

## **PERSPEKTIF MAJIKAN TERHADAP KEBOLEHGAJIAN BEKAS PENAGIH DADAH**

Norhayati Ibrahim<sup>1</sup>, Rozmi Ismail<sup>2\*</sup>, Noh Amit<sup>1</sup>, Muhamad Ajib Razak<sup>2</sup> dan Adibah Husin<sup>2</sup>,  
Faezah Isa<sup>3</sup>,

1. Program Psikologi Kesihatan, Pusat Pengajian Sains Jagaan kesihatan, Fakulti Sains Kesihatan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
2. Pusat Kajian Psikologi dan Kesejahteraan ,Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia
3. Bahagian Kemahiran, Ibu Pejabat AADK

Corresponding author

Rozmi Ismail\*

Pusat Kajian Psikologi dan Kesejahteraan  
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan,  
Universiti Kebangsaan Malaysia

### **Abstrak**

Pelbagai usaha telah dilaksanakan bagi bekas penagih menjalani hidup yang lebih baik selepas keluar dari pusat pemulihan namun masih ramai bekas penagih dadah yang kembali menggunakan dadah semula (relaps) sebaik keluar dari pusat pemulihan. Antara salah satu punca berlakunya relaps dalam kalangan bekas penagih dadah adalah kegagalan mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Justeru itu kajian ini bertujuan untuk melihat sejauhmana persepsi majikan terhadap kebolehgajian bekas penagih. Kajian ini berbentuk kuantitatif dan kualitatif yang melibatkan seramai 56 orang majikan yang terdiri daripada 24 majikan yang pernah mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja dan 32 majikan yang tidak pernah mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja dari sektor hospitaliti, agrikultur, perkhidmatan, perkilangan dan teknikal. Keputusan kajian menunjukkan bahawa majikan mempunyai persepsi yang sederhana terhadap bekas penagih dari segi kemahiran asas, komunikasi dan interpersonal, membuat keputusan dan penyelesaian masalah, kerja berkumpulan, etika dan nilai. Seterusnya majikan memilih ciri-ciri tertentu dalam memilih bekas penagih untuk dijadikan pekerja mereka. Data kualitatif pula menunjukkan bahawa walaupun majikan bimbang untuk mengambil bekas penagih namun mereka masih bersedia dan merasakan bahawa bekas penagih patut diberi peluang kedua bagi menjalani kehidupan yang lebih baik. Kesimpulannya kajian ini dapat membantu pihak tertentu untuk menyediakan latihan yang diperlukan oleh majikan semasa penagih berada di pusat pemulihan. Selain itu Pihak majikan juga perlu diberi taklimat yang jelas dan berkala tentang keupayaan dan kesediaan bekas penagih untuk berkhidmat dalam sektor pekerjaan di syarikat mereka.

Kata Kunci: Persepsi Majikan, Penerimaan, Kebolehgajian, Peluang pekerjaan, Bekas klien AADK

## *Abstract*

*Various efforts have been made for ex- drug user live a better life after release from rehab centres but still many of them who return to using drugs again (relapse). One of the cause of relapse among them is the difficulty to get job. Thus, this study is aimed to explore the perception of employers towards ex-drug user employability. This study employed both quantitative and qualitative method, involved 56 employers which consists of 24 employers who had experienced taken the ex-drug user as workers and 32 employers who have never experience. The employers involved in this study were coming from various sectors such as hospitality, agriculture, services, manufacturing and technical. The results showed that the perception of employers towards ex-drug user competency skills (such as communication and interpersonal skills, decision making and problem solving, teamwork, ethics and values) at a moderate level. For the employer they prefer to take ex-drug if certain characteristics is met. Qualitative data showed that generally employer were less preferred to take ex-addicts but they were agreed that they should be given a second chance to live in a better life. The findings of this study implies that the relevant parties should provide better vocational training@skill as required by the employer. In addition, employers also need to be informed and advisable to accept this group of ex-AADK client to serve in their companies.*

*Keyword: Employer Perception, Acceptence, Employability, Job Opportunities, ex-AADK client*

## **Pengenalan**

Berdasarkan rekod statistik yang diperoleh daripada Agensi Anti Dadah Kebangsaan pada tahun 2015, terdapat seramai 6,379 penagih berulang dan 20,289 penagih yang baru dikesan, menunjukkan berlakunya peningkatan dalam tempoh lima tahun, sejak 2010, meskipun terdapat penurunan pada tahun 2014. Terdapat banyak faktor atau punca berlakunya relaps dalam kalangan bekas penagih dadah, termasuklah kurang motivasi dan tidak berdaya, persekitaran yang berisiko tinggi, kurangnya sokongan sosial dan tahap pendidikan yang rendah (Jason dan rakan-rakan (2001).

Kebolehgajian dalam kalangan bekas penagih dadah merupakan antara isu yang mendorong golongan ini mengalami pelbagai masalah dalam mendapat pekerjaan. Antaranya adalah disebabkan oleh kurangnya pendidikan dan kemahiran, masalah kesihatan, sosial dan stigma masyarakat (Sutton et al. 2004), kurangnya kelayakan dan skil, kurang pengalaman kerja (Richards and Morrison, 2001), wujud jurang kerja yang terlalu lama, tidak mempunyai

pekerjaan dan di buang kerja, di samping mempunyai rekod yang tidak baik seperti tidak boleh dipercayai (Kemp and Neale, 2005); rekod ketidakjujuran dan kurangnya komitmen dalam pekerjaan (Klee et al., 2002). Keadaan ini boleh membawa kepada kegagalan mendapatkan pekerjaan yang stabil dan seterusnya mendorong kepada penagihan semula atau relaps. Menurut Mc. Coy dan Lai (1997) apabila mereka tidak memperoleh pekerjaan akibat kurang di terima oleh para majikan untuk bekerja di dalam organisasi mereka. Malah kebanyakan majikan merasakan bekas penagih dadah tidak mempunyai kemahiran yang sesuai dan kurang kompeten untuk diambil bekerja. Keadaan ini mungkin turut berlaku di dalam konteks Malaysia. Tambahan pula stigma masyarakat yang begitu menebal terhadap individu yang terbabit dalam penyalahgunaan bahan berbanding dengan masalah kesihatan lain (Rao et al 2009, Ronzani et al. 2009, Room et al. 2005, Corrigan et al. 2005). Stigma negatif masyarakat yang memandang buruk penagih dadah sebagai jahat, pencuri, kotor, merbahaya dan sebagainya turut berkekalan sehingga hari ini (Llyod, 2010). Ini akan memburukkan lagi persepsi majikan untuk mengambil bekas penagih bekerja di dalam syarikat mereka.

Di samping itu sikap dan polisi syarikat yang kurang mesra kepada bekas penagih antara lain menyumbang kepada sukarnya mereka ini memperoleh pekerjaan (Fauziah et al., 2010, Mahmood, 2006). Menyedari hakikat itu, Agensi AntiDadah Kebangsaan (AADK) telah mengambil inisiatif untuk mewujudkan program-program yang bukan sahaja dapat membantu golongan ini dari segi kepulihan, malah untuk mendapatkan pekerjaan setelah keluar dari pusat pemulihan kelak. AADK telah melaksanakan pelbagai program pencegahan untuk membantu golongan penagih dadah. Antara usaha-usaha yang giat dijalankan ialah rawatan dan pemulihan dadah terbuka, pendidikan pencegahan, kesedaran awam, kesukarelaan oleh Skwad 1 Malaysia, penguatkuasaan serta membuka peluang pekerjaan kepada bekas penagih dadah dengan kerjasama organisasi bukan kerajaan (NGO). Bagi meningkatkan kompetensi dalam kalangan bekas penagih dadah, terdapat juga pusat pemulihan yang menyediakan mereka dengan kemahiran-kemahiran tertentu, seperti Pusat Vokasional Pulih dan Rawat (*Cure and Care Vocational Centres, CCVC*), supaya mereka dapat kembali berkhidmat kepada masyarakat dengan mendapatkan pekerjaan di organisasi-organisasi tertentu. Setakat ini hanya terdapat satu CCVC yang ditubuhkan, iaitu di Sepang.

Antara perkhidmatan yang disediakan oleh CCVC termasuklah Latihan Kemahiran Vokasional yang mempunyai 15 sektor secara keseluruhan, *Industrial Apprentice* dan Hub Vokasional.

Pelbagai usaha telah dilaksanakan, masih ramai bekas penagih dadah yang kembali menggunakan dadah semula (relaps) sebaik keluar dari pusat pemulihan. Antara salah satu punca berlakunya relaps dalam kalangan bekas penagih dadah adalah kegagalan mereka untuk mendapatkan pekerjaan, seperti yang dinyatakan oleh Mc Coy dan Lai (1997) dan ditambah dengan masalah kewangan, menyebabkan mereka kembali semula kepada penggunaan dadah.” Hal ini dilihat sebagai satu paradoks, kerana AADK telah giat berusaha memberikan latihan vokasional kepada golongan bekas penagih dadah, dengan harapan mereka dapat menempatkan diri dalam organisasi-organisasi tertentu sebaik tamat tempoh pemulihan, namun kebanyakan majikan masih sukar untuk menerima bekas penagih dadah bekerja dalam organisasi mereka.

Meskipun kajian-kajian lepas membincangkan mengenai faktor yang menghalang penagih mendapatkan pekerjaan, kesan tidak memperoleh pekerjaan kepada bekas penagih dadah, serta persepsi bekas penagih sendiri terhadap kebolehgajian mereka dalam mendapatkan pekerjaan, namun tidak banyak kajian yang menekankan kebolehgajian bekas penagih dadah, dari perspektif majikan. Dalam erti kata lain, terdapat ‘ruang’ serta kekurangan sumber yang boleh dirujuk berkaitan kebolehgajian dari perspektif majikan. Maka, kefahaman berkaitan aspek ini juga sukar untuk diperolehi dan realiti serta hakikat sebenar tidak dapat ditonjolkan. Melalui kajian ini, pengkaji berharap dapat mengetahui dengan lebih lanjut mengenai persepsi serta penerimaan majikan sendiri, terhadap bekas penagih dadah, dalam konteks Malaysia.

## **Metod Kajian**

### **Rekabentuk kajian**

Kajian ini berbentuk *mix-method* yang melibatkan kajian berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Bagi metod kualitatif, data diperoleh dengan menjalankan perbincangan kelompok terfokus serta temu bual *face-to-face*. Melalui perbincangan daripada kelompok berfokus, pengkaji dapat meneroka jawapan responden dengan lebih mendalam, serta mendapat penghuraian/penerangan yang lebih jelas berkaitan jawapan yang diberikan. Tiga sesi perbincangan dijalankan pada tarikh yang berlainan, dan setiap sesi merangkumi 6-8 orang responden sahaja, bagi memastikan setiap responden berpeluang memberikan penjelasan berkaitan jawapan-jawapan yang diberikan. Skop perbincangan merangkumi persepsi, jangkaan majikan terhadap bekas penagih dadah serta kesediaan mereka menerima bekas penagih dadah sebagai pekerja. Soalan diberikan secara berstruktur dan terbuka.

### **Sampel kajian**

Kaedah persampelan yang digunakan dalam kajian ini ialah persampelan bukan kebarangkalian (*non-probability sampling*), di mana pengkaji menggunakan jenis persampelan mudah (*convenience sampling*). Seramai 56 orang majikan yang terdiri 24 majikan yang pernah mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja dan 32 majikan yang tidak pernah mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja. Majikan terdiri daripada 5 sektor iaitu hospitaliti, agrikultur, perkhidmatan, perkilangan dan teknikal.

### **Alat ujian**

Bagi pengumpulan data kualitatif, terdapat 3 soalan utama yang dikemukakan kepada responden iaitu i) bagaimana anda sebagai majikan melihat bekas penagih dadah, ii) mengapa anda harus mengambil/tidak mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja, dan iii) jika anda diminta untuk mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja, apakah ciri-ciri yang anda cari?

Bagi pendekatan kuantitatif, instrumen yang digunakan di adaptasi berdasarkan dimensi dalam data kualitatif serta Kajian Pasaran Kerja Graduan (Ishak dan rakan-rakan 2009). Soal selidik yang diedarkan kepada responden terbahagi kepada 2 bahagian iaitu; i) pandangan

dan tanggapan majikan terhadap bekas penagih dadah (16 item) yang merangkumi subskala kemahiran komunikasi, membuat keputusan, kerja berkumpulan, etika dan nilai, ii) ciri-ciri pekerja (bekas penagih dadah) yang diperlukan oleh organisasi (16 item). Setiap soalan memerlukan responden untuk memilih antara skala 1 hingga 10. Kesemua dimensi di dalam alat ujian ini mempunyai nilai reliabiliti yang tinggi. Reliabiliti bagi dimensi pandangan terhadap kemahiran asas ialah 0.98, komunikasi dan interpersonal (0.911), Membuat keputusan dan penyelesaian masalah (0.949), kerja berkumpulan (0.948) dan etika dan nilai (0.930).

### **Analisis data**

Data kualitatif yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan perisian IBM SPSS 23.0. Seterusnya bagi data kualitatif transkrip perbincangan dianalisis dan diklusterkan mengikut tema untuk dipaparkan sebagai hasil kajian.

## **Keputusan Kajian**

Jadual 1. Profil demografi majikan

<b>Bangsa</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus</b>
Melayu	46	82.1
Cina	7	12.5
India	1	1.8
Lain-lain	2	3.6
<b>Jantina</b>		
Lelaki	41	73.2
Perempuan	15	26.8
<b>Bahasa utama syarikat</b>		
Melayu	40	71.4
Inggeris	6	10.7
Lebih daripada 1	10	17.9
<b>Sektor organisasi</b>		
Agrikultur	3	5.4
Hospitaliti	5	8.9
Perkhidmatan	41	73.2

Perkilangan	3	5.4
Teknikal	4	7.1
<b>Pernah mengambil penagih atau tidak</b>		
Ya	24	42.9
Tidak	32	57.1

Data demografi bagi jadual 1 menunjukkan bahawa majoriti majikan yang terlibat dalam kajian ini terdiri daripada bangsa Melayu (82.1%) dan dalam kalangan lelaki (73.2%). Seterusnya hampir 71.4% menggunakan Bahasa Melayu sebagai bahasa utama di syarikat mereka. Lima sektor utama yang terlibat dalam kajian ini ialah sektor pertanian, hospitaliti, perkhidmatan, perkilangan dan teknikal. Namun begitu majoriti majikan yang hadir adalah dari sektor perkhidmatan. Sebanyak 42.9% adalah terdiri daripada majikan yang pernah mengambil bekas penagih sebagai pekerja mereka manakala sebanyak 57.1% majikan yang tidak pernah mengambil bekas penagih.

Jadual 2 Pandangan dan tanggapan majikan terhadap bekas penagih dadah (keupayaan/kebolehan asas)

Dimensi	Tahap		
	Rendah (bil / %)	Sederhana (bil / %)	Tinggi (bil / %)
Pandangan tentang kebolehan asas	6 (10.7%)	37 (66.1%)	13 (23.2%)
Kemahiran komunikasi	5 (8.9%)	35 (62.5%)	16 (28.6%)
Kemahiran membuat keputusan	13 (23.2%)	36 (64.3%)	7 (12.5%)
Kerja berkumpulan	7 (12.5%)	34 (60.7%)	15 (26.8%)
Etika dan Nilai	11 (19.6%)	31 (55.4%)	14 (25%)

Secara keseluruhan, majoriti majikan mempunyai pandangan yang sederhana terhadap bekas pelatih/klien AADK dari segi kebolehan asas (66.1%), komunikasi dan interpersonal (62.5%), membuat keputusan dan penyelesaian masalah (64.3%), kerja berkumpulan (50.7%), etika dan nilai (55.4%). Namun begitu masih ada majikan yang mempunyai persepsi yang tinggi atau baik terhadap bekas pelatih AADK. Sebahagian kecil daripada majikan mempunyai persepsi yang

rendah terhadap bekas pelatih terutamanya dalam aspek kemahiran membuat keputusan dan etika dan nilai.

Jadual 3 Ciri pekerja yang diperlukan

Ciri-ciri pekerja yang diperlukan	Min	Sisihan Piawai
1) Kelulusan akademik	5.61	2.29
2) Kemahiran komunikasi	7.50	1.70
3) Kemahiran menulis	7.00	2.01
4) Keperibadian	7.98	1.74
5) Kepimpinan	6.88	2.24
6) Penampilan	7.64	2.00
7) Prestasi ujian	7.13	2.31
8) Prestasi temuduga	7.20	1.81
9) Pengetahuan am berkaitan kerja	7.21	2.00
10) Pengalaman kerja	6.41	2.25
11) Keyakinan diri	8.00	1.92
12) Kebolehan bekerja berdikari	7.91	1.86
13) Bertutur (BM)	8.00	1.83
14) Menulis (BM)	6.91	2.24
15) Bertutur (BI)	4.82	2.54
16) Menulis (BI)	4.50	2.43



Berdasarkan pada min dalam jadual menunjukkan ciri-ciri pekerja yang diperlukan oleh organisasi. Mengikut turutan keutamaan majikan paling memerlukan pekerja yang mempunyai keyakinan diri yang tinggi, di ikuti dengan pelatih yang mampu bertutur dalam Bahasa melayu dengan baik, mempunyai keperibadian dan sahsiah diri tinggi, kebolehan bekerja secara berdikari, menjaga penampilan diri, mempunyai kemahiran berkomunikasi, mempunyai pengetahuan am berkaitan kerja, prestasi yang baik semasa temu duga, prestasi ujian yang diadakan (jika ada), kemahiran menulis dalam Bahasa Malaysia, ada kepimpinan, mempunyai pengalaman bekerja, ada kelulusan akademik, mampu bertutur dalam Bahasa Inggeris dan akhir sekali pelatih mampu menulis dalam Bahasa Inggeris.

Jadual 4 Ringkasan tema-tema utama berdasarkan soalan:

Bil.	Soalan	Tema
1	Bagaimana anda sebagai majikan melihat bekas penagih dadah?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlu memberi peluang kedua/membantu bekas penagih</li> <li>2. Tersilap langkah/terpengaruh</li> <li>3. Majikan kurang yakin terhadap mereka</li> </ol>
2	Mengapa anda harus mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlu memberi peluang kedua/membantu bekas penagih</li> <li>2. Menjimatkan kos pengambilan warga asing</li> <li>3. Bekas penagih adalah berkemahiran/berbakat</li> </ol>
3	Mengapa anda tidak harus mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempengaruhi pekerja lain</li> <li>2. Cenderung relaps</li> <li>3. Memberi kesan buruk kepada syarikat</li> </ol>
4	Jika anda diminta untuk mengambil bekas penagih dadah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Minat/komitmen</li> </ol>

---

sebagai pekerja, apakah ciri-ciri yang anda cari?	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Sihat</li> <li>3. Berdisiplin</li> <li>4. Rajin</li> <li>5. Ingin berubah</li> </ol>
5 Berapa lamakah pekerja (bekas penagih dadah boleh kekal dalam satu-satu pekerjaan?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 6 bulan</li> <li>2. 1 tahun</li> </ol>
6 Apakah sebab mereka berhenti/diberhentikan?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cenderung relaps</li> <li>2. Masalah gaji</li> </ol>

---

Kajian berbentuk kualitatif telah dijalankan bagi melihat sejauhmana persepsi majikan terhadap bekas pelatih. Terdapat lima soalan utama di tanya kepada majikan iaitu; Bagaimana anda melihat bekas penagih dadah? Mengapa harus mengambil bekas penagih sebagai pekerja? Mengapa tidak harus mengambil bekas penagih sebagai pekerja? Ciri-ciri apakah yang di cari oleh majikan? dan sebab-sebab mereka berhenti/diberhentikan. Berdasarkan kepada soalan yang dikemukakan itu, keputusan kajian dengan menggunakan kaedah tematik telah digunakan bagi melihat tema yang terhasil. Secara ringkas antara tema penting yang terhasil adalah seperti Jadual 4 di atas.

### **Perbincangan**

Berdasarkan kepada keputusan kajian di dapati bahawa secara keseluruhan, majoriti majikan mempunyai pandangan yang sederhana terhadap bekas pelatih/klien AADK dari segi kebolehan tertentu berkaitan pekerjaan. Kebolehan sederhana adalah dalam aspek asas komunikasi dan interpersonal, membuat keputusan dan penyelesaian masalah, kerja berkumpulan serta etika dan nilai. Ini bermakna walaupun kebanyakan majikan tidak mempunyai persepsi yang positif terhadap bekas pelatih AADK, namun sebahagian besar daripada majikan masih mempunyai pandangan yang sederhana positif terhadap kebolehan asas mereka. Ini menunjukkan bahawa sekiranya majikan diberikan pelatih yang telah diberikan kemahiran tertentu semasa berada di pusat latihan maka persepsi mereka terhadap keupayaan pelatih untuk bekerja mungkin akan

bertambah baik. Selain itu penerangan dan pencerahan tentang kelebihan dan kemahiran yang ada pada bekas pelatih oleh pihak AADK akan mampu mengubah tanggapan yang kurang baik terhadap keupayaan pelatih untuk bekerja di dalam sektor mereka.

Kajian ini juga bertujuan mendapatkan response majikan terhadap apakah ciri-ciri yang mereka kehendaki dari seseorang individu yang memohon pekerjaan. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa terdapat ciri-ciri tertentu yang diperlukan oleh majikan. Terdapat lima kriteria yang dirasakan amat penting yang perlu ada pada bekas pelatih iaitu; pertama, pekerja yang mempunyai keyakinan diri yang tinggi; kedua, bebolehan bertutur dalam Bahasa Melayu dengan baik; ketiga, mempunyai keperibadian dan sahsiah diri tinggi; keempat, kebolehan bekerja secara berdikari, dan kelima menjaga penampilan diri.

Dapatan kajian ini dapat menyokong kajian sebelumnya seperti dapatan kajian Richards dan Morrison (2001) yang menemui bahawa sudut pandangan majikan mereka melihat bekas penagih dadah dengan beberapa karakteristik sehingga membuatkan mereka kurang mampu untuk bersaing dengan individu lain dalam pasaran kerja iaitu kurang kemahiran formal dan kelayakan, serta tiada pengalaman kerja atau mempunyai pengalaman kerja yang terhad. Kriteria yang diperlukan oleh majikan kadang-kala sukar untuk diperolehi kerana sesetengah penagih tidak mampu untuk memenuhi kehendak majikan disebabkan oleh bekas penagih kurang mendapat pendedahan tentang pekerjaan yang ditawarkan oleh sektor tertentu. Seterusnya walaupun ada bekas pelatih yang mempunyai kemahiran tertentu tetapi kebanyakan majikan tidak mahu mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja, kerana mereka merasakan bahawa bekas penagih dadah adalah golongan yang sukar untuk dipercayai (Holzer et. al 2013). Manakala Fauziah dan rakan-rakan (2011) mendapati 73.8% responden sedar majikan akan memberhentikan mereka daripada bekerja sekiranya didapati terlibat dengan dadah.

Walau bagaimanapun tidak semua majikan mempunyai persepsi yang negatif terhadap bekas penagih kerana terdapat majikan yang masih mahu memberi peluang kedua mereka. Ini dapat dilihat daripada persepsi majikan yang terlibat dalam kajian ini di mana kebanyakan mereka bersedia memberi peluang kedua kepada bekas penagih namun dalam masa yang sama kebimbangan mereka terhadap pelatih juga tetap ada. Majikan risau sekiranya bekas pelatih akan mempengaruhi pekerja lain, cenderung untuk relaps dan mungkin juga boleh memberi kesan buruk kepada syarikat. Kerisauan majikan ini adalah ada asasnya kerana jika dilihat data dari

data AADK pada tahun 2015, terdapat seramai 6,379 penagih berulang. Apabila mereka relapse biasanya mereka diberhentikan atau berhenti ataupun mereka akan relaps selepas diberhentikan kerana faktor lain seperti sikap dan tahap kepercayaan majikan selepas mengetahui status sebenar mereka. Oleh itu apabila diberhentikan dan tiada memperoleh pekerjaan akan mendorong bekas penagih dadah untuk relaps (Mc Coy dan Lai 1997). Hal ini turut di sokong oleh CNN Money (26 November 2013), yang menyatakan bahawa semasa berlakunya peningkatan yang besar dalam pengangguran, bilangan pengguna dadah boleh meningkat secara dramatik. Isu ini seolah-olah menjadi satu kitaran yang tiada titik penghujungnya, memandangkan hal ini melibatkan stigma masyarakat dan majikan.

Meskipun golongan bekas penagih dadah telah bebas dari ketagihan dadah dan mereka telah kembali ke dalam masyarakat untuk membina kehidupan mereka dengan bekerja namun mereka masih di pandang rendah dan sering dicurigai. Sekiranya fenomena seperti ini sentiasa wujud ini akan mendorong mereka untuk kembali semula kepada gejala dadah. Walau bagaimanapun data kualitatif menunjukkan bahawa sekiranya majikan ingin mengambil bekas penagih mereka memerlukan individu yang betul-betul mempunyai minat/komitmen, sihat fizikal dan mental, berdisiplin, rajin dan ingin berubah. Pandangan majikan ini memberi implikasi dari segi dasar dan perancangan kerajaan iaitu sesuatu mesti dilakukan untuk meningkatkan kemahiran dan kebolehpasaran mereka. Misalnya pusat latihan seperti CCVC perlu dikembangkan disemua negeri dan di naiktaraf setanding dengan kolej vokasional supaya apabila mereka keluar nanti mereka memiliki kemahiran dan ciri yang di kehendaki oleh majikan malah mereka boleh bersaing dengan orang lain yang bukan berstatus bekas penagih.

### **Limitasi kajian**

Terdapat beberapa limitasi yang di kenalpasti dalam kajian ini iaitu; kesukaran untuk mengenal pasti organisasi/syarikat yang benar-benar mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja (selain daripada yang berdaftar), menyebabkan kurangnya majikan sebagai sampel dalam kajian ini. Bilangan bekas penagih dadah yang telah pulih dan berjaya menempatkan diri dalam sesebuah organisasi untuk tempoh yang lama juga sukar dikenalpasti, yang mana mungkin dapat membantu dalam kajian ini jika berjaya di kenalpasti.

## Kesimpulan

Kajian ini dijalankan untuk mengetahui dengan lebih lanjut mengenai persepsi dan penerimaan majikan terhadap kebolehgajian bekas penagih dadah, di samping mengenal pasti ciri-ciri atau kriteria yang diinginkan oleh majikan dalam mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja. Selain itu, kajian ini turut dapat membantu pihak-pihak yang terlibat seperti Agensi AntiDadah Kebangsaan (AADK) serta organisasi bukan kerajaan (NGO) dalam merangka polisi yang dapat membantu bekas penagih dadah untuk mendapatkan pekerjaan. Pusat-pusat pemulihan juga dapat merangka serta menambahbaik latihan vokasional yang sedia ada, bagi membantu memenuhi keperluan syarikat-syarikat tertentu dalam mengambil bekas penagih dadah sebagai pekerja. Kajian ini juga diharap dapat memberi manfaat kepada majikan dan masyarakat secara tidak langsung, dalam mengubah persepsi negatif terhadap bekas penagih dadah, dan memberi peluang kepada mereka untuk berubah ke arah yang lebih positif.

## Rujukan

Agensi Anti Dadah Kebangsaan . 2015. Maklumat dadah 2015, Kementerian Dalam Negeri.

CNN Money 2013. <http://money.cnn.com/2013/11/26/news/economy/drugs-unemployed/> date of retrieved 25 feb 2017

Corrigan PW, Lurie BD, Goldman HH, Slopen N, Medasani K, Phelan S. (2005). How adolescents perceive the stigma of mental illness and alcohol abuse. *Psychiatr Serv.* 56:544–50.

Fauziah, I., Omar, M. Lukman, Z. M., Alavi, K., Sarnon, N., Nen, S. & Subhi, N. (2011). Employment Barriers against People with Drug Use Histories. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.* 19 (S): 109 –114.

Holzer, H.J, Raphael, S, Stoll. M.A. (2006). Perceived Criminality, Criminal Background Checks, And The Racial Hiring Practices Of Employers. *Journal of Law and Economics*, vol. XLIX , 451-475

Jason L.A, Davis M.I, Ferrari J.R, Bishop P.D. Oxford house: A review of research and implications for substance abuse recovery and community research. *Journal of Drug Education.* 2001;31:1–27.

Kemp, P. and Neale, J. (2005), ‘Employability and problem drug users’, *Critical Social Policy*, 25(1), 28–46.

Klee, H., McLean, I. and Yavorsky, C. (2002), *Employing Drug Users: Individual and systemic barriers to rehabilitation*. York: Joseph Rowntree Foundation.

Lloyd, C. (2010), *Sinning and Sinned Against: The Stigmatisation of Problem Drug Users*, The UK Drug Policy Commission (UKDPC), London.

Mahmood, N. M. (2006). Policy and tolerance towards substance use and abuse in Malaysian organizations. *International Journal on Multicultural Societies*, 13(2), 41-74.

Mc Coy. C. B & Lai. S. (1997). No Pain, No Gain, Establishing the Kunming, China, Drug Rehabilitation Center. *Journal of Drug Issues*. 27 (1):73-85.

Rao H, Mahadevappa H, Pillay P, Sessay M, Abraham A, Luty J. (2009). A study of stigmatized attitudes towards people with mental health problems among health professionals. *J Psychiatr Ment Health Nurs*. 16:279–84.

Richards, N. and Morrison, A. (2001), *Moving On: Education, training and employment for recovering drug users*. Edinburgh: Effective Interventions Unit/Scottish Executive.

Ronzani TM, Higgins-Biddle J, Furtado EF. (2009). Stigmatization of alcohol and other drug users by primary care providers in Southeast Brazil. *Soc Sci Med*. 69:1080–4.

Room R. (2005). Stigma, social inequality and alcohol and drug use. *Drug Alcohol Rev*. 24:143–55.

Sutton, L., Cebulla, A., Heaver, C. and Smith, N. (2004). *Drug and alcohol use as barriers to employment : a review of the literature*. Loughborough University, for Department for Work and Pensions.