

# TAHAP HARGA DIRI KUMPULAN BERPENDAPATAN RENDAH YANG BERHUTANG DAN PERANAN ORGANISASI DALAM SEKTOR PERLADANGAN

*(Self-Esteem Levels of the Indebted Lower-Income Group and the Role of Organizations in the Plantation Sector)*

\*Dicky Wiwittan Toto Ngadiman  
dicky@polikk.edu.my

Jabatan Perdagangan,  
Politeknik Kota Kinabalu.

Salmy Edawaty Yacoob  
sally1001@ukm.edu.my

Jabatan Syariah,  
Universiti Kebangsaan Malaysia.

Hairunnizam Wahid  
hairun@ukm.edu.my

Pusat Pengajian Ekonomi,  
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan,  
Universiti Kebangsaan Malaysia.

Terbit dalam talian (*published online*): 4 Julai 2019

Sila rujuk Dicky Wiwittan Toto Ngadiman, Salmy Edawaty Yacoob, Hairunnizam Wahid. (2019). Tahap Harga Diri Kumpulan Berpendapatan Rendah yang Berhutang dan Peranan Organisasi di Sektor Perladangan. *Melayu: Jurnal Antarabangsa Dunia Melayu*, 12(2), 238-254.

## Abstrak

Harga diri merupakan salah satu keperluan dalam diri manusia. Banyak kajian mendapati tindakan seseorang sedikit sebanyak dipengaruhi tahap harga dirinya. Menurut Teori Maslow (1954) sekiranya keperluan ini tidak dipenuhi, seseorang individu akan mengalami identiti gagal, personaliti tidak seimbang, kurang yakin diri dan cepat putus asa, dan kadang-kadang boleh menjurus kepada masalah sosial dan jenayah. Segelintir kumpulan menganggap wang bukan sahaja instrumen untuk

memenuhi keperluan asas bahkan juga untuk keperluan peringkat tinggi seperti harga diri. Disebabkan faktor kemiskinan dan kekurangan sumber pendapatan, individu yang berpendapatan rendah dilihat sebagai kurang berjaya, malu untuk bersosial dengan orang lain. Kumpulan ini juga sering dikaitkan dengan hutang untuk memenuhi keperluan asas mereka. Namun begitu, senario semasa mendapati hutang tidak lagi dikaitkan dengan tujuan untuk membeli keperluan asas tetapi untuk keperluan yang lebih tinggi seperti berhutang untuk meningkatkan harga diri. Terdapat kajian yang menemui adanya hubungan antara sokongan organisasi terhadap harga diri dan mencadangkan supaya organisasi perlu mengembangkan sistem penghargaan yang berfokus kepada harga diri seseorang. Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk melihat tahap harga diri komuniti Muslim B40 yang berhutang menilai tahap sokongan organisasi dalam meningkatkan harga diri Muslim B40 yang berhutang. Responden dalam kajian ini terdiri daripada peneroka dan pekerja am Muslim yang tergolong dalam kategori isi rumah berpendapatan rendah yang bermastautin dan bekerja di FELDA. Hasil kajian mendapati tahap harga diri mereka dan peranan majikan adalah pada tahap sederhana. Implikasinya, kajian ini dapat membantu pihak pengurusan FELDA, majikan dan pihak tertentu di Malaysia untuk merangka pelan pembangunan insan bagi memperkasakan lagi harga diri mereka.

Kata kunci: Harga diri, hutang, berpendapatan rendah, peranan majikan

### **Abstract**

*High level self-esteem is a very important human need. Many studies have found that one's behaviour are somewhat influenced by their level of self-esteem. According to Maslow's Theory, if this need is not fulfilled, an individual may experience failed identity, unbalanced personality, lack self-confident and quick to quit, and sometimes it may lead to social and criminal problems. Some individual consider money not only as instrument to meet the basic needs but also for the high level needs such as self-esteem. Due to poverty and lack of income, low-income individuals are seen as less successful and reluctant to socialize with others. This group is also often associated with debt to meet their basic needs. However, the current scenario also shows that debt is not only associated with the purpose of purchasing basic needs but also for higher needs such as to increase self-esteem. Previous study found that there is a link between organizational supports towards self-esteem and suggested that organizations need to enhance the rewarding system that is more focuses on individual self-esteem. Hence, this study is conducted to see the level of self-esteem of the B40 Muslim borrower and evaluate the level of organizational support in raising the Muslim B40's self-esteem. Respondents in this study consisted of settlers and general Muslim workers who belong to the category of low-income households residing and working in FELDA. The findings show that their level of self-esteem as well as the role of employers is at a moderate level. Implicitly, this*

*study can help Felda management, employers and certain authorities in Malaysia to draw up human development plan to empower their self-esteem.*

*Keyword: self-esteem, debt, low income, organizational support*

## **PENDAHULUAN**

Secara asasnya terdapat lima jenis keperluan penting yang ingin dicapai oleh setiap individu (Teori Maslow, 1954). Keperluan tersebut bermula daripada keperluan asas, keselamatan, hubungan sosial, harga diri dan sempurna sendiri. Menurut teori tersebut, manusia akan berusaha untuk memenuhi keperluan paling bawah (asas) seperti makanan dan minuman, rehat dan tempat berlindung. Apabila keperluan pada peringkat bawah dipenuhi manusia memerlukan keperluan yang lebih tinggi bermula daripada keperluan keselamatan hinggalah kepada keperluan sempurna sendiri. Apabila satu keperluan telah dicapai, keperluan yang seterusnya akan menjadi keperluan utama dan seterusnya. Namun begitu, teori tersebut dikritik oleh (Siagian, 1989) yang menyatakan keperluan manusia bukanlah dalam bentuk hierarki tetapi dalam bentuk rangkaian. Beliau berpendapat bahawa keperluan yang lain perlu dipenuhi dalam masa yang sama.

Harga diri merujuk penilaian diri seseorang secara keseluruhan, dan merupakan keperluan manusia yang universal dan asas (Baumeister *et al.*, 1993). Kebanyakan individu berhasrat untuk melindungi, mengekalkan, dan meningkatkan harga diri mereka (Baumeister, 1998). Individu yang mempunyai harga diri yang tinggi percaya bahawa mereka boleh berjaya dan meningkatkan diri mereka berdasarkan merit mereka sendiri (Vohs & Heatherton, 2001). Mereka lebih percaya kepada diri sendiri dan menjadi individu yang lebih produktif (Maslow, 1954 dalam Mustaffa, Awang & Basir, 2017). Sebaliknya, individu yang mempunyai harga diri yang rendah berasa rendah diri, tidak bernilai, kesepian, tidak selamat, cemas dan tertekan, tidak pasti tentang diri mereka (Donnellan *et al.*, 2005). Selain itu, harga diri yang rendah akan menimbulkan sikap putus asa dan tingkah laku yang tidak baik kepada diri seseorang (Maslow 1954).

Keperluan ini harus dipenuhi oleh individu untuk mengelakkan diri daripada mengalami perasaan kekurangan berbanding individu lain (Tengku Sarina Aini, 2007). Menurut Glasser (1984) dalam Sabora Sipon (2008), sekiranya keperluan asas tersebut tidak dipenuhi, seseorang individu akan mengalami identiti gagal, personaliti tidak seimbang, kurang yakin diri dan cepat putus asa. Kegagalan ini akan menjurus kepada masalah sosial mahupun jenayah dalam masyarakat. Menurut Teori Afirmasi Diri (Steele, 1988), individu yang harga diri mereka terancam

bermotivasi untuk mencari sebarang rangsangan untuk mengimbangi harga diri yang rendah (Crocker & Park, 2004). Menurut Sivanathan dan Pettit, (2010), pemberian ganjaran dan status dapat memantapkan diri dan juga meningkatkan harga diri untuk individu yang kurang harga diri. Hal ini menunjukkan harga diri mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi tingkah laku manusia. Oleh itu, objektif kajian ini adalah untuk menilai tahap harga diri dalam kalangan Muslim yang berpendapatan isi rumah B40 yang berhutang dan menilai sejauh mana tahap sokongan organisasi dalam meningkatkan harga diri dan hubungan sosial Muslim B40 yang berhutang. Hasil penyelidikan ini dapat menerangkan senario semasa berkaitan harga diri bagi kumpulan berpendapatan rendah dan bagaimana organisasi dapat membuat penambahbaikan terhadap usaha bagi memastikan keperluan harga diri dipenuhi.

## **SOROTAN KAJIAN**

### **Harga Diri**

Banyak kajian telah membincangkan tentang tahap harga diri dalam kalangan individu yang berpendapatan rendah. Batty & Flint (2010) mendapati terdapat hubungan antara harga diri dengan pendapatan rendah seseorang. Penduduk yang berpendapatan rendah mempunyai kesukaran untuk membina harga dirinya (Davidson, 2008). Begitu juga, Blokland (2007) mendapati bahawa ramai individu yang berpendapatan rendah melihat diri mereka sebagai “belum cukup berusaha”, “tidak pandai” (Charlesworth, 2000) dan patologi (Reay, 2005). Wilkinson (1996) menunjukkan bahawa banyak individu yang berpendapatan rendah merasakan tidak bernilai, tidak berguna, tidak berdaya, putus asa, cemas dan mendefinisikan diri mereka sebagai gagal. Sebahagian besar isi rumah berpendapatan rendah dan sebahagian besar wanita mengalami masalah kesihatan mental, termasuk kemurungan, hutang dan pengangguran (Hopper *et al.*, 2007).

Kemiskinan dianggap mempunyai kesan yang merosakkan terhadap jangkaan dan aspirasi (Canvin *et al.*, 2009). Kajian menunjukkan bahawa mereka yang berpendapatan rendah juga berhasrat untuk menjalani kehidupan seperti orang lain seperti memiliki rumah, berkereta, dan menjalin hubungan (Orr *et al.*, 2006) dan aspirasi yang mempengaruhi kelas sosioekonomi, termasuk perumahan, tempat yang lebih baik untuk hidup, kejayaan untuk anak-anak mereka dan lebih banyak wang (Parker dan Pharoah, 2008).

Walau bagaimanapun, pendapatan yang rendah menjejaskan kapasiti individu untuk memenuhi aspirasi mereka sendiri, termasuk sebagai ibu bapa, yang berperasaan

bersalah dan berasa serba tidak mencukupi (Hopper *et al.*, 2007). Dalam satu kajian, ibu bapa menganggap diri mereka sebagai gagal apabila tidak dapat menunaikan keinginan anak-anak mereka (Parker dan Pharoah, 2008).

Sesetengah kajian menunjukkan bahawa individu yang berpendapatan rendah sangat prihatin terhadap stigma, imej negatif dan stereotaip (Ridge, 2009). Hooper *et al.* (2007) menyatakan bahawa pengalaman stigma, iaitu apabila perasaan identiti seseorang telah rosak, boleh menyumbang kepada harga diri yang rendah, yang akhirnya menyebabkan pengasingan sosial. Bagi sesetengah individu, pendapatan yang rendah dan ketidakcukupan kewangan menyebabkan kebimbangan, tekanan dan kemurungan. Keadaan ini diburukkan lagi oleh rasa ketidakcapaian diri dalam kehidupan atau berasa tidak menyumbangkan apa-apa kepada masyarakat.

Bagi menambahkan pendapatan, terdapat individu yang mengambil jalan mudah dengan berhutang. Batty dan Flint (2010), mendapati harga diri yang rendah juga terbentuk disebabkan oleh kebergantungan kepada sokongan kewangan orang lain. Nasution (2017) dalam kajiannya mendapati perasaan malu dalam kalangan mahasiswa yang berada pada tingkat sederhana. Hasil kajian tersebut juga mendapati kekerapan mahasiswa melakukan perbuatan berhutang adalah disebabkan oleh kehabisan wang saku dan frekuensi berhutang adalah antara 10 hingga 20 kali dalam setahun. Mereka lebih banyak berhutang dengan teman. Sebaliknya, Yang, James dan Lester (2005) mendapati individu yang memiliki sikap obsesi terhadap wang pula cenderung memiliki kemahiran bersosial yang tinggi, emosi yang stabil dan tidak memiliki perasaan malu.

### **Peranan Majikan**

Organisasi diibaratkan seperti sebuah rumah dan ahli di dalamnya saling lengkap-melengkapi antara satu sama lain. Oleh itu, pengurus mempunyai peranan seperti ketua isi rumah yang bertanggungjawab untuk menjaga dan memenuhi tuntutan pekerja bawahan secara saksama (Solahuddin, 2009). Banyak teori dan praktikal dalam pengurusan sesebuah organisasi. Pihak majikan disaran melakukan beberapa perkara untuk mendapatkan hasil dan prestasi yang terbaik daripada pekerjanya, agar pekerjanya setia kepada majikan. Antaranya termasuklah memberikan kepuasan terhadap keperluan manusia seperti yang dicadangkan dalam Teori Maslow (1954). Oleh sebab harga diri dan sosial merupakan keperluan manusia (berdasarkan Teori Maslow), pihak majikan perlu mengambil berat keperluan tersebut. Jika tidak, pekerja mungkin akan berhenti kerja dan meninggalkan organisasi. Selain itu, majikan juga perlu menyokong usaha warganya untuk mendapatkan keperluan tersebut. Kajian

yang dijalankan oleh Wilson (2000) mencadangkan pihak penganjur (majikan) perlu menyediakan aktiviti dan program yang mampu merangsang individu melalui tiga cara, iaitu mewujudkan rasa kekitaan, harga diri dan penghakikian diri. Perkara ini disokong oleh Siti Raba'ah, Turiman dan Azimi (2015) yang mendapati faktor dalaman yang mempengaruhi individu untuk menyertai aktiviti sukarelawan kerana dapat meningkatkan keyakinan diri, menghilangkan rasa sunyi, meneroka bidang kerjaya yang diminati, membina rangkaian sosial dengan masyarakat dan seterusnya meningkatkan harga diri. Kajian tersebut juga telah menyokong teori gelagat terancang oleh Ajzen (1991) yang menyatakan faktor motivasi (merujuk keperluan Maslow) merupakan kepentingan norma subjektif dalam diri individu untuk terlibat dengan aktiviti sukarelawan (dipetik dalam kajian Siti Raba'ah, Turiman & Azimi, 2015).

Seterusnya, penghargaan dan nilai daripada majikan akan menentukan hala tuju prestasi pekerja. Apabila individu berasa dirinya dihargai dan disayangi, maka keperluan sosial dan harga diri dapat dipenuhi di tempat tersebut, motivasinya untuk bekerja di tempat tersebut juga akan meningkat. Kajian berkaitan hubungan organisasi dengan gelagat banyak dibincangkan dalam kajian lepas. Sekiranya dilihat pada kajian yang dijalankan oleh Rasidah dan Suryati (2010), dapatan menunjukkan wujud hubungan antara sokongan organisasi dan gelagat seperti persepsi sokongan organisasi terhadap hasil kerja yang positif (Hochwarter *et al.*, 2003), peningkatan komitmen yang efektif (Wayne *et al.*, 2002), penurunan niat lantik henti dan ketidakhadiran (Eisenberger *et al.* 1986; Wayne *et al.* 1997), kepuasan kerja (Shore & Tetrick 1991), dan kelakuan kewargaan organisasi (Wayne *et al.*, 1997; Wayne *et al.*, 2002). Kajian metaanalisis yang dilaksanakan oleh Riggle, Edmondson dan Hansen (2008) menunjukkan persepsi sokongan organisasi mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kesemua kajian tersebut mempunyai kaitan dengan peranan organisasi terhadap kesejahteraan individu.

Menurut Rasidah dan Suryati (2010), tanggapan terhadap sokongan organisasi merujuk tahap kepercayaan pekerja yang berasa organisasi prihatin terhadap kebajikan dan kesejahteraan yang meliputi ganjaran, keperluan dan persekitaran pekerjaan. *Managing Work Life Balance* (2005) mendapati pelbagai usaha telah direncanakan dan dibangunkan oleh pihak majikan dan organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan warganya seperti wujudnya dasar keseimbangan kerja kehidupan. Tahap persepsi sokongan organisasi yang tinggi akan memenuhi keperluan untuk pengesahan, penghargaan dan identiti sosial, serta meletakkan jangkaan bahawa prestasi yang cemerlang dan kelakuan yang menjangkau peranan yang dilaksanakan dalam organisasi akan diberikan pengiktirafan dan ganjaran (Eisenberger *et al.* 1997).

Di samping itu, seseorang berasa berbesar hati sekiranya mereka dihargai dan diiktiraf oleh majikan apabila menunjukkan prestasi yang cemerlang dalam pekerjaan. Hal ini dapat membantu organisasi melahirkan kakitangan yang produktif dan inovatif (Haryati, 2013). Menurut Ahmad (2002), golongan pekerja yang telah lama berkhidmat hendaklah diberikan perhatian dan penghargaan yang sewajarnya memandangkan pengalaman luas mereka bukan sahaja berkaitan kerja seharian, malah mengenai operasi dan perkembangan organisasi keseluruhannya. Walaupun begitu, terdapat juga segelintir majikan yang tidak menghargai pekerjaannya seperti kenyataan Presiden Kongres Kesatuan Pekerja-pekerja dalam Perkhidmatan Awam (Cuepacs), Datuk Azih Muda dalam *Sinar Online* bertarikh 11 November 2017 oleh Atirah Hasli (2017). Menurut beliau terdapat aduan mengenai majikan memberikan markah penilaian prestasi rendah tanpa alasan yang munasabah. Mengulas perkara ini, beliau menyatakan terdapat majikan yang tidak mengambil kira situasi dan keadaan semasa pekerja bawahan, iaitu hanya dengan kesilapan kecil terus mendapat markah penilaian yang rendah. Robbins (1993) menyatakan bahawa pihak organisasi perlu memenuhi keperluan mereka di tempat kerja bagi mengelakkan pekerja berhenti atau berpindah kerja. Menurut Robbins (1993) pekerja yang mendapat kepuasan yang tinggi memiliki kesihatan yang baik dan usia yang panjang.

### **Pelibatan Aktiviti**

Pelibatan aktiviti dalam satu kelompok dapat mengukur sejauh mana keprihatinan majikan terhadap keperluan kerohanian yang dapat membantu memenuhi keperluan harga diri. Pelibatan individu dalam aktiviti organisasi merupakan salah satu ukuran modal sosial (Rahmah, Noor Dzaharah & Noorasiah, 2016). Hubungan kekeluargaan, hubungan kemasyarakatan, dan pelibatan dalam organisasi dan aktiviti sosial merupakan modal sosial dan penting bagi isi rumah menangani kemerosotan taraf kehidupan (Moser, C.O.N. 1998). Hubungan persahabatan, romantis, keluarga dan juga pelibatan dalam sosial, masyarakat atau kumpulan agama dapat membantu untuk memenuhi keperluan sosial (Maheran & Nur Ain, 2014).

Pelibatan individu dalam program kerohanian dan sosial sebenarnya membantu individu untuk memperkasakan harga diri dan hubungan sosial (Yahya & Sa'ari, 2016). Menurut Yahya dan Sa'ari (2016) individu sewajarnya menghayati dan mengaplikasikannya program zikrullah dan aktiviti kerohanian untuk menjana pembangunan spiritual dalam mempertingkatkan ketakwaan kepada Allah (SWT). Selain ini, program kerohanian merupakan pendekatan yang tepat dan berkesan dalam mengatasi masalah sosial seperti keruntuhan akhlak dan moral. Program kerohanian

juga berupaya menjadi agen pembersihan jiwa dan rohani (Yahya & Sa'ari, 2016). Kurang pelibatan dalam program-program kerohanian bagi seseorang individu boleh mengundang gejala negatif kerana kurangnya pengetahuan agama dan penghayatan aqidah. Kajian oleh Ruslinawati (2014) dalam kalangan remaja mendapati terdapat hubung kait kewujudan pelbagai gejala sosial hari ini dengan kurangnya penghayatan akidah. Hasil kajian Fauziah *et al.* (2012) dalam (Yahya & Sa'ari, 2016) juga mendapati majoriti remaja bermasalah dari segi akhlak mempunyai kaitan dengan pengetahuan agama mereka pada tahap sederhana. Pelibatan pekerja dalam program kerohanian perlu dipertingkatkan kerana dalam konteks sosial, penerapan akidah dalam program ini memainkan peranan penting untuk melahirkan individu yang mempunyai keyakinan yang tinggi terhadap Allah (SWT) dan mampu membentuk jiwa yang tenang dan rohani yang seimbang (Ruslinawati, 2014).

Pelibatan pekerja dan majikan dalam aktiviti kerohanian dan sosial secara tidak langsung dapat mengeratkan hubungan sosial sesama mereka. Kajian Shukri *et al.* (2014) terhadap pelajar Universiti Utara Malaysia mendapati mereka mengamalkan gaya hidup kurang bersosial, lebih suka menyendiri dan tidak suka bergaul. Hal ini menyebabkan mereka tidak mahu terlibat dalam aktiviti kerohanian dan aktiviti yang dianjurkan di masjid. Mereka juga didapati kurang berminat dengan muzik irama nasyid. Pelajar lebih mengamalkan gaya hidup menyendiri dengan melayari internet dan bermain permainan video. Gaya hidup ini lebih membimbangkan jika pelajar melayari laman sesawang yang tidak bermoral. Hal ini akan memberikan kesan pada diri pelajar tersebut dan segi akhlak dan sahsiah. Pengimarah masjid sebaliknya memupuk pelajar berkomunikasi, bergaul sesama pelajar dan juga dengan orang ramai. Melihat kepada masalah ini Shukri Ahmad *et al.* (2014) mencadangkan supaya digalakkan pelibatan mahasiswa dalam program berbentuk sosial dan sukan di perkarangan masjid.

Pelibatan dalam aktiviti sosial sangat penting kerana menurut Anna *et al.* (2009), lebih banyak perhubungan dan jaringan organisasi, iaitu melalui pelibatan dalam aktiviti sosial, peningkatan keahlian dalam organisasi dan lebih luas kenalan, maka seseorang itu akan mendapat faedah daripada perhubungan sosial, misalnya mendapat pekerjaan yang baik atau dapat menjana pendapatan daripada kenalan penting (Gazi Nurul Islam *et al.* 2011). Oleh sebab itu, peningkatan modal sosial akan meningkatkan pendapatan isi rumah (Ahmed *et al.* 2010 & Gazi Nurul Islam *et al.* 2011).

Menurut Katungi, Macheche dan Smale (2007) antara faktor yang mempengaruhi isi rumah untuk melibatkan diri dalam sesebuah aktiviti organisasi tempatan termasuklah umur, jantina, kekayaan isi rumah, pendidikan, status sosial, nisbah pengguna kepada



pekerja dan akses kepada kemudahan berkomunikasi atau bersosial. Siti Raba'ah, Turiman dan Azimi (2015) menjelaskan bahawa faktor persekitaran seperti keluarga, jiran, rakan sebaya, masyarakat setempat dan institusi sekolah merupakan sumber utama untuk memotivasikan individu terlibat dalam aktiviti sukarela.

## METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian. Sampel kajian ini melibatkan seramai 378 individu Muslim yang berada dalam kelompok isi rumah berpendapatan rendah (B40) yang bekerja di Felda Sabah. Responden terdiri daripada mereka yang pernah membuat pinjaman tunai daripada pelbagai sumber seperti Felda, institusi kewangan dan lain-lain. Mereka terdiri daripada peneroka dan pekerja am warganegara Malaysia yang bekerja dengan Felda. Kajian ini menggunakan pensampelan berkelompok untuk memastikan soal selidik diberikan kepada responden yang betul (Sekaran *et al.*, 2011). Saiz sampel ditentukan dengan merujuk Jadual Krejcie dan Morgan (1970) bagi penentuan saiz sampel. Menurut Noraini Idris (2013), jumlah ini sudah mencukupi bahawa 20% pensampelan sudah mewakili populasi sasaran kajian. Kaedah deskriptif digunakan untuk menerangkan hasil dapatan kajian. Soal selidik berkaitan harga diri diadaptasi daripada Rosenberg (1965), Janis dan Field (1959) dan Taormina dan Gao (2013). Item-item ini dapat mengukur keinginan individu untuk mendapatkan pengiktirafan, penghargaan, prestij dan status kehormatan diri (Maslow, 1954).

**Jadual 1** Krejcie & Morgan (1970).

Saiz Populasi	Saiz Sampel
1000	278
1500	306
2000	341
3000	351
5000	357
7000	364
9000	368
10000	370
15000	375
20000	377
30000	379
40000	380
75000	381

**HASIL KAJIAN**

Baron dan Byrne (2012) menjelaskan bahawa harga diri biasanya diukur sebagai peringkat dalam dimensi yang berkisar daripada negatif kepada positif atau daripada rendah kepada tinggi. Merujuk skor min Landell (1977) dan Oxford dan Burry-stock (1995), keputusan analisis kajian ini menunjukkan tahap harga diri responden adalah pada tahap yang sederhana, iaitu pada 3.27. Dapatan skor min kajian menunjukkan, tahap harga diri dalam kalangan warga Felda kumpulan B40 yang berhutang di Sabah pada tahap sederhana, iaitu pada skor min yang berada pada skala 2.34 – 3.67. Keadaan ini menunjukkan harga diri warga Muslim Felda masih pada tahap yang baik. Flint (2010) juga menyatakan bahawa tiada hubungan langsung antara pendapatan rendah dengan harga diri yang rendah. Walaupun Batty dan Flint (2009) menyatakan kemiskinan itu sendiri boleh mencipta atau menyumbang masalah

**Jadual 2** Hasil analisis kajian.

<b>Dimensi</b>	<b>No Item</b>	<b>Item</b>	<b>Skor Min</b>
Tanggapan	PO <sub>1</sub>	Menghargai usaha gigih	3.67
Sokongan	PO <sub>2</sub>	Tidak mengabaikan aduan	3.60
Organisasi	PO <sub>3</sub>	Mengambil berat	3.68
	PO <sub>4</sub>	Prihatin terhadap matlamat dan nilai	3.62
	PO <sub>5</sub>	Menghulurkan bantuan	3.66
	PO <sub>6</sub>	Bantuan khusus	3.58
	PO <sub>7</sub>	Menyediakan pinjaman	3.42
	PO <sub>8</sub>	Menganjurkan program-program	3.17
	PO <sub>9</sub>	Menggalakkan ke program-program	3.72
	PO <sub>10</sub>	Kekerapan mengangurkan aktiviti	3.65
		<b>Min Purata</b>	<b>3.58</b>
Pelibatan Responden dalam Aktiviti	PA <sub>1</sub>	Ceramah	2.82
	PA <sub>2</sub>	Motivasi	2.79
	PA <sub>3</sub>	Qiamullail	2.54
	PA <sub>4</sub>	Usrah/Tazkirah	2.73
	PA <sub>5</sub>	Bimbingan/ Khidmat Nasihat	2.60
	PA <sub>6</sub>	Bimbingan al-Quran	2.79
	PA <sub>7</sub>	Kelas Tausyih/Zikir/Hadrah	2.57
	PA <sub>8</sub>	Bengkel/Seminar	2.69
	PA <sub>9</sub>	Aktiviti Masyarakat	3.00
		<b>Min Purata</b>	<b>2.72</b>
		<b>Min Purata keseluruhan</b>	<b>3.16</b>

Nota: Penentuan Tahap Berdasarkan Skor Min adalah seperti berikut: 1.00– 1.99 = Lemah; 2.00 – 2.99 =Rendah; 3.00– 3.99= Sederhana; 4.00– 5.00 = Tinggi

harga diri yang rendah, namun hubungan ini tidak semestinya universal. Berdasarkan pandangan responden bagi indikator penilaian dari diri sendiri, perkara utama yang perlu dibaiki oleh warga Felda Muslim B40 ialah berkaitan dengan penilaian yang bersifat negatif terhadap diri sendiri. Bagi indikator penilaian luar atau daripada orang lain, majoriti responden tidak mempunyai masalah dan mereka mempunyai sangkaan yang baik terhadap penilaian orang lain terhadap diri mereka.

Bagi soalan “saya kerap berasa malu dengan penampilan saya”, min bagi jawapan responden ialah 2.3. Pandangan bahawa kemiskinan dikaitkan dengan rasa malu dan harga diri yang rendah adalah “selaras dengan keutamaan yang diberikan oleh orang yang mempunyai pengalaman langsung terhadap kemiskinan” (Walker *et al.* 2007; Lister 2004) dan telah diserlahkan oleh Bank Dunia melalui “Projek” Voices of the Poor “(Oduro 1999). Satu kajian mengenai 156 ibu tunggal Selatan Afrika yang tinggal di luar bandar mendapati kekurangan pendapatan keluarga secara langsung dikaitkan dengan banyak gejala kemurungan dan harga diri yang rendah (Brody & Flor, 1997 dalam Mandara *et al.*, 2008). Berdasarkan pandangan responden bagi indikator penilaian daripada diri sendiri, perkara utama yang perlu dibaiki oleh warga Felda ialah penilaian yang bersifat negatif terhadap diri sendiri. Bagi indikator penilaian luar atau daripada orang lain, majoriti responden tidak mempunyai masalah dan mereka bersangka baik terhadap penilaian orang lain terhadap diri mereka.

Hasil kajian bagi sokongan organisasi mendapati skor min adalah pada tahap sederhana, iaitu 3.58. Soalan pada bahagian ini merujuk tanggapan sokongan organisasi seperti penghargaan dan pelibatan aktiviti. Item-item ini selari dengan aspek signifikan dalam harga diri, iaitu kepedulian, perhatian, dan kasih sayang yang diterima individu daripada individu lain. Item tersebut juga merupakan penghargaan dan minat daripada orang lain dan petanda penerimaan dan popularitinya (Coopersmith, 1967). Tambahan lagi, Menurut Reasoner dan Dusa (1991), komponen utama harga diri ialah *sense of purpose*, iaitu berkaitan dengan perasaan yang optimis dalam penetapan dan mencapai tujuan seperti majikan dapat membantu warganya mereka untuk memiliki rasa tujuan dengan menyampaikan harapan dan mendorong menetapkan tujuan individu dan memiliki tujuan tinggi. Merujuk Jadual 3, skor min bagi semua item tidak melebihi tahap tinggi (3.68). Item yang merujuk “keprihatinan organisasi terhadap matlamat dan nilai” menunjukkan skor yang tertinggi, iaitu 3.67, sementara item yang merujuk program yang dapat meningkatkan harga diri menunjukkan skor yang terendah, iaitu 2.82. Walau bagaimanapun tiada item yang berada pada tahap rendah. Dapat disimpulkan bahawa, secara amnya tanggapan warga Felda kumpulan B40 adalah pada tahap yang sederhana.

Untuk tahap p elibatan aktiviti, keseluruhan skor item berada antara 2.34 – 3.67 seperti yang ditunjukkan pada Jadual 3. Sekiranya diperhatikan pada Jadual 3, masih ramai individu yang jarang atau tidak pernah melibatkan diri dalam aktiviti yang dianjurkan oleh majikan. Skor yang tertinggi pada item pelibatan aktiviti ialah item “aktiviti masyarakat”, iaitu min sebanyak 3.00 dan item “qiamullail” merupakan item yang mempunyai skor yang terendah, iaitu sebanyak 2.53. Dapat disimpulkan bahawa tahap pelibatan masih lagi pada tahap yang rendah kerana skor item-item tidak melebihi 3.00.

### **PERBINCANGAN DAN IMPLIKASI DASAR**

Majikan perlu berusaha untuk meningkatkan harga diri individu atau komuniti di kawasannya. Secara puratanya, dapatan kajian menunjukkan tahap bantuan kewangan oleh majikan adalah pada tahap sederhana. Hal ini dapat diperhatikan pada skor min yang berada pada skala 2.34 – 3.67. Institusi Felda dilihat mempunyai peranan dalam membantu warganya dari aspek kewangan, seperti tujuan asal penubuhan Felda adalah untuk membasmi kemiskinan dan menaikkan taraf hidup warga peneroka. Hal ini selari dengan pandangan oleh Worldwide dan Oxfam (2011) dan Devereux dan Vincent (2010) yang mendapati pemindahan wang tunai (untuk bantuan kewangan) dapat meningkatkan harga diri. Apabila tiada hasil akibat penanaman semula, Felda telah menawarkan elaun berupa pinjaman. Sekiranya warga inginkan rumah yang selesa, Felda telah menawarkan pinjaman untuk pembesaran dan ubah suai rumah semata-mata untuk melihat warganya hidup selesa. Sistem kewangan di Malaysia umumnya tidak inklusif kepada mereka yang miskin dan berpendapatan rendah seperti kumpulan B40 kerana kemampuan untuk pembayaran balik pinjaman adalah terhad. Oleh itu, bantuan kewangan berupa pinjaman tanpa faedah yang disediakan oleh Felda sebenarnya cukup memberikan manfaat kepada warganya di samping cara bayaran yang fleksibel mengikut peratusan gaji yang diterima. Pinjaman tidak seharusnya dipandang negatif tetapi perlu dipandang positif seperti bantuan pinjaman pendidikan kepada pelajar miskin.

Organisasi perlu menyediakan warga Felda untuk menyertai aktiviti sosial dan kerohanian. Melalui aktiviti tersebut, konsep tauhid dapat diterapkan agar harga diri yang dibentuk selari dengan kehendak syariah. Wan Liz Ozman (1996) bersependapat bahawa dengan melaksanakan pendekatan tauhid terhadap organisasi dapat memberikan implikasi seperti melahirkan insan yang mempunyai harga diri dan keyakinan diri yang tinggi. Di samping itu, aktiviti ini juga dapat melahirkan individu yang tawaduk dan merendah diri (Wan Liz Ozman, 1996) kepada Allah

SWT. Mereka akan memperkatakan sesuatu yang hak dan benar. Kajian Wilson (2000) mendapati bahawa pihak penganjur (dalam konteks kajian ini merujuk majikan yang menganjurkan sebarang program) perlu menyediakan aktiviti dan program yang mampu merangsang individu melalui tiga aspek, iaitu rasa kekitaan, harga diri dan penghakikian diri. Kajian oleh Siti Raba'ah, Turiman dan Azimi (2015) menunjukkan pemboleh ubah motivasi seperti meningkatkan keyakinan diri, menghilangkan rasa sunyi, meneroka bidang kerjaya yang diminati, membina rangkaian sosial dengan masyarakat dan meningkatkan harga diri menyumbangkan sebanyak 23% varian kepada pelibatan belia dalam aktiviti sukarela. Hal yang sama dapat berlaku kepada kumpulan B40 Felda ini.

## KESIMPULAN

Secara kesimpulannya, tahap harga diri individu Muslim B40 yang berhutang di kawasan penempatan Felda Negeri Sabah adalah pada tahap sederhana. Oleh hal yang demikian, semua pihak mempunyai peranan masing-masing membantu mereka untuk membina harga diri mereka. Kajian ini mencadangkan supaya institusi seperti Felda, badan pendidikan dan pertubuhan agama mempertingkatkan peranan dari aspek mempersiapkan kumpulan ini dengan keperluan kerohanian kerana harga diri seseorang yang positif akan dapat membaiki hubungan sosial. Menurut Azizi *et al.* (2005), individu yang memiliki konsep sendiri positif pada kebiasaannya senang didampingi dan mudah berinteraksi dengan orang lain. Mereka selalunya mendapat layanan baik daripada orang di sekelilingnya sama ada daripada keluarga, rakan-rakan dan jiran tetangga. Selain itu, mereka memiliki banyak ciri-ciri personaliti yang baik seperti optimis, terbuka dan mudah menerima pendapat mahupun kritikan orang lain.

Majikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha untuk membangunkan harga diri dan hubungan sosial warganya. Harga diri merupakan keperluan yang sangat penting selari dengan kehendak Islam agar memelihara harga diri seseorang. Kurangnya harga diri seperti yang dibincangkan oleh kajian lepas mengundang natijah yang tidak baik dan boleh menjejaskan hubungan sosial seseorang. Tidak dapat dinafikan bahawa terdapat insan yang akan cuba untuk menutup kelemahan dengan pembelian barang *hajiyyat* walaupun terpaksa berhutang. Sepatutnya bagi kumpulan B40 yang tidak mempunyai pendapatan yang tetap, berhutang perlulah dielakkan. Jika tidak dapat dielakkan berhutanglah menggunakan perkhidmatan kewangan atau bank secara Islamik. Pemberian hutang yang bukan untuk keperluan penting harus dikawal. Oleh itu, pihak pengurusan Felda

dan komuniti setempat mempunyai peranan tertentu seperti menganjurkan program-program berbentuk kerohanian dan sosial yang dapat membantu untuk meningkatkan dan memperkasakan harga diri. Pada pihak individu pula, perlulah melapangkan masa untuk melibatkan diri dengan aktiviti-aktiviti tersebut agar pembentukan harga diri berasaskan prinsip-prinsip syariah dapat dibina.

## RUJUKAN

- Ahmad Shukri Mohd Nain. (2002). *Tingkah laku organisasi: Pengenalan tingkah laku individu*. Universiti Teknologi Malaysia. Johor.
- Ahmed, N., Troell, M., Allison, E.H., & Muir, J.F. (2010). Prawn postlarvae fishing in coastal Bangladesh: Challenges for sustainable livelihoods. *Marine Policy*, 34, 218–227.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Atirah Hasli (2017). Majikan sebabkan pekerja stres boleh kena tindakan. *Sinar Online*. <http://www.sinarharian.com.my/nasional/majikan-sebabkan-pekerja-stres-boleh-kena-tindakan-1.754959>
- Azizi bin Yahya. (2004). Membentuk identiti remaja. Johor: PTS Professional.
- Azizi Yahaya et al. (2004). *Psikologi Sosial*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Batty, E., & Flint, J. (2010). Self-esteem, comparative poverty and neighbourhoods. *Living through Change Research Paper*, 7.
- Baumeister, R. F., Heatherton, T. F., and Tice, D. M. (1993). When ego threats lead to self-regulation failure: Negative consequences of high self-esteem. *J. Pers. Soc. Psychol.* 64, 141–156. doi: 10.1037/0022-3514.64.1.141
- Baumeister, R. F. (1998). *The self. The handbook of social psychology*, 4th Edn, Eds D. T. Gilbert, S. T. Fiske, And G. Lindzey (New York, Ny: Mcgraw-Hill), 680–740.
- Blokland, T. (2007). You got to remember you live in public housing: Place-making in an American housing project. *Housing, Theory and Society*, 25 (1) pp. 31–46.
- Canvin, K., Marttila, A., Burstrom, B. and Whitehead, M. (2009) Tales of the unexpected? Hidden resilience in poor households in Britain. *Social Science and Medicine*, 69, 238–245.
- Charlesworth, S.J. (2000). *A phenomenology of working class experience*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco, CA: W. H. Freeman.
- Crocker, J., & Park, L. E. (2004). The costly pursuit of self-esteem. *Psychological Bulletin*, 130 (3), 392.
- Davidson, R. (2008). More than Just Coping: The Antecedents and Dynamics of Resilience in a Qualitative Longitudinal Study. *Social Policy and Society*, 8 (1), 115–125.
- Devereux, S., & Vincent, K. (2010). Using technology to deliver social protection: exploring opportunities and risks. *Development in Practice*, 20(3), 367–379.

- Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., Robins, R. W., Moffitt, T. E., & Caspi, A. (2005). Low Self-Esteem Is Related To Aggression, Antisocial Behavior, And Delinquency. *Psychological Science*, 16(4), 328–335.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 82(5), 812.
- Flint, J. (2010). *Coping Strategies? Agencies, budgeting and self-esteem amongst low-income households, Research Paper No. 5*. Sheffield: Centre for Regional Economic and Social Research.
- Gazi Md. Nurul Islam, Yew, T.S., Nik Mustapha R. Abdullah, & Viswanathan, K.K. (2011). Social capital, community based management, and fishers' livelihood in Bangladesh. *Ocean and Coastal Management*, 54, 173–180.
- Haryati Kamarudin. (2013). Faktor tekanan kerja dalam kalangan kakitangan MAINS Holding Sdn Bhd-FASS Final Project (Psychology).
- Hochwarter, W.A., Kacmar, C., Perrewe, P.L. & Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 438–456
- Katungi, E., C. Macheche and M. Smale. (2007). Determinants of social capital formation in rural Uganda: Implications for group-based agricultural extension approaches. *The African Journal of Agricultural and Resource Economics* 1(2):167–190.
- Krejcie, R.V and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607–610.
- Landell, K. (1997). *Management by Menu*. 1. ed. London: Wiley and Sons Inc. 432 p.
- Managing Work Life Balance International. (2005). *Work life initiatives: The way ahead: Report on the year 2005 survey*. Roseville, NSW, Managing Work Life Balance International.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper
- Moser, C.O.N. (1998). The asset vulnerability framework: Reassessing urban poverty reduction strategies. *World Development*, 26 (1), 1–19.
- Mustaffa, N. N. M., Awang, J., & Basir, A. (2017). teori maslow dan kaitannya dengan kehidupan Muslim (Maslow's theory and its relation to Muslim's life). *Jurnal Hadhari: An International Journal*, 9(2), 275–285.
- Nasution, S. H. S. (2017). Gambaran rasa malu dan perilaku berhutang pada mahasiswa. *Jurnal Riset Psikologi*, 2016(3).
- Orr, S., Brown, G., Smith, S., May, C. and Waters, M. (2006). *When ends don't meet- assets, vulnerabilities and livelihoods: An analysis of households in Thornaby-On-Tees*. Manchester: Church Action on Poverty and Oxfam.
- Parker, S. and Pharaoh, R. (2008). *Just coping: A new perspective on low-income families*. Maidstone: Kent County Council.
- Rahmah Ismail, Noor Dzaharah Mahfodz and Noorasiah Sulaiman. (2016). Tahap dan penentu indeks modal sosial di Malaysia. *Kajian Malaysia: Journal of Malaysian Studies*, 34(2).

- Rasidah, A. & Suryati, A.Z. (2010). Tanggapan sokongan organisasi, kepuasan kerja, komitmen dan kelakuan kewargaan organisasi pekerja: Peranan politik organisasi sebagai perantara. *Jurnal Pengurusan* 31, 83–92.
- Reasoner, R. W., & Dusa, G. S. (1991). *Building self-esteem in the secondary schools: Teacher's manual and instructional materials*. Consulting Psychologists Press.
- Reay, D. (2005). Beyond consciousness? The psychic landscape of social class. *Sociology*, 39 (5), 911–928.
- Ridge, T. (2009). *Living with poverty: A review of the literature on children's and families' experiences of poverty- Research Report No 594*. London: Department for Work and Pensions.
- Ruslinawati, A. G. (2014). *Penghayatan 'aqidah dalam kalangan pelajar Politeknik Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah (POLIMAS): Satu analisis*. Kedah: Jabatan Pengajian Am Politeknik Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah.
- Sapora Sipon. (2008). Keberkesanan kaunseling kelompok pemusatan insan, rasional emotif tingkah laku dan psikologi kongnitif ad-din ke atas pengurangan tahap tekanan guru. *Jurnal PERKAMA*, Bilangan (14). Persatuan Kaunseling Malaysia.
- Shukri Ahmad, Y. D., Abdullah, W. A. R. K. W., Ibrahim, M. M., & Hussain, S. F. M. (2014). Penghayatan solat dan pengimarahannya masjid: Kajian dalam kalangan pelajar Universiti Utara Malaysia. In: 2nd International Conference on Social Sciences Research (ICSSR 2014), 9–10 June 2014, Kota Kinabalu, Sabah, MALAYSIA.
- Siagian, S. P. (1989). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Siti Raba'ah Hamzah, Turiman Suandi & Azimi Hamzah. (November 2015). Pengaruh kepercayaan, motivasi dan niat terhadap golongan belia dalam aktiviti sukarela di Malaysia. *International Journal of Education and Training (InjET)*, 1(2), 1–10.
- Sivanathan, N., and Pettit, N. C. (2010). Protecting the self through consumption: Status goods as affirmational commodities. *J. Exp. Soc. Psychol.* 46, 564–570.
- Solahuddin Ismail (2009). Pembentukan organisasi cemerlang: Pandangan islam dalam melantik pemimpin. *Jurnal Usuluddin*, 207–220.
- Steele, C. M. (1988). The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self. *Advances in experimental social psychology*, 21, 261–302.
- Taormina, R. J., & Gao, J. H. (2013). Maslow and the motivation hierarchy: Measuring satisfaction of the needs. *The American Journal of Psychology*, 126(2), 155–177.
- Tengku Sarina Aini. (2007). Keperluan motivasi dalam pengurusan kerja berkualiti dari perspektif pemikiran Islam. *Jurnal Usuluddin*, 25, 103–124.
- Uma Sekaran (2000), *Research methods for business a skill building approach*. New York: John Wiley & Son, h.91.
- Vohs, K. D., and Heatherton, T. F. (2001). Self-Esteem and threats to self: implications for self-construals and interpersonal perceptions. *J. Pers. Soc. Psychol.* 81, 1103–1118.
- Wan Liz Ozman Wan Omar. (1996). *Pengurusan Islam abad ke-21*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.



- Wayne, S.J., Shore, L.M., Bommer, W.H. & Tetrick, L.E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590–598.
- Wilkinson, R.G. (1996). *Unhealthy societies*. London: Routledge.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215–240. doi:10.1146/annurev.soc.26.1.215
- Worldwide, C., & Oxfam, G. B. (2011). Walking the talk: Cash transfers and gender dynamics. *Concern Worldwide and Oxfam*.
- Yahya, M., & Sa'ari, C. Z. (2016). Program zikrullah dan aktiviti kerohanian asas pembangunan spiritual golongan belia perlu perhatian (PP) dalam merealisasikan gagasan Negara zikir Brunei Darussalam. *GJAT*, 6(1), 101–112.

Diperoleh (*received*): 4 April 2019

Diterima (*accepted*): 7 Mei 2019