial yang selesa dengan informan. Manakala bentuk sokongan yang diterima adalah sokongan maklumat dan sokongan emosi.

Jadual 2. Sokongan sosial dan bentuk sokongan

Bil	Informan	Sokongan Sosial	Bentuk Sokongan
1	Informan 1	Rakan Luar/ keluarga	Emosi (Ketenangan)
2	Informan 2	Rakan Luar/Rakan Komuniti	Emosi (Ketenangan)
3	Informan 3	Pegawai Pengendali	Maklumat (Informasi)
4	Informan 4	Pegawai Pengendali	Maklumat (Info keselamatan)
5	Informan 5	Pegawai Pengendali	Maklumat (Info pengurusan)
6	Informan 6	Rakan seunit /Keluarga	Emosi (Ketenangan/Rasa disayangi)
7	Informan 7	Rakan	Emosi (Ketenangan)
8	Informan 8	Rakan	Emosi (Membina hubungan dan kepercayaan)
9	Informan 9	Sokongan keluarga	Emosi (Ketenangan)

Sokongan Maklumat

Sokongan maklumat merujuk kepada bentuk bantuan yang diterima oleh individu dalam bentuk informasi, nasihat dan pengetahuan yang dapat membantu mereka mengatasi serta menyelesaikan masalah atau cabaran yang dihadapi. Lazimnya, sokongan jenis ini bertujuan memberi pencerahan kepada individu yang mungkin tidak menyedari hakikat atau kesan sesuatu keadaan yang dialami sehingga menyukarkan mereka mencari jalan penyelesaian. Berdasarkan dapatan kajian ini, sokongan maklumat banyak diterima daripada organisasi, khususnya SPRM, memandangkan agensi ini mempunyai kefahaman yang mendalam terhadap peranan serta keperluan pegawai *undercover*. Melalui Unit *Undercover*, SPRM memainkan peranan penting dalam memastikan proses reintegrasi pegawai berjalan dengan lancar. Kajian mendapati bahawa organisasi ini telah menyediakan pelbagai bentuk maklumat dan garis panduan sebagai sebahagian daripada sokongan sosial yang ditawarkan kepada pegawai terlibat. SPRM turut memiliki dokumen dasar, etika dan prosedur pengurusan *undercover* yang berperanan sebagai panduan umum bagi pegawai dan pasukan operasi perisikan (Seng Chuan, 2011).

Antara bentuk sokongan organisasi yang signifikan ialah pelaksanaan taklimat semula (*debriefing*) selepas tamat operasi, yang bertujuan mengumpulkan maklumat daripada pegawai serta memberi ruang kepada mereka untuk menzahirkan perasaan, berkongsi cabaran, menyatakan hasrat, dan melaporkan risiko yang telah dihadapi semasa bertugas. Dalam sesi ini, pegawai juga perlu mengisytiharkan status kewangan termasuk hutang yang ditanggung. Selain itu, pelantikan pegawai pengendali *undercover* yang berpengalaman dan berpengetahuan turut dikenalpasti sebagai komponen penting dalam sokongan organisasi. Pegawai pengendali berperanan sebagai individu yang paling hampir dengan pegawai *undercover* sepanjang tempoh operasi, bertindak sebagai penyelia dan rujukan utama serta bertanggungjawab membantu mengurus tekanan dan keperluan emosi yang dihadapi pegawai sepanjang pelaksanaan tugas (Band & Sheehan, 1999). Dapatan kajian ini turut mengesahkan peranan signifikan pegawai pengendali dalam menyokong kelancaran tugas *undercover* serta fasa selepas operasi. Berikut merupakan kenyataan beberapa orang informan mengenai perkara ini:

"...sepanjang UC kita tak dapat nak jumpa kawan-kawan macam dulu-dulu...kawan-kawan sosial kita pun kita elak jumpa..kita mula berkawan dengan kawan-kawan sosial sindiket!!...Cuma hari-hari kita akan hubungi pegawai pengendali undercover!! ..handling officer (HO). HO kita biasa dia akan faham dengan kita...bila kita ada masalah....Jadi masa lepas tamat UC...orang yang kita cari adalah HO...dia yang banyak tahu...dia banyak urus kita sepanjang saya buat UC...secara automatik saya perlu sokongan dari dia...."

(Informan 3)

"...masa 9 bulan jadi UC... HO la yang kita contact hari-hari...hubungan kami ok,,senang deal...dia banyak bantu untuk bagi idea...dia pun senang nak hubungi...jadi masa tamat UC...dia banyak bantu untuk facilitate kita...urusan pentadbiran...urusan penempatan...dia yang banyak bawa ke pengurusan..."

(Informan 4)

“...HO banyak bantu masa lepas habis UC...walaupun dia pun baru dalam operasi undercover...dia cuba bantu banyak dalam urusan pentadbiran...urusan tuntutan kewangan...laporan tugas uc...penempatan baru. Hal-hal berkaitan pengurusan hal pejabat HO banyak bantu...”

(Informan 5)

Berdasarkan kenyataan daripada ketiga-tiga informan, hubungan baik antara pegawai *undercover* dengan pegawai pengendali memberi satu kesan kepada proses reintegrasi. Tempoh pengendalian yang panjang, kekerapan berhubung dan pengendalian pegawai *undercover* yang baik, mendorong pegawai *undercover* untuk mendapatkan sokongan sosial daripada pegawai pengendali.

Kepentingan peranan pegawai pengendali *undercover* turut disokong oleh dapatan kajian Fungaroli (2024), yang menekankan bahawa hubungan antara pegawai *undercover* dan pengendali perlu dibina atas asas kepercayaan dan profesionalisme. Hubungan ini penting bagi memastikan keberkesanan penyeliaan sepanjang tempoh operasi *undercover*. Walau bagaimanapun, kajian ini turut mencatatkan dapatan yang selari dengan kajian Fungaroli, iaitu wujudnya pegawai pengendali yang kurang menunjukkan komitmen atau tidak mempunyai kecekapan yang mencukupi dalam mengendalikan tugas penyeliaan. Situasi ini bukan sahaja menjejaskan keberkesanan operasi, malah memberi impak kepada kesejahteraan emosi pegawai *undercover* yang memerlukan sokongan sepanjang tempoh tugas serta semasa proses reintegrasi. Berikut merupakan kenyataan beberapa orang informan mengenai perkara ini:

“...ada Handling Officer (HO) yang tidak berpengalaman jadi UC atau first time jadi HO!!...jadi ada sedikit masalah di situ...HO akan bertindak sebagai admin kepada kita...sebab kita hanya dapat contact dia sahaja...dia kena jadi penghubung antara kita dengan pengurusan”

(Informan 6)

“...HO dia nak cepat!!...kadang-kadang dia push kita...rasa tertekan pun ada...ada juga HO yang kurang ambil peduli hal-hal kebajikan...HO ada yang membantu dan ada yang kurang membantu...jika boleh pelantikan HO ni ...mesti sama penting dengan pelantikan UC...dan pemilihan UC dan HO untuk dipilih berganding dalam tugas pun kena nilai dari aspek hubungan!!...”

(Informan 8)

“...HO perlu latihan untuk mengendalikan UC...setidak-tidaknya dia dapat pengetahuan tentang gerak kerja UC...tak kisah kalau dia tiada pengalaman...tapi dia kena faham tugas UC macam mana...bukan waktu pejabat kerja UC...kita 24hours buat kerja...Dia menjadi penyelia kita sepanjang masa...kalau boleh UC mesti lebih berpengalaman...lebih pangkat dari UC...akan ada satu element respect di situ!!...”

(Informan 2)

Berdasarkan kenyataan ketiga-tiga informan, pegawai pengendali dilihat sebagai individu yang penting untuk mengendalikan dan menguruskan pegawai *undercover*. Pemilihan pegawai pengendali yang tepat, sesuai, kompeten dan mampu berkomunikasi dengan baik dan mengawal pegawai *undercover* boleh mempengaruhi proses reintegrasi pegawai *undercover*. Semakin tinggi sokongan yang diterima daripada pegawai pengendali, semakin mudah proses untuk pegawai *undercover* reintegrasi.

Selain itu, pegawai perisikan juga tidak dapat mengelakkan diri daripada terlibat dalam proses perundangan, khususnya apabila mereka perlu memberi keterangan di mahkamah semasa prosiding pendakwaan dijalankan. Situasi ini boleh menjadi sumber tekanan tambahan kerana mereka bukan sahaja berdepan dengan prosedur perbicaraan yang panjang, tetapi juga berisiko berhadapan secara langsung dengan anggota sindiket yang pernah disiasat. Sehubungan itu, salah satu bentuk sokongan organisasi yang penting ialah penyediaan pegawai sokongan khusus bagi membantu pengurusan kehadiran dan keselamatan pegawai perisikan semasa berada di mahkamah bagi memastikan mereka dilindungi secara fizikal dan emosi sepanjang proses tersebut berlangsung. Dua orang informan menyatakan mengenai perkara ini:

“...lepas jadi UC...kerja kita tak habis sebenarnya...ada part kita kena naik mahkamah untuk court case!!...Masa ni kita cuak juga la...takut terserempak direct dengan gang-gang sindiket. Biasa team perisikan

yang bantu kita untuk proses pergi dan balik mahkamah. Kalau tak ada mereka...susah juga!!...Dia orang banyak cover kita..."

(Informan 4)

"...nama saya terpampang di mahkamah...memang rasa keselamatan kita tak berapa baik...rasa tak selamat...masa ni kita perlu bantuan kawan-kawan sama unit...kita nak pastikan yang kawan-kawan kita dapat bantu kita masa keluar masuk court!!..."

(Informan 1)

Kajian ini mendapati bahawa sokongan daripada pegawai psikologi tidak dianggap sebagai bentuk sokongan sosial utama oleh pegawai perisikan SPRM, meskipun peranannya diakui penting dalam menyokong proses reintegrasi selepas tamat tugas *undercover*. Walaupun SPRM menyediakan perkhidmatan kaunseling secara formal, tiada seorang pun daripada informan yang ditemu bual melaporkan pernah mendapatkan khidmat kaunseling daripada pakar kaunseling Jabatan. Fenomena ini memberikan dimensi yang unik dalam kajian ini, sekali gus membuka ruang untuk meneroka dengan lebih mendalam bentuk-bentuk sokongan sosial alternatif yang lebih dominan dan diterima oleh pegawai perisikan dalam konteks institusi penguatkuasaan di Malaysia.

"...sepanjang saya jadi UC tak pernah lagi saya dengar UC pi jumpa psikatrik atau kaunselor. Bagi saya UC ada masing-masing cara untuk lepaskan tekanan. Kadang-kadang kita sendiri yang ada cara untuk kita tenang. Bagi saya...sebagai Muslim...kita ada jalan yang boleh kita ikut. Pergi surau...ikut kelas...pergi masjid...dengar kuliah...cara ni pun salah satu yang boleh UC buat...ikut masing-masing yang boleh terima atau tidak. Tak semestinya jumpa kaunselor. Cuma jika Jabatan dapat uruskan perjumpaan dengan kaunselor secara rahsia lagi baik...mungkin akan lebih mudah UC terima...kalau takut sangat...carilah pegawai perisikan yang ada ilmu kaunseling...yang ada bidang psikologi yang boleh bantu pegawai undercover!!..."

(Informan 2)

"...kita tak ada nak jumpa kaunseling...nak jumpa pakar psikologi,,walaupun sekarang kita tahu yang semua tu penting...perlu ada...Cuma masa saya jadi UC...kita sendiri yang cari jalan nak release tension...apa lagi...biasanya kawan-kawan kita..."

(Informan 9)

"...tak pernah jumpa kaunseling...biasa kita sendiri-sendiri aja...memang bagus ada kaunselor di SPRM...Tapi tugas UC ni...tak pernah kita praktik berjumpa kaunselor...mungkin dari dulu tak pernah cuba...Majoriti UC kita serap tekanan dengan jumpa kawan-kawan..."

(Informan 6)

"...sepanjang saya jadi UC tak pernah saya jumpa kaunseling. Balik memang stress!! Kita tak boleh story kerja kita pada bini dan anak-anak!!...paling-paling pun kita luah penat kita dengan kawan-kawan. Keluar makan dengan kawan-kawan. Minum dengan kawan-kawan. Kalau dengan family biasa kita ikut aja apa yang dia orang mahu. Saya boleh keluar dengan family kerana tempat saya buat UC di Sarawak. Jadi kurang sikit ancaman dan rasa takut!!..."

(Informan 7)

Hampir separuh daripada informan pegawai *undercover* dalam kajian ini menyatakan tidak pernah menggunakan perkhidmatan kaunseling atau psikologi. Pegawai *undercover* dilihat memilih cara lain untuk menghilangkan tekanan yang diterima dengan meluahkan rasa penat, bertemu kawan-kawan dan terlibat dengan aktiviti kerohanian di surau. Salah seorang informan menunjukkan reaksi atau cenderung untuk tidak menggunakan perkhidmatan kaunseling atas faktor keselamatan. Sekiranya Jabatan menyediakan perkhidmatan kaunseling dengan mengambil kira faktor keselamatan dan kerahsiaan, pegawai *undercover* mungkin akan mempertimbangkan perkhidmatan kaunseling. Hal ini menunjukkan pegawai *undercover* mempunyai sikap untuk tidak mempercayai orang lain selepas penamatan tugas *undercover*.

Sokongan Emosi

Sokongan emosi merujuk kepada bentuk sokongan yang membantu individu mengurus tekanan dalaman seperti stres melampau, ketakutan, kemurungan dan kebimbangan, yang mana sokongan ini biasanya diberikan melalui tindakan mendengar luahan atau masalah, menunjukkan empati, mewujudkan kepercayaan, memperlihatkan kasih sayang, memberikan penghargaan serta menzahirkan rasa hormat terhadap individu yang terkesan (Jiwa Damai, 2022). Dalam konteks pegawai *undercover*, sokongan emosi daripada keluarga memainkan peranan yang signifikan walaupun mereka tidak mempunyai pengetahuan langsung mengenai tugas rahsia yang dijalankan. Walaupun sokongan keluarga terhad dalam aspek operasi perisikan, kehadiran dan sokongan moral daripada ahli keluarga tetap menjadi sumber motivasi utama bagi pegawai untuk meneruskan kerjaya dalam bidang penguatkuasaan. Keluarga juga merupakan pihak yang paling berpotensi untuk mengesan perubahan emosi dan tingkah laku seseorang bekas pegawai *undercover* melalui pemerhatian harian dan interaksi peribadi. Kebiasaannya, perubahan fizikal, ekspresi emosi dan pola tingkah laku yang berbeza akan menimbulkan kebimbangan dalam kalangan ahli keluarga, sekali gus menjadikan mereka penyumbang penting dalam proses sokongan emosi dan pemulihan pegawai selepas tamat tugas *undercover*. Kenyataan para informan di bawah memperkukuhkan kenyataan ini.

"...keluarga umpama satu pendinding kepada apa jua tingkah laku kita!!!...Kita buat sesuatu...biasa keluarga antara imej yang sering muncul...nak buat apa saja...mesti ingat keluarga...ingat isteri...ingat anak...ingat mama...ibu mana yang tak sedih kalau kita buat benda-benda tak baik!!!...Jadi masa lepas UC...family tak tahu pun kerja kita UC...dia biasa tahu kita SPRM...kerja kita macam kerja nampak di TV...family kita dia akan beri rasa emosi...Secara tak langsung...ia menyokong untuk kita bertahan ..."

(Informan 6)

"...masa tamat UC...famili tak tahu kita baru habis UC...dia tengok kita jarang-jarang balik...sekali sekala balik...dia akan anggap kita letih...penat kerja...famili biasa dia orang akan biarkan kita untuk rehat...Anak-anak la banyak beri kesan...dia orang dah besar....dah pandai fikir baik buruk...takkan kita nak buat benda-benda yang pelik-pelik...malu kita..."

(Informan 1)

Selain itu, majoriti informan yang ditemu bual menyatakan bahawa peranan rakan amat penting dan menjadi antara faktor utama yang menyumbang kepada kejayaan proses integrasi semula ke jabatan serta penyesuaian semula dengan kehidupan harian. Berdasarkan dapatan kajian, terdapat beberapa kategori rakan yang memainkan peranan dalam menyokong pegawai *undercover* selepas tamat tugas, antaranya termasuk rakan seunit, pegawai *undercover* lain, rakan dari unit bukan *undercover*, serta rakan sosial di luar organisasi. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa sokongan sosial rakan sebaya atau *peer* tidak terhad kepada lingkungan jabatan semata-mata. Pegawai *undercover* secara aktif memilih rakan-rakan sosial yang dipercayai, selesa untuk berinteraksi, dan memiliki keupayaan untuk menjadi pendengar yang baik. Meskipun rakan-rakan ini tidak mengetahui secara langsung mengenai tugas *undercover* yang dijalankan, mereka tetap berperanan sebagai saluran emosi yang membantu pegawai melupakan tekanan kerja buat seketika dan memberi motivasi untuk meneruskan tugas dalam persekitaran yang mencabar. Dapatan ini disokong oleh naratif beberapa informan seperti informan 1, informan 5 dan informan 6, yang mengaitkan hubungan sosial tidak formal ini sebagai medium pemulihan emosi dan keseimbangan psikologi selepas menjalani operasi *undercover*.

"...kawan-kawan office tak semua yang care..yang boleh kita berbicara...mungkin kerja kita mcam tu kot...ada sorang dua yang boleh kita bincang..kita makan-makan..borak-borak...walaupun bukan pasal kerja...ada aja yg perlu ...macam nak tune kerja..."

(Informan 6)

Menurut informan 1, walaupun dia hanya membuat *casual undercover*, dia juga memerlukan ruang dan masa untuk meredakan rasa tekanan yang dialaminya.

"...saya biasa nak ambil masa sikit...nak ruang masa...lepaskan stress...biasa jumpa kawan-kawan mengopi...Kawan-kawan release stress...especially yang kita kenal...kita bukan minta apa-apa. Kalau boleh boss kena faham. Kerja kita bukan mudah. Nak kena masuk tempat bahaya. Bila balik kena la tengok condition kita. Ada yang letih. Ada yang tak sempat jumpa bini dan anak-anak...."

(Informan 1)

'...UC ni bila dia balik...nak jumpa orang pun dia takut...dia hilang keyakinan bila nak jumpa orang atau ketika berada di tempat umum...nak jumpa orang dalam jabatan pun tak jumpa di pejabat...apatah lagi nak jumpa kaunselor...jadi masa balik tekanan tu kita hadapi sendiri...banyak kita lepaskan bila kita jumpa kawan-kawan...kalau family...kita tak cerita apa-apa pasal kerja...itu memang dah jadi natural...tak cerita pasal kerja...lama-lama...family tak tanya pun pasal kerja...melainkan tanya ke mana?...rather than tanya buat apa?...itu kita dah terbiasa..."

(Informan 5)

Perbincangan

Sokongan sosial merupakan elemen penting dalam kehidupan setiap individu, khususnya ketika berdepan dengan detik sukar atau tekanan hidup. Ketiadaan sokongan sosial berpotensi memberikan kesan negatif terhadap kesihatan mental, manakala kehadirannya boleh memberi impak positif yang signifikan. Antara manfaat utama sokongan sosial termasuklah peningkatan daya tahan terhadap stres, peningkatan kepuasan hidup, pengukuhan keyakinan diri, pengurangan kebimbangan, serta memudahkan proses penyesuaian diri terhadap perubahan yang berlaku. Namun begitu, kualiti sokongan sosial yang diterima adalah lebih penting daripada kuantitinya. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa sokongan sosial tidak formal, khususnya daripada rakan sebaya (*peer*), memberi kesan yang sangat positif kepada pegawai *undercover*. Informan menyatakan bahawa *peer* di unit *undercover* memainkan peranan utama kerana mereka memahami secara langsung beban tugas penyamaran yang dijalankan. Sokongan ini bukan sahaja berperanan sebagai penimbal tekanan emosi, malah membantu dalam perkongsian pengalaman, pemberian nasihat dan motivasi untuk meneruskan kerja.

Dalam pada itu, pengkaji ingin mengetengahkan dua teori yang mempunyai korelasi yang positif dengan sokongan sosial terhadap proses reintegrasi pegawai *undercover* ke dalam kerja rutin atau kehidupan awam iaitu Teori Sokongan Sosial (House, 1981) dan *Buffering Hypothesis* (Cohen & Wills, 1985). House mendefinisikan sokongan sosial sebagai sumber emosi, maklumat, dan bantuan praktikal yang diperoleh melalui hubungan interpersonal. Dalam konteks kajian ini, reintegrasi pegawai *undercover* melibatkan konflik identiti, kurang kepercayaan kepada sistem dan validasi emosi. Peralihan daripada identiti rahsia kepada "identiti sebenar" boleh menyebabkan tekanan psikologi. Sokongan sosial daripada rakan sekerja, keluarga dan terapi dapat membantu dalam menyelaraskan identiti sebenar ini. Seterusnya, kerja penyamaran sering menyebabkan pegawai *undercover* berasa terasing dan keseorangan. Lantaran itu, reintegrasi semula memerlukan pemulihan kepercayaan pegawai *undercover* tersebut kepada institusi yang bergantung kepada sokongan struktur yang berteraskan kepada dasar yang jelas serta modul program reintegrasi. Selain itu, pegawai *undercover* juga memerlukan validasi emosi. Seperti kajian-kajian lampau, terdapat banyak pegawai *undercover* yang mengalami trauma atau kecederaan moral. Pemberian sokongan khususnya sokongan emosi daripada rakan-rakan dan ahli keluarga dalam mengesahkan pengalaman mereka dapat sedikit sebanyak mengurangkan rasa terasing. *Buffering Hypothesis* atau Hipotesis Penimbal pula memberi konsepsi bahawa sokongan sosial bertindak sebagai "penimbal" yang mengurangkan kesan tekanan, terutamanya dalam situasi berisiko tinggi. Tanpa "penimbal" ini pegawai berkemungkinan besar beralih kepada cara menangani yang negatif seperti penyalahgunaan bahan terlarang atau pengunduran diri seperti yang tertera dalam kajian penyamaran (Marx, 1988).

Kedua-dua teori yang diketengahkan oleh pengkaji adalah sejajar dengan kajian Siti Nur Farahin et al. (2021) yang menunjukkan sokongan sosial daripada rakan berkesan dalam memperbaiki kesihatan mental anggota polis. Justeru, kebimbangan dan tekanan dapat dikurangkan apabila individu berpeluang meluahkan apa yang dirasakan kepada rakan yang dipercayai. Dalam konteks ini, peranan rakan sebaya perlu diberi

perhatian oleh pihak pengurusan, khususnya Pengarah Bahagian Perisikan, yang boleh mempertimbangkan latihan psikologi dan kemahiran bimbingan kepada pegawai-pegawai di unit *undercover*. Saranan ini turut disokong oleh kajian Miller (2006) dan Cajada (2020) yang menegaskan keperluan sokongan psikologi bagi pegawai *undercover*. Tambahan pula, dapatan kajian ini turut menunjukkan bahawa sokongan sosial secara keseluruhan, sama ada berbentuk mental mahupun emosi yang memainkan peranan penting dalam proses resosialisasi pegawai *undercover* ke jabatan selepas tamat operasi. Kajian Spinella (2020) turut menekankan keperluan menyediakan program sokongan sosial dan kesihatan mental yang sistematik bagi menjamin kesejahteraan psikologi pegawai. Oleh yang demikian, organisasi atau institusi penguatkuasaan wajar merancang sokongan yang menyeluruh bermula daripada fasa pelantikan, latihan, pelaksanaan operasi (*deployment*) sehingga ke fasa selepas operasi (*post-deployment*). Sokongan yang bersifat kewangan, psikologi dan kaunseling juga perlu dipertimbangkan kerana ia dapat meningkatkan motivasi kerja dan kesejahteraan jangka panjang. Di samping itu, pemilihan pegawai penyelia atau pengendali yang memiliki pengetahuan, kemahiran penyeliaan, keupayaan memimpin, membuat keputusan serta komitmen yang tinggi amat penting untuk menjamin proses resosialisasi yang berkesan dalam kalangan pegawai risikan.

Terdapat kecenderungan pegawai *undercover* menolak sokongan sosial yang disediakan oleh organisasi. Pegawai *undercover* merasa sedikit kurang percaya dengan mana-mana individu dan ini disokong dalam kajian Otu & Otu (2022) dan Burn & Buchanan (2020). Penolakan sokongan sosial bukan sahaja disebabkan hilang percaya semata-mata, sebaliknya atas faktor lain seperti keselamatan dan kerahsiaan pegawai dan operasi. Selain daripada itu, pegawai agensi penguatkuasaan didapati cenderung untuk menolak perkhidmatan psikologi kerana takut dilihat lemah dan tidak kompeten untuk bekerja di Jabatan (Otu, 2022). Stigma sosial boleh menjadi penghalang kepada penyertaan, manakala sokongan sosial boleh bertindak sebagai faktor pelindung yang membolehkan individu mengatasi cabaran yang berkaitan dengan stigma sosial (Mohd Suhaimi Mohamad et al., 2024). Stigma sosial ini wujud dalam persekitaran agensi penguatkuasaan disebabkan untuk mengelak pandangan negatif orang lain terhadap diri. Walaupun organisasi mempunyai pegawai kaunselor yang bertauliah yang ditugaskan untuk menangani isu-isu kesihatan mental, kurang pendedahan dalam perkhidmatan pemulihan pegawai *undercover* juga menyebabkan pegawai *undercover* tidak memilih untuk menggunakan perkhidmatan psikologi dan kaunseling. Justeru pengurusan dan mekanisme perkhidmatan psikologi perlu diterokai dalam konteks pemulihan pegawai *undercover*.

Kesimpulan

Peranan pegawai *undercover* adalah amat kritikal dalam usaha membanteras jenayah rasuah bersindiket. Namun begitu, tugas berisiko tinggi ini turut mendedahkan mereka kepada tekanan emosi dan psikososial yang ketara, khususnya selepas tamat operasi dan ketika proses penyesuaian semula ke persekitaran jabatan. Kajian ini dapat memberi sumbangan dari aspek menyokong Teori Sokongan Sosial dalam menerangkan reintegrasi pegawai *undercover*. Oleh itu, sokongan sosial dalam pelbagai bentuk sama ada daripada organisasi, pegawai pengendali, rakan sekerja mahupun keluarga memainkan peranan penting dalam membina daya tahan dan kesejahteraan pegawai. Kajian ini membuktikan bahawa bentuk sokongan sosial tidak formal, seperti rakan sebaya, lebih berkesan dalam membantu proses reintegrasi. Implikasi praktikal daripada kajian ini, agensi penguatkuasaan perlu merangka intervensi pasca-operasi yang lebih sistematik, termasuk latihan psikologi rakan sebaya, pelantikan pegawai pengendali yang kompeten, serta penyediaan program pemulihan yang menyeluruh. Kejayaan dan kegagalan reintegrasi pegawai *undercover* mempunyai korelasi yang signifikan terhadap sokongan formal dan tidak formal yang diterima pada pasca operasi. Rentetan itu, rangkaian sistem sokongan sosial yang kukuh mampu menyediakan ruang selamat bagi pegawai *undercover* untuk berkongsi pengalaman, menzahirkan tekanan emosi, mengurangkan rasa terasing, serta membantu dalam proses pemulihan dan reintegrasi. Oleh itu, organisasi perlu merangka dan melaksanakan program pemulihan yang sesuai dan menyeluruh bagi memastikan pegawai *undercover* menerima bentuk sokongan sosial yang efektif, berterusan dan bersifat sukarela, agar kesejahteraan psikososial mereka dapat dijamin dalam jangka panjang.

Justeru, kajian ini bukan sahaja mengisi jurang dalam kajian sedia ada, malah membuka ruang untuk pelaksanaan dasar sokongan berasaskan bukti di peringkat organisasi. Pengkaji juga mencadangkan beberapa kajian lanjutan yang boleh diterokai dalam bidang ini. Antara kajian yang boleh diteliti termasuklah kajian longitudinal pegawai *undercover* dan kajian berfokus terhadap pegawai pengendali dan kolerasinya dengan pegawai *undercover*. Pengkaji juga merasakan terdapat kepentingan untuk mengkaji jenis-jenis pembelajaran yang boleh dikaitkan dengan proses pemulihan dan resosialisasi pegawai *undercover*.

Penghargaan: Penghargaan kepada informan-informan yang memberi maklumat dan kerjasama sepanjang penyelidikan dibuat. Penyelidik juga ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia atas kerjasama dan bantuan sepanjang penyelidikan ini dibuat.

Konflik Kepentingan: Dinyatakan bahawa tiada pertikaian kepentingan yang tercatat antara semua pihak yang turut serta dalam penyelidikan ini.

Rujukan

- Band, S & Sheehan, D. (1999). Managing undercover stress: the supervisor's role. *FBI Law Enforcement Bull*, 68(2).1–6. <http://leb.fbi.gov/1999-pdfs/leb-february-1999>.
- Burns, C., & Buchanan, M. (2020). Factors that Influence the Decision to Seek Help in a Police Population. *International journal of environmental research and public health*, 17(18), 6891. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186891>
- Cajada, L., Stephenson, Z., & Bishopp, D. (2024). Protective and enabling factors that facilitate undercover police work: A qualitative study. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 39(3), 557–572. <https://doi.org/10.1007/s11896-024-09646-1>.
- Copelton, D.A & Weiss, G.L. (2023). *The Sociology of Health, Healing, and Illness* (11th edition). Routledge.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage.
- Farkas, G. (1986). Stress in undercover policing. *Psychological Services for Law Enforcement*, 433-440.
- French, N. (2003). *Identity stressors associated with the reintegration experiences of Australasian undercover police officers*. [PhD thesis] Queensland University of Technology.
- Fungaroli, O. (2024). *A little bird told me: the lived experiences of officers who participated in deep undercover programs*. West Chester University Doctoral Projects. 279. https://digitalcommons.wcupa.edu/all_doctoral/279.
- Girodo, M. (1984). Entry and re-entry strain in undercover agents. In: Vernon A, van de Vliert E (Eds). *Role transitions*. Springer, pp 169–179.
- Khusairi. (2017). *Intelligence-Based Investigation: Effective Practices To Combat Corruption*. https://www.unafei.or.jp/publications/pdf/RS_No107/No107_24_VE_Dato_Khusairi.pdf.
- Kowalczyk, D., & Sharps, M. J. (2017). Consequences of undercover operations in law enforcement: A review of challenges and best practices. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 32, 197–202. <https://doi.org/10.1007/s11896-016-9211-z>.
- Kruisbergen, E., W., Jong, D., & Kleemans, E. R. (2011). Undercover policing: assumptions and empirical evidence. *British Journal of Criminology*, 51(2), 394-412. <https://doi.org/10.1093/bjc/azq073>.
- Loftus, B., Goold, B. & Giollabhui, S.M.(2016). From a visible spectacle to an invisible presence: The working culture of covert policing. *The British Journal of Criminology*, 56(4), 629 645. <https://doi.org/10.1093/bjc/azv076>.
- Lotfi, S. (2024). *Challenges working as an infiltrator and informant. A systematic literature review. Degree project in criminology 30 Credits. Malmo University. Faculty of Health and Society, Department of Criminology*.

- Love, K. G., Vinson, J., Tolsma, J., & Kaufmann, G. (2008). Symptoms of undercover police officers: A comparison of officers currently, formerly, and without *undercover* experience. *International Journal of Stress Management*, 15(2), 136-152. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.15.2.136>.
- Martinez, C. (2023). Undercover officers' perception of recruitment and assignment. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 38, 199–209. <https://doi.org/10.1007/s11896-022-09549-z>.
- Miller, L. (2006). *Practical Police Psychology: Stress Management and Crisis Intervention for Law Enforcement*. Spring Weld.
- Miller, L. (2006). Undercover policing: A psychological and operational guide. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 21(1), 1–24. <https://doi.org/10.1007/BF02855681>.
- Mohammad Arif Johari, Sa'odah Ahmad, & Zanariah Ismail. (2021). Perkaitan Antara Sokongan Sosial Keluarga dengan Kemurungan dalam kalangan Anggota Polis Jabatan Siasatan Jenayah, Selangor. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(9), 154 - 165. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i9.1012>.
- Mohd Saud Ayutollah Abdul Manan. (2014). *Faktor-faktor Kejayaan Pegawai Undercover Suruhanjaya pencegahan Rasuah Malaysia dalam Penyiasatan Kes Rasuah*. [Tesis Sarjana]. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohd Suhaimi Mohamad, Fauziah Ibrahim, Mohamad Rahim Kamaluddin & Divaghar Voothayakumar, (2024) *Hubungan di antara stigma sosial dan sokongan sosial terhadap penglibatan aktiviti masyarakat dalam kalangan bekas banduan*. *e-Bangi: Journal of Social Sciences and Humanities*, 21 (3), 407-415. ISSN 1823-884x
- Otu, N., & Otu, N. E. (2022). Why Do the Police Reject Counseling? An Examination of Necessary Changes to Police Subculture.. *Journal of Health Ethics*, 18(2), <http://dx.doi.org/10.18785/jhe.1802.04>
- Prioritize full implementation of the RCMP Employee Well-being Strategy*. (2024). Royal Canadian Mounted Police. <https://rcmp.ca/en/change-rcmp/prioritize-full-implementation-rcmp-employee-well-being-strategy>
- Seng Chuan A/L Din Wan. (2011). *Operasi Undercover dalam kes rasuah bersindiket Satu Tinjauan awal*. [Tesis Sarjana]. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Siti Nur Farahin Eraman, Thuaibah@Suaibah Abu Bakar, Zulkifli Hamisan@Khair & Hashim Fauzy Yaacob. (2021). Kajian terhadap sokongan sosial dan kesihatan mental dalam kalangan anggota polis di Ibu Pejabat Polis Kontinjen (IPK) Johor Bahru. *Sains Humanika*, 13(2-2), 1-8.
- Spinella, David B.(2020). *Undercover Law Enforcement Operatives' Perceptions of Post Critical Incident Mental Health Services*. [Walden Dissertations and Doctoral Studies]. 9265. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/9265>.
- Statement AFP's undercover program | Australian Federal Police. (2023, December 3). [afp.gov.au](https://afp.gov.au/news-centre/media-statement/statement-afps-undercover-program). <https://afp.gov.au/news-centre/media-statement/statement-afps-undercover-program>
- Suriana Che Awang & Khadijah Alavi (2020, November 30). Buli Siber: Impak Emosi Dalam Kalangan Pelajar UKM. *Jurnal Wacana Sarjana*, 4(5), 1 – 9.
- Undercover Operations - BC RCMP*. (2024). Royal Canadian Mounted Police. <https://rcmp.ca/en/bc/police-services/undercover-operations>
- Wahab (2015). Intelligence Based Investigation and Proactive Investigation.: A way forward. https://www.unafei.or.jp/publications/pdf/RS_No92/No92_14VE_Aziz1.pdf.
- Wayandiana Abdullah, Mohamad Fauzi Sukimi & Zanisah Man (2024). Kitaran kemiskinan dan gengsterisme dalam masyarakat India: kajian di kawasan Lembah Klang. *e-Bangi: Journal of Social Sciences and Humanities*, 21(4), 631-641.
- Zam Zam Yunus & Nik Ahmad Sufian Buhan. (2023). Faktor pelanggaran integriti organisasi: Kajian kes terhadap anggota polis diiraja malaysia (PDRM) di kontinjen selangor. *e-Bangi: Journal of Social Sciences and Humanities*, 20(2).