

Faktor Mempengaruhi Penglibatan dalam Pekerjaan Sambilan dalam kalangan Pegawai Kanan Polis

(Factors Influencing Involvement in Part-Time Job among Senior Police Officers)

Norrafida Leman¹, Suraiya Ishak^{2*}, Zaimah Ramli³

¹Pusat Kajian Pembangunan, Sosial dan Persekitaran, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600 Bangi, Selangor, Malaysia

Email: P120455@siswa.ukm.edu.my

²Pusat Kajian Pembangunan, Sosial dan Persekitaran, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600 Bangi, Selangor, Malaysia

Email: suraiya@ukm.edu.my

³Pusat Kajian Pembangunan, Sosial dan Persekitaran, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600 Bangi, Selangor, Malaysia

Email: zaimahr@ukm.edu.my

ABSTRAK

Penglibatan kerja sambilan dalam kalangan individu kelas jawatan rendah bertujuan memenuhi keperluan asas yang tidak cukup ditanggung dengan pendapatan daripada pekerjaan utama. Walau bagaimanapun penglibatan individu dalam kelas pendapatan pertengahan dan tinggi dalam pekerjaan sambilan dijangka cenderung didorong faktor motivasi yang berbeza daripada kelompok berpendapatan rendah. Kajian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penglibatan pegawai kanan polis dalam pekerjaan sambilan dalam kerangka Teori Hiraki Keperluan Maslow. Kajian ini menggunakan kaedah survei di mana soal selidik digunakan sebagai instrumen memperoleh data kajian. Saiz populasi kajian ialah 298 orang yang terdiri daripada pegawai kanan polis yang bertugas di empat kontinjen di negeri Melaka dan saiz sampel mengikut penentuan formula [Krejcie dan Morgan \(1970\)](#) ialah 169 orang. Teknik persampelan berstrata dan berkadaran digunakan bagi menentukan bilangan unit sampel mengikut kontinjen berlainan. Seterusnya, teknik pensampelan bertujuan digunakan bagi memilih individu responden dan 93 orang telah memberi respon melakukan pekerjaan sambilan. Analisis regresi telah digunakan untuk menganalisa faktor-faktor pendorong penglibatan dalam pekerjaan sambilan. Berdasarkan analisis, terdapat dua faktor pendorong yang signifikan dalam penglibatan pegawai kanan polis dalam pekerjaan sambilan iaitu faktor memperluaskan rangkaian kenalan sosial dan mendapatkan kemahiran baharu. Implikasi penemuan ialah pegawai kanan polis yang terlibat dalam pekerjaan sambilan bertujuan mahu memenuhi keperluan rasa

CORRESPONDING

AUTHOR (*):

Suraiya Ishak
(suraiya@ukm.edu.my)

KATA KUNCI:

Pekerjaan sambilan
Pegawai polis
Rangkaian sosial
Kemahiran baharu
Teori Maslow
Motivasi

KEYWORDS:

Part-time jobs
Police officers
Social networks
New skills
Maslow theory
Motivation

CITATION:

Norrafida Leman, Suraiya Ishak & Zaimah Ramli. (2025). Faktor Mempengaruhi Penglibatan dalam Pekerjaan Sambilan dalam kalangan Pegawai Kanan Polis. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 10(1), e003115. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v10i1.3115>

pencapaian diri dan kemajuan profesion hakiki melalui pelebaran rangkaian sosial dan kemahiran baharu.

ABSTRACT

The involvement in part time work among individual from the lower position category is to satisfy the basic needs which insufficiently covered by income from the main job. Nevertheless, the involvement of individual among the middle and high income position is posited to be driven by different motivational factors compared to the lower income group. This study aims to analyze the factors influencing the involvement of senior police officers in part-time jobs within the the Maslow Hierarchy Needs Theory. This study employs survey technique in which questionnaire was used to obtain the research data. The population size is 298 individuals consisting of senior police officers serving in four contingents in Malacca and the sample size determined by the [Krejcie and Morgan \(1970\)](#) formula is 169. Stratified and proportion sampling technique is used to determine the unit sample according to different contingents. Next, the purposive sampling technique is employed to select the respondents and 93 of them had responded doing the part-time jobs. Regression analysis is used to analyze the factors influencing involvement in part time job. Based on the analysis, it is found that there are two significant driving factors which are expanding social networks and acquiring new skills. The implication of the study is that senior police officers who engage in part-time jobs aims to satisfy the self actualization needs as well as development in their main profession through expansion of social networks and new skills.

Sumbangan/Keaslian: Kajian ini menyumbang kepada literatur sedia ada dalam bidang pengurusan sumber manusia dengan mengkaji faktor penglibatan individu dalam pekerjaan sambil berpandukan Teori Hirarki Keperluan Maslow dan konteks pekerjaan serta kategori pendapatan yang berbeza daripada kajian terdahulu. Kajian juga menyumbang kepada pembuktian teori keperluan Maslow berkaitan dorongan tindakan melakukan kerja sambil.

1. Pengenalan

Melakukan lebih daripada satu pekerjaan bukan suatu fenomena baru dalam kalangan masyarakat kini termasuk dalam kalangan penjawat awam ([Gandhi et al., 2024](#); [Gulati, 2023](#)). Kajian [Sabron dan Hassim \(2018\)](#) turut mendapati pekerja sektor awam mempunyai kadar penglibatan yang tinggi di dalam pekerjaan sambil. Fenomena tersebut adalah dijangkakan berikutan cabaran ekonomi semasa menyebabkan kerja sambil menjadi pilihan utama untuk mengurangkan tekanan kewangan ([Arnneka & Nisha, 2024](#)). Faktor kewangan iaitu mendapatkan pendapatan tambahan sering menjadi pendorong utama yang mempengaruhi keputusan individu menjalankan pekerjaan kedua atau sambil bagi memenuhi keperluan asas atau *lower order needs* ([Mohd Aqmin et al., 2018](#); [Adebisi 2019](#)). Kajian [Mohd Aqmin et al. \(2018\)](#) mendapati kenaikan pendapatan telah membawa kepada peningkatan taraf kehidupan isirumah yang pantas dengan

dibuktikan oleh petunjuk keanjalan perbelanjaan-pendapatan bagi tiga jenis barangan utama iaitu makanan, perumahan dan pengangkutan mengikut trend fokus dalam kategori kelas pendapatan masing-masing iaitu B40, M40 dan T20. Keadaan tersebut akhirnya membawa kepada situasi peningkatan kos sara hidup semasa. Oleh sebab itu maka pekerjaan sambilan adalah alternatif bagi menampung keperluan kos hidup yang semakin meningkat dalam kalangan masyarakat. Hal ini selari dengan penemuan [Mohd Aqmin et al. \(2018\)](#) yang mendapati kelas pendapatan M40 di bandar mempunyai keanjalan pendapatan dan perbelanjaan yang tinggi terutama pada keperluan perumahan dan makanan. Menurut kajian tersebut kumpulan M40 adalah kumpulan isirumah yang terdedah dengan kepentingan membeli hartanah dan perumahan, menyebabkan peningkatan pendapatan mendorong mereka untuk berbelanja lebih untuk perumahan bagi tujuan pelaburan. Situasi tersebut akhirnya menyebabkan kemungkinan penglibatan dalam pekerjaan sampingan bagi memenuhi peningkatan kos hidup keseluruhan.

1.1. Permasalahan Kajian

Penglibatan dalam kerja sambilan sering kali dikaitkan dengan usaha mencari pendapatan tambahan bagi memenuhi keperluan hidup yang masih tidak mencukupi ([Karim et al., 2021](#); [Surip, 2019](#)). Walau bagaimanapun, pembabitan dalam pekerjaan sambilan juga berpotensi didorong oleh faktor keperluan berkaitan sosial, pencapaian harga diri dan pencapaian hasrat diri atau *higher order needs*. Keadaan ini lebih relevan apabila melibatkan kelompok kelas sosial yang terdiri daripada kelompok jawatan dan pendapatan kategori pertengahan dan atasan yang dijangka mempunyai motivasi berlainan dalam melakukan kerja sambilan. Kajian ini dapat memberi input kepada bidang Pengurusan Sumber Manusia bagi menambah baik konteks pekerjaan hakiki sehingga dapat mendorong motivasi kerja dan produktiviti pekerja yang lebih tinggi dalam kalangan kelas sosio-ekonomi pertengahan iaitu kategori sosio-ekonomi M40 melalui elemen motivasi yang menepati keperluan sasaran. Secara khusus, sela pendapatan dalam kategori M40 dan T20 ditunjukkan dalam [Jadual 1](#). Berdasarkan maklumat pendapatan dalam [Jadual 1](#), kajian ini akan mengisi jurang kajian dengan menganalisis faktor yang signifikan mempengaruhi penglibatan dalam kerja sambilan dalam kalangan pegawai kanan polis iaitu kelompok M40, iaitu samada keperluan peringkat rendah atau peringkat tinggi atau kedua-duanya.

Jadual 1: Pengkelasan Purata dan Had Pendapatan Mengikut Kumpulan Isi Rumah Desil, Malaysia 2022

Kumpulan Desil	Pendapatan Isi Rumah Purata (RM)	Had Pendapatan (RM)
M40		
M1	5,782	5,250-6,339
M2	6,989	6,340-7,689
M3	8,536	7,690 – 9,449
M4	10,577	9,450-11,819
T20		
T1	13,585	11,820-15,869
T2	25,719	15,870 dan lebih

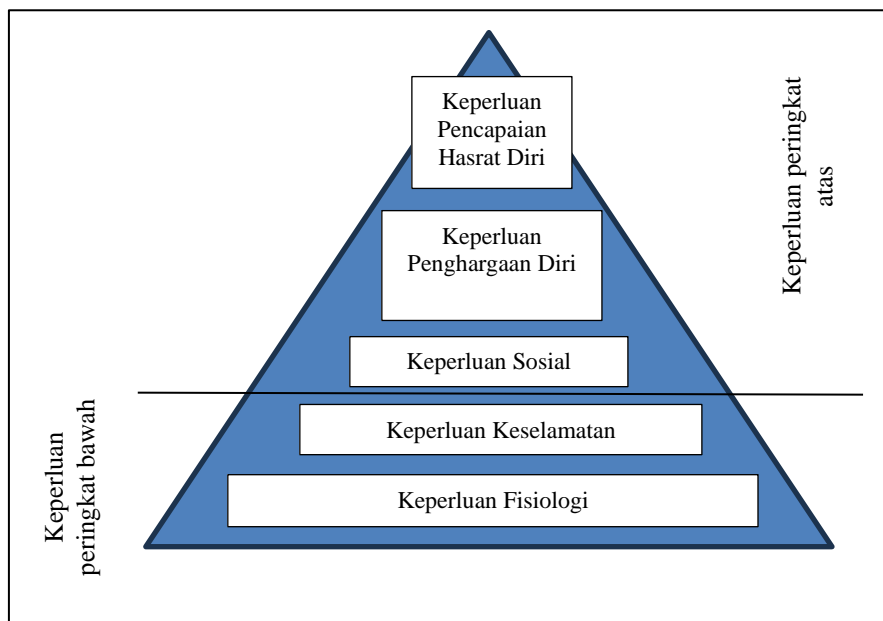
Sumber: [Jabatan Perangkaan Malaysia \(2023\)](#)

Sokongan sosial merujuk kepada individu percaya bahawa mereka menerima sokongan dari orang sekeliling yang terdekat seperti keluarga, rakan dan sebagainya dengan jangkaan bahawa mereka mampu membantu memberikan pertolongan dari segi emosi,

kebendaan dan informasi apabila diperlukan (Tariq, 2012). Rangkaian sosial yang baik juga dapat menyediakan peluang untuk berkongsi beban kerja dan mendapatkan nasihat serta membina kepakaran individu dalam melakukan sesuatu bidang pekerjaan. Selain itu, berinteraksi dengan orang lain dapat mengalihkan perhatian daripada tekanan dan memberikan rasa kekitaan yang memperbaiki kesejahteraan keseluruhan. Dengan kata lain, meluaskan rangkaian sosial bukan sahaja memperkayakan kehidupan peribadi tetapi juga memainkan peranan penting dalam mengurangkan tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini disokong oleh kajian Gulati (2023), yang menyatakan kerja sambil membantu peluang meluaskan rangkaian, mendapatkan kemahiran baharu yang diperlukan, memperoleh lebih banyak pengalaman menyeronokkan dan menyediakan interaksi sosial dengan orang lain. Ia juga dapat memberikan peluang untuk belajar sesuatu yang baru dan mengalihkan perhatian daripada tekanan yang dialami dalam kerja utama (Gandhi et al., 2024; Arnneka & Nisha, 2024).

Rajah 1 menunjukkan piramid keperluan menurut Teori Hiraki Keperluan Maslow (1948). Berdasarkan hiraki keperluan, manusia adalah makhluk yang mempunyai keperluan dan setiap keperluan akan dipenuhi secara berperingkat (Trivedi & Mehta, 2019).

Rajah 1: Piramid Keperluan Berdasarkan Teori Hiraki Keperluan Maslow (1948)



Setiap individu akan berusaha memuaskan keperluan peringkat bawah dahulu dan selepas ia dipenuhi, barulah mereka akan bergerak memenuhi keperluan di peringkat yang lebih atas. Keperluan peringkat bawah (*lower order needs*) merujuk kepada keperluan berkaitan fisiologi dan keselamatan diri. Manakala keperluan peringkat atas (*higer order needs*) pula merujuk kepada keperluan seperti keperluan sosial, penghargaan diri dan pencapaian hasrat diri. Keperluan sosial merujuk kepada keinginan manusia untuk berada dalam satu kumpulan dan diterima menjadi sebahagian ahli dalam kumpulan yang mereka inginkan atau mereka rasakan penting bagi mereka. Keperluan penghargaan diri merujuk kepada keinginan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, mempunyai kuasa dan kedudukan yang berprestij. Rasa penghargaan diri terbahagi kepada dua sumber iaitu daripada dalaman individu seperti keyakinan pada diri sendiri dan hormat diri sendiri; dan luaran seperti menerima penghargaan dan pujian daripada orang lain. Keperluan pencapaian diri pula merujuk rasa berjaya mencapai potensi

tertinggi diri atau memperoleh makna kebahagiaan hidup sebenarnya. Sehubungan itu, penglibatan individu dalam pekerjaan sambilan adalah satu bentuk usaha memuaskan keperluan dan diramalkan bergerak selari dengan kategori sosio-ekonomi masing-masing.

1.2. Objektif Kajian

Objektif kajian adalah berikut:

- i. Menghurai profil bentuk penglibatan pekerjaan sambilan; dan
- ii. Menganalisis faktor yang signifikan mempengaruhi penglibatan dalam pekerjaan sambilan dalam kalangan pegawai polis.

2. Sorotan Karya

Pekerjaan sambilan ataupun pekerjaan sampingan merupakan istilah yang berasal daripada *moonlighting* yang bermaksud seseorang yang mempunyai pekerjaan kedua pada kebiasaannya dilakukan pada waktu malam secara rahsia sebagai tambahan kepada pekerjaan utamanya (Gandhi et al., 2024; Gulati, 2023; Sabron & Hassim, 2018). Menurut Rohini et al. (2023) istilah *moonlighting* merujuk kepada amalan bekerja untuk satu organisasi dalam masa yang sama mengambil tugas tambahan sebagai pekerjaan dan biasanya tanpa pengetahuan majikan. *Moonlighting* atau *multiple job* dirujuk sebagai amalan bekerja untuk kerja kedua tambahan kepada kerja utama, yang dilakukan sama ada pada waktu kerja pekerjaan utama atau dalam masa lapang selepas habis waktu pekerjaan utama (Ashwini et al., 2017; Ara & Akba, 2016). Oleh itu *moonlighting*, *dual job*, *multiple job*, pekerjaan tambahan, pekerjaan sampingan, pekerjaan sambilan dan seumpamanya merupakan istilah yang membawa maksud seseorang yang bekerja sambilan secara separuh masa namun pada masa yang sama mempunyai pekerjaan lain yang hakiki sepenuh masa. Menurut Gulati (2023) *moonlighting* atau kerja sambilan boleh dibahagikan kepada empat jenis iaitu:

a) *Blue moonlighting*

Blue moonlighting merujuk kepada situasi kecewa yang dialami pekerja disebabkan kegagalan usaha dalam kerja sambilan yang dilakukan. Pekerja mengalami kesukaran sukar mengurus dua pekerjaan dalam satu masa. Selain itu ia juga boleh berlaku apabila seseorang tidak dapat mencari kerja sambilan untuk dilakukan dan usaha pencarian menjadi sia-sia.

b) *Full moonlighting*

Full moonlighting merujuk kepada pekerja yang memperuntukkan seluruh masanya untuk kerja sambilan selain daripada kerja hakikinya. Pekerja mempunyai dua pekerjaan yang berjalan serentak. Pekerjaan sambilan menjadi penentu kepada kedudukan kewangan dan penyerlahan sosial individu pekerja terlibat.

c) *Half moonlighting*

Dalam konteks *Half moonlighting*, seseorang individu merasakan adalah penting untuknya memperoleh pendapatan tambahan, menabung untuk masa depan dan menikmati kehidupan yang lebih mewah. Justeru beliau melakukan kerja sambilan untuk

mendapat pendapatan tambahan yang lebih banyak dengan memperuntukkan sehingga maksimum 50% daripada masanya untuk tujuan kerja sambilan tersebut.

d) Quater moonlighting

Dalam konteks ini, pekerja melakukan kerja sambilan selepas kerja hakiki disebabkan tidak berpuas hati dengan gaji daripada pekerjaan hakiki yang diterima. Pekerjaan sambilan berfungsi sebagai cara memperolehi pendapatan tambahan bagi memenuhi keperluan harian atau perbelanjaan asas yang semakin meningkat. Justeru kerja sambilan yang dilakukan bertujuan menyokong pendapatan kerja utamanya semata-mata.

Kajian kualitatif [Mapira et al. \(2023\)](#) yang pekerja kasual firma pembuatan di Zimbabwe mendapati majoriti daripada pekerja kasual mendapat manfaat daripada pekerjaan sambilan dalam bentuk mempelajari kemahiran baharu yang menggalakkan mobiliti pekerjaan, meningkatkan kestabilan kewangan dan mengurangkan rasa tidak selamat bekerja. Manakala dalam kajian [Mittal dan Kaur \(2018\)](#) yang melibatkan guru sekolah swasta dan kerajaan mendapati guru sekolah swasta lebih cenderung melakukan pekerjaan sambilan kerana faktor kewangan berbanding dengan guru sekolah kerajaan. Kenyataan ini turut disokong oleh kajian yang dijalankan oleh [Karim et al. \(2021\)](#) ke atas golongan B40 di Selangor, yang menemui golongan tersebut melakukan pekerjaan sambilan disebabkan oleh kos sara hidup yang semakin meningkat, ingin menikmati kehidupan yang lebih selesa serta menampung keperluan pendidikan anak-anak atau ahli keluarga. Ini menunjukkan responden memerlukan pekerjaan sambilan kerana faktor kewangan.

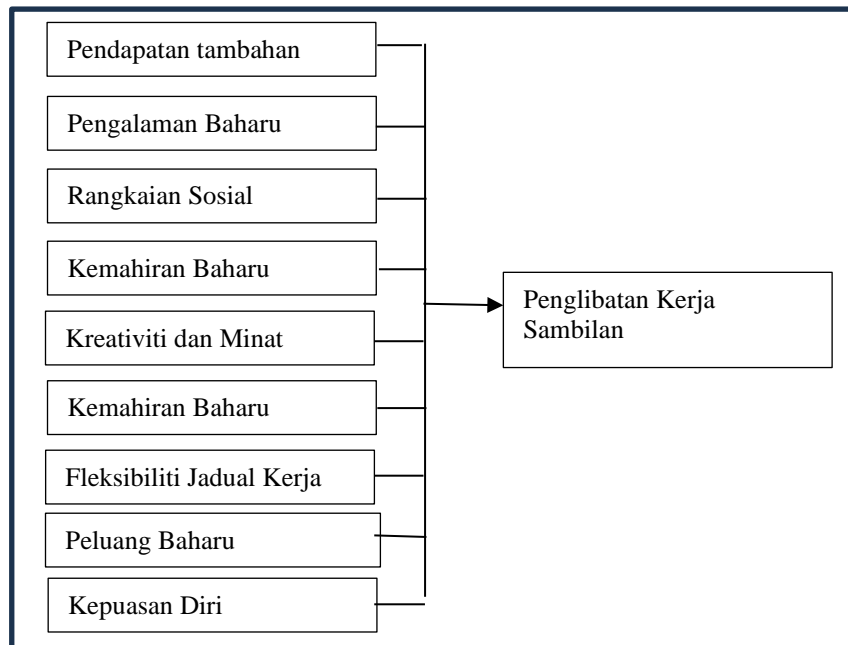
Kajian [Timothy dan Nkwama \(2017\)](#) mengatakan kekangan kewangan, kesusahan ekonomi dan gaji rendah menjadi penyebab pensyarah universiti boleh bekerja sambilan atau memegang pelbagai kerja. Pensyarah memilih untuk terlibat dalam *moonlighting* atas pelbagai sebab, antaranya mendapat wang tambahan, membayar hutang, memulakan perniagaan dan keseronokan yang diperolehi daripada bekerja dengan pekerjaan kedua. *Moonlighting* boleh dianggap sebagai usaha memperbaiki diri pekerja untuk memaksimumkan gaji mereka dan nilai pekerjaan.

Selain itu, kajian [Vipanichi et al. \(2023\)](#) mengesahkan faktor seperti tugas utama dan keperluan hedonik seperti keseronokan dan kebahagiaan subjektif telah mendorong individu untuk terlibat dalam *moonlighting*. Sebaliknya, kajian literatur [Gulati \(2023\)](#) menyatakan bahawa *moonlighting* dilakukan untuk menambah pendapatan, memperolehi kemahiran baru, meluaskan rangkaian sosial, dan mendapatkan pengalaman yang menyeronokkan.

Justeru itu, berdasarkan sorotan kajian lepas sebuah kerangka konseptual faktor pendorong telah dibina dengan didasari Teori Hirarki Keperluan [Maslow \(1948\)](#) seperti ditunjukkan dalam [Rajah 2](#). Berdasarkan [Rajah 2](#), dijangkakan faktor penentu kepada penglibatan pekerjaan sambilan ialah untuk memperolehi pendapatan tambahan, mendapatkan pengalaman baharu, memperluaskan rangkaian kenalan sosial, mendapatkan kemahiran baharu, mengekspresi kreativiti atau minat, fleksibiliti dalam jadual kerja, peluang untuk belajar dari pengalaman baharu dan kepuasan diri atau pencapaian peribadi. Perkaitan di antara Teori Hirarki Keperluan [Maslow \(1948\)](#) dengan tingkat jawatan yang mewakili dimensi status sosio-ekonomi seseorang dalam kajian faktor penglibatan kerja sambilan, telah disandarkan kepada kajian [Najjar dan Fares \(2017\)](#). Menurut [Najjar dan Fares \(2017\)](#), motivasi bagi pekerja adalah tidak sama di

antara kelompok jawatan kolar biru dan kolar putih. Oleh itu elemen motivasi bagi pekerja tidak boleh disekalikan atau dibuat secara umum tanpa melihat kepada keperluan kelompok pekerja yang berbeza. Justeru itu, dijangkakan kelompok penjawat awam yang terlibat dalam organisasi kepolisan dan dalam kalangan M40, mempunyai motivasi berbeza terhadap penglibatan mereka dalam pekerjaan sambilan.

Rajah 2: Kerangka Kerja Konseptual



3. Metod Kajian

Bahagian ini menghurai metodologi kajian mengikut subtajuk yang berikut.

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi bagi kajian terdiri daripada 298 pegawai kanan polis berpangkat Inspektor sehingga pangkat DSP yang berkhidmat di kontinjen Melaka seperti rekod data sehingga pada Februari 2024. Pemilihan negeri Melaka kerana ia merupakan destinasi pelancongan penting negara dan memberi banyak peluang untuk melakukan pelbagai pekerjaan sambilan kepada warga penduduknya. Saiz sampel yang diperlukan mengikut formula [Krejcie dan Morgan \(1970\)](#) ialah seramai 169 orang pegawai.

Pemilihan sampel kajian dilakukan dengan menggunakan teknik pensampelan berstrata berkadaran pada peringkat pertama. Pada peringkat pertama, sampel dibahagikan mengikut pecahan empat Ibu Pejabat Polis Kontinjen (IPK). Kemudian, jumlah sampel kajian untuk setiap pecahan tempat penugasan dilakukan berdasarkan teknik perkadaran. Pada peringkat kedua, teknik persampelan bertujuan (*purposive sampling*) digunakan dalam pengedaran soal selidik kepada responden kajian. Edaran soal selidik telah dilakukan samada secara bersemuka atau *google form* mengikut situasi atau pilihan responden. Persetujuan responden sebagai subjek kajian telah diperolehi secara tersirat dengan cara pengkaji terlebih dahulu memberi penjelasan mengenai tujuan dan kegunaan data kajian, sebelum responden menjawab soal selidik diedarkan. Makluman tujuan kajian turut ditulis pada muka hadapan soal selidik. Justeru persetujuan tersirat dianggap

telah diperolehi apabila responden memilih untuk menjawab soal selidik dengan penuh pengetahuan dan kesedaran mengenai tujuan kajian. Kajian ini turut memperolehi kebenaran daripada pengurusan IPK yang terlibat untuk edaran soal selidik kepada anggota mereka.

Daripada jumlah 169 responden sampel kajian, 93 orang atau 55% merupakan responden yang telah sedia terlibat dalam pekerjaan sambilan. Kelompok yang terlibat dalam pekerjaan sambilan merupakan unit analisis bagi kajian ini.

3.2. Instrumen

Kajian ini menggunakan rekabentuk kajian kuantitatif iaitu survei menggunakan soal selidik secara *google forms* kepada kelompok sasaran. Soal selidik kajian mengandungi 4 bahagian iaitu latar belakang responden, maklumat pekerjaan sambilan, faktor-faktor pendorong menjalankan pekerjaan sambilan dan tahap penglibatan kerja sambilan. Bagi mengukur faktor-faktor pendorong menjalankan pekerjaan sambilan, instrumen telah diubahsuai daripada kajian ini diadaptasi dari soal selidik kajian lepas [Ismail dan Wahid \(2020\)](#) yang telah diubahsuai berdasarkan skop kajian. Kajian rintis telah dijalankan iaitu seramai 10 pegawai yang mana mereka mempunyai ciri-ciri yang sama seperti sampel kajian sebenar dan dari populasi yang sama. [Jadual 2](#) mempersembahkan hasil ujian kebolehpercayaan instrumen pengukuran. Analisis regresi telah digunakan bagi menganalisis data kajian.

Jadual 2: Ujian Kebolehpercayaan Instrumen Pengukuran

Pembolehubah	Nilai Alpha Cronbach
Penglibatan kerja sambilan.	0.974
Mencari pendapatan tambahan.	0.770
Mendapatkan pengalaman baru.	0.768
Memperluaskan rangkaian kenalan sosial.	0.823
Mendapatkan kemahiran baru.	0.748
Mengekspresikan kreativiti atau minat.	0.825
Fleksibiliti dalam jadual kerja.	0.830
Peluang untuk belajar dari pengalaman baru.	0.764
Kepuasan peribadi atau pencapaian peribadi.	0.735

4. Hasil Kajian

Maklumat demografi responden yang menjawab soal selidik ditunjukkan dalam [Jadual 3](#).

Jadual 3: Demografi Responden

Item		Kekerapan n=93	Peratus%
Jantina	Lelaki	44	47
	Perempuan	49	53
Umur	20 hingga 29 tahun	32	34
	30 hingga 39 tahun	49	53

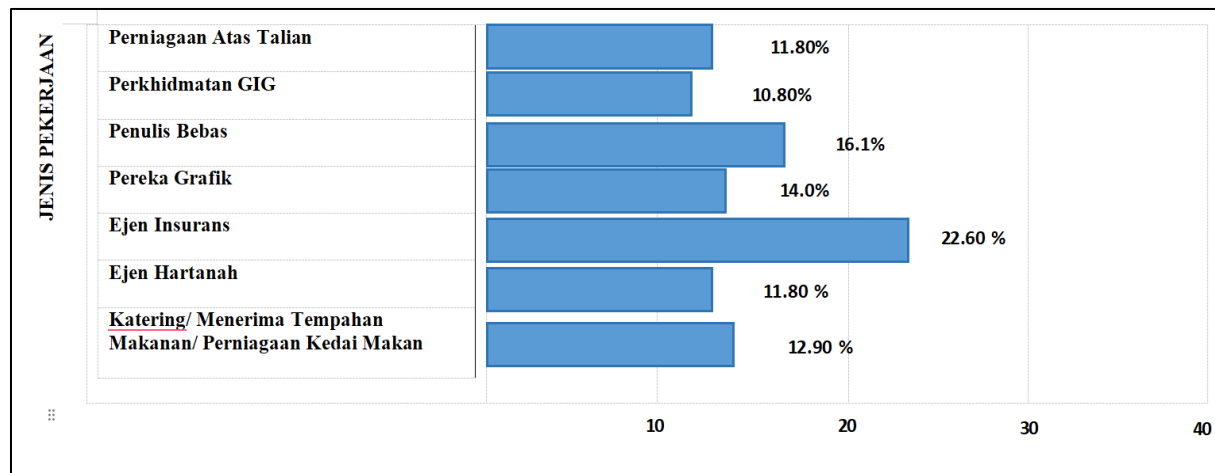
	40 hingga 49 tahun	12	13
Bangsa	Melayu	50	54
	Cina	21	23
	India	22	23
Status	Berkahwin	33	36
	Bujang	60	64
	Ibu/Bapa tunggal		
Tahap Pendidikan Tertinggi	STPM	10	11
	Diploma	17	18
	Ijazah Sarjana Muda	42	45
	Ijazah Sarjana	24	26

Bagi analisa data kajian selanjutnya, ia dibahagikan kepada dua persembahan iaitu analisis deskriptif dan analisis inferensi ujian regresi.

4.1. Profil Penglibatan Pekerjaan Sambilan

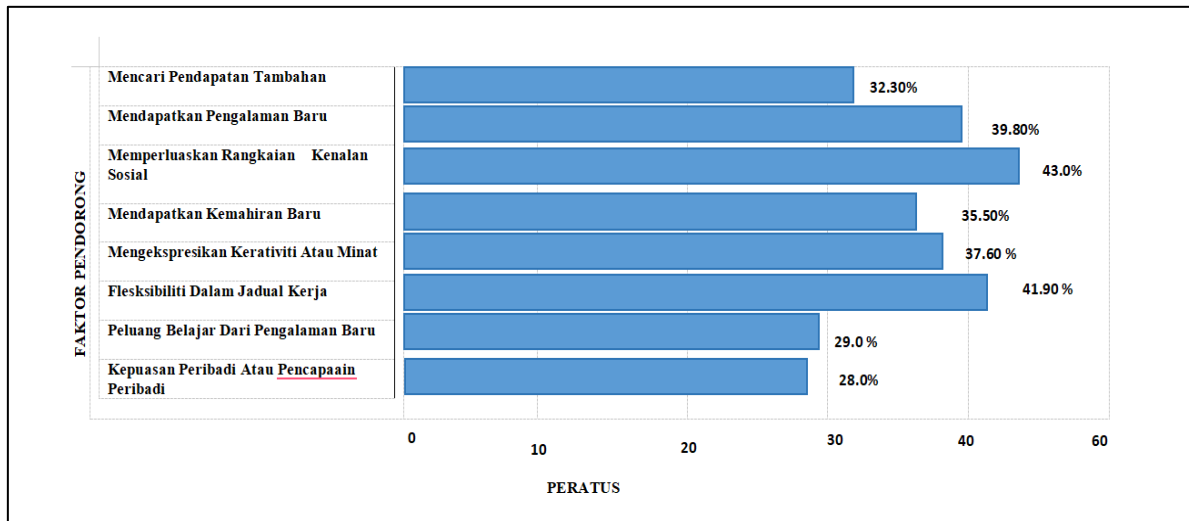
Berdasarkan [Rajah 3](#), pekerjaan sambilan yang dijalankan responden menunjukkan seramai 11 orang (11.8%) menjalankan perniagaan secara atas talian, 10.8% menjalankan perkhidmatan GIG, seramai 16.1% bekerja sebagai Penulis Bebas (*Freelance Writer*), seramai 14.0% sebagai Pereka Grafik (*graphic designer*), 22.6% bekerja sebagai Agen Insurans, 11.8% bekerja sebagai Agen Hartanah, dan 12.9% menyediakan khidmat katering/ menerima tempahan makanan/ perniagaan kedai makan.

Rajah 3: Taburan Responden Jenis Pekerjaan Sambilan Dijalankan



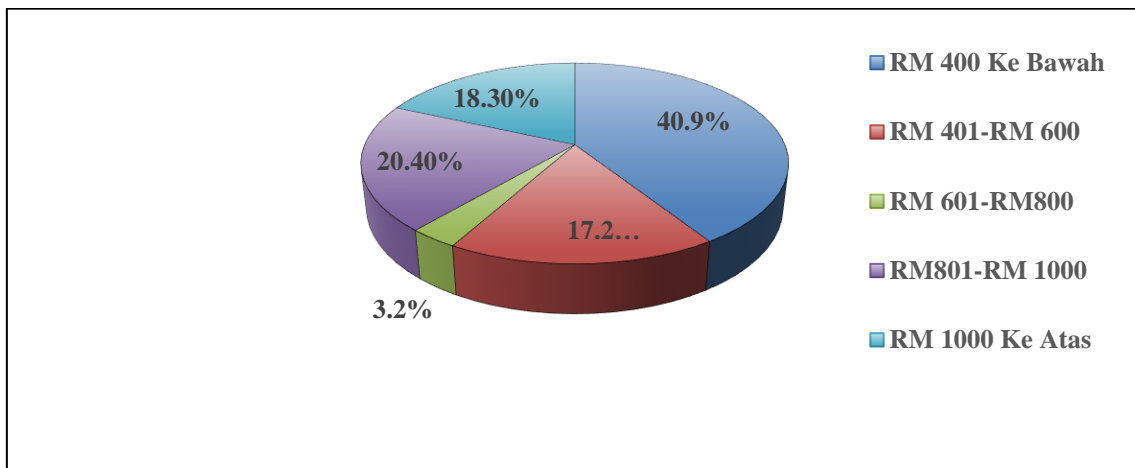
Bagi item faktor yang mendorong responden untuk terlibat dalam pekerjaan sambilan, responden boleh memilih jawapan lebih daripada satu jawapan jika berkenaan. Dapatan menunjukkan faktor pendorong yang paling tinggi peratusan ialah memperluaskan rangkaian kenalan sosial sebanyak (43.0%). diikuti dengan faktor fleksibiliti dalam jadual kerja (41.9%), mendapatkan pengalaman baru (39.8%), mengekspresikan kreativiti atau minat (37.6%), mendapatkan kemahiran baru (35.5%), mencari pendapatan tambahan (32.3%), peluang untuk belajar dari pengalaman baru (29.0%), dan terakhir adalah faktor kepuasan peribadi atau pencapaian peribadi (28.0%). [Rajah 4](#) menunjukkan taburan responden faktor yang mendorong penglibatan dalam pekerjaan sambilan.

Rajah 4: Taburan Responden Tempoh Faktor Yang Mendorong Penglibatan Dalam Pekerjaan Sambilan



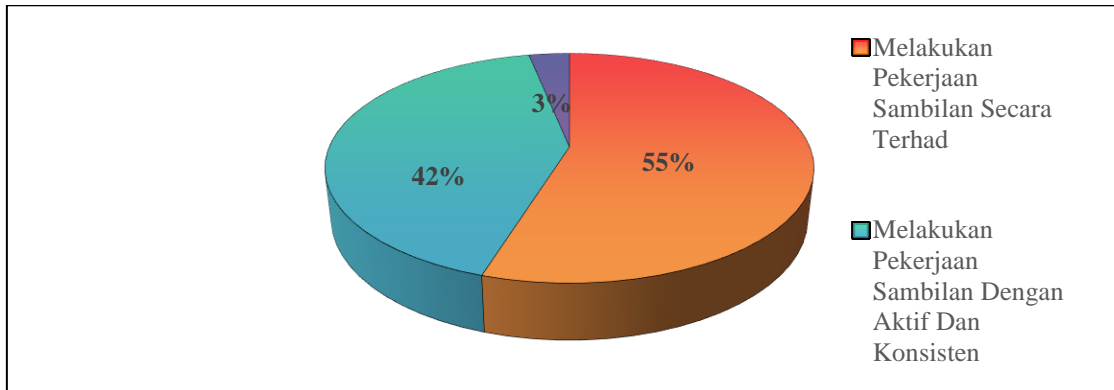
Hasil pendapatan bulanan pekerjaan sambilan menunjukkan seramai 40.9% memperoleh pendapatan RM400 ke bawah, 17.2% berpendapatan RM401- RM600, 3.2% berpendapatan RM601- RM800, 20.4% berpendapatan RM801- RM1,000 dan 18.3% berpendapatan RM1,001 ke atas. Rajah 5 menunjukkan taburan responden pendapatan bulanan pekerjaan sambilan.

Rajah 5: Taburan Pendapatan Bulanan Pekerjaan Sambilan



Bagi anggaran jumlah jam bekerja yang diberikan bagi melakukan pekerjaan sambilan dalam tempoh masa sebulan, sebanyak 12.9% bekerja di antara 10 hingga 12 jam, 51.6% bekerja antara 13 hingga 15 jam dan seramai 35.5% lagi bekerja di antara 16 hingga 19 jam. Berkaitan tahap penglibatan dalam melakukan pekerjaan sambilan, 55% melakukan pekerjaan sambilan secara terhad iaitu hanya pada masa lapang, 39 orang atau 42% melakukan pekerjaan sambilan secara aktif dan konsisten dan baki 3.2% melakukan dengan seimbang pekerjaan hakiki dan pekerjaan sambilan. Rajah 6 menunjukkan taburan responden tahap penglibatan dalam melakukan pekerjaan sambilan.

Rajah 6: Taburan Tahap Penglibatan Pekerjaan Sambilan



4.2. Analisis Regresi Faktor Mempengaruhi Penglibatan

Model regresi daripada analisis yang dijalankan ini mendapati bahawa secara keseluruhannya, faktor-faktor pendorong pegawai kanan polis dapat menerangkan 37.6% daripada variasi perubahan dalam penglibatan dalam pekerjaan sambilan ($R^2 = 0.376$) (Jadual 4). Manakala baki 62.4% lagi perubahan varian dalam penglibatan dalam pekerjaan sambilan adalah diterangkan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam kajian ini.

Jadual 4: Pengaruh Faktor Pendorong Penglibatan Dalam Pekerjaan Sambilan

Pembolehubah	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.582	.333		10.763	.000
Mencari pendapatan tambahan	.045	.528	.020	.085	.933
Mendapatkan pengalaman baharu	-.376	.609	-.176	-.618	.538
Memperluaskan rangkaian kenalan sosial	.645	.301	.305	2.142	.035
Mendapatkan kemahiran baharu	1.182	.332	.541	3.558	.001
Mengekspresikan kreativiti atau minat	-.041	.528	-.019	-.077	.939
Fleksibiliti dalam jadual kerja	-.465	.378	-.219	-1.229	.222
Peluang untuk belajar dari pengalaman baharu	-.184	.300	-.080	-.614	.541
Kepuasan peribadi atau pencapaian peribadi	-.430	.741	-.184	-.579	.564

$R^2 = 0.376$; $F(8, 84) = 6.320$, Sig. $F = 0.000$

Berdasarkan Jadual 4 juga, nilai pengaruh bagi faktor memperluaskan rangkaian kenalan sosial ialah $\beta = 0.305$ ($t = 2.142$, $p < 0.05$) dan mendapatkan kemahiran baharu, $\beta = 0.541$ ($t = 3.558$, $p < 0.01$) telah mempengaruhi penglibatan dalam pekerjaan sambilan secara signifikan. Dapatan ini menyokong pandangan Najjar dan Fares (2017) dengan membuktikan bahawa individu daripada kelompok jawatan berbeza mempunyai dorongan motivasi yang tidak sama. Dapatan ini juga membuktikan kebenaran Teori Hiraki Keperluan Maslow (1948) yang menyatakan keperluan manusia wujud dalam hiraki keutamaan tertentu dan manusia normal berusaha memenuhinya secara berperingkat iaitu bermula dengan keperluan di peringkat yang lebih rendah dan bergerak ke atas. Penemuan juga selari dengan kajian Vipanchi et al. (2023) dan Gulati (2023) yang menyatakan faktor berkaitan sosial sebagai alasan individu melakukan kerja sambilan.

Manakala faktor mencari pendapatan tambahan, $\beta = 0.020$, $t(84) = 0.085$, $p > 0.05$; mendapatkan pengalaman baru, $\beta = -0.176$, $t(84) = -0.618$, $p > 0.05$; mengekspresikan

kreativiti atau minat, $\beta = -0.019$, $t(84) = -0.077$, $p > 0.05$; fleksibiliti dalam jadual kerja, $\beta = -0.219$, $t(84) = -1.229$, $p > 0.05$; peluang untuk belajar dari pengalaman baru, $\beta = -0.080$, $t(84) = -0.614$, $p > 0.05$; dan kepuasan peribadi atau pencapaian peribadi, $\beta = -0.184$, $t(84) = -0.579$, $p > 0.05$, tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap penglibatan dalam pekerjaan sambilan.

5. Perbincangan

Hasil kajian ini telah menguji model yang berjaya menghasilkan dua faktor pengaruh yang signifikan. Faktor signifikan pertama yang mendorong penglibatan pegawai kanan polis dalam pekerjaan sambilan ialah untuk mendapatkan kemahiran baharu. Mendapatkan kemahiran baharu melalui pekerjaan sambilan adalah cara yang berkesan untuk meluaskan pengetahuan dan pengalaman profesional anggota polis. Pekerjaan sambilan menawarkan peluang untuk belajar dan mengembangkan kemahiran yang mungkin tidak diperoleh melalui pekerjaan tetap sebagai pegawai polis. Usaha mendapatkan kemahiran baru dapat dikaitkan dengan peringkat keempat dalam Hierarki Keperluan Maslow (1948), iaitu "keperluan penghargaan" atau "*self-esteem*". Peringkat ini melibatkan keperluan untuk memperolehi penghargaan diri, kejayaan, dan pengiktirafan oleh orang lain. Mengembangkan kemahiran baharu boleh meningkatkan keyakinan diri dan memberi rasa pencapaian, yang selaras dengan keperluan ini. Keupayaan mempertingkatkan kredibiliti diri melalui peningkatan pengetahuan dan kemahiran baharu yang di luar sempadan bidang atau skop kerja hakiki, mampu memberi manfaat kepada peningkatan kompetensi pekerjaan hakiki secara langsung. Hal ini kerana dengan kemahiran dan pengetahuan baharu ia membolehkan pegawai polis memahami isu dan mengendali kes-kes yang berlaku dalam persekitaran semasa. Isu jenayah dan sosial masyarakat pada masakini adalah semakin rencam dan kompleks. Justeru kemahiran dan pengetahuan luas dalam pelbagai perkara dapat membantu kecekapan dan keberkesanan pegawai polis dalam menyelesaikan kes yang berlaku. Selain daripada itu, sekiranya kemahiran baharu tersebut berupaya untuk mencapai matlamat peribadi atau profesional yang lebih besar, ia boleh melibatkan pencapaian keperluan peringkat kelima, iaitu keperluan pencapaian diri di mana individu berusaha mencapai potensi penuh mereka dan berkembang secara peribadi.

Pegawai kanan polis yang terlibat dengan pekerjaan sambilan juga didorong untuk memperluaskan rangkaian kenalan sosial mereka. Rangkaian kenalan sosial merujuk kepada kumpulan individu yang saling berhubung melalui hubungan peribadi atau profesional. Memperluaskan rangkaian kenalan sosial menawarkan pelbagai manfaat, termasuk akses kepada peluang pekerjaan, nasihat, bimbingan, serta sokongan emosi dan sosial. Rangkaian sosial yang kukuh boleh meningkatkan kesejahteraan, mengurangkan tekanan, dan memperbaiki kualiti hidup dalam kalangan penjawat awam yang terlibat dalam tugas menjaga dan mengawal keselamatan masyarakat. Rangkaian yang luas memudahkan pencapaian matlamat peribadi dan profesional melalui bantuan dan kolaborasi, serta menyediakan akses kepada maklumat dan sumber yang berharga. Selain itu, ia memperkaya pengalaman, memajukan perkembangan peribadi, dan menawarkan sokongan emosional dari komuniti yang lebih besar. Secara keseluruhan, memperluaskan rangkaian kenalan sosial adalah penting untuk membina kehidupan yang lebih bermakna dan berjaya. Dalam teori hirarki keperluan Maslow (1948), pada peringkat pertama, keperluan fisiologi merujuk kepada keperluan asas untuk hidup, seperti makanan, air, udara, dan tempat tinggal. Setelah keperluan ini dipenuhi, individu akan berpindah ke peringkat kedua, iaitu keperluan keselamatan. Keperluan keselamatan termasuk perlindungan daripada ancaman fizikal dan emosi, kestabilan kewangan, dan

keselamatan persekitaran. Setelah keperluan fisiologi dan keselamatan dipenuhi, individu akan fokus pada keperluan sosial, yang merupakan tahap ketiga dalam hirarki Maslow (1948). Keperluan sosial merangkumi hubungan sosial, persahabatan dan rasa diterima dalam kumpulan atau komuniti. Pada tahap ini, seseorang mencari interaksi sosial yang positif dan hubungan yang memuaskan dengan orang lain. Berdasarkan penemuan dapat difahami bahawa pegawai kanan polis telah mencapai kestabilan dalam aspek-aspek asas kehidupan dan kini memerlukan hubungan sosial yang kuat untuk mencapai kesempurnaan hidup. Keperluan untuk penerimaan sosial dan hubungan yang bermakna menjadi fokus utama dalam memajukan diri mereka ke tahap yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan, unsur yang memotivasi penglibatan dalam kerja sambilan dalam kalangan penjawat awam dalam organisasi kepolisan kategori M40 adalah bersifat keperluan peringkat atas (*higher order needs*). Hal ini sejajar dengan sela had pendapatan kategori M40 yang terendah iaitu M1 pada RM5,250 sehingga M4 pada had tertinggi RM11,819. Justeru keperluan fisiologi dan keselamatan tidak menjadi perkara yang menjadi fokus dalam melakukan kerja sambilan. Perolehan pendapatan bukan menjadi perkara utama melakukan kerja sambilan bagi kelompok kajian kerana pendapatan daripada pekerjaan sambilan menyumbang RM400 dan ke bawah bagi majoriti responden (40.9%) dan diikuti di antara RM601 hingga RM800 bagi 20.4% responden. Tahap penglibatan dalam pekerjaan sambilan pula secara majoritinya menunjukkan ia dilakukan secara terhad iaitu pada masa lapang sahaja. Justeru penglibatan dalam kerja sambilan dalam kalangan pegawai polis adalah dalam bentuk *half moonlighting* atau *quater moonlighting* sahaja. Penglibatan dalam kerja sambilan tidak mengganggu tugas hakiki kepolisan kerana majoriti responden terlibat sebagai ejen insurans, penulis bebas dan perkhidmatan katering/tempahan makanan/kedai makan yang boleh dilakukan pada masa lapang atau luar waktu bertugas.

6. Kesimpulan

Dalam kajian ini, penemuan utama menunjukkan bahawa pegawai kanan polis terlibat dalam pekerjaan sambilan untuk memperluas rangkaian sosial mereka dan memperoleh kemahiran baru. Penemuan ini selaras dengan kajian sebelumnya yang menyatakan bahawa motivasi utama untuk pekerjaan sambilan adalah interaksi sosial dan keseronokan, serta peningkatan kemahiran. Rangkaian sosial yang kukuh boleh meningkatkan kualiti hidup sebagai manusia dan pada masa yang sama jaringan sosial tersebut dapat membantu pelaksanaan tugas kepolisan dengan lebih efektif disebabkan wujudnya hubungan baik dengan masyarakat daripada pelbagai kelas. Manakala memperoleh kemahiran baharu melalui pekerjaan sambilan dapat memajukan pencapaian peribadi dan profesional, serta memenuhi keperluan penghargaan diri dan aktualisasi diri dalam hirarki keperluan Maslow (1948). Kesimpulannya, pekerjaan sambilan bukan sahaja memberi manfaat dari segi pembinaan rangkaian sosial dan pengembangan kemahiran, tetapi juga memenuhi pelbagai keperluan peribadi dan profesional yang lebih tinggi, membantu individu mencapai kesejahteraan dan kejayaan yang lebih baik.

Implikasi kajian ini adalah pekerjaan sambilan dapat berfungsi sebagai kaedah memperluas rangkaian sosial yang berpotensi mendatangkan manfaat kepada pelaksanaan tugas hakiki kepolisan disebabkan hubungan baik yang terjalin di antara ahli masyarakat dan anggota polis. Selain itu, pengembangan kemahiran baharu melalui pekerjaan sambilan membolehkan mereka memenuhi keperluan penghargaan diri dan aktualisasi diri seperti yang digariskan dalam hirarki Maslow (1948). Secara praktikal, ini

menunjukkan bahawa institusi seperti badan polis boleh mempertimbangkan sokongan terhadap pegawai mereka dalam mencari peluang pekerjaan sambil sebagai strategi untuk meningkatkan kesejahteraan diri dan penghargaan diri. Pekerjaan sambil boleh menjadi alat yang berkesan dalam memperkasa pegawai dalam kategori M40 dengan kemahiran tambahan dan hubungan sosial yang dapat memberi manfaat kepada kedua-dua aspek peribadi dan profesional, selagi mana tidak menjejaskan produktiviti pekerjaan hakiki.

Kelulusan Etika dan Persetujuan untuk Menyertai Kajian (*Ethics Approval and Consent to Participate*)

Para penyelidik menggunakan garis panduan etika penyelidikan yang disediakan oleh Jawatankuasa Etika Penyelidikan Universiti Kebangsaan Malaysia (RECUKM). Semua prosedur yang dilakukan dalam kajian ini yang melibatkan subjek manusia telah dijalankan mengikut piawaian etika jawatankuasa penyelidikan institusi. Kebenaran dan persetujuan mengikuti kajian turut diperoleh daripada semua peserta kajian.

Penghargaan (*Acknowledgement*)

Penghargaan diucapkan kepada pegawai dan anggota Polis Kontinjen Melaka yang telah memberi bantuan dan kerjasama dalam kajian ini.

Kewangan (*Funding*)

Penghargaan diberikan kepada Tabung Agihan Penyelidikan (TAP) Universiti Kebangsaan Malaysia TAP-K011339 yang membiayai penerbitan artikel ini.

Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*)

Penulis melaporkan tiada sebarang konflik kepentingan berkenaan penyelidikan, pengarang atau penerbitan kajian ini.

Rujukan

- Adebisi, O.S. (2019). Comparative study of determinants of moonlighting in the private and public sectors of EKITI State, Nigeria. *International Review of Management and Business Research*, 8(4), 401-419.
- Ara, K. & Akba, A. (2016). A Study of impact of moonlighting practices on job satisfaction of the university teachers. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 101-116.
- Arnneka & Nisha. (2024). Moonlighting as a financial stability strategy: perspectives from IT sector employees. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*, 10(5), 2121-2128.
- Ashwini, A., Mirthula, G., & Preetha, S. (2017). Moonlighting intentions of middle level employees of selected IT companies. *International Journal of Pure & Applied Mathematics*, 114(12), 213-223.
- Gandhi, L., Halyal, A.N., Reghunadh, P. (2024). Moonlighting: An examination of dual employment in contemporary organizations. *Journal of Informatics Education and Research*, 4(1), 291-298.

- Gulati, M.. (2023). Analysis of various aspects of moonlighting . *Journal of Business Theory and Practice*, 11(1), 32-42.
- Ismail, N.I.E & Wahid, H. (2020). Pekerjaan sambilan dan prestasi akademik mahasiswa: Kajian dalam kalangan pelajar Universiti Kebangsaan Malaysia. *Jurnal Personalita Pelajar*, 23(2), 15-28.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2023). *Laporan Survei Pendapatan Isi Rumah 2022*. Jabatan Perangkaan Malaysia. https://www.dosm.gov.my/uploads/release-content/file_20230806205831.pdf.
- Karim, A.E.A., Salahudin, S.N., & Chandrashekar, R. (2021). Keperluan terhadap pekerjaan sambilan dalam kalangan pekerja B40. *Research in Management of Technology and Business*, 2(1), 1-16.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Maslow, A.H. (1948). “Higher” and “Lower” needs. *The Journal of Psychology*, 26, 433-436.
- Mapira, N., Mitonga-Monga, J. & Ukpere, W.I. (2023). Moonlighting: a reality to improve the lived experiences of casual workers. *Expert Journal of Business and Management*, 11(1), 48–59.
- Mittal, E. & Kaur, P. (2018). Moonlighting practices: A study of government and private school teachers. *The Research Journal Of Social Sciences*, 9(12), 1-8
- Mohd Aqmin Abdul Wahab, Hazrul Izuan Shahiri, Mustazar Mansur & Mohd Azlan Shah Zaidi. (2018). Kos sara hidup tinggi di malaysia: Pertumbuhan pendapatan isi rumah yang perlahan atau taraf hidup yang meningkat? *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 52(1), 117-133.
- Najjar, D. & Fares, P. (2017). Managerial motivational practices and motivational differences between blue- and white-collar employees: Application of Maslow's Theory, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 8(2), 81-84.
- Rohini Nikam, Pune, L.K., Tripathy., &Yuvraj Lahoti. (2023). Concept of moonlighting and its causes and impact on organization's growth. *European Chemical Bulletin*, 12(10), 2707-2721.
- Sabron, M.Z.M. & Hassim, A.A. (2018). A Study on the perception of moonlighting practices among the employees of public hospitals in Klang Valley. *Journal of Administrative Science, Special Edition* 15(3), 1-10.
- Surip, M.Z. (2019, Oktober 21). Semakin ramai buat kerja sambilan sara keluarga. *BHarian*. <https://www.bharian.com.my/rencana/komentar/2019/10/619941/semakin-ramai-buat-kerja-sambilan-sara-keluarga>
- Tariq, Q. (2012). Impact of financial stress on life satisfaction. *Asian Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(3), 139-148.
- Timothy, V. L., & Nkwama, S. (2017). Moonlighting among teachers in urban Tanzania: A survey of public primary schools in Ilala District. *Cogent Education*, 4(1), 1–8.
- Trivedi, A.J. & Mehta, A. (2019). Maslow's Hierarchy of Needs – Theory of human motivation. *International Journal of Research in All Subjects in Multi Languages*, 7(6), 38-41.
- Vipanchi, V., Raji, R., & Reshma, S. (2023). An examination of the factors that influence moonlighting and its potential effects on employee's health, well-being and productivity. *South India Journal Of Social Sciences*, 11(10), 117-126.