

ETIKA KERJA UNTUK INSTITUSI ISLAM

Oleh :

DR NOR 'AZZAH KAMRI

Ahli Jawatankuasa Haiah Ulama Jabatan Mufti Negeri Perak

Pensyarah

Jabatan Syariah dan Pengurusan

Akademi Pengajian Islam

Universiti Malaya

PENDAHULUAN

Etika memainkan peranan penting dalam pengurusan sesebuah organisasi. Pematuhan terhadap etika dapat melahirkan pekerja dan pengurus yang beretika. Pekerja dan pengurus yang beretika pula memastikan segala urusan kerja turut dilakukan secara beretika. Keadaan ini membantu proses pencapaian matlamat organisasi dan memberi kesan reputasi positif kepada organisasi. Sebaliknya, pengabaian etika dalam organisasi menyumbang kepada peningkatan kadar jenayah korporat dan penularan gejala tidak bermoral dalam organisasi.

Keadaan ini meninggalkan kesan negatif kepada pelbagai pihak. Organisasi mengalami kerugian besar dari segi material. Masyarakat akan kehilangan individu yang berpotensi untuk menerajui pembangunan komuniti. Negara pula terpaksa memberi tumpuan khusus dan memperuntukkan sejumlah kos bagi menangani dan membendung gejala tidak bermoral daripada terus berleluasa. Hal sebegini sudah pasti akan merencatkan proses pembangunan dan menggugat kemakmuran negara sedia ada.

Di Malaysia khususnya, kes-kes rasuah, pecah amanah dan penyelewengan mendapat liputan meluas akhir-akhir ini. Jika disorot Indeks Persepsi Rasuah (CPI) bagi tahun 2020 seperti yang dipaparkan dalam Jadual 1, skor yang dicatatkan menunjukkan Malaysia berada di kedudukan ketiga dalam kalangan negara ASEAN dan Malaysia menduduki tangga ke-57 dunia.

Jadual 1: Indeks Persepsi Rasuah Negara ASEAN, 2020

| ASEAN | SKOR | KEDUDUKAN |
|--------------|-------------|------------------|
| Singapura | 85 | 3 |
| Brunei | 60 | 35 |
| Malaysia | 51 | 57 |
| Indonesia | 37 | 102 |
| Thailand | 36 | 104 |
| Vietnam | 36 | 104 |
| Filipina | 34 | 115 |
| Laos | 29 | 134 |
| Myanmar | 28 | 137 |
| Cambodia | 21 | 160 |

Sumber: Transparency International (2021)

Jika diteliti dengan lebih terperinci, CPI Malaysia antara tahun 2016 hingga 2020 (Jadual 2) mencatatkan skor dan kedudukan yang tidak konsisten (turun-naik). Meskipun catatan skor dan kedudukan Malaysia dilihat agak baik pada tahun 2020 berbanding tahun 2019, namun apa yang pasti, jenayah rasuah masih perlu diberi perhatian serius. Ia wajar ditangani segera sebelum menjadi wabak dalam kalangan penjawat awam, kakitangan swasta, ahli politik mahupun masyarakat awam.

Jadual 2: Indeks Persepsi Rasuah (CPI) Malaysia, 2016-2020

| Tahun | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Kedudukan | 55 | 62 | 61 | 51 | 57 |
| Skor | 49 | 47 | 47 | 53 | 51 |
| Negara | 176 | 168 | 180 | 180 | 180 |

Sumber: Transparency International (2021)

Hal ini seterusnya memperlihatkan peri pentingnya aspek etika diberi penekanan lantaran menyedari betapa besarnya peranan yang dimainkan oleh etika dalam membendung isu rasuah. Sehubungan itu, setiap organisasi wajar mengambil langkah serius bagi melaksanakan etika dalam organisasi apatah lagi di institusi-institusi Islam yang bertanggungjawab secara langsung dalam mengurus dan membangunkan Islam dalam pelbagai lapangan. Justeru, artikel ini bertujuan untuk menekankan pentingnya etika kerja Islam untuk dilaksanakan di institusi-institusi Islam dengan melihat kepada mekanisme pengamalannya.

KONSEP ETIKA KERJA ISLAM

Etika kerja merujuk kepada sejumlah nilai, kepercayaan, keinginan dan matlamat yang dibawa oleh seseorang ke tempat kerjanya (Clarke, 1983). Ia juga merupakan suatu tanggungjawab moral yang memerlukan kerja kuat dan usaha gigih bagi menghadapi semua cabaran dan halangan (Rodgers, 1978). Tanggungjawab dan paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekumpulan individu sebagai baik dan benar ini dizahirkan melalui perilaku kerja mereka. Apabila individu memandang dan meyakini kerja sebagai suatu perkara yang baik dan mulia, maka etika kerja akan cenderung untuk dipraktikkan dengan sebaik mungkin. Sebaliknya apabila sikap dan pandangan individu terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah dan kurang penting, maka etika kerja dengan sendirinya akan rendah.

Etika kerja lazimnya dibentuk sebagai panduan kepada pelaksanaan kerja para kakitangan dalam organisasi terbabit. Di dalamnya terkandung prinsip kelakuan dan piawaian moral yang difikirkan betul dari segi sosial, keagamaan dan sivil bagi sesebuah organisasi. Turut dinyatakan nilai-nilai utama sesebuah organisasi dan peraturan-peraturan etika untuk dipatuhi oleh semua ahli dalam organisasi sepanjang menjalankan tugas yang telah dipertanggungjawabkan. Rentetan daripada itu, etika kerja Islam bolehlah disimpulkan sebagai etika Islam yang membentuk cara pandang dan memandu sikap individu tentang bagaimana mereka perlu bertindak dan berkelakuan dalam rutin kerja harian mereka di organisasi agar selari dengan tuntutan dan ketetapan syarak.

Dari segi nilai-nilai yang terkandung dalam etika kerja Islam, para sarjana telah mengemukakan pelbagai nilai yang difikirkan relevan. Sebagai contoh, Shaukat Ali (1975) menggariskan beberapa nilai yang menjadi tunjang kepada etika kerja Islam iaitu kejujuran, keadilan, kebenaran, keberanian, kesopanan, kemaafan, kesabaran, kedamaian, ketelusan dan simpati. Nasser Taib (1993) pula menggariskan nilai-nilai seperti berteraskan keimanan kepada Allah SWT, berasaskan persamaan, kebebasan dan tanggungjawab serta bersifat universal dan syumul yang meliputi dimensi dunia dan akhirat, kerohanian dan kebendaan.

Mustafa Haji Daud (1996) berpendapat keadilan, keseimbangan, ihsan dan *amar ma`ruf nahi munkar* sebagai empat nilai utama dalam etika pengurusan Islam. Ibrahim Mamat (2001) pula berpendapat etika pengurusan Islam mestilah memuatkan nilai keseimbangan, keadilan, kejujuran dan ihsan. Panel Akademi Pengurusan YaPEIM (2005) pula mengemukakan nilai-nilai seperti bekerja kuat, ibadat, berilmu, produktiviti, inovasi, kreatif, kualiti, berfikir secara strategik, peka terhadap masa, benci kepada pembaziran dan *ukhuwwah Islamiyyah* sebagai unsur-unsur penting dalam etika kerja Islam.

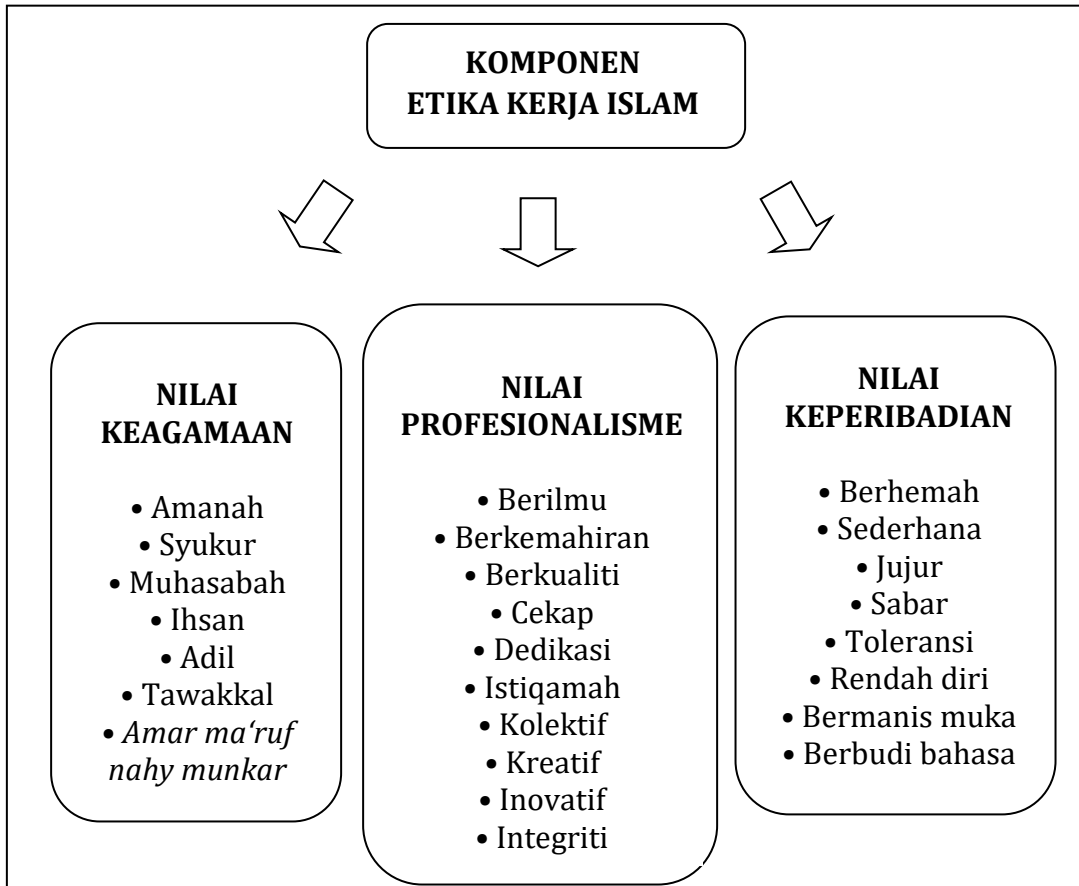
Muhammad Abdul Rauf (1987) turut mengemukakan nilai-nilai seperti seimbang, tekun, menghargai masa, amanah, benar, *qana`ah*, ikhlas, disiplin, takwa, adil, muhasabah diri dan syura sebagai etika kerja yang perlu dihayati oleh semua lapisan pekerja Muslim sama ada di peringkat bawahan mahupun pucuk pimpinan atasan. Seorang Muslim yang profesional lagi beretika menurut Alwi Muhammad (2000) mestilah menguasai ilmu dan maklumat, memiliki watak dan peribadi Muslim, melaksanakan keadilan, bersikap amanah, ikhlas, rajin, dedikasi, menghargai masa, mempunyai semangat berpasukan dan mengamalkan musyawarah.

Dalam bidang ekonomi, Naqvi (1981) mengutarakan kesatuan, keseimbangan, kebebasan dan tanggungjawab sebagai tonggak sistem etika Islam. Ahmad M. Saefuddin (1984) pula berpendapat adalah memadai meletakkan tiga nilai dasar dalam aktiviti ekonomi harian yang menjadi titik tolak kepada nilai-nilai lain iaitu pemilikan, keseimbangan dan keadilan. Al-Qaradawi (1995) pula mengetengahkan empat nilai utama iaitu nilai ketuhanan, akhlak, kemanusiaan dan keseimbangan. Keempat-empat nilai tersebut perlu dititikberatkan dalam ekonomi dan muamalah Islam ke arah mewujudkan ekonomi *Rabbani* (ketuhanan), berakhlak, manusiawi dan juga seimbang dengan mengambil kira semua dimensi dan kepentingan semua pihak.

Dalam sektor perniagaan, Beekun (2006) bersependapat dengan set nilai yang dikemukakan Naqvi (1981) dan melengkapkannya dengan nilai kemurahan hati untuk dijadikan asas kepada etika perniagaan Islam. Ibrahim Abu Bakar (1997) pula menggariskan nilai kemahiran dan keilmuan, keadilan, ihsan, amanah, istiqamah dan kesempurnaan sebagai set nilai yang patut dimiliki oleh setiap usahawan Muslim. Abdullah Gymnastiar (2004) menekankan perlunya nilai-nilai kebersihan hati, kejujuran, kecekapan dan berfikiran positif bagi memperoleh perniagaan yang diberkati-Nya. Usahawan Muslim yang beretika menurut Muhammad Nasri & Muhammad (2006) pula perlulah bertanggungjawab terhadap tindakan yang diambil, saling tolong-menolong, bersikap adil, amanah, benar dan tiada paksaan dalam urusan perniagaan serta menjalankan perniagaan selaras dengan tuntutan Islam.

Daripada nilai-nilai yang dikemukakan, dapat dirumuskan komponen etika kerja Islam meliputi tiga komponen utama iaitu nilai keagamaan, nilai profesionalisme dan nilai keperibadian sebagaimana yang dipaparkan dalam Rajah 1.

Rajah 1: Komponen Utama Etika Kerja Islam



[1] Nilai keagamaan merupakan teras kepada nilai-nilai yang lain. Ia memandu manusia khususnya di sini setiap ahli organisasi untuk sentiasa berkelakuan baik dan betul menurut syarak. Nilai-nilai yang terkandung di dalamnya ialah seperti takwa, amanah, syukur, muhasabah, ihsan, adil, ikhlas dan *amar ma'ruf nahy munkar*. Nilai-nilai ini sentiasa mengingatkan diri pekerja tentang status diri sebagai hamba dan khalifah Allah. Ia mendorong kepada penyempurnaan tanggungjawab sebaik mungkin semata-mata kerana Allah SWT dan kerja disandarkan kepada konsep ibadah. Ia juga menjadi suatu bentuk motivasi diri kepada para pekerja untuk menghasilkan kerja yang cemerlang sebagaimana yang dituntut dalam Islam dan mencegah diri daripada salah laku moral yang bertentangan syarak kerana meyakini bahawa setiap gerak-geri manusia tidak terlepas daripada perhatian-Nya.

[2] Nilai profesionalisme merujuk kepada nilai-nilai yang menyumbang kepada pembentukan ahli organisasi yang profesional. Seorang profesional Muslim amat menitikberatkan penguasaan ilmu dan kemahiran berkaitan serta penghasilan kerja berkualiti. Ilmu fardu ain menjadi keutamaan di samping menguasai ilmu fardu kifayah serta kemahiran-kemahiran berbentuk kemanusiaan dan teknikal yang lain. Menerusi amalan syura misalnya, integrasi antara penguasaan ilmu dan kemahiran

yang tinggi dalam kalangan semua lapisan ahli organisasi adalah terbukti. Selain itu, nilai-nilai seperti cekap, dedikasi, istiqamah, kolektif, kreatif dan inovatif juga menyokong ke arah usaha penambahbaikan kualiti kerja.

[3] Nilai keperibadian lebih kepada sifat-sifat mahmudah yang dimiliki oleh setiap ahli organisasi itu sendiri. Ia boleh dilihat dari segi perawakan, penampilan, cara komunikasi dan hubungan interpersonal. Antaranya termasuklah bermanis muka, berperwatakan sederhana, bersabar, bersopan-santun, saling hormat-menghormati, toleransi, berbaik sangka, menghulurkan salam dan sebagainya. Nilai keperibadian ini berperanan dalam mewujudkan *ukhuwwah Islamiyyah* dan suasana kerja yang harmoni dalam organisasi.

Kombinasi ketiga-tiga komponen dalam etika kerja Islam ini memperlihatkan bahawa nilai bersifat duniawi dan luaran (*extrinsic*) yang boleh dilihat dengan mata kasar dengan nilai bersifat ukhrawi dan dalaman (*intrinsic*) yang sukar dilihat adalah sama-sama dititikberatkan. Komponen nilai ini dapat mengingatkan individu tentang tanggungjawab terhadap Allah SWT, mendidik hati dan nafsu manusia ke arah kebaikan serta mendorong kepada pelaksanaan tugas sebaik mungkin dan pembinaan budi pekerti mulia. Pendek kata, menerusi etika kerja Islam yang sedemikian dapat mengintegrasikan aspek spiritual dan aspek fizikal manusia serta pembangunan sendiri dan pembangunan kerjaya secara bersama.

SENARIO INSTITUSI ISLAM DI MALAYSIA

Institusi Islam merujuk kepada institusi-institusi yang cuba mengurus organisasinya secara Islam daripada pelbagai aspek, meskipun tidak secara keseluruhannya. Institusi Islam cuba melaksanakan pengurusan dalam segala aspek - dari segi jasmani dan rohani, material dan spiritual, mengikut panduan yang telah ditetapkan oleh Islam. Berdasarkan definisi tersebut, pelbagai institusi di Malaysia adalah termasuk sebagai institusi Islam.

Secara keseluruhannya, institusi Islam di Malaysia boleh dikelompokkan kepada 9 kategori berdasarkan fungsi dan peranan yang dimainkannya. Ia terdiri daripada institusi pentadbiran, perundangan, kewangan, takaful, sosioekonomi, peribadatan, pendidikan, penjagaan kesihatan, hospitaliti serta kebajikan dan kemasyarakatan.

[1] Institusi Pentadbiran

Institusi pentadbiran berperanan dalam mentadbir, mengurus dan memantau hal ehwal Islam bagi memelihara kesucian ajaran Islam. Ia terdiri daripada Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM) dan Majlis atau Jabatan Agama Islam Negeri-Negeri. JAKIM berperanan sebagai agensi pusat dalam memelihara kesucian akidah dan ajaran Islam,

mentadbir hal ehwal Islam dan membangunkan **ummah di negara ini melalui** sistem pengurusan yang berteraskan nilai dan etika Islam. **Ia termasuklah dari segi penggubalan dasar, penguatkuasaan peraturan pentadbiran,** pelaksanaan program-program pembangunan ummah dan penghayatan Islam dalam pentadbiran, pengumpulan dan penyebaran maklumat mengenai hal ehwal Islam serta pemantauan dan penilaian usaha-usaha pembangunan yang berhubung kait dengan Islam (Jabatan Kemajuan Islam Malaysia, t.t.).

Kesemua peranan ini dilaksanakan oleh JAKIM dengan kerjasama pelbagai pihak, khususnya dengan Majlis dan Jabatan Agama Islam Negeri-Negeri di seluruh negara. Majlis dan Jabatan Agama Islam Negeri sama-sama bertanggungjawab untuk memelihara kesucian ajaran Islam, mentadbir hal ehwal Islam dan membangunkan ummah yang berakhlak mulia di negeri masing-masing. Untuk tujuan tersebut, pelbagai badan, unit mahupun jawatankuasa telah ditubuhkan di bawah setiap Majlis dan Jabatan Agama Islam Negeri berkenaan.

[2] Institusi Perundangan

Institusi perundangan berperanan dalam menggubal dan melaksanakan sistem perundangan Islam. Ia merujuk kepada Jabatan Kehakiman Syariah Malaysia yang bernaung di bawahnya Mahkamah-Mahkamah Syariah di seluruh Malaysia. Jabatan Kehakiman Syariah Malaysia berperanan dalam menggubal dasar, strategi dan prosedur kehakiman syariah untuk mempertingkatkan prestasi Mahkamah-Mahkamah Syariah, mengawal selia dan menilai aktiviti Mahkamah-Mahkamah Syariah, menyelaraskan kaedah, etika, arahan amalan dan peraturan ke atas semua pegawai syarie dan kakitangan di Mahkamah Syariah, melaksanakan program pembangunan latihan dan penyelidikan berkaitan sistem perundangan dan kehakiman syariah serta mengendalikan kes-kes rayuan di Mahkamah-Mahkamah Syariah secara adil, cekap, teratur dan berkesan berlandaskan perundangan negara dan enakmen negeri-negeri (Jabatan Kehakiman Syariah Malaysia, t.t.).

[3] Institusi Kewangan

Institusi kewangan berperanan dalam menawarkan instrumen dan kemudahan kewangan berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Ia terdiri daripada institusi bank dan institusi bukan bank. Institusi bank meliputi bank-bank Islam, manakala institusi bukan bank adalah seperti syarikat takaful, institusi gadaian Islam, Tabung Haji dan lain-lain institusi kewangan berkaitan. Bank Islam Malaysia Berhad merupakan pelopor kepada perbankan Islam di negara ini. Bank Islam Malaysia Berhad yang ditubuhkan pada 1 Julai 1983 merupakan bank Islam pertama di Malaysia. Ini diikuti oleh Bank Muamalat Malaysia Berhad pada tahun 1999. Kedua-dua bank Islam ini tertakluk di bawah Akta Perbankan Islam 1983. Pada tahun 2002, Bank Kerjasama Rakyat Malaysia Berhad (Bank Rakyat) tampil sebagai bank koperasi syariah yang menawarkan produk

perbankan syariah sepenuhnya di bawah Akta Institusi Kewangan Pembangunan (DFIA) 2002. Ini diikuti pula oleh Bank Simpanan Nasional dan Agrobank yang menawarkan produk perbankan syariah sepenuhnya dalam perkhidmatan mereka.

Tahun 2006 menyaksikan lahirnya beberapa buah lagi institusi perbankan Islam di negara ini seperti CIMB Islamic Bank Berhad, Maybank Islamic Berhad, OCBC Al-Amin Bank Berhad, Public Islamic Bank Berhad, Hong Leong Islamic Bank Berhad, Affin Islamic Bank Berhad, RHB Islamic Bank Berhad, Alliance Islamic Bank Berhad, HSBC Amanah Malaysia Berhad, Al Rajhi Banking & Investment Corporation (Malaysia) Berhad, Kuwait Finance House (Malaysia) Berhad, Standard Chartered Saadiq Berhad dan sebagainya (Bank Negara Malaysia, t.t). Kesemua bank ini berperanan dalam menawarkan instrumen-instrumen kewangan berdasarkan prinsip-prinsip syariah untuk kemudahan dan kegunaan umat Islam khususnya dan seluruh lapisan masyarakat umumnya. Penawaran instrumen dan perkhidmatan yang berkualiti, inovatif dan kompetitif ini membolehkan institusi kewangan Islam tampil sebagai alternatif kepada institusi kewangan konvensional sedia ada.

Sepertimana bank Islam, industri takaful di Malaysia juga dipelopori oleh dua buah syarikat utama iaitu Syarikat Takaful Malaysia Berhad yang ditubuhkan pada 29 November 1984 dan Takaful Nasional Sendirian Berhad yang ditubuhkan pada 7 Jun 1993. Ia kemudiannya diikuti dengan penubuhan syarikat-syarikat takaful lain seperti Takaful Ikhlas Family Berhad, MAA Takaful Berhad, Prudential BSN Takaful Berhad, Etiqa Family Takaful Berhad, Hong Leong MSIG Takaful Berhad, HSBC Amanah Takaful (Malaysia) Berhad, Sun Life Malaysia Takaful Berhad, AIA Public Takaful Bhd., AmMetLife Takaful Berhad, FWD Takaful Berhad, Great Eastern Takaful Berhad, Zurich Takaful Malaysia Berhad dan sebagainya (Bank Negara Malaysia, t.t.). Syarikat-syarikat takaful ini menyediakan kemudahan takaful am dan takaful keluarga berdasarkan prinsip syariah kepada para peserta mereka.

Institusi yang menjalankan operasi gadaian secara Islam pula boleh didapati hampir di setiap negeri di Malaysia. Antaranya termasuklah Muassasah Gadaian Islam Terengganu, Pajak Gadaian Islam Yayasan Islam Perlis, Ar-Rahnu YaPEIM, Pajak Gadai-i Ar-Rahnu Bank Rakyat, Ar-Rahnu Bank Islam, Ar-Rahnu Agrobank, Ar-Rahn Permodalan Kelantan Berhad. Satu lagi institusi kewangan bukan bank ialah Tabung Haji. Ia ditubuhkan di bawah Akta 8, Akta Lembaga Urusan dan Tabung Haji 1969 dan bertanggungjawab penuh dalam urusan perkhidmatan fardu haji dan penggembelangan dana simpanan para bakal jemaah haji Malaysia melalui pelaburan yang halal tanpa unsur riba.

[4] Institusi Sosioekonomi

Institusi sosioekonomi berperanan dalam membangun dan mempertingkatkan tahap sosioekonomi umat Islam. Antaranya adalah seperti baitulmal, pusat zakat, Yayasan Pembangunan Ekonomi Islam Malaysia dan sebagainya. Institusi-institusi ini sentiasa membantu dalam mempertingkatkan tahap sosioekonomi umat Islam melalui program-program berkaitan. Sebagai contoh, **institusi baitulmal dan pusat zakat yang terdapat di setiap negeri berperanan dalam memastikan harta-harta umat Islam terpelihara, berkembang dan membangun menurut tuntutan syarak.** Taraf hidup umat Islam ditingkatkan melalui program-program kutipan dan agihan wang zakat kepada asnaf-asnaf yang telah ditetapkan oleh syarak. Bagi memantau, menyelaras dan melicinkan pengurusan wakaf, zakat dan haji di Malaysia, Jabatan Wakaf, Zakat dan Haji ditubuhkan pada 27 Mac 2004. Penubuhannya dilihat sebagai suatu usaha untuk membangun dan mengembangkan sosioekonomi ummah menerusi institusi wakaf, zakat dan haji yang terselaras (Jabatan Wakaf, Zakat dan Haji, t.t.).

Yayasan Pembangunan Ekonomi Islam Malaysia yang ditubuhkan pada 13 Oktober 1976 juga adalah bertujuan untuk meningkatkan taraf sosioekonomi ummah melalui pelaksanaan pelbagai program. Antaranya termasuklah program pembudayaan amalan infak, program pengukuhan tradisi keilmuan Islam, program kemudahan mikro kredit kepada golongan yang berpendapatan rendah melalui transaksi gadaian yang berlandaskan hukum syarak dan program pembangunan hartanah wakaf dengan kerjasama Majlis Agama Islam Negeri-Negeri. Sebuah tabung khas yang dikenali sebagai Tabung Pembangunan Institusi Islam turut diwujudkan untuk membiayai program atau projek pembinaan institusi Islam yang memberi manfaat dari segi ibadat, pendidikan dan kebajikan (Yayasan Pembangunan Ekonomi Islam Malaysia, t.t.).

Yayasan Wakaf Malaysia ialah entiti wakaf kebangsaan yang ditubuhkan secara rasminya pada 23 Julai 2008 di bawah Akta Pemegang Amanah (Pemerbadanan) 1952 oleh Jabatan Wakaf, Zakat dan Haji (JAWHAR). Sebagai sebuah entiti wakaf kebangsaan, Yayasan Wakaf Malaysia berperanan menyatu dan menggembelng sumber-sumber wakaf di samping membantu Majlis-majlis Agama Islam Negeri (MAIN) secara sinergi dalam melestarikan pembangunan wakaf di seluruh negara. Yayasan Wakaf Malaysia (YWM) tampil dalam memberi ruang dan peluang kepada masyarakat untuk bersama-sama menyuburkan ibadah wakaf ini melalui produk Wakaf Tunai Malaysia, iaitu berwakaf secara tunai. Hal ini kerana, umat Islam seringkali terlepas pandang mengenai akaun akhirat yang kekal abadi sebagai pendinding di alam sana selepas kematian (Yayasan Wakaf Malaysia, t.t.).

[5] Institusi Peribadatan

Institusi peribadatan berperanan sebagai tempat untuk mengerjakan ibadah khusus dan menjalankan aktiviti berbentuk ibadah umum. Ia merujuk kepada masjid-masjid dan surau-surau yang terdapat di serata pelosok Malaysia. Terdapat pelbagai jenis masjid di Malaysia iaitu masjid persekutuan, masjid negeri, masjid daerah, masjid kariah, masjid Diraja, masjid swasta dan masjid institusi pengajian tinggi.

Masjid persekutuan merupakan masjid-masjid yang dibina dan dibiayai operasinya oleh Kerajaan Persekutuan. Ia diurus selia secara langsung oleh Jabatan Kemajuan Islam Malaysia. Sehingga kini terdapat tiga buah masjid persekutuan iaitu Masjid Negara, Masjid Wilayah dan Masjid Putra yang kesemuanya terletak di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dan Putrajaya.

Masjid negeri, masjid daerah dan masjid kariah pula merupakan masjid-masjid yang dibina dan dibiayai oleh Kerajaan-Kerajaan Negeri secara sepenuhnya atau secara bersama dengan masyarakat tempatan. Perjalanan operasi masjid-masjid ini dikawal selia oleh Majlis atau Jabatan Agama Islam Negeri masing-masing. Sehingga kini terdapat puluhan masjid negeri, ratusan masjid daerah dan ribuan masjid kariah di serata Malaysia.

Masjid Diraja, masjid swasta dan masjid institusi pengajian tinggi merujuk kepada masjid-masjid yang dibina dan dibiayai oleh badan-badan tertentu. Masjid Diraja dibina dan dibiayai oleh istana Raja atau Sultan di negeri-negeri tertentu, masjid swasta pula dibina dan dibiayai oleh ahli-ahli perniagaan perseorangan, badan-badan korporat atau yayasan-yayasan tertentu, manakala masjid institusi pengajian tinggi dibina oleh institusi-institusi pengajian tinggi di dalam kampus berkenaan. Sungguhpun demikian, perjalanan operasi masjid-masjid ini masih di bawah pemantauan dan kawalan Majlis atau Jabatan Agama Islam di negeri masing-masing, meskipun tidak seketat kawalan terhadap masjid-masjid yang lain (Universiti Sains Malaysia & Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia, 2002). Surau-surau pula biasanya dibina dan dibiayai sendiri oleh masyarakat tempatan secara kecil-kecilan bagi kemudahan masyarakat setempat. Walaupun surau agak kecil dari segi saiz dan sumber pembiayaan berbanding masjid, namun kedua-duanya masih memainkan peranan yang sama.

[6] Institusi Pendidikan

Institusi pendidikan berperanan dalam memberi pendidikan bersepadu meliputi aspek jasmani, rohani, emosi dan intelek. Ia terdiri daripada institusi pengajian di peringkat tinggi, sekolah di peringkat menengah dan sekolah di peringkat rendah. Institusi pengajian di peringkat tinggi adalah seperti Universiti Islam Antarabangsa Malaysia, Universiti Sains Islam Malaysia, Institut Latihan Islam Malaysia, Darul Quran dan Kolej-Kolej Islam Negeri. Sekolah di peringkat menengah adalah meliputi sekolah menengah

kebangsaan agama, sekolah menengah agama negeri, sekolah menengah agama rakyat dan maahad tahfiz yang terdapat di seluruh Malaysia. Sekolah di peringkat rendah pula merangkumi sekolah rendah Islam, sekolah rendah agama rakyat, tadika Islam, pusat asuhan Islam dan sebagainya.

Institusi-institusi pendidikan ini sebahagiannya dimiliki oleh Kerajaan Persekutuan, manakala sebahagian yang lain dimiliki oleh Kerajaan Negeri, badan persendirian dan pertubuhan berkaitan. Meskipun institusi-institusi pendidikan ini bervariasi dari segi nama, pemilikan dan peringkat pengajian, namun kesemuanya mempunyai matlamat yang tidak jauh berbeza. Penubuhan institusi-institusi ini adalah bertujuan untuk memberi pendidikan yang bersepadu dari segi intelek, rohani, emosi dan jasmani kepada setiap lapisan masyarakat Islam. Kursus-kursus pendidikan Islam diintegrasikan dengan kursus-kursus profesional yang lain bagi melahirkan generasi pelajar, tenaga pendidik, barisan pentadbir, para pendakwah, golongan korporat dan warga masyarakat Muslim yang beriman, berilmu dan berakhlak berpandukan al-Quran dan al-Sunnah demi kesejahteraan di dunia dan akhirat.

[7] Institusi Penjagaan Kesihatan

Institusi penjagaan kesihatan (*healthcare*) berperanan dalam menawarkan perkhidmatan penjagaan kesihatan berlandaskan nilai-nilai Islam. Ia meliputi pusat-pusat rawatan dan perubatan Islam yang dimiliki oleh Kerajaan Negeri, Majlis Agama Islam Negeri, organisasi mahupun pertubuhan Islam berkaitan. Antaranya termasuklah Hospital PUSRAWI, Hospital Islam Az-Zahrah, Hospital Ar-Ridzuan, Pusat Rawatan Islam An-Nisa', **Pusat Perubatan Islam Ibnu Sina** dan **Klinik Wakaf An-Nur**. **Selain memenuhi tuntutan fardu kifayah dalam pengamalan perubatan, penubuhan institusi-institusi perubatan ini juga berperanan dalam menawarkan perkhidmatan dan rawatan perubatan yang berlandaskan nilai-nilai Islam dengan dikendalikan oleh tenaga profesional seiring dengan penggunaan kaedah pengurusan dan teknologi terkini.**

Bagi hospital awam, konsep hospital mesra ibadah diperkenalkan oleh Kementerian Kesihatan Malaysia. Hospital mesra ibadah merupakan konsep yang digunakan dalam memastikan keperluan penjagaan spiritual pesakit dikenalpasti dan dipenuhi oleh penyedia perkhidmatan kesihatan (*healthcare provider*). Ia merangkumi pengurusan ibadah pesakit, penghayatan nilai-nilai Islam dalam melaksanakan tugas harian dan khidmat nasihat kerohanian. Justeru, pelaksanaannya meliputi kakitangan hospital, keluarga kakitangan, pesakit dan waris pesakit yang beragama Islam agar sentiasa mendekati diri dengan Allah SWT. Inisiatif yang bermula sejak tahun 2006 ini mensasarkan konsep kesihatan secara holistik yang merangkumi aspek fizikal, psikologi, mental dan juga spiritual.

[8] Institusi Hospitaliti

Institusi hospitaliti merujuk kepada institusi yang menekankan kepada penyediaan keperluan/kemudahan untuk menyantuni tetamu dan pelanggan yang mendapatkan perkhidmatannya seperti perkhidmatan penginapan, makanan dan sebagainya. Perkhidmatan hospitaliti ini berperanan menjadikan tetamu dan pelanggan merasa dialu-alukan dan selesa berurusan dengan institusi berkenaan.

Antara institusi hospitaliti yang menawarkan perkhidmatan penginapan secara Islam adalah **hotel-hotel berlabel Islamik seperti hotel patuh syariah dan hotel mesra Muslim**. Ada di antara hotel-hotel ini yang secara terbuka mengisytiharkan penarafan hotel mereka sebagai hotel patuh syariah mahupun hotel mesra Muslim ataupun lain-lain label Islamik. Namun ada juga hotel-hotel yang tidak menyatakan secara terbuka, tetapi tetap menerapkan unsur-unsur Islamik dalam operasi mereka. Antara hotel-hotel yang dilihat sangat komited untuk memastikan operasi mereka mematuhi garis panduan Islam adalah seperti rangkaian Hotel De Palma, rangkaian Hotel PNB, rangkaian TH Hotel, hotel milik Majlis Agama Islam Negeri dan Hotel Adya.

[9] Institusi Kebajikan dan Kemasyarakatan

Institusi kebajikan dan kemasyarakatan berperanan dalam menjalankan kegiatan yang memberi manfaat kepada umat Islam dan dapat meningkatkan syiar Islam seperti kegiatan dakwah, kebajikan, penyelidikan dan kefahaman Islam. Antaranya termasuklah Yayasan Dakwah Islamiah Malaysia, Persatuan Kebajikan Islam Malaysia, Persatuan Pengguna Islam Malaysia, Muzium Kesenian Islam Malaysia, Institut Kefahaman Islam Malaysia dan sebagainya.

Kesemua kategori institusi Islam yang telah dibincangkan di atas boleh diringkaskan sepertimana tertera dalam Jadual 3.

Jadual 3: Kategori Institusi-Institusi Islam di Malaysia

| Kategori | Institusi-Institusi Islam |
|-----------------------|---|
| Institusi Pentadbiran | <ul style="list-style-type: none">• Jabatan Kemajuan Islam Malaysia• Majlis dan Jabatan Agama Islam Negeri |
| Institusi Perundangan | <ul style="list-style-type: none">• Jabatan Kehakiman Syariah Malaysia• Mahkamah Syariah |
| Institusi Kewangan | <ul style="list-style-type: none">• Institusi Bank<ul style="list-style-type: none">↳ Bank perdagangan↳ Bank koperasi• Institusi Bukan Bank<ul style="list-style-type: none">↳ Syarikat Takaful↳ Institusi Gadaian Islam |

| Kategori | Institusi-Institusi Islam |
|--|---|
| | ↳ Tabung Haji |
| Institusi Sosioekonomi | <ul style="list-style-type: none"> • Baitulmal • Pusat Zakat • Jabatan Wakaf, Zakat dan Haji • Yayasan Pembangunan Ekonomi Islam Malaysia • Yayasan Wakaf Malaysia |
| Institusi Peribadatan | <ul style="list-style-type: none"> • Masjid <ul style="list-style-type: none"> ↳ Masjid Persekutuan, Masjid Negeri, Masjid Daerah, Masjid Kariah, Masjid Diraja, Masjid Swasta, Masjid Institusi Pengajian Tinggi • Surau |
| Institusi Pendidikan | <ul style="list-style-type: none"> • Institusi Pengajian Tinggi <ul style="list-style-type: none"> ↳ Universiti awam/swasta, Institut latihan, Kolej Islam Negeri • Sekolah Menengah <ul style="list-style-type: none"> ↳ Sekolah Menengah Kebangsaan Agama, Sekolah Menengah Agama Negeri, Sekolah Menengah Agama Rakyat, Maahad Tahfiz • Sekolah Rendah <ul style="list-style-type: none"> ↳ Sekolah Rendah Islam, Sekolah Rendah Agama Rakyat, Tadika Islam, Pusat Asuhan Islam |
| Institusi Penjagaan Kesihatan | <ul style="list-style-type: none"> • Hospital mesra ibadah • Pusat rawatan Islam • Klinik wakaf |
| Institusi Hospitaliti | <ul style="list-style-type: none"> • Hotel patuh syariah • Hotel mesra Muslim |
| Institusi Kebajikan dan Kemasyarakatan | <ul style="list-style-type: none"> • Yayasan Dakwah Islamiah Malaysia • Persatuan Kebajikan Islam Malaysia • Persatuan Pengguna Islam Malaysia • Muzium Kesenian Islam Malaysia • Badan Penyelidikan Islam • Institut Kefahaman Islam Malaysia |

MEKANISME AMALAN ETIKA KERJA DI INSTITUSI ISLAM

Memandangkan etika individu bersifat fleksibel, boleh dididik dan sedia menerima perubahan untuk menjadi lebih baik, maka pelbagai faktor boleh memberi pengaruh kepada perubahan etika individu. Atas dasar tersebut, beberapa mekanisme dikenalpasti berupaya meningkatkan amalan etika kerja Islam. Mekanisme berkenaan menjurus kepada pendidikan spiritual dan pembersihan jiwa yang memberi pengaruh besar kepada pembinaan sikap dan perilaku individu. Ia melibatkan komponen kerohanian (hati, jiwa) dan komponen jasmani (jasad, anggota badan) yang saling berkait rapat dan memerlukan antara satu sama lain.

Antara mekanisme yang dimaksudkan termasuklah pendidikan (*tarbiyah*), kesungguhan (*mujahadah*), latihan (*riyadah*), penilaian (*muhasabah*), pemerhatian, pergaulan, ibadah, penajanaan program, nasihat dan hukuman.

- **Pendidikan (*Tarbiyah*)**

Pendekatan pendidikan (*tarbiyah*) melibatkan peranan guru. Guru yang baik dapat mendidik manusia dari dua dimensi iaitu rohani dan jasmani manusia. Menerusi pendidikan ini, dapat diketahui apa yang baik dan apa yang buruk, batas-batasnya, punca-puncunya dan kaedah menanganinya. Bagi menangani etika buruk yang berpunca daripada perasaan marah, takut mati dan kesedihan misalnya, ia ditangani dengan cara mendalami ilmu tentang hakikat mati, konsep jiwa-jasad dan kebahagiaan abadi (Ibn Miskawayh, 1968). Lazimnya, ilmu dan didikan yang disampaikan oleh para guru lebih mudah dipercayai dan dituruti.

- **Kesungguhan (*Mujahadah*) dan Latihan (*Riyadah*)**

Pendekatan kesungguhan (*mujahadah*) dan latihan (*riyadah*) merujuk kepada kaedah memaksa dan melatih diri dengan nilai-nilai terpuji sehingga ia menjadi tabiat diri (al-Ghazali, 1990). Kaedah ini melibatkan proses penyucian jiwa (*tazkiyyah al-nafs*) iaitu jiwa dibersihkan daripada sifat mazmumah dan diisi dengan sifat mahmudah. Proses ini bersifat berulang-ulang maka ia menuntut kesungguhan seseorang individu. Misalnya, individu yang angkuh dipaksa merendah diri, individu yang pemaarah dipaksa bersabar dan sebagainya. Ia merupakan sesuatu yang berat dan terbeban untuk berbuat demikian pada peringkat permulaan. Namun dengan kesungguhan, keazaman dan latihan berterusan, sifat mazmumah seperti angkuh dan pemaarah terhakis sedikit demi sedikit. Apabila individu telah dapat membiasakan diri dengan sifat mahmudah seperti rendah diri dan sabar, maka ia menjadi etika dirinya.

- **Penilaian (*Muhasabah*)**

Pendekatan penilaian (*muhasabah*) membolehkan individu memeriksa dan mengesan kelemahan diri. Ini diikuti dengan mengambil langkah pembetulan dan membaiki diri ke arah yang lebih beretika. Terdapat empat mekanisme utama untuk mengesan kelemahan diri (al-Ghazali, 1990):

- a) Mendampingi guru memandangkan guru merupakan orang yang berilmu dan berautoriti untuk memberi nasihat mahupun teguran.
- b) Meminta rakan baik yang boleh dipercayai dan ikhlas memberitahu kelemahan diri.
- c) Menerusi kritikan daripada musuh atau orang yang tidak menyukai dirinya kerana mereka ini sentiasa mencari-cari kelemahan dan kesalahan orang yang dimusuhi dan tidak disukainya.
- d) Menerusi pergaulan meluas dengan masyarakat agar dapat membandingkan diri dengan peribadi orang lain yang lebih baik.

Selanjutnya ia diikuti dengan langkah memperbaiki diri. Dalam hal ini, Imam al-Ghazali (1990) memperincikan enam langkah dalam melakukan *muhasabah al-nafs* iaitu:

- i. *Musyaratah* iaitu menanam azam dan menetapkan sasaran
- ii. *Muraqabah* iaitu meletakkan diri dalam keadaan berwaspada dan berhati-hati
- iii. *Muhasabah* iaitu memperhitungkan diri dan memeriksa amalan
- iv. *Mu`aqabah* iaitu mengekang dan menghukum diri
- v. *Mujahadah* iaitu melawan nafsu dengan bersungguh-sungguh
- vi. *Mu`atabah* iaitu menyesal dan memperbaiki diri.

- **Pemerhatian dan Pergaulan**

Pendekatan pemerhatian dan pergaulan melibatkan interaksi dengan orang yang beretika. Ia adalah bertepatan dengan sifat semula jadi manusia yang mudah meniru. Melalui pemerhatian dan pergaulan ini, individu boleh mempelajari, meniru dan mencontohi pelbagai sifat baik dan akhlak mulia yang dipamerkan oleh orang lain. Selain itu, institusi kekeluargaan turut berperanan dengan menekankan kepada peranan ibu bapa. Mereka bertanggungjawab mendidik ahli keluarga untuk mengamalkan ajaran Islam, membudayakan akhlak mulia, mencintai kebaikan, menegakkan kebenaran dan memelihara pergaulan. Didikan berakhlak mulia sejak kecil membolehkan anak-anak membesar bersama kemuliaan, menghindari kejahatan, mentaati suruhan agama dan mematuhi etika kerja setelah mereka dewasa.

- **Ibadah**

Pendekatan ibadah menepati tujuan utama syariat Islam itu sendiri iaitu untuk merubah akhlak manusia (Ibn Miskawayh, 1968). Individu yang menghayati ajaran Islam dengan sebenar-benarnya dan melaksanakan rukun-rukun Islam dalam hidupnya akan dipandu untuk melakukan kebaikan sentiasa. Menerusi ibadah solat misalnya, ia mendorong

kepada pembinaan spiritual individu dari segi interpretasi nilai taat, bertanggungjawab, bersih, tertib, khusyuk, syukur dan menepati masa. Solat yang dilakukan dengan sempurna juga mencegah individu daripada melakukan kemungkar dan kejahatan sebagaimana firman Allah SWT dalam surah al-Ankabut ayat 45:

أَتْلُ مَا أُوحِيَ إِلَيْكَ مِنَ الْكِتَابِ وَأَقِمِ الصَّلَاةَ ^طإِتَّ الصَّلَاةَ تَنْهَى عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ ^قوَلَذِكْرُ اللَّهِ أَكْبَرُ ^قوَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا تَصْنَعُونَ

“Bacalah serta ikutlah (wahai Muhammad) akan apa yang diwahyukan kepadamu dari al-Quran dan dirikanlah sembahyang (dengan tekun); sesungguhnya sembahyang itu mencegah dari perbuatan yang keji dan mungkar; dan sesungguhnya mengingati Allah adalah lebih besar (faedahnyanya dan kesannya); dan (ingatlah) Allah mengetahui akan apa yang kamu kerjakan.”

• **Penjanaan Program**

Penjanaan program dan aktiviti berkaitan turut berperanan dalam menerap dan melaksanakan etika kerja Islam dalam organisasi. Menurut Malek Shah & Nor Shah (2002), penjanaan mekanisme berkenaan melibatkan empat peringkat iaitu peringkat menimbulkan kesedaran, peringkat menjana dan mengekalkan amalan, peringkat mengukuhkan penghayatan serta peringkat penilaian.

Peringkat menimbulkan kesedaran menumpukan kepada mekanisme untuk membentuk emosi, kesedaran dan kesediaan ahli organisasi untuk menerima, memahami, memberi kerjasama dan menyesuaikan diri dengan nilai-nilai murni yang perlu dihayati dan diamalkan dalam organisasi. Ia dilakukan dengan memaparkan pernyataan nilai, mengadakan taklimat, ceramah, latihan dan lawatan ke organisasi berkaitan.

Peringkat menjana dan mengekalkan amalan menumpukan kepada mekanisme untuk meningkatkan komitmen dan menyebatkan nilai-nilai murni dalam diri setiap ahli organisasi sehingga menjadi pegangan dan amalan hidup mereka. Ia dilakukan dengan mengadakan sistem bimbingan berkumpulan (*mentor mentee*), kepimpinan melalui teladan, ganjaran dan penghargaan yang setimpal.

Peringkat mengukuhkan penghayatan memberi tumpuan kepada mekanisme untuk mewujudkan kepercayaan, keutamaan dan kesungguhan supaya nilai-nilai murni diamalkan dalam organisasi. Ia boleh diterap melalui sesi ceramah, latihan, penyemakan semula terhadap prosedur kerja, pemantauan dan penambahbaikan berterusan ke atas perkembangan pelaksanaannya.

Peringkat penilaian menumpukan kepada mekanisme untuk menilai keberkesanan program-program yang telah dijalankan. Ia dilakukan dengan mengadakan kajian impak berbentuk kuantitatif dan kualitatif terhadap prestasi individu dan organisasi. Hasil kajian memberi input tentang hala tuju dan penambahbaikan program pada masa hadapan.

- **Nasihat dan Hukuman**

Kaedah nasihat dan hukuman turut diperlukan apabila wujud pengabaian dan pelanggaran terhadap peraturan organisasi atau berlakunya salah laku moral dalam kalangan ahli organisasi. Kaedah nasihat bertujuan untuk memberi peringatan, menegur dan memperbetulkan kesilapan. Allah SWT telah berfirman dalam surah al-Asr ayat 1- 3:

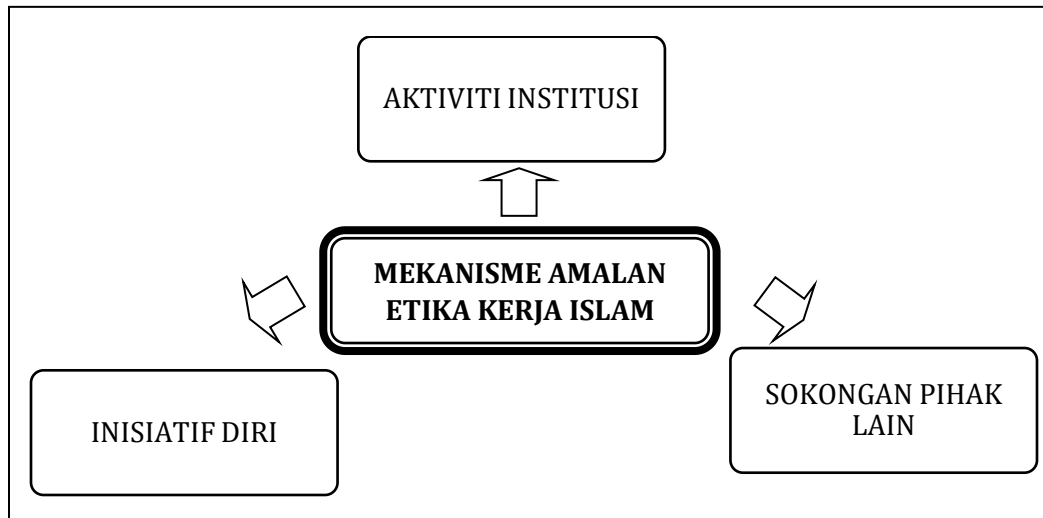
وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا
بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

“Demi masa! Sesungguhnya manusia itu dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan beramal soleh, dan mereka pula berpesan-pesan dengan kebenaran serta berpesan-pesan dengan sabar.”

Menurut `Ulwan (2000), terdapat pelbagai cara untuk memberikan nasihat sebagaimana yang telah digunakan oleh al-Quran dan Rasulullah saw. Antaranya termasuklah melalui cara penceritaan, galakan dan tegahan, dialog, gurauan, isyarat mahupun contoh amali. Kaedah hukuman pula bertujuan untuk memberi pengajaran, memperbetulkan, mencegah dan membendung kesalahan daripada terus berlaku. Ia merupakan jalan penyelesaian terakhir setelah nasihat dan peringatan terdahulu tidak memberi kesan. Hukuman dikenakan secara berperingkat-peringkat bersesuaian dengan tahap umur, pendidikan, kedudukan dan sifat semula jadi individu.

Secara keseluruhannya, kesemua mekanisme yang telah dikemukakan di atas memperlihatkan bahawa ia saling melengkapi antara satu sama lain. Mekanisme ini boleh digolongkan kepada tiga kategori utama iaitu inisiatif diri, aktiviti institusi dan sokongan pihak lain seperti paparan dalam Rajah 2.

Rajah 2: Mekanisme Amalan Etika Kerja Islam



[1] Inisiatif diri bermula dengan *muhasabah* diri iaitu berusaha memeriksa kelemahan diri dan mencari sifat mazmumah yang dimiliki dengan menjadikan peribadi orang lain sebagai cerminan diri. Kemudian diikuti dengan *mujahadah* melawan nafsu secara bersungguh-sungguh dengan menahan diri daripada terikut dengan hawa nafsu dan melatih diri melakukan sifat mahmudah sehingga ia menjadi kebiasaan dan tabiat dalam diri. Dalam konteks organisasi, amalan *muhasabah* dibuat supaya dapat mengenal pasti kekuatan dan kelemahan organisasi sekaligus memberi peluang kepada pihak organisasi untuk melakukan penambahbaikan berterusan dan perancangan strategik organisasi pada masa hadapan.

[2] Aktiviti institusi pula merujuk kepada penjaan program secara formal dan tidak formal oleh pihak organisasi. Penjaan program pendidikan, penerangan dan latihan secara formal adalah bagi memperoleh informasi, ilmu dan kemahiran spesifik daripada pakar serta mereka yang berautoriti. Ia merangkumi program-program berbentuk jangka pendek dan jangka panjang, berbentuk penerapan, pengukuhan mahupun pengejalan. Untuk itu, tenaga pengajar dan fasilitator program yang mahir, kurikulum dan modus operandi yang mantap, serta bahan bacaan yang informatif dan mencukupi dikenal pasti amat mustahak bagi menjayakan pelaksanaannya. Sebagai pelengkap, kewujudan mekanisme untuk menilai keberkesanan program dan menangani salah laku moral dalam organisasi turut membantu melicinkan lagi pelaksanaan mekanisme sedia ada. Penjaan program tidak formal pula adalah bagi memperingat, menyubur dan menggalakkan pengamalan etika dalam budaya kerja organisasi. Ia diadakan semasa ahli-ahli organisasi menjalankan tugas harian (*on job programme*) mereka. Sebagai contoh, menerusi program kuliah dan tazkirah agama dapat mendidik hati untuk menghayati konsep ibadah, membangkitkan semangat kerja

dan mematuhi hukum syarak sepanjang menjalankan tugas. Menerusi solat berjemaah pula, di samping merebut pahala berganda yang dijanjikan Allah SWT, ia memberi ruang kepada para jemaah untuk mengeratkan silaturahmi, merasai nikmat beribadah serta memupuk sikap berlapang dada, bertolak ansur, rasa kebersamaan dan kerja berpasukan. Hal ini bertepatan dengan saranan ayat al-Quran agar umat Islam berada dalam barisan kerana ia umpama bangunan kukuh yang sukar ditumbang.

- [3] Sokongan pihak-pihak lain pula melibatkan peranan ketua organisasi, rakan sekerja, ahli keluarga dan masyarakat umum dalam menghidupkan budaya beretika dalam organisasi. Setiap pihak berperanan untuk memberi teguran, saling menasihati dan menjadi contoh ikutan di antara satu sama lain. Amalan nasihat-menasihati dalam kalangan ahli organisasi membantu dalam mendidik jiwa, memperbaiki peribadi serta membimbing tingkah laku mereka. Ahli-ahli organisasi saling menggalakkan untuk berbuat kebaikan serta mematuhi kehendak syarak dan tuntutan etika kerja organisasi dalam pelaksanaan tugas mereka. Amalan sebegini membantu mereka untuk menghindari perlakuan tidak beretika seperti ponteng kerja, curi tulang, penipuan, penyelewengan dan lain-lain. Masyarakat umum pula memberi nasihat melalui komentar, teguran, aduan dan maklum balas mereka terhadap organisasi.

Selain itu, ahli-ahli organisasi juga berperanan untuk menjadi contoh ikutan sesama mereka. Rakan sekerja menjadi cerminan diri dan ketua menjadi model pelaksana etika dalam organisasi. Oleh itu, setiap ketua organisasi patut mencontohi dan meneladani keperibadian Rasulullah saw. Ketua organisasi yang menunjukkan keperibadian dan tingkah laku beretika akan menyebabkan diri mereka lebih disenangi, dihormati dan diteladani oleh kakitangan bawahan. Mereka akan lebih mudah menerima apa jua keputusan dan arahan kerja yang diberikan. Begitu juga dalam konteks pengamalan etika kerja Islam dalam organisasi. Dengan adanya contoh pelaksana di pihak pengurusan atasan, mudahlah bagi kakitangan bawahan untuk sama-sama melaksanakannya dalam budaya kerja mereka. Firman Allah SWT dalam surah Ali Imran ayat 159:

فَمَا رَحْمَةً مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

“Maka dengan sebab rahmat (yang melimpah-limpah) dari Allah (kepadamu wahai Muhammad), engkau telah bersikap lemah-lembut kepada mereka (sahabat-sahabat dan pengikutmu), dan kalaulah engkau bersikap kasar lagi keras hati, tentulah mereka lari dari kelilingmu. Oleh itu, maafkanlah mereka

(mengenai kesalahan yang mereka lakukan terhadapmu) dan pohonlah ampun bagi mereka, dan juga bermesyuaratlah dengan mereka dalam urusan (peperangan dan hal-hal keduniaan) itu. Kemudian apabila engkau telah berazam (sesudah bermesyuarat, untuk membuat sesuatu) maka bertawakallah kepada Allah, sesungguhnya Allah mengasihi orang-orang yang bertawakal kepada-Nya.”

KESIMPULAN

Kepentingan etika kerja Islam sememangnya tidak dapat dinafikan lagi. Melihat kepada ketiga-tiga komponen nilai yang diliputi oleh etika kerja Islam iaitu nilai keagamaan, nilai profesionalisme dan nilai keperibadian, jelas memperlihatkan kemampuannya memberi impak positif kepada pekerja dan organisasi itu sendiri. Keadaan ni seterusnya menyumbang kepada pembangunan negara dan ummah secara keseluruhannya. Justeru, pembentukan etika kerja Islam sewajarnya dititikberatkan terutamanya di kalangan institusi Islam.

Institusi-institusi Islam yang berperanan dalam sektor pentadbiran, perundangan, kewangan, sosioekonomi, peribadatan, pendidikan, penjagaan kesihatan, hospitaliti serta kebajikan dan kemasyarakatan, sewajarnya mengambil inisiatif membentuk etika kerja Islam di institusi masing-masing. Selain membentuk etika kerja Islam, pihak organisasi juga perlu aktif mengadakan program-program berbentuk pendidikan (*tarbiyah*), penerangan, latihan (*riyadah*) mahupun penyuburan sama ada bersifat jangka pendek mahupun jangka panjang. Di peringkat individu pekerja itu sendiri, mereka perlu ada keyakinan, komitmen dan kesungguhan (*mujahadah*) dalam mengamalkan etika kerja Islam. Dalam masa yang sama, ketua organisasi, rakan sekerja, ahli keluarga dan masyarakat umum turut perlu memainkan peranan dalam menggalakkan budaya beretika dalam organisasi. Amalan saling menasihati, memberi teguran, menjadikan kerja sebagai ibadah dan muhasabah patut menjadi kelaziman.

Pengamalan etika kerja Islam secara bersepadu dan konsisten ini akan memberi implikasi positif bukan sahaja kepada individu pekerja, bahkan juga kepada institusi. Di peringkat individu, amalan etika kerja Islam dapat melahirkan tenaga kerja yang bertanggungjawab terhadap tugasannya. Amanah dalam menjalankan tugas, amanah terhadap pihak berkepentingan dan amanah terhadap pelanggan merupakan perkara yang amat dituntut. Etika kerja Islam yang diamalkan juga mampu melahirkan pekerja amanah terhadap sumber kewangan jabatan. Etika kerja Islam juga menuntut para pekerja agar bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Pekerja Muslim perlu bekerja bersungguh-sungguh untuk mencapai kejayaan kerana umat Islam sebagai umat pilihan mestilah mampu menunjukkan kecemerlangan seterusnya mampu menjadi contoh kepada golongan yang lain. Ajaran Islam menjanjikan ganjaran bukan hanya di dunia, malahan ganjaran di akhirat yang lebih hebat dan kekal sifatnya.

Budaya kerja beretika ini akan memberi impak positif kepada institusi. Selaku institusi yang cuba menguruskan aspek jasmani dan rohani, material dan spiritual mengikut panduan yang telah ditetapkan oleh Islam, maka budaya kerja sebegini amat relevan. Budaya kerja yang amanah, cekap, adil, mesra dan berkualiti adalah cukup signifikan dalam usaha merealisasikan misi dan visi penubuhan institusi pentadbiran, perundangan, kewangan, sosioekonomi, peribadatan, pendidikan, penjagaan kesihatan, kebajikan dan kemasyarakatan serta hospitaliti Islam di Malaysia. Ia sekaligus berupaya menangani isu-isu salah laku yang masih berleluasa serta mempamerkan keindahan akhlak dan syiar Islam itu sendiri.

RUJUKAN

- Abdullah Gymnastiar (2004). *Etika Bisnis MQ*. Bandung: MQ Publishing.
- Ahmad M. Saefuddin (1984). *Nilai-nilai Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: CV Samudera.
- Al-Ghazali, Abu Hamid Muhammad b. Muhammad (1990). *Ihya' 'Ulum al-Din*, jilid 3. Damsyik: Dar al-Khayr.
- Al-Qaradawi, Yusuf (1995). *Dawr al-Qiyam wa al-Akhlaq fi al-Iqtisad al-Islami*. Kaherah: Maktabah Wahbah.
- Alwi Muhammad (2000). *Profesionalisme Muslim: Etika Kerja dan Tanggungjawab Sosial*. Terengganu: Yayasan Islam Terengganu.
- Bank Negara Malaysia (t.t.). <https://www.bnm.gov.my/islamic-banks>
- Bank Negara Malaysia (t.t.). <https://www.bnm.gov.my/takaful-operators>
- Beekun, Rafik Issa (2006) *Islamic Business Ethics*. USA: The International Institute of Islamic Thought.
- Clarke, Oliver (1983). "The Work Ethic: An International Perspective", *The Work Ethic – A Critical Analysis*, Industrial Relations Research Association Series.
- Ibn Miskawayh (1968). *The Refinement of Character*. Constantine K. Zurayk, terj. Beirut: The American University of Beirut.
- Ibrahim Abu Bakar (1997). *Ciri-Ciri Usahawan Islam*. Kuala Lumpur: Jabatan Kemajuan Islam Malaysia.
- Ibrahim Mamat (2001). *Etika Untuk Mahasiswa*. Kuala Lumpur: Kumpulan Budiman Sdn. Bhd.
- Jabatan Kehakiman Syariah Malaysia (t.t.). <http://www.esyariah.gov.my/portal/page/portal/Portal%20E-Syariah%20BM/Portal%20E-Syariah%20Profil%20JKSM>
- Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (t.t.). <https://www.islam.gov.my/ms/info-korporat/profil-jakim/profil>
- Jabatan Wakaf, Zakat dan Haji (t.t.). <https://www.jawhar.gov.my/en/profil-jabatan/mengenai-jawhar/sejarah-jawhar/>
- Malek Shah bin Mohd. Yusoff & Nor Shah Mohamed (2002). "Gagasan Pembentukan Pengurusan Berasaskan Nilai (*Values-Based Management*) Dalam Perkhidmatan

- Muhammad Abdul Rauf (1987). *Management and Administration: An Islamic Perspectives*. Kuala Lumpur: Bahagian Hal Ehwal Islam, Jabatan Perdana Menteri.
- Muhammad Nasri Md. Hussain & Muhammad Ahmad (2006). *Etika Perniagaan – Pendekatan Perspektif Islam*. Selangor: Pearson Malaysia Sdn. Bhd.
- Mustafa Haji Daud (1996). *Etika Pengurusan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Naqvi, Syed Nawab Haider (1981). *Ethics and Economics: An Islamic Synthesis*. United Kingdom: The Islamic Foundation.
- Nasseri Taib (1993). “Etika Pengurusan Di Dalam Islam”, Kertas Kerja Simposium Pengurusan Islam Peringkat Kebangsaan, di Skudai, 7-9 Oktober 1993.
- Panel Akademi Pengurusan YaPEIM (2005). *Pengurusan Dalam Islam – Menghayati Prinsip dan Nilai Qurani*. Kuala Lumpur: Akademi Pengurusan YaPEIM.
- Rodgers, Daniel T. (1978). *The Work Ethic in Industrial America 1850-1920*. Chicago: University of Chicago Press.
- Shaukat Ali (1975). *Administrative Ethics in a Muslim State*. Pakistan: Publishers United Ltd.
- Transparency International (2021). <http://transparency.org.my/>
- Yayasan Pembangunan Ekonomi Islam Malaysia (t.t.). <https://www.yapeim.my/latar-belakang/>
- Yayasan Wakaf Malaysia (t.t.). <https://www.ywm.gov.my/kenali-kami#profil>
- ‘Ulwan, ‘Abdullah Nasih (2000). *Pendidikan Anak-Anak Menurut Pandangan Islam*, jilid 2, Osman Haji Khalid et al., eds. Kuala Lumpur: Jabatan Kemajuan Islam Malaysia.
- Universiti Sains Malaysia & Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia (2002). *Laporan Akhir Kajian menjadikan Masjid Putra di Putrajaya sebagai masjid Model Negara*. Tidak diterbitkan.