

Pemprofesionalan Pekerjaan Jurubahasa di Malaysia: Tinjauan dalam Kalangan Jurubahasa

M. Zain Sulaiman ^a

zain@ukm.edu.my

Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia

Intan Safinaz Zainudin

intansz@ukm.edu.my

Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia

Haslina Haroon

haslina@usm.my

Universiti Sains Malaysia, Malaysia

ABSTRACT

Walaupun bidang kejurubahasaan telah diamalkan sejak zaman berzaman di seantero dunia, sebagai disiplin akademik, ia masih baharu. Perkembangan bidang pengajian kejurubahasaan didorong oleh usaha untuk meningkatkan status jurubahasa sebagai profesion yang diiktiraf masyarakat. Di Malaysia, tahap pemprofesionalan bidang kejurubahasaan masih rendah dengan pelbagai cabaran berkaitan status, keterlihatan, identiti profesional, kredibiliti dan kawalan kualiti meskipun industri penterjemahan telah lama bertapak di negara ini. Makalah ini bertujuan meneliti tahap kesiapsiagaan dan sikap jurubahasa di Malaysia terhadap pemprofesionalan, serta meninjau bagaimana proses ini dapat dibentuk dalam konteks tempatan. Dua persoalan utama dikemukakan: (1) Apakah profil sosiodemografi dan pekerjaan jurubahasa di Malaysia? dan (2) Apakah pandangan mereka terhadap empat dimensi pemprofesionalan—status, pensijilan, pendidikan, dan latihan, serta sokongan institusi? Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan soal selidik dengan teknik persampelan rantaian melibatkan 50 orang jurubahasa di Malaysia. Dapatan menunjukkan bahawa majoriti responden menyokong pemprofesionalan melalui pensijilan, pendidikan, latihan, dan penglibatan institusi, walaupun kebanyakan daripada mereka bekerja secara bebas tanpa pendidikan tinggi khusus dalam bidang kejurubahasaan. Pengalaman kerja didapati menjadi sumber utama keyakinan profesional mereka. Bagi mengukuhkan profesion, model pendidikan fleksibel berasaskan APEL dan program latihan khusus untuk pensijilan profesional dicadangkan bagi memperluaskan akses, menyokong pembelajaran sepanjang hayat, serta melahirkan jurubahasa kompeten yang diiktiraf dan relevan dengan keperluan industri semasa.

Kata kunci: Jurubahasa; pemprofesionalan; Malaysia; pensijilan; status

^a Penulis utama & koresponden

The Professionalisation of Interpreting Work in Malaysia: A Survey of Interpreters

ABSTRACT

Although interpreting across the world has been practised since time immemorial, it remains a relatively young academic discipline. The birth and growth of interpreting studies have been driven by efforts to elevate the status of interpreters and transform interpreting practice into a profession that is socially recognised. In Malaysia, the level of professionalisation in the interpreting sector remains low, marked by challenges related to status, visibility, professional identity, credibility, and quality control, despite the long-standing presence of translation and interpreting practices in the country. This article aims to explore Malaysian interpreters' readiness for and attitudes towards professionalisation, and to gain insight into how professionalisation might be shaped in the local context. Two key questions guide the study: (1) What are the sociodemographic and occupational profiles of interpreters in Malaysia? and (2) What are their perceptions of four core dimensions of professionalisation—status, certification, education and training, and institutional support? A survey using snowball sampling was conducted with 50 interpreters across Malaysia. Findings show that most respondents support professionalisation through certification, education and training, and institutional involvement, even though many work independently and lack formal higher education in interpreting. Professional confidence appears to stem primarily from work experience rather than academic credentials. To strengthen the profession, this study recommends flexible educational models incorporating APEL, alongside specialised training pathways leading to professional certification. Such approaches can broaden access, support lifelong learning, and help develop competent interpreters who are formally recognised and equipped to meet contemporary industry demands.

Keywords: Interpreters; professionalisation; Malaysia; certification; status

PENGENALAN

Istilah 'jurubahasa' merujuk pengamal terjemahan lisan manakala istilah 'kejurubahasaan' merujuk bidang pengkhususan pengamal tersebut. Bidang ini juga dikenali sebagai bidang 'interpretasi'. Dalam makalah ini, kedua-dua istilah digunakan secara bersilih ganti. Bidang kejurubahasaan berbeza daripada bidang penterjemahan yang tertumpu pada terjemahan teks bertulis. Walaupun aktiviti kejurubahasaan telah diamalkan sejak zaman-berzaman, sebagai disiplin ilmu, ia merupakan sebuah fenomena yang agak baharu (Jourdenais & Mikkelsen, 2015). Antara faktor yang mendorong perkembangan bidang pengajian kejurubahasaan (*interpreting studies*) ialah usaha untuk meningkatkan status pekerjaan jurubahasa kepada satu profesion yang diiktiraf oleh masyarakat (Boéri, 2015). Usaha ini dirujuk sebagai 'pempesionalan' (*professionalisation*). Walaupun istilah 'profesion' dan 'pempesionalan', merupakan konsep sosiologi yang sering diperdebatkan dan sukar ditakrifkan secara jelas dan tuntas (Lester, 2016), asas yang sering dijadikan rujukan dalam mentakrifkan istilah-istilah ini ialah "kerja yang baik" dan mekanisme sosial untuk memastikan kerja tersebut kekal dilaksanakan dengan baik (Schinkel & Noordegraaf, 2011, 68).

Pemprofesionalan amalan kejurubahasaan mengalami perkembangan ketara sejak beberapa dekad lalu, namun skop serta pelaksanaannya berbeza-beza mengikut rantau. Negara maju seperti Australia telah mencapai kemajuan yang signifikan (Hlavac, 2013, 2016; Pym et al., 2013), manakala banyak negara membangun, seperti Malaysia, masih ketinggalan (Sulaiman et al., 2024). Model pemprofesionalan yang dilaksanakan turut berbeza mengikut keperluan setempat dan sumber sedia ada. Di sesetengah negara, sistem berasaskan keahlian profesional – seperti di United Kingdom (cth., Chartered Institute of Linguists – CIL, dan Institute of Translation and Interpreting - ITI) – digunakan, manakala model berasaskan pensijilan (cth., National Accreditation Authority for Translators and Interpreters - NAATI di Australia dan China Accreditation Test for Translators and Interpreters - CATTI di China) semakin menonjol di peringkat global (Mohamad Yusoff et al., 2023).

Di Malaysia, tahap pemprofesionalan dalam sektor kejurubahasaan masih rendah. Terdapat pelbagai cabaran berkaitan status, keterlihatan (*visibility*), identiti profesional, kredibiliti, kawalan kualiti dan keberkesanan (Zubaidah Ibrahim, 2004; Kang, 2015; Sulaiman et al., 2024). Hal ini berlaku meskipun industri penterjemahan telah lama bertapak di Malaysia dengan tertubuhnya Biro Terjemahan pada tahun 1924, diikuti oleh Dewan Bahasa dan Pustaka pada 1956, Persatuan Penterjemah Malaysia pada 1978, serta Institut Terjemahan Negara Malaysia (kini dikenali sebagai Institut Terjemahan & Buku Malaysia) pada 1993. Namun begitu, masih belum ada kajian yang meneliti secara khusus tahap kesiapsiagaan dan sikap jurubahasa di Malaysia terhadap pemprofesionalan, meskipun aspek ini penting untuk memahami kedudukan semasa profesion dan potensi pembangunan kerangka profesional yang sesuai dengan konteks tempatan.

Oleh itu, makalah ini bertujuan meneliti tahap kesiapsiagaan serta sikap jurubahasa di Malaysia terhadap pemprofesionalan, di samping meninjau cara pemprofesionalan dapat dibentuk dalam konteks tempatan. Perbincangan ini dilakukan berdasarkan dapatan tinjauan kebangsaan yang melibatkan 50 orang jurubahasa di Malaysia. Kajian ini mempunyai dua objektif: (1) menilai profil sosiodemografi dan pekerjaan jurubahasa di Malaysia serta menyumbangkan data sistematik tentang siapakah jurubahasa dan ciri-ciri pekerjaan mereka; (2) meneliti pandangan jurubahasa di Malaysia tentang pemprofesionalan berdasarkan empat dimensi utama, iaitu status, pensijilan, pendidikan dan latihan serta sokongan institusi.

LATAR BELAKANG

PEMPROFESIONALAN AMALAN KEJURUBAHASAAN

Pemprofesionalan amalan kejurubahasaan dibincangkan oleh para sarjana bidang terjemahan dan kejurubahasaan menggunakan pelbagai model teoretikal yang membezakan antara profesion dan bukan profesion. Antara model-model ini ialah model ciri, model kawalan, model performatif-organisasi, dan model pakar-prestasi. Model ciri (cth., Millerson, 1964) menilai tahap pemprofesionalan berdasarkan ciri-ciri tertentu seperti penilaian kemasukan, kewujudan disiplin ilmu yang khusus dan diiktiraf, serta pematuhan terhadap kod etika. Model kawalan atau kuasa (cth., Larson, 1977) pula menekankan aspek penguasaan bidang melalui mekanisme seperti pensijilan dan pelesenan, dengan tujuan menghadkan penglibatan pengamal yang tidak berkeelayakan. Model performatif-organisasi (Skaaden, 2016) mendefinisikan pemprofesionalan melalui dua dimensi, iaitu performatif dan organisasi. Dimensi performatif menekankan ciri-ciri tugas atau fungsi yang dijalankan oleh pengamal, manakala dimensi organisasi merujuk kepada cara masyarakat mengawal selia dan mengiktiraf tugas tersebut, misalnya melalui pelaksanaan

sistem pendidikan dan latihan. Model pakar- prestasi (Ericsson, 2000) pula mengaitkan pemprofesionalan dengan kepakaran, dengan menekankan konsep ‘latihan terancang’ (*deliberate practice*), iaitu latihan berstruktur yang berorientasikan matlamat serta berpandukan maklum balas. Kepakaran dibangunkan melalui pendidikan formal dan pengalaman profesional, sekali gus menjadikan latihan terancang faktor utama yang membezakan jurubahasa profesional daripada penutur dwibahasa yang tidak terlatih (Tiselius, 2013). Walaupun berbeza dari segi pendekatan, model-model ini secara konsisten menekankan empat tema teras yang menjadi asas kepada pemprofesionalan amalan kejurubahasaan: status, pensijilan, pendidikan dan latihan, serta sokongan institusi (Sulaiman et al., 2025).

STATUS JURUBAHASA

Status merupakan aspek teras dalam proses pemprofesionalan yang telah menarik perhatian ramai sarjana dalam bidang terjemahan dan kejurubahasaan (cth., Dam & Gentile, 2021; Gentile, 2016). Dam dan Zethsen (2013) mengenal pasti lima parameter utama bagi menilai status sesuatu profesion, iaitu ganjaran, kepakaran, keterlihatan, pengaruh, dan nilai kepada masyarakat. Dalam wacana akademik, perbandingan sering dibuat antara jurubahasa persidangan dan jurubahasa komuniti. Secara umumnya, jurubahasa persidangan sering dianggap sebagai golongan elit dan menerima pengiktirafan yang lebih tinggi (Gentile, 2016). Fenomena ini amat ketara dalam konteks seperti negara-negara Kesatuan Eropah dan China, di mana liputan media memainkan peranan besar dalam meningkatkan prestij mereka (Hoyte-West, 2020; Du & Wang, 2021). Walau bagaimanapun, kajian terkini oleh Dam dan Gentile (2021) menunjukkan bahawa status jurubahasa persidangan kini semakin terhakis. Antara faktor yang menyumbang kepada kemerosotan ini termasuk penyusutan pasaran, kemerosotan keadaan kerja, persaingan yang semakin sengit, penurunan kadar bayaran, kemajuan teknologi, serta dominasi bahasa Inggeris sebagai *lingua franca* global.

Sebaliknya, jurubahasa komuniti secara konsisten melaporkan status profesional yang rendah. Kajian berskala global oleh Gentile (2016) mendapati bahawa jurubahasa komuniti sering berasa tidak yakin terhadap status pekerjaan mereka. Antara faktor yang menyumbang kepada status rendah ini adalah kurang pengiktirafan masyarakat, autonomi terhad dalam membuat keputusan (Gentile, 2016), beban kerja yang tinggi, keraguan diri (Gebruers, 2019), keadaan kerja yang tidak memuaskan, bayaran yang rendah, serta perasaan mudah diganti (Norström et al., 2012). Selain itu, kekurangan kesedaran awam terhadap peranan jurubahasa dan ketiadaan dasar sokongan yang kukuh turut menyumbang kepada masalah tersebut (Noraini Ibrahim, 2009); namun demikian, perkara tersebut kurang mendapat perhatian dalam kajian lepas. Di samping itu, kepelbagaian konteks kerja jurubahasa komuniti – seperti dalam bidang perubatan, imigresen, dan perundangan – menjadikan pembentukan identiti profesional mereka lebih kompleks (Rudvin, 2015). Oleh yang demikian, wujud jurang yang ketara antara status jurubahasa persidangan dan jurubahasa komuniti dari segi pengiktirafan sosial, kedudukan profesional, dan penilaian masyarakat terhadap kepakaran mereka.

PENSIJILAN JURUBAHASA

Tujuan utama pensijilan jurubahasa adalah untuk memastikan jurubahasa memenuhi piawaian profesional minimum serta melindungi kepentingan awam (Mikkelsen, 2013; Witter-Merithew & Johnson, 2004). Di sesetengah negara seperti Sweden (Idh, 2007) dan China (Ko, 2020), jurubahasa memperoleh pensijilan dengan lulus ujian pensijilan, manakala di sesetengah negara lain pula seperti Canada (terutamanya di wilayah Quebec), pensijilan boleh diperoleh dengan memenuhi kelayakan akademik tertentu (Hlavac, 2015). Walau bagaimanapun, semakin banyak sistem pensijilan di seluruh dunia kini menggabungkan kedua-dua pendekatan tersebut dengan mewajibkan pendidikan dan latihan sebelum calon dibenarkan menduduki ujian pensijilan (Hlavac, 2013, 2015, 2016).

Bagi mengekalkan keutuhan sistem pensijilan, pelbagai usaha dijalankan untuk meningkatkan kesahan, kebolehpercayaan dan keaslian ujian serta penilaian yang dilaksanakan (Chen, 2009; Clifford, 2005; Han & Slatyer, 2016; Youdelman, 2013). Sistem ujian yang digunakan di beberapa negara maju seperti Australia, Kanada, Norway dan United Kingdom kini menilai pelbagai komponen kemahiran yang lebih kompleks, termasuk interpretasi serentak dan kecekapan antara budaya (Hlavac, 2015).

Walaupun bagaimanapun, pelaksanaan sistem pensijilan turut berdepan pelbagai cabaran. Antara cabaran utama yang dikenal pasti ialah kadar kegagalan yang tinggi, kekurangan jurubahasa bertauliah bagi bahasa yang kurang digunakan (Wallace, 2015), serta penggunaan jurubahasa tidak bertauliah dalam konteks sensitif seperti bidang perundangan dan perubatan (Arjona, 2015; Arocha & Joyce, 2013; Lommel, 2013). Bagi mengekalkan kredibiliti sistem pensijilan, pihak pelaksana tidak seharusnya terlibat dalam sebarang amalan berasaskan keuntungan. Oleh itu, kebanyakan program pensijilan yang berwibawa dikendalikan oleh badan kerajaan atau organisasi bukan berasaskan keuntungan (Lommel, 2013) seperti *National Accreditation Authority for Translators and Interpreters* (NAATI) di Australia dan *China Accreditation Test for Translators and Interpreters* (CATTI) di China (Ko, 2020; Wen, 2006).

PENDIDIKAN DAN LATIHAN (P&L) JURUBAHASA

Pendidikan dan latihan (seterusnya, P&L) jurubahasa merupakan asas utama dalam usaha memprofesionalkan bidang kejurubahasaan, dan kualitinya bergantung kepada pelbagai piawaian yang melibatkan tenaga pengajar, pelatih, serta reka bentuk kurikulum. Kecekapan tenaga pengajar merupakan faktor penting yang menentukan keberkesanan P&L. Oleh itu, latihan khusus untuk tenaga pengajar sendiri perlu diberi keutamaan (Furmanek, 2012). Kajian terdahulu menunjukkan bahawa kekurangan tenaga pengajar bertauliah dalam bidang kejurubahasaan dikenal pasti sebagai isu utama di beberapa buah negara. Sebagai contoh, di China, masalah ini telah dibincangkan sejak lebih sedekad lalu (Binhua & Lei, 2009). Pada masa yang sama, Niska (2007) melaporkan bahawa di Sweden, sebahagian besar tenaga pengajar terdiri daripada imigran atau tenaga pengajar bahasa asing yang tidak mempunyai pendidikan atau latihan formal dalam bidang kejurubahasaan. Berdasarkan penemuan tersebut, Niska (2007) menekankan keperluan untuk menetapkan piawaian kelayakan minimum bagi tenaga pengajar. Contoh piawaian yang boleh dijadikan panduan ialah *National Interpreter Education Standards* yang menggariskan kelayakan asas yang perlu dipenuhi oleh tenaga pengajar jurubahasa isyarat di Amerika Syarikat (Monikowski & Winston, 2012).

Piawaian bagi pelatih dan program P&L yang ditawarkan juga penting untuk memastikan calon pelatih dipilih berdasarkan kriteria kemasukan dan kelayakan keluar yang jelas. Sebagai contoh, Sweden melaksanakan ujian saringan bagi calon jurubahasa komuniti (Niska, 2007),

manakala Amerika Syarikat dan China menetapkan rangka kerja kompetensi bagi pelatih yang menamatkan latihan (Arocha & Joyce, 2013; Wang et al., 2020). Namun begitu, peningkatan permintaan terhadap jurubahasa kadangkala menyebabkan piawaian kemasukan dilonggarkan (Monikowski & Winston, 2012).

Dari segi kurikulum, P&L jurubahasa perlu diselaraskan dengan standard yang ditetapkan oleh badan-badan berkenaan. Sebagai contoh, standard yang ditetapkan oleh *International Association of Conference Interpreters* (seterusnya, AIIC) dan diguna pakai oleh program terjemahan dan interpretasi di universiti-universiti Eropah telah berjaya melahirkan jurubahasa yang berkualiti tinggi dan beretika (Gile, 2006). Di Australia, kursus yang diperakui oleh NAATI memastikan pematuhan terhadap keperluan akreditasi kebangsaan (Hlavac, 2016). Kurikulum juga harus responsif terhadap keperluan pasaran (Mikkelsen, 2013; Alonso Bacigalupe, 2013), sebagaimana ditunjukkan oleh model latihan berorientasikan pasaran di Jerman (Neff, 2015). Selain itu, kerjasama dengan agensi jurubahasa, pengamal profesional dan para majikan yang menggajikan jurubahasa amat penting bagi memastikan kurikulum kekal relevan dengan keperluan industri (Mikkelsen, 2013). Akhir sekali, usaha pemrofesionalan turut menuntut latihan diberikan kepada penyedia perkhidmatan awam yang menggunakan perkhidmatan jurubahasa supaya mereka memahami peranan jurubahasa serta dapat mewujudkan kerjasama yang berkesan dalam konteks kerja pelbagai pihak (Salaets, 2012; Tafur, 2022).

SOKONGAN INSTITUSI

Pemrofesionalan bidang kejurubahasaan bergantung kepada sokongan kolektif daripada pelbagai pihak, termasuk badan kerajaan, institusi antarabangsa, persatuan profesional, serta penyedia perkhidmatan kejurubahasaan yang bersama-sama mempengaruhi dan membentuk piawaian serta amalan profesional jurubahasa. Pihak kerajaan memainkan peranan penting melalui pelaksanaan undang-undang dan dasar yang menjamin akses terhadap bahasa serta melindungi hak linguistik, khususnya bagi komuniti pekak dan individu yang mempunyai kecekapan bahasa Inggeris yang terhad (García-Beyaert, 2015; Ruiz Rosendo & Conniff, 2015). Di Amerika Syarikat misalnya, Akta Hak Sivil dan Perintah Eksekutif 13166 mewajibkan pematuhan terhadap akses bahasa dalam konteks perubatan dan perundangan, dengan peruntukan hukuman bagi ketidakpatuhan (De Boe, 2015). Sementara itu, di Eropah, Kesatuan Eropah menyokong pembangunan bidang kejurubahasaan melalui penyediaan dasar, pembiayaan latihan dan penyelidikan, serta kerjasama dengan institusi pengajian tinggi (Leeson & Venturi, 2017; Hertog, 2015).

Persatuan profesional seperti AIIC turut memainkan peranan penting dalam memperkukuh bidang kejurubahasaan dengan merundingkan syarat kerja bersama majikan antarabangsa, membangunkan kod etika, serta mengurus daftar pengamal profesional bagi memudahkan akses kepada jurubahasa bertauliah (Boéri, 2015; Corsellis et al., 2007). Kod etika yang menekankan prinsip kerahsiaan, ketepatan, dan ketidakberpihakan amat penting dalam membina kepercayaan serta akauntabiliti profesional (Skaaden, 2019; Tseng, 1992). Pada masa kini, peranan jurubahasa sebagai agen advokasi dan individu yang memiliki autonomi profesional turut semakin diiktiraf (Baraldi & Gavioli, 2016).

Selain itu, penyedia perkhidmatan kejurubahasaan—sebagai agensi perantara antara pelanggan dan jurubahasa—turut mempengaruhi kadar upah, syarat kerja, serta pengagihan tugas (Best, 2019). Penyedia perkhidmatan berpotensi menyokong pemrofesionalan melalui pelaksanaan amalan gaji yang adil, penetapan kelayakan dan pensijilan sebagai prasyarat

pekerjaan, serta usaha mendidik pelanggan tentang kepentingan melantik jurubahasa bertauliah bagi menjamin kualiti perkhidmatan (Best, 2019).

PEMPROFESIONALAN AMALAN KEJURUBAHASAAN DI MALAYSIA

Bidang kejurubahasaan di Malaysia masih kurang mendapat perhatian dalam penyelidikan akademik dan hanya dibincangkan oleh sebilangan kecil sarjana (Bell & Zubaidah Ibrahim, 1997; Bell, 2007; Leelany Ayob, 2009; Noraini Ibrahim, 2008, 2009; Zubaidah Ibrahim, 2007; Zubaidah Ibrahim-Bell, 2008; Shahrudin & Sulaiman, 2022). Dua dekad yang lalu, industri kejurubahasaan pernah digambarkan sebagai pasaran yang tidak dikawal selia, di mana sesiapa sahaja boleh menawarkan perkhidmatan kejurubahasaan tanpa pemantauan profesional, sekali gus menimbulkan kebimbangan terhadap ketepatan dan integriti penyampaian makna (Zubaidah Ibrahim, 2004).

Antara isu utama yang dikenal pasti termasuk kekurangan jurubahasa terlatih, kadar bayaran yang rendah, ketiadaan kriteria kemasukan dan latihan formal, bidang tugas yang kabur, serta kekurangan sokongan politik dan masyarakat (Bell & Zubaidah Ibrahim, 1997; Zubaidah Ibrahim, 2007). Untuk mengatasi masalah ini, keperluan penubuhan badan kawal selia yang mempunyai kuasa untuk mengakreditasikan latihan, memantau kualiti serta menetapkan kod etika profesional telah diketengahkan (Bell, 2007; Noraini Ibrahim, 2008, 2009). Turut dicadangkan ialah penubuhan persatuan khusus untuk jurubahasa, peningkatan kesedaran awam, dan pengukuhan sistem latihan serta penggunaan bahasa kebangsaan di acara-acara antarabangsa (Noraini Ibrahim, 2008, 2009). Kerjaya jurubahasa di Malaysia juga disifatkan sebagai masih kurang menonjol dalam masyarakat. Oleh itu keterlihatan (*visibility*) profesion tersebut perlu diperkasakan (Leelany Ayob, 2009). Bidang jurubahasa isyarat pula dianggap sebagai ketinggalan dari segi latihan, pengiktirafan, dan penggajian (Zubaidah Ibrahim-Bell, 2008).

Kajian terkini mengenai pemprofesionalan bidang kejurubahasaan di Malaysia dijalankan oleh Shahrudin dan Sulaiman (2022). Kajian tersebut merupakan kajian analisis dokumen yang memberi tumpuan kepada tiga elemen utama: pendidikan dan latihan, persatuan profesional, serta sokongan politik dan kerajaan. Dapatan kajian tersebut menunjukkan bahawa walaupun asas pemprofesionalan telah wujud, bidang kejurubahasaan di Malaysia masih belum matang kerana masih mempamerkan ciri kecelaruan pasaran akibat ketiadaan badan kawal selia dan kod etika.

Sehubungan itu, kajian ini bertujuan mengembangkan kajian analisis dokumen yang dilakukan oleh Shahrudin dan Sulaiman (2022) dengan melaksanakan satu tinjauan berskala kebangsaan terhadap jurubahasa di Malaysia. Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengkaji profil sosiodemografi dan pekerjaan jurubahasa, serta meneliti pandangan mereka terhadap proses pemprofesionalan berdasarkan empat dimensi utama, iaitu status, pensijilan, pendidikan dan latihan, serta sokongan institusi. Kajian ini juga berhasrat menilai tahap kesediaan dan sokongan jurubahasa terhadap usaha pemprofesionalan, di samping memahami bentuk pemprofesionalan yang paling realistik dan sesuai dengan konteks Malaysia.

METODOLOGI

Untuk meneliti tahap kesiapsiagaan serta sikap jurubahasa di Malaysia terhadap proses pemprofesionalan, serta memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang cara pemprofesionalan dapat dibentuk dalam konteks tempatan, dua persoalan kajian berikut dikemukakan:

- (a) Apakah profil sosiodemografi dan pekerjaan jurubahasa di Malaysia?
- (b) Apakah pandangan jurubahasa di Malaysia terhadap beberapa aspek pemprofesionalan, iaitu status, pensijilan, pendidikan dan latihan, dan sokongan institusi?

REKA BENTUK KAJIAN

Untuk menjawab persoalan kajian yang dinyatakan, kajian ini menggunakan kaedah tinjauan soal selidik. Reka bentuk soal selidik ini diadaptasi daripada kajian-kajian terdahulu berkaitan status penterjemah (contohnya, Dam & Zethsen 2008, 2009; Kang & Shunmugam 2014; Katan 2011) serta kajian oleh Sulaiman et al. (2024) berkaitan pemprofesionalan amalan terjemahan. Instrumen soal selidik tersebut dibahagikan kepada dua bahagian. Bahagian pertama bertujuan untuk mengumpulkan maklumat tentang profil sosiodemografi dan pekerjaan responden, termasuk jantina, umur, etnik, kewarganegaraan, pengalaman kerja, bentuk pekerjaan, arah interpretasi, kelayakan akademik, latihan kejurubahasaan, serta keanggotaan dalam persatuan. Bahagian kedua pula memberikan fokus kepada pandangan responden terhadap dimensi utama pemprofesionalan, iaitu status, pensijilan, pendidikan dan latihan, dan sokongan institusi.

Soal selidik ini disediakan dalam dua bahasa, iaitu bahasa Inggeris dan bahasa Melayu. Ia mengandungi lapan puluh sembilan (89) soalan yang terdiri daripada empat (4) jenis soalan: (i) soalan yang menggunakan skala Likert 4 mata (1 = sangat tidak setuju, 2 = agak tidak setuju, 3 = agak setuju, 4 = sangat setuju), (ii) soalan berbentuk “Ya” atau “Tidak”, (iii) soalan aneka pilihan, dan (iv) soalan terbuka. Platform Google Form telah digunakan untuk pelaksanaan soal selidik ini.

Draf soal selidik ini telah dinilai oleh tiga orang pakar yang terdiri daripada dua orang sarjana dalam bidang terjemahan/kejurubahasaan dan seorang pengurus kanan terjemahan/kejurubahasaan dari industri terjemahan. Soal selidik ini digunakan dalam ujian rintis yang melibatkan lima orang jurubahasa yang mempunyai profil selaras dengan populasi sasaran soal selidik tersebut. Semua individu yang terlibat dalam proses penilaian dan ujian rintis telah memberikan maklum balas berkaitan aspek pernyataan soalan, jenis soalan dan jawapan, struktur serta panjang soal selidik, latar belakang soalan, dan susunan logik. Cadangan penambahbaikan yang dikemukakan telah diambil kira oleh pengkaji dan diterapkan dalam versi akhir soal selidik. Kelulusan etika bagi projek penyelidikan ini telah diperolehi daripada jawatankuasa etika penyelidikan Universiti Kebangsaan Malaysia (No. Rujukan UKM.PPI/111/8/JEP-2021-317).

Soal selidik ini telah diedarkan kepada jurubahasa-jurubahasa di seluruh Malaysia dengan menggunakan teknik persampelan rantai (*chain referral sampling*) (Saldanha & O'Brien, 2013). Berdasarkan kriteria ini, kajian ini tidak melibatkan jurubahasa yang beroperasi dari luar Malaysia. Soal selidik diedarkan dengan bantuan daripada dua organisasi terjemahan yang utama di Malaysia, iaitu Institut Terjemahan & Buku Malaysia (ITBM) dan Persatuan Penterjemah Malaysia (PPM), yang telah menghantar jemputan kepada ahli serta pengamal berdaftar mereka melalui e-mel.

Teknik pensampelan rantai digunakan untuk memastikan peserta yang terlibat merupakan jurubahasa yang berkeelayakan serta mempunyai pengalaman kerja yang diiktiraf. Walaupun pendekatan ini mungkin menyebabkan berlakunya bias, iaitu dengan melibatkan hanya jurubahasa yang berafiliasi dengan organisasi berkenaan, pendekatan ini dianggap paling praktikal dan berkesan untuk mendapatkan peserta yang relevan dalam bidang kejurubahasaan di Malaysia. Oleh itu, walaupun terdapat kelemahan dalam pendekatan ini dari segi keterwakilan, di mana sampel kajian mungkin mewakili sebahagian sahaja daripada ciri-ciri sebenar populasi yang dikaji, pendekatan ini mempunyai kelebihan kerana ia membolehkan pengkaji memperoleh maklum balas termaklum dan boleh dipercayai (*informed and credible response*). Dalam hal ini, kelebihan ini mengatasi kelemahan dari segi keterwakilan. Analisis keputusan kajian dijalankan menggunakan statistik deskriptif.

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Seramai 50 orang jurubahasa di Malaysia yang mewakili pelbagai latar belakang sosiodemografi, bidang pekerjaan, dan pasangan bahasa mengambil bahagian dalam tinjauan ini. Dapatan tinjauan ini dikemukakan dan dibincangkan pada bahagian yang seterusnya.

PROFIL SOSIODEMOGRAFI DAN PEKERJAAN

Data menunjukkan bahawa 60% responden ialah lelaki manakala 40% ialah perempuan. Dapatan ini menarik memandangkan dalam kajian lepas kejurubahasaan sering disifatkan sebagai satu profesion yang sangat didominasi oleh golongan wanita (Gentile, 2016; Pym et al., 2012). Dari segi umur, 60% berumur 40 tahun ke atas manakala 40% lagi berumur bawah 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahawa majoriti responden terdiri daripada golongan berpengalaman dan matang dalam kerjaya. Dari segi kewarganegaraan, 54% merupakan warganegara Malaysia manakala 46% bukan warganegara. Hal ini menandakan bahawa komuniti jurubahasa di Malaysia turut diwarnai oleh tenaga antarabangsa (Jadual 1).

JADUAL 1. Profil sosiodemografi responden

Pemboleh ubah demografi	Kategori	Kekerapan (n)	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	30	60
	Perempuan	20	40
Umur	<30	6	12
	30-39	14	28
	≥40 ke atas	30	60
Warganegara	Malaysia	27	54
	Bukan Malaysia	23	46

Dari segi pengalaman kerja, 48% responden mempunyai 5 hingga 10 tahun pengalaman, 42% melebihi 10 tahun, dan hanya 10% kurang daripada lima tahun. Corak ini sejajar dengan taburan umur responden yang majoritinya berumur 40 tahun ke atas. Selain daripada menunjukkan bahawa responden-responden kajian ini terdiri daripada kumpulan yang berpengalaman, perkara ini juga memberi gambaran bahawa terdapat kemungkinan bahawa kemasukan generasi baharu ke profesion jurubahasa di Malaysia masih terhad. Dari segi bentuk pekerjaan, 60% responden bekerja secara separuh masa, manakala hanya 40% sepenuh masa, dengan 74% bekerja sendiri

(Jadual 2). Dapatan ini menggambarkan kecenderungan yang jelas ke arah kerja fleksibel dan bebas, yang juga menjadi ciri profesion terjemahan (Sulaiman et al., 2024).

Lebih separuh daripada responden (56%) melaporkan bahawa mereka terlibat dalam kedua-dua jenis kejurubahasaan (berturutan dan serentak), manakala sebilangan yang lebih kecil mengkhusus dalam satu mod sahaja, sama ada berturutan (16%), serentak (12%) atau interpretasi bahasa isyarat (10%), atau kombinasi interpretasi bahasa lisan (serentak atau berturutan) dengan bahasa isyarat. Dapatan ini menunjukkan bahawa jurubahasa dalam sampel kajian memainkan pelbagai peranan kejurubahasaan. Walaupun kepelbagaian peranan ini boleh dianggap sebagai suatu kelebihan, fleksibiliti peranan sedemikian rupa juga mungkin boleh mengaburkan sempadan profesion dan melemahkan proses pemrofesionalan.

JADUAL 2. Profil pekerjaan responden

Pemboleh ubah demografi	Kategori	Kekerapan (n)	Peratus (%)
Pengalaman bekerja sebagai jurubahasa	< 5 tahun	5	10
	5-10 tahun	24	48
	> 10 tahun	21	42
Sepenuh masa / separuh masa	Sepenuh masa	20	40
	Separuh masa	30	60
Bekerja sendiri / denagan majikan Jenis jurubahasa	Bekerja sendiri	37	74
	bekerja dengan majikan	13	26
	Berturutan sahaja	8	16
	Serentak sahaja	6	12
	Bahasa isyarat sahaja	5	10
	Berturutan dan serentak sahaja	28	56
	Berturutan dan bahasa isyarat sahaja	1	2
	Serentak dan bahasa isyarat sahaja	1	2
	Berturutan, serentak dan bahasa isyarat	1	2

Dari sudut kelayakan akademik, 92% responden mempunyai kelayakan pendidikan tinggi sekurang-kurangnya di peringkat diploma, namun hanya 22% mempunyai kelayakan khusus dalam bidang terjemahan atau interpretasi (Jadual 2).

JADUAL 3. Kelayakan pendidikan tinggi reponden

Kelayakan pendidikan tinggi	Kekerapan (n)	Peratus (%)
Kelayakan pendidikan tinggi dalam bidang terjemahan/interpretasi	11	22
Kelayakan pendidikan tinggi dalam bidang selain terjemahan/interpretasi	35	70
Kelayakan pendidikan tinggi secara umum	46	92

JADUAL 4. Pecahan kelayakan pendidikan tinggi dalam bidang terjemahan/interpretasi/interpretasi bahasa isyarat

Tahap kelayakan pendidikan tinggi	Kekerapan (n)	Peratus (%)
Diploma sahaja (terjemahan/interpretasi/interpretasi bahasa isyarat)	7	14
Sarjana muda sahaja (terjemahan/interpretasi/ interpretasi bahasa isyarat)	2	4
Sarjana sahaja (terjemahan/interpretasi/ interpretasi bahasa isyarat)	0	0
Sarjana muda dan sarjana sahaja (terjemahan/interpretasi/ interpretasi bahasa isyarat)	0	0
Sarjana muda dan Doktor Falsafah sahaja (terjemahan/interpretasi/bahasa isyarat)	0	0

Sarjana muda, sarjana dan Doktor Falsafah sahaja (terjemahan/interpretasi/bahasa isyarat)	0	0
Sarjana dan Doktor Falsafah sahaja (terjemahan/interpretasi/bahasa isyarat)	1	2
Doktor Falsafah sahaja (terjemahan/interpretasi/bahasa isyarat)	1	2
Jumlah	11	22

Selain itu, data menunjukkan bahawa 56% responden pernah menyertai kursus kejurubahasaan (Jadual 5). Majoriti mereka (75%) yang pernah mengikuti kursus tersebut tidak mempunyai sebarang kelayakan pendidikan tinggi dalam bidang terjemahan/interpretasi. Hal ini menunjukkan bahawa kesedaran terhadap keperluan latihan memang wujud. Namun apa yang agak membimbangkan ialah 36% (n=18) daripada jumlah keseluruhan responden tidak pernah mengikuti sebarang kursus latihan dalam bidang kejurubahasaan mahupun terjemahan walaupun mereka tidak mempunyai sebarang kelayakan pendidikan tinggi dalam bidang terjemahan atau interpretasi. Dapatan ini menunjukkan wujudnya jurang yang ketara antara tahap pendidikan umum responden dengan kelayakan khusus yang diperlukan untuk menjamin kualiti perkhidmatan kejurubahasaan yang tinggi. Corak ini juga memperlihatkan bahawa ramai individu menceburi bidang kejurubahasaan melalui laluan bukan akademik dan tanpa pendidikan tinggi dalam bidang terjemahan atau interpretasi, sekali gus menunjukkan bahawa kemasukan ke dalam profesion ini bersifat terbuka dan daripada pelbagai latar belakang.

JADUAL 5. Kursus kejurubahasaan, keahlian persatuan, pensijilan profesional

Kelayakan selain pendidikan tinggi	Kekerapan (n)	Peratus (%)
Kursus kejurubahasaan	28	56
Keahlian dalam persatuan penterjemah/jurubahasa	18	36
Pensijilan profesional jurubahasa	4	8

Dari segi keahlian dalam persatuan penterjemah/jurubahasa pula, hanya 36% merupakan ahli persatuan penterjemah/jurubahasa (Jadual 5). Kadar penyertaan yang rendah ini menunjukkan bahawa jaringan dan solidariti profesional masih lemah. Lebih signifikan lagi, hanya 8% responden mempunyai pensijilan profesional (daripada badan pensijilan luar negara). Angka-angka ini menunjukkan jurang dalam ekosistem sektor kejurubahasaan serta tahap penginstitutionan yang masih rendah. Ketiadaan sistem pensijilan kebangsaan mungkin menjelaskan kadar pensijilan yang rendah; namun, kadar keahlian yang terhad dalam persatuan menunjukkan keperluan yang lebih mendesak untuk menggalakkan penglibatan institusi. Untuk menyokong usaha pemrofesionalan, langkah memperkukuhkan laluan institusi amat penting. Hal ini boleh direalisasikan dengan meluaskan akses kepada pensijilan, menggalakkan keahlian dalam persatuan (cth., Persatuan Penterjemah Malaysia), serta mengembangkan program pendidikan tinggi yang berkaitan.

Dapatan menunjukkan bahawa responden melaporkan 78 arah interpretasi merentasi 32 bahasa, sekali gus mencerminkan kepelbagaian linguistik serta fleksibiliti tinggi dalam kalangan jurubahasa di Malaysia. Sebahagian besar responden mempunyai penguasaan berbilang bahasa, yang mana 28 orang menguasai tiga bahasa, 16 orang empat bahasa, dan 8 orang lima bahasa atau lebih.

JADUAL 6. 12 arah interpretasi tertinggi dalam kalangan responden

No.	Arah interpretasi	Kekerapan (n)
1	Melayu ke Inggeris	18
2	Inggeris ke Melayu	12
3	Arab ke Inggeris	7
4	Inggeris ke Arab	6
5	Melayu ke Bahasa Isyarat Malaysia	5
6	Melayu ke Mandarin	5
7	Inggeris ke Jepun	4
8	Inggeris ke Mandarin	4
9	Mandarin ke Inggeris	4
10	Mandarin ke Melayu	4
11	BIM ke Melayu	3
12	Inggeris ke Bahasa Isyarat Malaysia	3

Bahasa kerja utama ialah Melayu dan Inggeris, manakala arah interpretasi yang paling dominan ialah Melayu→Inggeris (n=18) diikuti dengan Inggeris→Melayu (n=12) (Jadual 6). Keadaan ini sejajar dengan konteks sosiolinguistik di Malaysia, di mana bahasa Melayu berfungsi sebagai bahasa kebangsaan dalam urusan rasmi, pendidikan, dan pentadbiran kerajaan, manakala bahasa Inggeris merupakan bahasa kedua yang memainkan peranan penting dalam bidang perniagaan, perundangan, sains, dan akademik. Corak yang dilaporkan ini menunjukkan bahawa pembangunan piawaian profesional dan kerangka pensijilan boleh dimulakan dengan memberi tumpuan kepada arah interpretasi Inggeris–Melayu dan Melayu–Inggeris terlebih dahulu sebelum melibatkan arah terjemahan lain, sejajar dengan keperluan pasaran dan ketersediaan kepakaran.

Selain itu, kehadiran bahasa-bahasa lain terutamanya bahasa Arab, Mandarin, Jepun dan Bahasa Isyarat Malaysia (BIM) menunjukkan peluasan domain kerja jurubahasa kepada konteks hubungan ekonomi, perdagangan, dan komuniti pekak (Jadual 5). Dari semasa ke semasa, apabila kapasiti profesional dan permintaan pasaran meningkat, arah terjemahan tambahan ini boleh dimasukkan secara sistematik ke dalam kerangka pensijilan kebangsaan bagi memastikan ia mencerminkan ekologi linguistik Malaysia yang pelbagai serta industri terjemahan yang terus berkembang.

PERSEPSI JURUBAHASA MENGENAI PEMPROFESIONALAN

Dalam bahagian yang seterusnya, persepsi responden tentang pemprofesionalan dibincangkan dari sudut berikut: (1) status, (2) pensijilan, (3) latihan, dan (4) sokongan institusi.

STATUS JURUBAHASA

Dapatan menunjukkan bahawa majoriti responden menilai diri mereka sebagai berkemahiran tinggi dan berpuas hati dengan kerjaya jurubahasa. Lebih 95% responden percaya mereka mempunyai kemahiran mencukupi dan 88% menganggap kerja interpretasi memberikan kepuasan kepada mereka. Keyakinan terhadap keupayaan diri ini amat signifikan memandangkan hanya 22% daripada mereka memiliki kelayakan pendidikan tinggi dalam bidang terjemahan atau interpretasi. Walau bagaimanapun, lebih separuh daripada responden (56%) pernah mengikuti kursus latihan terjemahan atau interpretasi bukan di peringkat universiti, manakala 42% mempunyai pengalaman bekerja sebagai jurubahasa melebihi 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahawa laluan bukan akademik yang bersifat praktikal serta pengalaman kerja mungkin

memainkan peranan tertentu dalam membentuk tahap kesiapsiagaan profesional yang dirasakan. Walaupun keyakinan sedemikian mencerminkan identiti profesional yang positif, hal ini tidak semestinya menggambarkan tahap kecekapan sebenar mereka. Sama ada kecekapan yang dirasai ini benar-benar mencerminkan keupayaan kejurubahasaan sebenar responden masih merupakan persoalan terbuka yang memerlukan penyelidikan empirikal lanjut melalui penilaian berasaskan prestasi atau berfokuskan kompetensi.

Tahap kepuasan terhadap bayaran berada pada tahap sederhana (min 3.04); ini menandakan bahawa ganjaran kewangan belum mencerminkan tahap kemahiran dan tanggungjawab yang diperlukan. Hal ini sejajar dengan kajian Norström et al. (2012) yang menegaskan bahawa antara masalah yang dihadapi oleh profesion jurubahasa (terutamanya jurubahasa komuniti) ialah bayaran yang rendah.

Hubungan dengan klien secara keseluruhan dilaporkan baik (min 3.68). Namun demikian, lebih separuh responden (64%) mengakui bahawa mereka sering diminta melakukan tugas di luar skop kerja utama. Hal seperti ini menyumbang kepada kekaburan identiti profesional jurubahasa sepertimana yang dilaporkan oleh Bell dan Zubaidah Ibrahim (1997) dan Zubaidah Ibrahim (2007). Corak ini berkemungkinan berkaitan dengan hakikat bahawa sebahagian besar jurubahasa adalah pekerja bebas, yang lebih mudah terdedah kepada perluasan peranan tanpa sempadan kerja yang jelas. Walau bagaimanapun, 54% responden menolak tanggapan bahawa jurubahasa sering berpihak kepada klien, menunjukkan bahawa mereka berusaha mengekalkan integriti profesional dalam tugas mereka. Meskipun demikian, mereka masih bekerja dalam keadaan di mana permintaan dan keputusan klien sangat mempengaruhi peluang kerja dan bentuk tugas.

Dari sudut pengiktirafan sosial, 70% responden berpendapat bahawa jurubahasa dihormati oleh masyarakat, terutamanya disebabkan oleh peranan dan nilai sosial mereka sebagai penghubung bahasa dan budaya. Pada masa yang sama, 30% berpendapat sebaliknya dengan alasan masih lagi wujud kekurangan kesedaran awam serta persepsi umum yang meremehkan profesion ini. Kejurubahasaan sering dianggap sebagai kerja yang mudah dan hanya memerlukan pengetahuan bahasa tanpa kemahiran profesional yang mendalam sepertimana diutarakan oleh Bell (2007) dan Noraini Ibrahim (2009).

Walaupun bagaimanapun, memandangkan majoriti responden (60%) melaporkan bahawa mereka terlibat dengan kedua-dua jenis kejurubahasaan, iaitu serentak dan berturutan, maka perbandingan langsung antara tahap pengiktirafan sosial bagi setiap jenis kejurubahasaan sukar dilakukan. Hal ini berbeza dengan kajian antarabangsa terdahulu, yang secara jelas membezakan antara kedua-dua domain tersebut dan mendapati bahawa jurubahasa persidangan (serentak) sering menerima pengiktirafan sosial yang lebih tinggi (Gentile, 2016; Hoyte-West, 2020; Du & Wang, 2021), manakala jurubahasa komuniti (berturutan) sering mendapat pengiktirafan yang lebih rendah (Gentile, 2016; Gebruers, 2019; Norström et al., 2012; Noraini Ibrahim, 2009; Rudvin, 2015).

Hampir semua responden (96%) menganggap diri mereka sebagai pengamal profesional tanpa mengira status sebenar pekerjaan tersebut di Malaysia. Menariknya, tanggapan ini wujud walaupun hanya 22% responden melaporkan yang mereka memiliki kelayakan pendidikan tinggi dalam bidang terjemahan atau interpretasi, dan hanya 8% menyatakan bahawa mereka telah memperoleh pensijilan daripada badan pensijilan profesional. Keadaan ini menunjukkan jurang yang ketara antara status profesional yang dirasai dengan pengiktirafan institusi secara formal. Dapatan ini menggambarkan kewujudan komuniti profesional yang yakin dan komited, yang kekal bermotivasi tinggi walaupun belum menerima pengiktirafan institusi secara formal.

Bertitik tolak daripada rasa jati diri profesional yang kukuh ini, hampir semua responden (96%) menyatakan sokongan terhadap usaha untuk mewujudkan struktur formal bagi pemprofesionalan industri terjemahan. Majoriti responden bersetuju bahawa pemprofesionalan amat penting untuk meningkatkan status penterjemah dan mengakui keperluan sokongan institusi yang tersusun – seperti sistem pensijilan – bagi mengesahkan serta mengekalkan kelangsungan profesion ini dalam jangka panjang.

PENSIJILAN PROFESIONAL

Lebih daripada 80% responden bersetuju bahawa pensijilan merupakan komponen penting dalam usaha memprofesionalkan amalan kejurubahasaan di Malaysia. Mereka berpandangan bahawa sistem pensijilan profesional akan membawa pelbagai manfaat kepada industri, termasuk menjamin mutu kerja yang tinggi, memupuk amalan beretika, meningkatkan kadar bayaran, memperkukuh kebolehpasaran jurubahasa, serta memperbaiki persepsi awam terhadap profesion ini sebagaimana yang ditegaskan oleh kajian lepas (cth., Mikkelsen 2013; Han & Slatyer, 2016; Ko, 2020). Dengan 74% responden bekerja sendiri dan 60% secara separuh masa, ramai yang beroperasi di luar struktur pekerjaan formal. Oleh itu, pensijilan mungkin dilihat sebagai alat utama untuk membina legitimasi profesional dan memperoleh pengiktirafan pasaran – khususnya bagi jurubahasa bebas dan separuh masa yang tidak memiliki laluan pengiktirafan melalui sistem pekerjaan tradisional.

Dari segi kriteria kelayakan pensijilan, responden lebih cenderung memilih pengalaman praktikal berbanding kelayakan pendidikan tinggi. Walaupun 62% menyokong keperluan memiliki ijazah sarjana muda (dalam mana-mana bidang), 76% lebih mengutamakan pengiktirafan pengalaman kerja yang mencukupi sebagai syarat asas pensijilan. Keutamaan ini sejajar dengan profil mereka, yang mana 70% mempunyai kelayakan pendidikan tinggi dalam bidang selain terjemahan, dan 90% memiliki pengalaman kerja melebihi lima tahun. Dapatan ini menunjukkan sokongan terhadap sistem pensijilan inklusif yang mengambil kira kepelbagaian latar pendidikan serta pengalaman profesional.

Majoriti responden (76%) turut menyokong pelaksanaan sistem pensijilan yang diperbaharui secara berkala bagi mengekalkan tahap kecekapan profesional. Kitaran pembaharuan lima tahun menjadi pilihan utama (40%), diikuti lebih lima tahun (32%) dan tiga tahun (28%). Dari segi yuran pensijilan, lebih separuh (56%) bersedia membayar sekitar RM1,000 (USD236), manakala 20% sanggup membayar sehingga RM1,500 (USD354). Hal ini menunjukkan tahap kesediaan dan kepekaan terhadap kadar yuran yang munasabah, sekali gus memberikan petunjuk berguna bagi penetapan struktur yuran pensijilan yang selaras dengan jangkaan dan kemampuan para pengamal.

PENDIDIKAN DAN LATIHAN JURUBAHASA

Majoriti responden menunjukkan keyakinan yang tinggi terhadap kecekapan diri mereka. Lebih 95% percaya bahawa mereka memiliki kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan untuk bekerja sebagai jurubahasa dan 86% berpendapat bahawa tahap pendidikan atau latihan yang mereka miliki sudah memadai. Keyakinan ini berkemungkinan berpunca daripada pengalaman kerja atau pembelajaran tidak formal dan bukannya daripada kelayakan pendidikan formal, memandangkan hanya 22% responden memiliki kelayakan pendidikan tinggi dalam bidang terjemahan atau interpretasi.

Sehubungan itu, majoriti responden menganggap pengalaman kerja lebih bernilai berbanding kelayakan akademik. Walaupun 82% bersetuju bahawa kelayakan akademik dapat meningkatkan kebolehpasaran, 92% berpendapat bahawa pengalaman kerja mempunyai nilai yang lebih besar. Hanya 60% menyokong cadangan agar ijazah sarjana muda (dalam mana-mana bidang) dijadikan syarat minimum bagi jurubahasa. Hal ini mencerminkan sikap yang agak berbelah bahagi terhadap keperluan pendidikan formal. Sikap ini mungkin dipengaruhi oleh profil pekerjaan responden: pengalaman kerja yang lama, bekerja sendiri, dan bekerja secara separuh masa. Keadaan pekerjaan sedemikian menunjukkan bahawa ramai dalam kalangan mereka telah membina kepakaran melalui pengalaman kerja, sekali gus mengukuhkan penekanan terhadap kemahiran praktikal berbanding kelayakan akademik.

Berdasarkan teori kepakaran (*expert theory*) dan konsep latihan terancang (*deliberate practice*) (Ericsson, 2000; Tiselius, 2013), pengalaman semata-mata dapat membina kecekapan tetapi tidak semestinya menghasilkan kepakaran, kerana kepakaran bergantung kepada usaha peningkatan berterusan yang berpandukan maklum balas serta matlamat yang jelas. Walaupun ramai jurubahasa mungkin mengamalkan *deliberate practice* secara sendiri melalui pembelajaran reflektif ketika menjalankan tugas, ketiadaan maklum balas yang terancang dan perkembangan yang sistematik boleh mengehadkan kemajuan mereka. Sebaliknya, pendidikan dan latihan formal menyediakan peluang yang lebih tersusun untuk menerima bimbingan, membangunkan kemahiran secara terarah, serta melaksanakan *deliberate practice* dalam persekitaran yang terkawal. Malahan, gabungan antara pembelajaran berasaskan pengalaman kerja dengan latihan formal dapat mengoptimalkan pembangunan jurubahasa, seterusnya mengubah pengalaman praktikal kepada kepakaran yang sistematik dan bertaraf tinggi.

Seiring dengan keperluan untuk membangunkan kemahiran secara lebih sistematik melalui pendidikan formal, dapatan kajian menunjukkan sokongan yang sangat tinggi terhadap latihan dan pengajian terstruktur. Sebanyak 98% responden bersetuju bahawa pendidikan dan latihan formal memainkan peranan penting dalam meningkatkan kemahiran serta pengetahuan jurubahasa. Selain itu, 92% menyatakan kesediaan mereka untuk mengikuti kursus latihan formal jangka pendek. Minat terhadap pengajian jangka panjang juga jelas apabila 80.4% responden menyatakan kesediaan untuk melanjutkan pengajian dalam program ijazah terjemahan atau kejurubahasaan, dengan syarat program tersebut ditawarkan secara fleksibel dan membolehkan mereka terus bekerja.

Seiring dengan keperluan untuk membangunkan kemahiran secara lebih sistematik melalui pendidikan formal, dapatan kajian menunjukkan sokongan yang sangat tinggi terhadap latihan dan pengajian terstruktur. Sebanyak 98% responden bersetuju bahawa pendidikan dan latihan formal memainkan peranan penting dalam meningkatkan kemahiran serta pengetahuan jurubahasa. Selain itu, 92% menyatakan kesediaan mereka untuk mengikuti kursus latihan formal jangka pendek. Minat terhadap pengajian jangka panjang juga jelas apabila 80.4% responden menyatakan kesediaan untuk melanjutkan pengajian dalam program ijazah terjemahan atau kejurubahasaan, dengan syarat program tersebut ditawarkan secara fleksibel dan membolehkan mereka terus bekerja. Memandangkan majoriti responden berusia lebih 40 tahun dan bekerja secara bebas, format pengajian yang fleksibel – seperti program separuh masa, modular atau dalam talian – menjadi pilihan yang relevan bagi mereka. Selain itu, 72% responden turut menyatakan kesediaan untuk membayar sekitar RM900 bagi mengikuti kursus pembangunan profesional berterusan dalam bidang kejurubahasaan, yang menunjukkan bahawa kos bukanlah halangan utama selagi latihan tersebut relevan dan berguna.

Akhir sekali, 92% responden bersetuju bahawa latihan dan pendidikan yang berkualiti merupakan elemen penting dalam usaha memprofesionalkan bidang kejurubahasaan. Pandangan ini sejajar dengan sokongan mereka terhadap pensijilan dan sokongan institusi, sekali gus menegaskan bahawa pendidikan bukan sekadar proses untuk memperoleh kemahiran, tetapi juga merupakan tonggak utama kepada legitimasi sesuatu profesion.

SOKONGAN INSTITUSI

Lebih 80% responden mengakui manfaat penyertaan pengamal dalam persatuan penterjemah/jurubahasa serta kepentingan persatuan tersebut dalam usaha memprofesionalkan pekerjaan jurubahasa. Mereka berpendapat bahawa persatuan dapat meningkatkan kebolehpasaran jurubahasa dan memainkan peranan penting dalam pembangunan industri kejurubahasaan. Walau bagaimanapun, hanya 36% melaporkan mempunyai keahlian dalam persatuan penterjemah atau jurubahasa. Hal ini menunjukkan jurang yang amat ketara antara pengakuan tersebut dan penglibatan sebenar mereka dalam persatuan. Memandangkan majoriti responden bekerja sendiri dan bekerja secara separuh masa – suatu keadaan yang lazimnya mengehadkan akses kepada pembangunan profesional yang tersusun – persatuan berpotensi memainkan peranan yang berkesan dalam menyediakan legitimasi, advokasi, peluang jaringan profesional serta pembangunan kemahiran.

Majoriti responden bersetuju bahawa pihak kerajaan perlu memainkan peranan yang lebih besar dalam mengawal selia dan mengiktiraf profesion jurubahasa. 88% responden bersetuju bahawa undang-undang, peraturan dan dasar khusus perlu digubal untuk melindungi jurubahasa serta gelaran profesional mereka, manakala 78% menyokong cadangan agar agensi kerajaan hanya menggunakan khidmat jurubahasa yang ditauliahkan oleh badan profesional sepertimana yang diamalkan di Australia (Hlavac, 2013). Sokongan ini menggambarkan kesedaran bahawa penglibatan kerajaan merupakan langkah penting dalam merealisasikan usaha memprofesionalkan bidang kejurubahasaan, terutamanya dalam konteks pasaran kerja yang tidak berstruktur dan didominasi oleh pekerja bebas.

Kod etika jurubahasa yang lazimnya digubal oleh persatuan jurubahasa dianggap oleh para responden sebagai teras utama dalam usaha memprofesionalkan bidang kejurubahasaan. Lebih daripada 90% responden bersetuju bahawa kod etika dapat memberi manfaat kepada industri, meningkatkan piawaian profesional, serta wajar dibangunkan secara kolektif dengan penglibatan langsung para pengamal sendiri. Pendekatan kolektif ini membolehkan pengamal berpengalaman menyumbang buah fikiran bagi memastikan kod tersebut benar-benar mencerminkan realiti dan keperluan kerja sebenar jurubahasa. Kod etika juga berpotensi berfungsi sebagai penanda aras standard bagi profesion kejurubahasaan, yang bersifat heterogen dan sering terpecah mengikut domain kepakaran (cth., serentak, berturutan, perundangan, komuniti) serta pasangan bahasa yang berbeza.

SARANAN DAN KESIMPULAN

Kajian ini dijalankan untuk menilai tahap kesediaan dan sikap jurubahasa di Malaysia terhadap proses pemrofesionalan, serta memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana pemrofesionalan dapat dibentuk dalam konteks tempatan. Secara keseluruhan, dapatan menunjukkan bahawa majoriti besar responden memberikan sokongan yang jelas terhadap usaha memprofesionalkan amalan kejurubahasaan dan percaya bahawa proses tersebut dapat meningkatkan status kerjaya mereka. Mereka turut menegaskan kepentingan pensijilan profesional, pendidikan dan latihan khusus, serta penglibatan kerajaan dan institusi berkaitan sebagai komponen utama dalam memperkukuh kedudukan profesion ini. Responden juga menunjukkan kesediaan untuk memenuhi tuntutan proses pemprofesionalan, khususnya dari segi peningkatan kelayakan, latihan serta pensijilan yang diiktiraf secara formal.

Namun demikian, untuk memastikan usaha pemprofesionalan benar-benar berkesan, pelaksanaannya perlu disesuaikan dengan realiti sebenar ekosistem kerja jurubahasa di Malaysia. Pendekatan dari atas ke bawah berisiko gagal mendapat sambutan sekiranya tidak dibangunkan secara kolaboratif bersama para pengamal, tidak mencerminkan keadaan kerja sebenar, atau tidak menawarkan insentif yang bermakna bagi menggalakkan penyertaan.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa majoriti jurubahasa, walaupun berkeyakinan tinggi terhadap kompetensi diri dan nilai sosial pekerjaan mereka, tidak mempunyai pendidikan tinggi khusus dalam bidang kejurubahasaan. Kebanyakan mereka berusia 40 tahun ke atas, beroperasi secara bebas di luar kerangka pekerjaan tradisional, serta tidak aktif dalam persatuan penterjemah/jurubahasa. Walau bagaimanapun, pengalaman kerja yang luas menjadi aset utama yang menyumbang kepada tahap kesiapsiagaan dan keyakinan profesional mereka. Realiti ini membawa implikasi penting, terutamanya keperluan untuk membangunkan kerangka pensijilan nasional yang peka terhadap konteks tempatan dan mengambil kira laluan kerjaya bukan akademik.

Dengan mengambil kira konteks tempatan tersebut dan memandangkan pendidikan serta latihan merupakan teras kepada proses pemprofesionalan, institusi pengajian tinggi boleh mempertimbangkan penggunaan model pendidikan yang fleksibel dan mesra pengamal, termasuk pelaksanaan sistem APEL (*Accreditation of Prior Experiential Learning*)¹ bagi mengiktiraf pembelajaran berasaskan pengalaman kerja. Laluan APEL boleh dijadikan salah satu pilihan dalam program sedia ada dalam bidang terjemahan dan interpretasi, serta turut dikembangkan dalam pembangunan program baharu, khususnya di peringkat sarjana. Program sedemikian boleh direka bentuk secara anjal bagi membolehkan pengamal yang sedang bekerja melanjutkan pengajian tanpa menjejaskan komitmen profesional mereka, di samping membuka peluang kepada pengamal berpengalaman yang tidak memiliki ijazah sarjana muda untuk mengakses laluan pengajian lanjutan.

Pendekatan ini meluaskan akses kepada pendidikan lanjutan dan memperkukuh prinsip pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*) yang menjadi asas kepada pembangunan profesional berterusan. Di samping itu, struktur pengajian yang menyepadukan elemen pembelajaran modular, pensijilan mikro (*micro-credentialing*) dan pengajaran dalam talian wajar dipertimbangkan bagi meningkatkan kebolehcapaian serta kelestarian laluan pendidikan

¹ APEL ialah satu sistem pengiktirafan rasmi terhadap pengetahuan, kemahiran, dan pengalaman yang diperoleh seseorang di luar sistem pendidikan formal. Terdapat tiga jenis APEL dalam sistem pendidikan Malaysia: APEL (A) untuk kemasukan ke universiti bagi individu tanpa kelayakan akademik formal tetapi mempunyai pengalaman kerja relevan, APEL (C) untuk pemberian kredit akademik berdasarkan pengalaman kerja atau pembelajaran tidak formal, dan APEL (Q) untuk pensijilan kelayakan rasmi bagi mereka yang memiliki kemahiran dan pengalaman luas tanpa melalui pengajian formal (Agensi Kelayakan Malaysia, 2025).

profesional di Malaysia. Melalui langkah ini, profesion kejurubahasaan dapat melahirkan kumpulan pengamal yang bukan sahaja berkemahiran tinggi dan diiktiraf secara formal, tetapi juga bersedia menghadapi tuntutan industri yang semakin kompleks dan berdaya saing.

Di luar laluan universiti, penawaran program latihan khusus yang mempersiapkan calon untuk ujian pensijilan profesional juga boleh dijadikan pilihan alternatif. Model sedemikian telah terbukti berkesan dalam bidang lain seperti perakaunan, di mana pengiktirafan profesional diperoleh melalui ujian kompetensi dan bukan kelayakan akademik. Pendekatan ini bukan sahaja lebih fleksibel dan bercirikan kos-berkesan, tetapi juga sesuai dengan realiti kerjaya jurubahasa yang pelbagai dan berasaskan tugas bebas. Walau bagaimanapun, perbincangan tentang laluan alternatif ini masih terhad dalam literatur sedia ada. Justeru, kajian lanjutan amat diperlukan untuk menilai keberkesanan laluan bukan universiti sebagai prasyarat pensijilan profesional dan asas kepada program pembangunan profesional berterusan (*continuous professional development/CPD*).

Memandangkan kajian ini menggunakan persampelan rantai dan hanya melibatkan 50 orang responden, tahap kebolehumuman (*generalizability*) dapatan adalah terhad. Kajian masa hadapan disarankan menggunakan sampel yang lebih luas dan pelbagai, termasuk jurubahasa di luar rangkaian institusi utama seperti ITBM dan PPM, serta mempertimbangkan pandangan pelbagai pihak berkepentingan seperti klien, majikan, dan tenaga pengajar. Kajian perbandingan merentas negara di rantau Asia Tenggara juga berpotensi menyediakan penanda aras serantau dan memperkayakan pemahaman tentang strategi pemrofesionalan yang sesuai dengan konteks setempat.

Kajian ini menunjukkan bahawa jurubahasa di Malaysia bukan sahaja bersedia untuk perubahan, tetapi juga memiliki semangat dan komitmen tinggi terhadap usaha pemrofesionalan. Cabaran utama kini ialah usaha untuk merangka mekanisme yang bukan sahaja meningkatkan piawaian profesion, tetapi juga sejajar dengan realiti kerja sebenar, bagi memastikan bahawa proses pemrofesionalan berlangsung secara inklusif, berdaya tahan dan berkesan.

Dalam konteks ini, pemrofesionalan menjadi semakin penting berikutan kemunculan teknologi terjemahan berasaskan kecerdasan buatan, yang telah menyumbang kepada salah tanggapan dalam kalangan masyarakat bahawa jurubahasa manusia tidak lagi diperlukan. Persepsi sedemikian berpotensi menurunkan nilai kepakaran serta kemahiran kognitif, etika dan interaksi kompleks yang menjadi teras profesion ini (Staton, 2025). Hakikatnya, elemen manusia tidak mungkin boleh digantikan. Jurubahasa bergantung kepada pertimbangan kontekstual, kepekaan budaya, kecerdasan emosi dan keupayaan membuat keputusan berasaskan etika, yang kesemuanya merupakan dimensi pemaknaan yang tidak mampu direplikasi oleh teknologi kecerdasan buatan dalam apa jua keadaan.

PENGHARGAAN

Kajian ini disokong oleh Geran Universiti Kebangsaan Malaysia: GUP-2020-056: *Professionalising the Malaysian Interpreting Industry*; dan Geran Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia: WARISAN-2025-008.

RUJUKAN

- Agensi Kelayakan Malaysia. (2025). *Malaysian Qualifications Agency (MQA) portal APEL*. <https://www2.mqa.gov.my/portlapela/>
- Alonso Bacigalupe, L. (2013). Interpretation quality: from cognitive constraints to market limitations. Dlm. R. Barranco-Droege, E. M. Pradas Macías, & O. García Becerra (Pnyt.), *Quality in interpreting: Widening the scope* (Vol. 2, hlm. 7-33). Editorial Comares. https://www.comares.com/libro/quality-in-interpreting-widening-the-scope-volumen-2_115512/
- Arjona, E. (2015). The court interpreters certification test design. Dlm. J. A. Fishman (Pnyt.), *Spanish Language Use and Public Life in the United States* (hlm. 181-200). De Gruyter Mouton. <https://doi.org/10.1515/9783110852530.181>
- Arocha, I. S. & Joyce, L. (2013). Patient safety, professionalization, and reimbursement as primary drivers for national medical interpreter certification in the United States. *Translation & Interpreting*, 5(1), 127-42. <http://www.trans-int.org/index.php/transint/article/view/233>
- Baraldi, C. & Gavioli L. (2016). On professional and non-professional interpreting in healthcare services: The case of intercultural mediators. *European Journal of Applied Linguistics*, 4(1), 33-55. <https://doi.org/10.1515/eujal-2015-0026>
- Bell, R. T. (2007). Alternative futures for a National Institute of Translation: A case study from Malaysia. Dlm. C. Wadensjö, B. Englund Dimitrova, & A-L. Nilsson (Pnyt), *The Critical Link 4: Professionalisation of Interpreting in the Community* (hlm. 107-120). John Benjamins Publishing. <https://doi.org/10.1075/btl.70>
- Bell, R. T. & Zubaidah Ibrahim (1997). Commonplace and indispensable: The interpreter in the new reality. *Proceedings of the Third International Conference on Language in Development* (hlm. 23-36). Langkawi: INTAN.
- Best, B. A. (2019). Is it time to accredit interpreting agencies?: Perspectives of BSL-English interpreters. *Journal of Interpretation*, 27(1), 1-21. <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Aagd%3A7%3A9491607/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Aagd%3A142301789&crl=f>
- Binhua, W. & Lei, M. (2009). Interpreter training and research in mainland China: Recent developments. *Interpreting*, 11(2), 267-83. <https://doi.org/10.1075/intp.11.2.08wan>
- Boéri, J. (2015). Key internal players in the development of the interpreting profession. Dlm. Mikkelsen, H. & Jourdenais, R. (Pnyt.), *The Routledge Handbook of Interpreting*, (hlm. 29-44). Routledge.
- Chen, J. (2009). Authenticity in accreditation tests for interpreters in China. *The Interpreter and Translator Trainer*, 3(2), 257-73. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2009.10798791>
- Clifford, A. (2005). Putting the exam to the test: Psychometric validation and interpreter certification. *Interpreting*, 7(1), 97-131. <https://doi.org/10.1075/intp.7.1.06cli>
- Corsellis, A., Cambridge, J., Glegg, N., & Robson, S. (2007). Establishment, maintenance and development of a national register. Dlm. C. Wadensjö, B. Englund Dimitrova, & A-L. Nilsson (Pnyt.), *The Critical Link 4: Professionalisation of Interpreting in the Community* (hlm. 139-150). John Benjamins. <https://doi.org/10.1075/btl.70>
- Dam, H. V. & Gentile, P. (2021). Status and profession(alization) of conference interpreters. Dlm. M. Albl-Mikasa & E. Tiselius (Pnyt.), *The Routledge Handbook of Conference Interpreting* (hlm. 275-289). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429297878>

- Dam, H. V., & Zethsen, K. K. (2008). Translator status: A study of Danish company translators. *The Translator*, 14 (1), 71-96. <https://doi.org/10.1080/13556509.2008.10799250>
- Dam, H. V., & Zethsen, K. K. (2009). Who said low status? A study on factors affecting the perception of translator status. *JoSTrans: The Journal of Specialised Translation*, 12, 2-36. https://jostrans.org/issue12/art_dam_zethsen.php
- Dam, H. V. & Zethsen, K. K. (2013). Conference interpreters—the stars of the translation profession?: A study of the occupational status of Danish EU interpreters as compared to Danish EU translators. *Interpreting*, 15(2), 229-59. <https://doi.org/10.1075/intp.15.2>
- De Boe, E. (2015). The influence of governmental policy on public service interpreting in the Netherlands. *Translation & Interpreting*, 7(3), 166-84.
- Du, Y. & Wang, B. (2021). A multi-dimensional analysis of the representation of conference interpreters in the Chinese media. *Translation Spaces*, 10(2), 306-28. <https://doi.org/10.1075/ts.18011.du>
- Ericsson, K. A. (2000). Expertise in interpreting: An expert-performance perspective. *Interpreting* 5(2), 187-220. <https://doi.org/10.1075/intp.5.2.08eri>
- Furmanek, O. (2012). Professionalization of interpreters. Dlm. C. Chapelle (Pnyt.), *The Encyclopedia of Applied Linguistics* (hlm. 1-8). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781405198431.wbeal0959>
- García-Beyaert, S. (2015). Key external players in the development of the interpreting profession. Dlm. H. Mikkelsen & R. Jourdenais (Pnyt.), *The Routledge Handbook of Interpreting* (hlm. 57-73). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315745381>
- Gebruers, K. (2019). *Exploring the professional self: A study of Flemish sign language/Dutch interpreters in times of professionalisation*. [Master's dissertation, Humak University of Applied Sciences, Finland]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019082217926>
- Gentile, P. (2016). The professional status of public service interpreters. A comparison with nurses. *FITISPos International Journal*, 3, 174-83. <https://doi.org/10.37536/FITISPos-IJ.2016.3.0.110>
- Gile, D. (2006). Fostering professionalism in new conference interpreting markets: Reflections on the role of training. Dlm. M. Chai & A. Zhang (Pnyt.), *Professionalization in Interpreting: International Experience and Developments in China* (hlm. 15-35). Shanghai Foreign Language Education Press.
- Han, C. & Slatyer, H. (2016). Test validation in interpreter certification performance testing: An argument-based approach. *Interpreting*, 18(2), 225-52. <https://doi.org/10.1075/intp.18.2.04han>
- Hertog, E. (2015). Looking back while going forward: 15 years of legal interpreting in the EU. *TRANS. Revista de Traductología*, 1(19), 15-31. <http://dx.doi.org/10.24310/TRANS.2015.v1i19.2082>
- Hlavac, J. (2013). A cross-national overview of translator and interpreter certification procedures. *Translation & Interpreting*, 5(1), 32-65. <https://doi.org/10.12807/ti.105201.2013.a02>
- Hlavac, J. (2015). Formalizing community interpreting standards: A cross-national comparison of testing systems, certification conventions and recent ISO guidelines. *International Journal of Interpreter Education*, 7(2), 21-38.
- Hlavac, J. (2016). Interpreter credentialing, testing and training in Australia: Past, contemporary and future directions. *FITISPos International Journal*, 3, 59-81. <https://doi.org/10.37536/FITISPos-IJ.2016.3.0.98>

- Hoyte-West, A. (2020). The professional status of conference interpreters in the Republic of Ireland: An exploratory study. *Translation Studies*, 13(2), 183-96. <https://doi.org/10.1080/14781700.2020.1745089>
- Idh, L. (2007). The Swedish system of authorizing interpreters. Dlm. C. Wadensjö, B. Englund Dimitrova, & A-L. Nilsson (Pnyt), *The Critical Link 4: Professionalisation of Interpreting in the Community* (hlm. 135-138). John Benjamins. <https://doi.org/10.1075/btl.70>
- Jourdenais, R. & Mikkelson, H. (2015). Conclusion. Dlm. H. Mikkelson & R. Jourdenais (Pnyt.), *The Routledge Handbook of Interpreting* (hlm. 29-44). Routledge.
- Kang, M. S. (2015). *A Comparative Study of the Translation Profession in Malaysia and Korea*. Tesis PhD, Universiti Malaya.
- Kang, M. S., & Shunmugam, K. (2014). The translation profession in Malaysia: The translator's status and self-perception. *GEMA Online® Journal of Language Studies*, 14(3), 191-205. <http://doi.org/10.17576/GEMA-2014-1403-12>
- Katan, D. 2011. Occupation or profession: A survey of the translators' world. Dlm. R. Sela-Sheffy & M. Shlesinger (Pnyt.). *Identity and Status in the Translational Professions* (hlm. 65-88). John Benjamins. <https://doi.org/10.1075/bct.32.06kat>
- Ko, L. (2020). Translation and interpreting assessment schemes: NAATI Versus CATTI. Dlm. L. Defeng (Pnyt.), *Key issues in translation studies in China* (hlm. 161-194). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-15-5865-8_8
- Larson, M. S. (1977). *The Rise of Professionalism: A Sociological analysis*. University of California Press.
- Leelany Ayob (2009). The visibility of translators and interpreters in Malaysia. Paper presented at the 12th International Conference on Translation, Penang.
- Leeson, L. & Venturi, L. (2017). *A review of literature and international practice on national and voluntary registers for sign language interpreters*. Sign Language Interpreting Service. http://www.tara.tcd.ie/bitstream/handle/2262/79791/SLIS_TCD%20CDS%20REVIEW%20of%20National%20Registers%20of%20Sign%20Language%20Interpreters%20March%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lester, S. (2016, January). Professionals and profession. <http://devmts.org.uk/professionals.pdf>
- Lommel, A. (2013). Alternatives to certification. *Translation & Interpreting*, 5(1), 222-34. <https://doi.org/10.12807/ti.105201.2013.r02>
- Mikkelson, H. (2013). Universities and interpreter certification. *Translation & Interpreting*, 5(1), 66-78. <https://doi.org/10.12807/ti.105201.2013.a03>
- Millerson, G. (1964). *The Qualifying Associations: A Study in Professionalization*. Routledge and Kegan Paul.
- Mohamad Yusoff, M. J. H., Sulaiman, M. Z., Zainudin, I. S., & Haroon, H. (2023). Sistem pentauliahan penterjemah: Sorotan literatur bersistematik. *GEMA Online® Journal of Language Studies* 23(4), 115-131. <http://doi.org/10.17576/gema-2023-2304-07>
- Monikowski, C. & Winston, E. A. (2012). Interpreters and interpreter education. Dlm. M. Marschark & P. E. Spencer (Pnyt.), *Oxford Handbook of Deaf Studies, Language, and Education* (hlm. 347-360). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199750986.013.0026>
- Neff, J. (2015). Professionalisation: A systematic didactic approach. Dlm. D. Andres & M. Behr (Pnyt.), *To Know How To Suggest...Approaches to Teaching Conference Interpreting* (hlm. 219-241). Frank & Timme.

- Niska, H. (2007). From helpers to professionals. Dlm. C. Wadensjö, B. Englund Dimitrova, & A-L. Nilsson (Pnyt), *The Critical Link 4: Professionalisation of Interpreting in the Community* (hlm. 297-310). John Benjamins. <https://doi.org/10.1075/btl.70>
- Noraini Ibrahim (2008). Conference interpreting in Malaysia: Professional and training perspectives. Tesis Doktor Falsafah, Department of Translation and Interpretation, University of Granada, Sepanyol.
- Noraini Ibrahim (2009). Parliamentary interpreting in Malaysia: A case study. *Meta: Translators' Journal*, 54(2), 357-369. <https://doi.org/10.7202/037686ar>
- Norström, E., Fioretos, I. & Gustafsson, K. (2012). Working conditions of community interpreters in Sweden: Opportunities and shortcomings. *Interpreting*, 14(2), 242-60. <https://doi.org/10.1075/intp.14.2.06nor>
- Pym, A., Grin, F., Sfreddo, C., & Chan, A. L. (2013). *The Status of the Translation Profession in the European Union*. Anthem Press.
- Rudvin, M. (2015). Interpreting and professional identity. Dlm. H. Mikkelsen & R. Jourdenais (Pnyt.), *The Routledge Handbook of Interpreting* (hlm. 432-446). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315745381>
- Ruiz Rosendo, L. & Conniff, D. (2015). Legislation as a backdrop for the professionalization and training of the healthcare interpreter in the United States. *Journal of Specialised Translation*, 23, 292-315. <https://doi.org/10.26034/cm.jostrans.2015.350>
- Salaets, H. (2012). The next step in the CBI professionalisation process: Training the public service providers. *The Interpreters' Newsletter*, 17, 191-203.
- Schinkel, W. & Noordegraaf, M. (2011). Professionalism as symbolic capital: Materials for a Bourdieusian theory of professionalism. *Comparative Sociology*, 10, 67-96. <https://doi.org/10.1163/156913310X514083>
- Saldanha, G. & O'Brien, S. (2013). *Research Methodologies in Translation Studies* (1st ed.). Routledge.
- Salaets, H. (2012). The next step in the CBI professionalisation process: Training the public service providers. *The Interpreters' Newsletter*, 17, 191-203.
- Shaharudin, S. A. & Sulaiman M. Z. (2022). Tahap pemprofesionalan bidang kejurubahasaan di Malaysia. *GEMA Online Journal of Language Studies*, 22(2), 141-159. <https://doi.org/10.17576/gema-2022-2202-08>
- Skaaden, H. (2016). Professionalization and trust in public sector interpreting. *International Journal of Language, Translation and Intercultural Communication*, 5, 56-66. <https://doi.org/10.12681/ijltic.10654>
- Skaaden, H. (2019). Invisible or invincible? Professional integrity, ethics, and voice in public service interpreting. *Perspectives: Studies in Translation Theory and Practice*, 27(5), 704-717. <https://doi.org/10.1080/0907676X.2018.1536725>
- Sulaiman, M. Z., Haroon, H., Zainudin, I. S., & Yusoff, M. J. H. (2024). The professionalisation of translation practice: a systematic review of the literature. *Perspectives: Studies in Translation Theory and Practice*, 32(2), 295-318. <https://doi.org/10.1080/0907676X.2022.2126323>
- Sulaiman, M. Z., Haroon, H., Zainudin, I. S., & Shaharudin, S.A. (2025). The professionalisation of interpreting practice: A systematic review of the literature. *Across Languages and Cultures*, 26(1), 88-108. <https://doi.org/10.1556/084.2024.00619>

- Tafur, C. (2022). Training of public service providers and professionals in the work with translators, interpreters, and languages of lesser diffusion: A review of some guides. *BRIDGE: Trends and Traditions in Translation and Interpreting Studies*, 3(1), 17-41.
- Tiselius, E. (2013). Expertise without deliberate practice? The case of simultaneous interpreters. *The Interpreters' Newsletter*, 18, 1–16.
- Tseng, J. (1992). *Interpreting as an emerging profession in Taiwan. A sociological model*. [Unpublished Master's dissertation]. Fu Jen Catholic University, Taiwan.
- Wallace, M. (2015). Current dilemmas in court interpreting: Improving quality and access through smarter testing and administration protocols. *MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación*, 2, 217-36. <https://doi.org/10.6035/MonTI.2015.ne2.8>
- Wang, W., Xu, Y., Wang, B. & Mu, L. (2020). Developing interpreting competence scales in China. *Frontiers in Psychology*, 11(481), 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00481>
- Wen, R. (2006). CATI, what can be learned from NAATI? Dlm. M. Chai & A. Zhang (Pnyt.), *Professionalization in Interpreting: International Experience and Developments in China* (hlm. 112-130). Shanghai Foreign Language Education Press.
- Witter-Merithew, A. & Johnson, L. (2004). Market disorder within the field of sign language interpreting: Professionalization implications. *Journal of Interpretation*, 14(1), 9-56.
- Youdelman, M. (2013). The development of certification for healthcare interpreters in the United States. *Translation & Interpreting*, 5(1), 114-26. <https://doi.org/10.12807/ti.105201.2013.a06>
- Zubaidah Ibrahim (2004, 31 October 2004). Say You, Say Me. *Focus, New Sunday Times*.
- Zubaidah Ibrahim (2007). The interpreter as advocate: Malaysian court interpreting as a case in point. Dlm. C. Wadensjö, B. Englund Dimitrova, & A-L. Nilsson (Pnyt), *The Critical Link 4: Professionalisation of Interpreting in the Community* (hlm. 205-214). John Benjamins Publishing. <https://doi.org/10.1075/btl.70>
- Zubaidah Ibrahim-Bell (2008). Legal interpreting and the Deaf community. Dlm. D. Russell & S. Hale (Pnyt.), *Interpreting in Legal Settings* (hlm. 148-170). Gallaudet University Press.

PENULIS

M. Zain Sulaiman ialah Profesor Madya dalam Pengajian Terjemahan di Universiti Kebangsaan Malaysia. Beliau juga merupakan pengamal terjemahan bagi bahasa Inggeris, Arab dan Melayu, serta editor *GEMA Online® Journal of Language Studies*. Beliau merupakan penulis bersama buku *Translation and Tourism: Strategies for Effective Cross-Cultural Promotion* (Springer, 2019).

Intan Safinaz Zainudin ialah pensyarah kanan di Pusat Kajian Bahasa dan Linguistik, Universiti Kebangsaan Malaysia. Bidang minat beliau termasuk profesion terjemahan, kajian terjemahan berasaskan korpus dan leksikografi dwibahasa.

Haslina Haroon ialah Profesor Madya dalam Pengajian Terjemahan di Pusat Pengajian Ilmu Kemanusiaan, Universiti Sains Malaysia. Bidang penyelidikan beliau merangkumi terjemahan sastera, sejarah terjemahan dan pemrofesionalan amalan terjemahan.