



Kepentingan budaya integriti dan etika kerja dalam organisasi di Malaysia: Suatu tinjauan umum

Megat Ayop Megat Arifin¹, Abd. Halim Ahmad¹

¹Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa, Universiti Utara Malaysia, 06010 UUM Sintok, Kedah Darul Aman

Correspondence: Megat Ayop Megat Arifin (email: megat_ayop@yahoo.com.my)

Abstrak

Kakitangan, staf atau penjawat awam yang berkualiti tinggi merupakan aset penting terhadap kejayaan sesebuah organisasi dan negara. Sifat amanah, telus, bertanggungjawab dan berkhidmat demi kepentingan awam merupakan intipati kepada istilah integriti dan etika. Dengan kata lain integriti dan etika dalam pekerjaan dan organisasi bukan sekadar penglibatan diri individu untuk menyediakan keperluan dirinya sahaja sebaliknya melibatkan tindakan baik yang dilakukan dalam kerja dan semua ini mempunyai kaitan erat dengan ajaran agama dan tanggungjawab sebagai manusia. Hakisan nilai integriti dalam kalangan penjawat awam akan mengakibatkan kepincangan pentadbiran dan salah laku dalam organisasi. Justeru, pengamalan dan pemahaman terhadap integriti dan etika amat perlu dilaksanakan. Kerajaan telahpun memberi perhatian serius terhadap masalah integriti dan etika dalam kalangan kakitangan awam dengan melancarkan Pelan Integrasi Nasional untuk membangunkan negara secara seimbang. Menyedari kepentingan integriti sebagai teras pembangunan kakitangan berkualiti, kajian ini membincangkan definisi, kerangka konseptual integriti dan etika kerja dalam memantapkan penggunaannya terhadap individu dan organisasi. Data primer diperolehi dari kajian di lapangan menerusi temubual berstruktur dan edaran borang soal selidik kepada 760 anggota serta pegawai PDRM yang sedang berkhidmat di Negeri Perak. Dapatan kajian menunjukkan majoriti responden memperakui bahawa integriti dan etika kerja amat penting diamalkan oleh semua pekerja dan penjawat awam dalam sesebuah organisasi demi meningkatkan mutu perkhidmatan yang unggul dan berkesan.

Katakunci: integriti, etika, organisasi, penjawat awam, nilai moral, salah laku

The importance of integrity culture and work ethics in Malaysian organizations: A preliminary study

Abstract

It should go without saying that integrity and ethics in the work place are two indispensable qualities in the public service of any nation. Erosion of the two values among civil servants will lead to mismanagement and misconduct within the organization. To underscore this important fact the Malaysian government has launched the National Integrated Plan by 2014. This study overviewed the progress of this Malaysian effort with special reference to the Malaysian Royal Police organization (PDRM). Primary data were gathered from questionnaire-based field survey of 760 of the PDRM staff and police personnel in the state of Perak. The findings revealed that the majority of respondents testified to and re-affirmed the imperative of integrity and work ethic being consistently practiced by all Malaysian public sector employees and civil servants.

Keywords: civil servants, ethics, integrity, misconduct, moral value, organizational work ethic

Pengenalan

Organisasi atau agensi-agensi kerajaan sentiasa berhadapan dengan pelbagai bentuk ancaman sama ada dari dalam mahupun luar persekitaran dan ancaman ini boleh menjejaskan prestasi, produktiviti serta masa hadapan sesebuah organisasi. Dewasa ini, rata-rata ancaman ke atas organisasi berpunca daripada individu-individu dalam organisasi itu sendiri dan seterusnya melibatkan ahli-ahli lain yang merosakkan identiti organisasi kerajaan. Lazimnya, ancaman ini mempunyai hubungkait yang erat dengan isu etika dan integriti. Pengabaian kedua-dua prinsip ini boleh membuka peluang untuk berlakunya penyelewengan, rasuah, salah laku dan salah guna kuasa dalam sesebuah organisasi (Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia, 2013). Dalam konteks pekerjaan atau perkhidmatan, integriti merangkumi sifat-sifat menyeluruh seseorang individu atau sesebuah organisasi berdasarkan nilai-nilai murni sejagat termasuk aspek akauntabiliti (Malaysian Administrative Modernisation and Management Planning Unit, 2013). Justeru, untuk melangkah ke masa hadapan yang lebih cemerlang, negara kita seharusnya bijak mengurus kejayaan, mempunyai masyarakat beretika dan kakitangan yang amanah serta berintegriti. Selain itu, kakitangan organisasi perlu mempunyai prinsip lebih tegas, kuat dan amanah dalam mengatasi pelbagai kelemahan, kekurangan diri serta menjaga nama organisasi. Cabaran besar yang perlu ditangani dalam usaha tersebut ialah pemantapan etika dan integriti dalam sesebuah organisasi. Budaya etika dan integriti adalah selaras dengan cabaran keempat Wawasan 2020 iaitu untuk membentuk sebuah masyarakat yang kukuh ciri-ciri moral dan etika serta para warganya mempunyai nilai keagamaan dan kerohanian yang utuh berteraskan budi pekerti yang luhur.

Kajian ini menggunakan dua kaedah iaitu kaedah kualitatif dengan temubual berstruktur dan kaedah kuantitatif dengan edaran borang soal selidik terhadap 760 anggota serta pegawai PDRM yang sedang berkhidmat di Negeri Perak.

Integriti dan kepentingannya

Integriti berasal daripada perkataan latin: 'integer' yang bermaksud menyeluruh, sempurna dan kesatuan yang teguh (Widang & Fridlund, 2003). Pendefinisian terhadap istilah integriti boleh diklasifikasikan kepada empat perspektif iaitu ketekalan nilai peribadi, komitmen terhadap nilai peribadi, komitmen terhadap nilai komuniti dan komitmen terhadap nilai-nilai murni (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2013). Manakala menurut Pellegrino (1990), integriti sebagai tahap atau keadaan keseimbangan di antara ruang peribadi, autonomi dan nilai individu. Roberts (1994), menghuraikan takrifan integriti sebagai kesatuan di antara komitmen sepenuhnya kepada nilai yang dipegang dalam setiap ucapan dan tindakan seseorang. Takrifan Roberts (1994) selari dengan Musschenga (2001), menakrifkan integriti sebagai konsistensi dan koherensi dalaman keyakinan seseorang dengan pernyataan dan tindakannya. Integriti merupakan konsep penting dalam pentaakulan etika (Widang & Fridlund, 2004) kerana integriti berkait rapat dengan pembentukan dan pengukuhan etika yang baik (Mahathir, 2004) serta melaksanakan perkara yang betul (Musatafar 2004). Justeru, integriti juga didefinisikan sebagai kepercayaan terhadap komitmen dan kemampuan seseorang memelihara moral diri tanpa sebarang kompromi (Gross, 2001). Integriti juga menerangkan elemen tingkahlaku pekerja dan kejayaan yang melibatkan urusan yang adil, kejujuran dan kebolehppercayaan di tempat kerja (Mehrabian, 2000).

Agensi-agensi awam ditubuhkan dengan objektif utama untuk memenuhi keperluan rakyat dan negara. Bagi mencapai objektif tersebut, sistem penyampaian perkhidmatan awam yang berintegriti tinggi adalah diperlukan supaya dasar-dasar kerajaan dapat dilaksanakan secara berkesan. Kepentingan integriti kepada perkhidmatan awam adalah untuk mewujudkan pentadbiran dan perkhidmatan awam yang cekap dan berdisiplin menerusi penerapan nilai-nilai murni yang dapat mengatasi masalah dan kelemahan dalam pelbagai aspek pemerintahan seperti pengurusan kewangan, pengendalian kes-kes tatatertib, rasuah, penyalahgunaan kuasa dan penyelewengan yang ditegah oleh peraturan, perundangan serta agama (Jamiah et al., 2004).

Selain itu, integriti juga boleh ditakrifkan sebagai kejujuran dan ketulusan serta kesempurnaan dan keutuhan. Kamus Oxford (2005) membariskan empat ciri utama dalam konsep integriti iaitu sifat yang menyeluruh, jitu, benar dan jujur ‘*wholeness, soundness, uprightness and honesty*’ (Jamiah et al., 2004). Pengertian integriti telah ditakrif lebih jelas lagi dalam Plan Integriti Nasional 2006 (PIN 2006) yang membawa maksud kualiti unggul yang wujud dalam kalangan individu dan berteraskan prinsip teguh kepada kejujuran dan amalan bermoral. Berdasarkan takrifan ringkas ini, integriti boleh difahami sebagai nadi utama kepada pencapaian hasil kerja berkualiti yang dipertanggungjawabkan kepada seseorang individu atau organisasi dengan berlandaskan ciri-ciri kerja bersepadu dan menyeluruh. Integriti perlu dilihat sebagai satu komitmen terhadap prinsip moral yang tinggi dalam memikul dan menjalankan sesuatu tugas sama ada pada peringkat individu atau organisasi. Pada peringkat individu, penghayatan konsep integriti bererti seseorang kakitangan perlu menunjukkan keselarasan di antara apa yang dikatakan dengan apa yang dilakukan, bertindak menurut prinsip moral, etika dan undang-undang, mengutamakan kepentingan umum melebihi kehendak dirinya sendiri dan melakukan kerja dengan kualiti yang bermutu dan tepat. Manakala di peringkat organisasi, penghayatan integriti perkhidmatan terjelma dalam bentuk perumusan dan pelaksanaan kod etika, piagam pelanggan, proses kerja dan pematuhan terhadap amalan terbaik.

Melalui kajian Nik, Azmi Awang & Azmi (2012) menyatakan prestasi dan integriti penjawat perkhidmatan awam di Malaysia masih berada di tahap bermasalah. Di peringkat antarabangsa, salah satu bukti adalah daripada Laporan Indeks Persepsi Rasuah Antarabangsa (CPI) yang sejak tahun 1995-2010 telah mengekalkan Malaysia dalam kalangan negara tertinggi kadar rasuah iaitu di tangga ke 22 (1995) kepada 37 (2003) dan seterusnya tangga ke 56 bagi tahun 2010 (International Transparency 1995-2010). Dalam tempoh 15 tahun berkenaan, skor purata Indeks CPI Malaysia telah menguncup ketara dari 5.28 mata (1995) kepada 4.4 mata pada tahun 2010. Keadaan ini menunjukkan dalam tempoh berkenaan, isu-isu seperti rasuah dan ketidakcekapan penyampaian perkhidmatan awam semakin bertambah serius. Fakta ini disokong oleh beberapa kajian dalam negara seperti hasil kajian perunding Ernst dan Young International (1996) yang mendapati 78 peratus kes-kes penipuan di dalam agensi kerajaan dilakukan oleh para pegawai kerajaan itu sendiri. Dapatan ini konsisten dengan hasil Laporan Kerajaan Persekutuan (2005) yang menegaskan wujudnya penglibatan penjawat awam dalam pelbagai kes salah laku yang menjejaskan integriti perkhidmatan seperti ketidakhadiran kerja (61.4 peratus), pelanggaran disiplin (13.1 peratus), salah laku lain (12.6 peratus), penyalahgunaan dadah (2.3 peratus), menerima hadiah dan rasuah hiburan (2.3 peratus), keberhutangan serius (0.3 peratus) dan kesalahan memiliki harta melebihi kemampuan kerjaya (0.1 peratus).

Melalui penelitian ke atas laporan pengaduan awam antara tahun 2000-2004 mendapati agensi-agensi awam badan penguatkuasaan seperti Polis Diraja Malaysia (PDRM), Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ) dan Kastam Diraja Malaysia (KDRM) adalah antara agensi tertinggi menerima pengaduan daripada orang ramai. Pada tahun 2000, agensi yang mendapat pengaduan tertinggi adalah PDRM, JPJ dan diikuti Pejabat Tanah/Daerah dan Majlis Perbandaran (lihat jadual 1.). Sesetengah agensi awam seperti PDRM terus mendapat aduan dari semasa ke semasa dengan merekodkan data pengaduan awam tertinggi antara tahun 2000 hingga 2004 (Jabatan Perangkaan Negara 2001-2004). Menurut Laporan kajian Persepsi Awam Terhadap Rasuah yang dijalankan pada tahun 2002 turut menamakan PDRM, KDRM, JPJ, Imigresen dan agensi berkaitan pelesenan sebagai agensi paling tinggi terlibat dalam isu rasuah dan penyalahgunaan kuasa (Laporan Suruhanjaya Penambahbaikan Perjalanan dan Pengurusan PDRM 2005).

Jadual 1. Aduan rakyat terhadap badan penguatkuasa tahun 2000

Badan Penguatkuasa	Jumlah aduan
PDRM	1,208
JPJ	843
Pejabat Tanah/Daerah dan Majlis Perbandaran	495

Sumber: diolah daripada kajian Nik, Azmi Awang & Azmi (2012)

Sehubungan itu, kerajaan telah berusaha memperbaiki dan pengukuhan integriti dalam sistem penyampaian perkhidmatan awam. Pelbagai dasar telah dilaksanakan oleh kerajaan seperti Dasar Etika Perkhidmatan Awam dan Konsep Perkhidmatan Cemerlang; Dasar Bersih, Cekap dan Amanah, Dasar Nilai dan Etika Dalam Perkhidmatan Awam, Dasar Penerapan Nilai-nilai Islam Dalam Perkhidmatan Awam dan Dasar Tonggak Dua Belas. Dasar-dasar ini juga telah dipraktikkan dalam pelbagai program di peringkat organisasi seperti penggunaan tanda nama, piagam pelanggan, penggubalan kod etika kerja, manual kerja, fail meja, sistem pejabat terbuka, modul pengurusan integriti, hari bertemu pelanggan, pusingan kerja dan penubuhan pasukan pemantau (Ab. Rahman, 2005 & Mazilan et al., 2005). Komitmen kerajaan dalam meningkatkan integriti terhadap sistem penyampaian perkhidmatan awam telah dilakukan dari semasa ke semasa menerusi pelbagai cara. Antaranya seperti penubuhan Biro Pengaduan Awam (BPA) pada tahun 2000 yang membolehkan orang awam menyalurkan aduan secara terus ke Jabatan Perdana Menteri (BPA 2010) serta penggubalan Pelan Integriti Nasional (PIN) pada tahun 2004. Bagi sektor kerajaan, cabaran membentuk dan mengekalkan integriti perkhidmatan yang baik sememangnya berat untuk dipikul memandangkan saiz organisasi awam dan bilangan kakitangannya yang besar.

Melalui kajian-kajian lepas dan laporan berkaitan integriti lazimnya bertumpu kepada isu dan masalah rasuah, penyelewengan serta penyalahgunaan kuasa sebagai kunci memahami integriti. Namun artikel ini akan memfokuskan kepentingan integriti sangat penting diperkukuhkan dalam perkhidmatan awam serta merupakan sebagai satu petunjuk utama dalam memahami integriti para penjawat awam dan organisasi melalui aduan yang diterima. Peningkatan pengaduan awam secara teknikal menggambarkan kemerosotan tahap integriti perkhidmatan. Keadaan ini terjadi apabila pengaduan yang direkod akan disiasat dan seterusnya penjawat awam berkenaan dikenakan tindakan disiplin atau tatatertib. Penggunaan pengaduan awam sebagai *integrity test* adalah selaras dengan penekanan Biro Pengaduan Awam (BPA) yang menegaskan salah satu kejayaan meningkatkan integriti agensi adalah keupayaan mengurangkan dan menyelesaikan aduan.

Tahap kemajuan sesebuah negara tidak hanya diukur oleh indikator ekonomi dan kemampuan berdaya saing, tetapi turut dinilai dari aspek integriti dan moral yang dimiliki oleh organisasi dan masyarakatnya. Ini kerana semua faktor tersebut saling berkaitan dan menyokong antara satu sama lain. Perkhidmatan awam yang telus, profesional dan berintegriti merupakan antara kriteria utama sokongan rakyat kepada perkhidmatan awam. Cabaran utama sektor awam masa kini adalah untuk meningkatkan keyakinan rakyat serta pelabur terhadap keupayaannya sebagai jentera utama dalam menterjemahkan dasar dan strategi kerajaan kepada keberhasilan dan impak yang signifikan. Usaha menambahbaik sistem penyampaian perkhidmatan perlu diiringi dengan pemantapan integriti '*Delivery with Integrity*' (MAMPU, 2013).

Peranan integriti dalam kalangan penjawat awam

Integriti merupakan elemen penting kesejahteraan kakitangan awam. Kajian terdahulu mendapati integriti mempunyai hubungan yang positif dengan kesejahteraan individu (Widang & Fridlund, 2003), kesejahteraan komuniti dan kesejahteraan organisasi (Ones et al., 2003). Integriti membentuk staf yang mempunyai tingkah laku yang baik dan bebas daripada tingkah laku kaunter yang negatif seperti mencuri, vandalisme, memanjangkan waktu rehat tanpa kebenaran dan ponteng kerja. Kelemahan integriti akan menyumbang kepada keruntuhan nilai moral dan kerosakan sesuatu profesyen pekerjaan. Jadual 2. merupakan antara contoh faktor dan kesan daripada kemerosotan integriti.

Demikian itu, integriti juga akan mempengaruhi kejayaan emosi, kejayaan kerjaya dan kewangan, kejayaan kerja, kejayaan perhubungan dan kejayaan fizikal staf. Kejayaan emosi merupakan pengaruh untuk menjadi gembira, puas hati atau tenang dan sebaliknya risau, cemas, kecewa, marah atau tidak berpuas hati. Kejayaan kerjaya dan kewangan secara umumnya merupakan keupayaan mengawal kebiasaan perbelanjaan dan simpanan yang mencukupi untuk masa depan dan kerjaya seseorang. Manakala kejayaan kerja didefinisikan dalam aspek produktiviti tinggi iaitu keseronokan bekerja, dedikasi terhadap

Jadual 2. merupakan antara contoh faktor dan kesan daripada kemerosotan integriti

Faktor Kemerosotan Integriti	Kesan
Kelemahan Individu	<ul style="list-style-type: none"> ➤ kurang penghayatan ➤ lemah etika kerja ➤ tamak ➤ tekanan hidup
Sistem dan Prosedur	<ul style="list-style-type: none"> ➤ kurang ketelusan ➤ kelemahan sistem dan prosedur ➤ kurang penguatkuasaan undang-undang
Struktur dan Institusi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ struktur tidak kemas dan kurang fokus ➤ kurang koordinasi
Budaya	<ul style="list-style-type: none"> ➤ takut membuat laporan ➤ sikap tidak ambil peduli ➤ angguk dan ampu
Kepimpinan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ kurang berteladan ➤ arahan melanggar prosedur dan peraturan

Sumber: diolah daripada Pelan Integriti Kementerian Pertanian dan Industri Asas Tani Malaysia Tahun 2014-2018.

tugas dan optimis terhadap kerjaya seseorang berbanding kebiasaan melakukan kerja yang teruk dan tidak dapat dipercayai, mempunyai hubungan yang buruk dengan rakan sekerja dan penyelia, kecenderungan melakukan aktiviti yang dilarang di tempat kerja dan sikap menganggap kerja sebagai satu paksaan. Bagi kejayaan dalam perhubungan dalam konteks kepuasan umum merupakan suatu keharmonian dan hubungan yang menggembirakan dengan rakan, rakan sekerja, saudara mara dan pasangan berbanding hubungan yang dipenuhi dengan konflik, pertentangan, kekecewaan, perpisahan dan kesengsaraan. Sehubungan itu, dalam aspek kejayaan fizikal boleh dilihat berorientasikan kesihatan seperti senaman berterusan, diet yang sihat, rehat yang mencukupi serta penjagaan kesihatan yang baik seperti menghindari penyalahgunaan arak, tembakau dan penagihan dadah yang berpunca daripada kesilapan diri sendiri (Mehrabian, 2000).

Pembentukan integriti staf/kakitangan awam

Setiap individu bertanggungjawab terhadap pembentukan integriti diri mereka. Menurut Aristotle, individu adalah bermoral apabila melakukan tindakan yang betul kerana mengetahui tindakan itu adalah betul secara konsisten dan sehati dengan dirinya. Oleh itu, adalah sangat penting untuk membentuk nilai moral yang baik melalui kebiasaan dan latihan (Wakin, 1996). Individu juga perlu mempunyai keberanian untuk menentukan sempadan dan mempertahankan diri daripada perkara yang merosakkan dirinya sendiri dan nilai yang dipegang (Widang & Fridlund, 2003). Pandangan Koonce (1998), menyatakan individu perlu menyerlahkan kreativiti, tidak terlalu serius sehingga kehilangan *sense of humor*, melakukan perkara yang betul, tidak bersifat taksu kepada pribadi tertentu dan mendengar pendapat orang lain untuk menjaga integriti diri mereka.

Komuniti dan organisasi mempengaruhi pembangunan integriti. Komuniti mempengaruhi integriti. Komuniti juga menentukan kelayakan dan standard kecekapan ahli. Integriti boleh dikekalkan dengan mewujudkan persekitaran kerja yang selamat dan hukuman yang berterusan (Mikulay & George, 2001). Seterusnya, pembangunan integriti juga memerlukan perubahan dalam budaya organisasi dan pendidikan dengan menumpukan kepada pembentukan moral komuniti (Hardingham, 2004). Pendapat ini selaras dengan Musschenga (2001) yang menekankan kepada pendidikan sebagai pendekatan utama pembangunan integriti untuk memahami falsafah dan kepentingannya serta menjadikannya sebagai sebahagian daripada identiti diri. Kemelut integriti dalam konteks peribadi, organisasi atau jabatan berlaku disebabkan individu gagal mengawal hawa nafsu, menyucikan hati, kelemahan pegangan agama serta memantapkan aqidah dan akhlak tepuji. Dari aspek organisasi, pematuhan kepada kod etika Ikrar

Integriti Perkhidmatan Awam, berpegang teguh kepada prinsip keadilan dan mewujudkan mekanisme penyeliaan yang efektif perlu dipupuk kerana integriti terbentuk daripada kekuatan rohani dan kesucian aqidah tauhid (Kamal, 2004).

Etika kerja

Istilah etika berasal dari perkataan Greek 'ethos' yang bermaksud khusus kepada '*character*' ataupun perwatakan dan keperibadian. Menurut Gluck (1986:176) telah mendefinisikan etika sebagai kajianmoraliti. Manakala Shea (1988:17) mendefinisikan etika sebagai prinsip-prinsip bertingkah laku yang mengawal individu atau profesyen dan sebagai satu standard tingkah laku. Manakala istilah etika dalam kalangan teknokrat atau pakar merujuk kepada isu-isu 'standard moral' yang melibatkan para teknokrat atau pemimpin yang boleh membantu meningkatkan integriti profesyen kakitangan organisasi. Etika kerja dapat disimpulkan sebagai panduan tingkah laku yang diikuti oleh manusia yang mempunyai kaitan rapat dengan kehidupan khususnya bagi mereka yang meminggirkan agama dalam kehidupan. Demikian itu, dalam negara bangsa dan agama telah menekankan norma moral yang berlandaskan ketinggian akhlak (Rosazman, 2014).

Tidak ada definisi universal merujuk kepada istilah etika (Aye, 1998). Pemahaman maksud etika adalah salah satu istilah yang dikaitkan dengan sejarah manusia, watak dan akhlak manusia. Ia membincangkan tentang baik atau buruk, betul atau salah tingkah laku, menilai kelakuan terhadap beberapa kriteria mutlak dan meletakkan negatif atau nilai-nilai positif di atasnya (Hanekom 1984). Manakala Chapman (1993) mendefinisikan etika sebagai prinsip-prinsip asas tindakan yang betul dan peraturan tingkah laku (David, 2011: 3-4). Jika semua orang melaksanakan kod ini dengan baik mengikut lunas-lunas yang ditetapkan oleh agama dan masyarakat bertamadun, nescaya sebuah masyarakat atau negara itu akan maju dan bertamadun berlandaskan moral yang baik. Namun apa yang menjadi isu adalah mengapa integriti ini masih sukar dicapai?. Terdapat banyak kes yang menjadi bukti mengapa integriti sukar dicapai malah masalah tiada integriti masih menjadi masalah utama kepada negara. Di ruangan akhbar sering dilihat berita segelintir penjawat awam mahupun swasta menerima rasuah untuk memudahkan sesuatu proses yang melibatkan kepentingan umum. Misalnya, rasuah untuk mendapatkan tender, rasuah untuk memotong barisan, rasuah untuk mengelak dari dikenakan hukuman dan sebagainya. Pada satu tahap amalan tidak berintegriti seperti memberi dan menerima rasuah ini, seakan-akan sudah menjadi sebahagian dari budaya yang diamalkan oleh sebilangan ahli masyarakat. Secara ringkasnya, pengkaji merumuskan integriti ini merujuk kepada cara kita bertingkah laku, apakah tujuan kita melakukan sesuatu serta cara atau kaedah yang digunakan untuk mencapai tujuan dan niat itu mestilah dilakukan dengan betul. Maksud betul ialah mengikut ajaran agama serta mematuhi undang-undang.

Melunsuri masyarakat moden masa kini, norma keagamaan semakin ditinggalkan dan masyarakat lebih menuju kearah kemajuan material dan nilai duit untuk mencapai kesenangan hidup. Sumber-sumber moral kini datangnya daripada suatu set etika yang dihasilkan oleh ketentuan akal manusia dan pengkajian terhadap kehidupan manusia. Hubungan etika kerja profesional dengan kehidupan manusia digunakan untuk mengawal tingkah laku ahli professional dalam bentuk menyuruh melakukan dan meninggalkan perkara yang mendatangkan kesalahan sama ada di sisi undang-undang negara mahupun statusnya sebagai professional. Oleh itu, etika kerja professional merupakan satu landasan kepada masyarakat yang membolehkan teknokrat mengawal tingkah lakunya sendiri serta membolehkan masyarakat sosial mengawasi dan menilai setiap tindak tanduk mereka dari semasa ke semasa. Etika seharusnya dipelajari dan diamalkan dalam kehidupan seharian dan dalam apa jua tingkah laku. Keberkesanan prinsip etika terletak pada individu itu sendiri, tanpa disiplin diri dan kekuatan mental yang tinggi seseorang itu tidak dapat mencapai tahap etika yang dikehendaki.

Analisis keperluan integriti dan etika dalam kehidupan

Secara ringkasnya, integriti terbahagi kepada dua asas utama. Pertama, individu dan kedua organisasi. Namun begitu, pada umumnya integriti merujuk kepada himpunan kualiti unggul yang wujud dalam kalangan individu dan kualiti ini berteraskan kepada prinsip berpegang teguh kepada kejujuran dan amalan bermoral tinggi. Di peringkat individu, integriti ialah keselarasan di antara tindakan dengan prinsip moral, etika dan undang-undang serta keselarasan di antara kepentingan diri dengan kepentingan umum. Manakala di peringkat organisasi ianya telah termaktub dalam pelaksanaan kod etika, piagam pelanggan atau sistem dan proses kerja serta pematuhan kepada amalan terbaik. Kod etika berkenaan ditegaskan, diulangi dan dihayati oleh anggota organisasi berkenaan sehingga menjadi kebiasaan dan akhirnya menjadi budaya organisasi (*corporate culture*). Secara idealnya integriti sama ada di peringkat individu mahupun organisasi bermaksud *code of behavior*.

Menurut *Community Oriented Policing Services* (2014), integriti dan etika adalah asas kepada pengawasan yang efektif terhadap Polis dan membina kepercayaan dalam komuniti. Kelakuan dan tindakan Polis sangat penting dalam meningkatkan interaksi masyarakat, komunikasi dan menggalakkan tanggungjawab dikongsi bersama dalam menangani jenayah dan gangguan. Jabatan polis boleh perlu berusaha bersungguh-sungguh memperbaiki dan mengukuhkan hubungan dengan masyarakat melalui pemahaman tiga konsep utama iaitu keadilan prosedur, pengurangan berat sebelah dan perdamaian antara kaum. Apabila ketiga-tiga konsep ini dilaksanakan secara bersama maka akan mewujudkan persekitaran kerjasama yang berkesan antara polis dan rakyat. Integriti dan etika perlu difahami serta tertanam dalam budaya kepolisan supaya amalan yang baik terus diamalkan dan kepercayaan masyarakat diperolehi.

Terdapat beberapa faktor yang telah dikenalpasti hasil daripada kajian soal selidik yang telah dijalankan. Pertama, faktor ketirisan integriti masih terus berlaku dan punca utamanya adalah daripada dalam diri peribadi individu itu sendiri seperti perlakuan egoistik dan individualistik, ada kalanya mengatasi prosedur dalaman, struktur dan sistem. Kedua faktor organisasi seperti bentuk struktur organisasi. Organisasi perlu menyediakan diskripsi kerja, kod etika dan peraturan yang jelas menerangkan tingkah laku beretika. Integriti yang konsisten boleh dipupuk dalam kalangan pekerja, dalam hal ini, pengaruh kepimpinan (ketua jabatan) sangat besar ke atas perlakuan beretika atau tidakan para kakitangan. Ketiga, budaya organisasi seperti sejumlah pengetahuan, pola perlakuan, sikap, kepercayaan dan andaian asas yang dikongsi bersama dan disebarkan kepada ahli organisasi. Budaya organisasi berlandaskan standard etika yang tinggi boleh menjadi penggerak dan pengaruh positif kepada amalan tingkah laku beretika dalam kalangan pekerja. Keempat, tahap kritikal sesuatu isu etika tersebut penerimaan ahli organisasi terhadap salah laku yang berlaku. Sekiranya sesuatu tindakan yang dilakukan salah dan boleh menyebabkan kemaudaratan terhadap pihak lain, ini menunjukkan isu tersebut penting dan perlu diberi perhatian serius.

Demikian itu, pengurusan atasan perlu memantapkan asas moral untuk organisasi dengan menetapkan dan menunjukkan tahap etika yang tinggi dan menggalakkan integriti bermanfaat pada orang lain. Berikut merupakan tiga peringkat yang amat penting dalam sesebuah organisasi. Pertama, melalui komitmen pengurusan atasan ianya meliputi penciptaan etika organisasi dan melihat komponen kepimpinan adalah aspek penting kerana pemimpin boleh membuat, mengekalkan atau menukar persekitaran. Sehubungan itu, sokongan untuk inisiatif etika mesti bermula daripada pengurusan kanan. Mereka boleh menunjukkan komitmen yang hebat dengan mengambil bahagian dalam sesi latihan dan melibatkan etika sebagai elemen biasa dalam ucapan, persembahan dan tingkah laku mereka sehingga menjadi contoh kepada semua kakitangan.

Kedua, pemantapan amalan dan budaya kerja terbaik boleh dipupuk melalui penubuhan Kod etika iaitu menyediakan garis panduan bagi etika dalam membuat keputusan. Kitson & Campbell (1996: 123) menegaskan kod etika sebagai kenyataan daripada norma-norma dan kepercayaan sesebuah organisasi dengan tujuan untuk menggalakkan cara pemikiran serta mencorakkan sikap ke arah yang dikehendaki oleh tingkah laku. Kod etika menyediakan nasihat dan garis panduan mengenai tingkah laku pekerja yang dijangka serta kod etika membolehkan organisasi menentukan kedudukannya untuk menjadi sebuah organisasi yang mempunyai pekerja beretika dan pihak berkepentingan jelas mengenai nilai-nilai

organisasi (Rossouw 2002: 216). Manakala berbeza menurut pandangan Cassell et.al (1997:1078) menyatakan bahawa kod etika adalah satu kaedah penting dalam membudayakan etika dalam organisasi. Justeru dengan mengkompilasi kod etika boleh diselaraskan oleh pengurus sumber manusia atau pengamal. Ia adalah penting kerana satu pasukan petugas yang terdiri daripada individu-individu yang mewakili pelbagai fungsi dan dari pelbagai peringkat organisasi diwujudkan untuk membantu dalam penulisan dan melaksanakan kod. Apabila kod etika direka dengan baik dan berjaya di gabungkan dengan amalan integriti maka budaya dan disiplin akan menjadi asas moral yang dinamik dalam sesebuah organisasi (Malan & Smit 2001: 175)

Seterusnya dalam peringkat ketiga iaitu latihan etika, Rossouw (2002: 240) amat percaya bahawa latihan etika perlu disediakan untuk pekerja supaya mereka terdedah kepada konsep etika kerana dengan memiliki kuasa dan kemahiran mampu menyumbang kepada keputusan yang beretika. Melalui program latihan etika yang komprehensif akan dapat mengekalkan organisasi yang beretika. Latihan boleh merangkumi kuliah, video dan latihan yang disampaikan oleh ketua secara langsung, audio, *video conference* atau melalui latihan komputer seperti permainan, kuiz, kajian kes dan simulasi. Dari semasa ke semasa latihan khusus untuk kakitangan amat perlu dilakukan ini kerana individu-individu sering berhadapan dengan pelbagai dilema etika dalam pekerjaannya hampir setiap hari seperti kakitangan Kastam, Imigresen, JPJ, perkhidmatan kaunter pelanggan, PDRM dan sebagainya. Demikian itu, dalam setiap organisasi bahagian jabatan latihan adalah tunggak utama dalam mengambil tanggungjawab untuk menyelaraskan dan penganjuran latihan etika, kerana mereka adalah pakar dalam bidang ini.

Amanah merupakan suatu perkara yang sangat penting dalam kehidupan manusia, apatah lagi bagi mereka yang telah diberi tanggungjawab dan kuasa terhadap urusan-urusan pentadbiran, organisasi, negara, mahupun masyarakat yang merupakan urusan yang sangat penting, sulit dan perlu dilindungi. Ianya perlu dijaga sebaiknya bagi menghindari unsur-unsur yang boleh merosakkan atau mengancam sistem perkhidmatan. Setiap orang adalah bertanggungjawab untuk memperbaiki sebarang kerosakan yang berlaku dalam urusan tersebut kerana itu adalah amanah yang telah dipertanggungjawab kepadanya. Setiap orang seharusnya menanam nilai-nilai moral dalam diri serta menunaikan amanah kepada Tuhan, diri, keluarga, masyarakat, majikan dan negara dengan sebaik mungkin.

Strategi pemantapan etika dan integriti di Malaysia

Globalisasi tidak hanya membawa kesan-kesan ekonomi dan perdagangan semata-mata tetapi turut meninggalkan impak dari segi sosio budaya. Arus globalisasi menjadikan sektor perkhidmatan awam lebih terdedah kepada cabaran persaingan global khususnya dari segi keperluan meningkatkan urus tadbir dan sistem penyampaian perkhidmatan yang telus serta berintegriti. Fenomena dunia tanpa sempadan serta pergerakan bebas maklumat yang dipacu oleh kemajuan ICT turut memberi kesan sampingan dari segi moral dan etika. Tanpa disedari, sifat-sifat terpuji dan nilai-nilai moral dalam kalangan masyarakat Malaysia terhakis sedikit demi sedikit yang seterusnya memberi kesan terhadap kualiti kerja dan produktiviti individu. Ajaran Islam sentiasa mengingatkan setiap umatnya memegang kepada amanah dan tanggungjawab yang dipikulnya. Allah S.W.T berfirman bermaksud:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu supaya menyerahkan segala jenis amanah kepada ahlinya (yang berhak menerimanya), dan apabila kamu menjalankan hukum di antara manusia, (Allah menyuruh) kamu menghukum dengan adil. Sesungguhnya Allah dengan (suruhanNya) itu memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu. Sesungguhnya Allah sentiasa Mendengar, lagi sentiasa Melihat". - (Surah An-Nisa', Ayat 58)

Pelan Integriti Nasional (PIN) yang telah dilancarkan pada 23 April 2004 merupakan antara langkah penting yang diambil oleh Kerajaan dalam usaha meningkatkan integriti dan pembudayaan nilai murni di kalangan semua lapisan rakyat dan institusi. PIN dirangka bagi merealisasikan cabaran ke-4 Wawasan

2020, iaitu “membentuk sebuah masyarakat yang kukuh ciri-ciri moral dan etikanya, dengan para warganya mempunyai nilai keagamaan dan kerohanian yang utuh dan ditunjangi oleh budi pekerti yang luhur”. PIN menyediakan pelan tindakan secara bersepadu dan menyeluruh untuk mempertingkatkan integriti nasional seperti dalam Rajah 1.

Strategi Pemantapan Integriti
<p style="text-align: center;">Integriti</p> <p>Integriti secara umumnya ialah kualiti unggul yang wujud secara keseluruhan dan padu pada individu dan organisasi. Integriti berkaitan erat dengan etika. Ia adalah berlandaskan etika dan pencerminan etika dalam tindakan sehari-hari.</p>
<p style="text-align: center;">Integriti Individu</p> <p>Integriti individu ialah keselarasan di antara apa yang dikatakan oleh individu dengan apa yang diamalkan di antara tindakannya dengan prinsip moral, etika dan undang-undang serta di antara kepentingan diri dan kepentingan umum. Seseorang dikatakan berintegriti apabila dia bertindak atau bertingkah laku sedemikian secara konsisten dalam pelbagai segi.</p>
<p style="text-align: center;">Integriti Penjawat Awam</p> <p>Integriti Penjawat Awam merujuk kepada apabila seseorang menjawat apa-apa sahaja jawatan yang diamanahkan dalam perkhidmatan kerajaan beliau perlu bertindak secara amanah kepada kuasa dan tugasnya, telus, tulus, tiada konflik peribadi, berwibawa, akauntabiliti, patuh kepada undang-undang dan peraturan berkuatkuasa. Apabila berlaku konflik kepentingan, keutamaan harus diberikan kepada kepentingan awam.</p>
<p style="text-align: center;">Integriti Organisasi</p> <p>Integriti organisasi tercermin dalam perumusan dan pelaksanaan kod etika, piagam pelanggan atau sistem dan proses kerja serta pematuhan kepada amalan terbaik. Kod etika organisasi ditegaskan, diulangi dan dihayati oleh anggota organisasi berkenaan sehingga menjadi kebiasaan dan akhirnya menjadi budaya organisasi. Ini bermakna sekiranya seseorang penjawat awam berintegriti tinggi, maka secara langsungnya integriti organisasinya juga akan meningkat.</p>

Sumber: diolah daripada Pelan Integriti Nasional Malaysia

Rajah 1. *Strategi Pemantapan Strategi*

Sehubungan itu, pemantapan diri penjawat awam turut dilakukan oleh kerajaan sebagai tidak balas kepada ketirisan integriti. Usaha kerajaan untuk meningkatkan kualiti kecekapan perkhidmatan awam dan etika kerja telah mengalami perubahan besar sejak 1980-an dengan melaksanakan pembaharuan perkhidmatan awam yang lebih dikenali sebagai Pengurusan Awam Aliran Baru yang bertujuan untuk mengukuhkan profesionalisme, kecekapan dan etika kerja yang tinggi dalam kalangan penjawat awam. Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) telah mengesa agar penubuhan Unit Integriti di setiap agensi kerajaan dipercepatkan sebagaimana yang diputuskan kerajaan melalui Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2013. Kewujudan unit ini untuk memastikan penjawat awam mengamalkan budaya kerja unggul seterusnya membendung salah laku jenayah, pelanggaran tatakelakuan dan etika organisasi (Rosazman, 2014)

Integriti merupakan prasyarat kepada kejayaan peribadi seseorang dan untuk membangunkan kemahiran kepimpinan. Individu-individu yang mempunyai integriti akan membina kepercayaan dalam hubungan mereka dengan masyarakat, dinilai oleh rakan-rakan, mentor, ketua dan penyelia. Mereka dihormati dan diharapkan untuk melakukan apa yang betul. Mereka mampu untuk mengimbangi rasa hormat dan tanggungjawab serta dapat berkongsi nilai-nilai mereka dengan orang lain kerana menjadi

insan yang dipercayai dan dihormati kerana nilai-nilai baik yang telah diamalkan. Demikian itu, di peringkat korporat, individu yang berintegriti akan diambil untuk membangunkan persekitaran dengan nilai-nilai bersama untuk membina perbadanan dan membangunkan budaya integriti. Seterusnya, budaya ini akan memberi kesan kepada hubungan interpersonal dalam organisasi dan mewujudkan pekerja mempunyai nilai moral tinggi. Pekerja bermotivasi dan kreatif, berbangga dengan kerja mereka dan menikmati rakan sekerja mereka. Budaya integriti juga memberi kesan baik kepada tindakan dan dasar sesebuah pasukan kepimpinan serta kualiti sistem tadbir urus korporat.

Dalam aspek persekitaran budaya yang kondusif, organisasi awam perlu mempunyai penghayatan dan pengamalan integriti tinggi terhadap etika kerja murni, penguatkuasaan terhadap gejala rasuah, penyelewengan dan salah guna kuasa. Justeru itu, budaya yang memartabatkan integriti akan mewujudkan persekitaran yang baik kepada warga kerja untuk menghindari salah laku. Oleh itu, persekitaran amat penting dalam mempengaruhi individu dari segi pembentukan nilai dan tingkah laku. Dalam aspek komunikasi berkesan ianya perlu bersifat mudah difahami oleh semua peringkat dalam organisasi. Hal ini membantu pengukuhan integriti melalui penggunaan pelbagai saluran komunikasi sebagai medium utama untuk memupuk nilai murni dan mempertingkatkan integriti dan mengembangkan program peningkatan tahap kesedaran. Sistem dan prosedur yang lapuk, kurang jelas dan wujudnya percanggahan akan menjejaskan integriti dan kelemahan ini boleh menyebabkan ketidakcekapan dan memberi ruang untuk salah guna kuasa. Justeru, amalan-amalan yang baik seperti integriti dan amalan etika kerja yang baik perlulah menjadi budaya dalam diri setiap insan.

Kesimpulan

Secara rumusnya, integriti membawa erti kualiti unggul yang wujud secara keseluruhan dan padu dalam individu dan organisasi. Integriti mempunyai kaitan erat dengan etika, ianya adalah berlandaskan etika dalam tindakan seharian. Manakala etika merupakan himpunan nilai dan moral yang menjadi piawai bagi tingkah laku individu, organisasi dan profesion. Budaya kerja pula merujuk kepada nilai, kepercayaan, sikap, kepercayaan dan sikap pekerja terhadap pekerjaannya. Dalam konteks integriti ianya bukan hanya terfokus kepada isu-isu rasuah sahaja, malah ia merupakan satu konsep yang lebih besar seperti melibatkan juga amalan budaya kerja yang menuntut amalan berintegriti seperti integriti dalam ketepatan waktu, integriti dalam menyampaikan maklumat, integriti dalam memberi perkhidmatan terbaik, integriti dalam berhubung dengan ketua jabatan, rakan sekerja, masyarakat dan juga kakitangan sokongan.

Etika dan integriti dalam perkhidmatan perlu diperlihatkan oleh penjawat awam melalui pelaksanaan amanah dan kuasa yang dipertanggungjawabkan ke atas mereka demi kepentingan umum. Sekiranya perbuatan tidak beretika dan tidak berintegriti dibiarkan berterusan tanpa usaha menanganinya maka ia berupaya menghilangkan kepercayaan masyarakat dan menjejaskan imej pekerja, negara serta melumpuhkan entiti korporat yang kukuh. Maka dapat difahami bahawa etika dan integriti dalam kalangan penjawat awam amat penting untuk dipupuk demi melahirkan bangsa Malaysia yang berdaya saing dan maju.

Secara kesimpulannya dapatlah disimpulkan bahawa etika itu wujud dari dalam diri seseorang individu dengan adanya disiplin dan kekuatan diri yang utuh. Dalam aspek politik, nilai-nilai murni merupakan prasyarat kepada keutuhan jentera pentadbiran sesebuah kerajaan, persepsi rakyat dalam aspek ketelusan dan menjadi penanda aras kepada kepercayaan terhadap seseorang individu. Oleh demikian usaha memperkukuhkan integriti dan tadbir urus yang terbaik memerlukan komitmen daripada semua pihak dalam perkhidmatan awam iaitu pegawai, kakitangan dan organisasi itu sendiri dengan mengikuti segala peraturan serta amalan-amalan terbaik. Agama Islam amat menggalakkan umatnya supaya berkerja dengan penuh amanah, jujur, muhibbah, kasih sayang dan kemesraan di antara majikan dengan pekerja dan di antara pekerja dengan pekerja dalam semua urusan perkhidmatan selagi tidak melanggar hukum-hukum syarak agar membentuk masyarakat berjaya dan bertaqwa.

Rujukan

- Ayee J (1998) Ethics in the Public Service. A paper delivered at the Second Pan – African Conference of the Ministers of Civil Service, Rabat, Morocco.
- Community Oriented Policing Services (COPS Office) (2014) *Ethics and integrity*. 2014. United State : U.S. Department of Justice, United State. [Cited 7/1/2016]. Available from: <http://www.cops.usdoj.gov/Default.asp?Item=2469>.
- David KWS (2011) *Ethics, Accountability, Transparency, Integrity and Professionalism in the Public Service: The Case of Uganda*. Enhancing Professionalization Of Human Resource Management In The Public Service In Africa, Uganda.
- Faan Malan, Ben Smith (2001). *Ethics and Leadership in Business and Politics*. Orchard Publishing, South Africa.
- Gross S (2001) *On Integrity, Psychodynamic Counselling*. May 2001, 7 (2), p207, 10p.
- Hardingham LB (2004) *Integrity and Moral Residue: Nurses as Participants in a Moral Community*. *Nursing Philosophy* 5 (2), 127-134.
- Jabatan Perangkaan Negara (2001-2004) Percetakan Nasional, Kuala Lumpur.
- Jamiah Manap, Azimi Hamzah, Ezhar Tamam, Sidek Mohd. Noah, Amini Amir, Norizan Yahaya, Halimah Alma Othman, Hanina Halimatus Saadiah Hamsatun (2007) *Pemantapan Nilai Integriti Individu sebagai Teras Pembangunan Staf Berkualiti*. Universiti Putra Malaysia, Serdang.
- Kamal Hassan (2004) *Kepincangan Nilai dalam Masyarakat Global*. Kolokium Pengukuhan Integriti, Institut Kefahaman Islam Malaysia pada Jun 2004.
- Koonce R (1998) *Practice Your Own Successful Habits, Training & Development*. Mar 98, Vol. 52 Issue 3, p19, 1p, 1bw.
- Laporan Suruhanjaya Penambahbaikan Perjalanan dan Pengurusan PDRM 2005. PKN.
- Mahathir Mohamed (1998) Petikan ucapan semasa melancarkan Gerakan Pemantapan.
- Mazilan Musa, Izal Arif Zahrudin, Suzanna Che Moin (eds) (2005) *Etika dan Integriti di Malaysia: Isu dan Cabaran*. Institut Integriti Malaysia (IIM), Kuala Lumpur.
- Mehrabian A (2000) Beyond IQ: Broad-Based Measurement of Individual Success Potential or 'Emotional Intelligence'. *Genetic, Social & General Psychology Monographs* 126 (2), p133, 107p.
- Mikulay SN, George FL (2001) Counterproductive Workplace Behaviors. *Genetic, Social & General Psychology Monographs* 127 (3).
- Nik Hairi Omar, Azmi Awang, Azmi Abdul Manaf (2012) Integriti dari Perspektif Pengaduan Awam: Kajian Kes di Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ) Malaysia. *Jurnal E-Bangi* 7 (1) 141-155, April.
- Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6* (2013) *Penubuhan Unit Integriti di Semua Agensi Awam*. Kerajaan Malaysia: Jabatan Perkhidmatan Awam. [Cited 5/3/2016]. Available from: <http://docs.jpa.gov.my/docs/pp/2013/pp062013.pdf>.
- Pelan Integriti Kementerian Pertanian dan Industri Asas Tani Malaysia Tahun 2014-2018*. [Cited 8/3/2016]. Available from: <http://www.moa.gov.my/documents/10157/a1620088-17b3-4f58-883d-d8ae4544eaad>.
- Pelan Integriti MAMPU 2013-2015*. [2/3/2016]. Available from: <http://www.mampu.gov.my/documents/10228/11621/Pelan+Integriti+MAMPU+2013-2015.pdf/05d5c649-dc58-44d4-810f-5b0ff2318bd3>.
- Pelan Integriti Nasional*. Edisi Ringkas (2006) Institut Integriti Malaysia. [10/3/2016]. Available from: http://www.moa.gov.my/documents/10157/59280/ringkasan_mengenai_pelan_integriti_nasional.pdf.
- Pellegrino E (1990) The Relationship of Autonomy and Integrity in Medical Ethics. *Bulletin of PAHO* 24, 361-371.
- Rahman Ismail (2005) Malaysia Cemerlang, Gemilang dan Terbilang: Integriti Jadi Agenda. *PEMIKIR* 41, 1-13.
- Roberts AB (1994) Core values in a Quality Air Force. *Airpower Journal*, Summer 94, 8 (2).
- Rosazman Hussin (2014) *Etika dan Integriti Dalam Perkhidmatan Awam*. Bengkel Peningkatan Amalan Perhubungan Awam dalam Kalangan Pegawai Pegawai Berkuasa Tempatan (PBT). 17-18 Disember

2014. Universiti Malaysia Sabah: Fakulti Kemanusiaan, Seni dan Warisan. [Cited 5 Mac 2016]. Available from: <http://ww2.sabah.gov.my/mlgh/Lampiran/Etika%20Dan%20Integrati%20Dalam%20Perkhidmatan%20Awam.pdf>.
- Stanford Encyclopedia of Philosophy* (2013) *Integrity*. [Cited 23 Februari 2016]. <http://plato.stanford.edu/entries/integrity/>.
- Wakin MW (1996) Professional Integrity. *Airpower Journal*, Summer 96, **10** (2).
- Widang I, Fridlund B (2003) Self-respect, Dignity and Confidence: Conceptions of Integrity Among Male Patients. *Journal of Advanced Nursing* 42 (1), p47p.