

BAB PERTAMA

PENGENALAN

BAB 1

PENGENALAN

1.1 PENDAHULUAN

Sistem Pengurusan Islam telah lama wujud iaitu sejak zaman Rasulullah s.a.w, ia terus berkembang pada zaman Khalifah al-Rāsyidīn, kerajaan Banī Umayyah, ‘Abbasiyyah sehingga ke zaman Uthmāniyyah. Kemajuan ilmu tersebut sedikit perlahan pada zaman kejatuhan kerajaan Islam Uthmāniyah Turki.¹ Kesempatan ini digunakan para pengkaji barat dengan meneroka bidang-bidang pentadbiran, pengurusan dan seumpamanya hingga tampil sebagai bidang yang penting untuk setiap pentadbir dan pengurus masa kini. Perkembangan tersebut membuatkan ilmu-ilmu Islam turut dibahaskan oleh para sarjana Islam berdasarkan kacamata dan sumber-sumber rujukan barat yang nyata tidak sesuai dengan kehendak dan matlamat Islam.

Walaupun sistem pengurusan dan pentadbiran konvensional dalam era global mendahului pengurusan Islam, namun para pengkaji dan sarjana Islam secara positif melihat ianya satu cabaran dengan sentiasa berusaha memajukan bidang pengurusan Islam dalam setiap aspek dan fungsinya. Tumpuan pada aspek latihan dihuraikan secara mendalam dalam pengurusan Islam kerana ianya merupakan satu aset penting pembangunan sumber manusia. Kepentingan individu yang bekerja mencari rezeki di sesuatu tempat dan keperluan kepada latihan dalam meningkatkan produktiviti dan profesionalisme begitu ditekankan. Semua ini adalah kerana Islam memandang tinggi dan menggalak umatnya

¹ Subḥī al-Šāliḥ (1978), *Al-Nuzūm al-Islāmiyyah Nasyatuha wa Taṭawwuruha*, Beirut: Dār al-‘Ilm al-Malāyīn, h. 334

bekerja mencari rezeki. Allah s.w.t memerintahkan umat Islam di dalam al-Quran dengan firmanNya:

فِإِذَا قَضَيْتُ الصَّلَاةَ فَانشَرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ

وَإِذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ

Sūrah al-Jumu'ah (62) : 10

Maksudnya :

Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah kurnia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Manakala sabda Nabi s.a.w.²

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ أَنْ يَعْمَلَ أَهْدِكُمُ الْعَمَلُ أَنْ يَتَقَبَّلَهُ

Maksudnya:

Sesungguhnya Allah amat suka kepada setiap hambaNya yang bekerja melakukan kerja dengan bersungguh-sungguh.

Ayat dan hadith di atas jelas menunjukkan kepentingan bekerja sehingga dijanjikan ganjaran bukan sahaja di dunia bahkan juga pahala di akhirat. Pekerja

² Jalaluddin 'Abd. al-Rahmān bin Abū Bakr al-Suyūfī (1980), *Ziyādah al-Jāmi'* al-Saghīr, no. hadith 1861, Isma'il al-'Ajlūnī al-Jarāhī (1351H), *Kasyf al-Khafā'* wa Muzīl al-Albās 'Amma Isytaħar min al-Āħħādīth 'alā Alsinati al-Nās, no. hadith 747.

juga digalakkan supaya bekerja bersungguh-sungguh, tekun, bersikap profesional di mana sewajarnya diperolehi melalui latihan, pembelajaran dan pengembangan diri.

Potensi para anggota sesebuah organisasi mestilah sentiasa dimajukan dari semasa ke semasa merangkumi aspek-aspek fizikal, mental dan kerohanian. Manusia dari perspektif Islam adalah makhluk yang mempunyai pelbagai dimensi dan setiap daripadanya perlu dipenuhi dengan zat pengisiannya. Begitu juga pembangunan diri manusia tersebut perlu diseimbangkan antara fizikal luaran dan dalamannya. Dengan ini pengurusan Islam adalah bersifat pengurusan yang menyeluruh, bersepada lagi seimbang sekaligus membuktikan Islam telah membuat persediaan lebih awal dalam melahirkan insan yang maju dalam kerjaya seterusnya tampil sebagai pekerja Islam yang profesional, jujur dan tekun dalam setiap amalan pekerjaan.

Proses latihan hendaklah dilakukan pada setiap peringkat dari semasa ke semasa dan tidak terhad kepada pekerja bawahan tetapi juga kepada para pegawai dan pengurus-pengurus atasan. Banyak perkara dalam aspek latihan seperti proses-proses latihan, model latihan, sumber-sumbernya, tujuan dan matlamat, keperluan spiritual dan fizikal pekerja sedia dimajukan oleh pengurusan barat dengan peningkatan tahap pekerjaan, mutu para pekerja dan keuntungan organisasi. Semua elemen-elemen yang disebutkan akan dilihat menerusi aspek pengurusan Islam yang berteraskan tauhid, berasaskan dua sumber utama; al-Quran dan Sunnah selain mencontohi para anbiya' dan sahabat-sahabat dalam melakukan kerja. Semua dimensi dan perkara tersebut dihurai mengikut

pandangan Islam kemudian turut dimasukkan roh Islam untuk mewujudkan pengurusan Islam yang tulen berbeza dengan apa yang diutarakan ilmu pengurusan barat. Pendekatan Islam yang bersepada dalam aktiviti melibatkan latihan ini seterusnya cuba diperhatikan secara mendalam dan lebih dekat di Institut Latihan Kakitangan MARA (ILHAM), Majlis Amanah Rakyat Kuala Lumpur.

1.2 LATAR BELAKANG MASALAH KAJIAN

Dewasa ini organisasi-organisasi dan syarikat Islam giat bersaing dalam era global yang mencabar ini. Secara tidak langsung mereka turut berada dan terikut dengan gaya pengurusan kini. Pengurusan barat dan timur (khususnya Jepun) yang menjadi idola mereka secara zahirnya berkesan menyelesaikan segala masalah syarikat atau pekerja tetapi sebenarnya lebih berbentuk material dan mengejar keuntungan. Tumpuan kepada pengurusan Islam nyata kurang diberikan perhatian terutama dalam perkara-perkara yang berkaitan dengan sumber manusia, latihan pekerja dan pembangunannya.

Definisi Pengurusan Islam disebutkan sebagai satu sistem untuk mengurus kehidupan manusia dengan bersumberkan falsafah dan prinsip-prinsip Islam yang lengkap iaitu al-Quran dan Sunnah, dengan tujuan untuk mewujudkan pengurusan yang cekap dan sempurna, keadilan sosial, jaminan keselamatan, kestabilan serta keamanan dan kemakmuran masyarakat. Begitu juga latihan dalam Pengurusan Islam satu aspek yang tidak dapat dipisahkan atau lari dari prinsip-prinsip yang

sama digariskan al-Quran dan Sunnah dengan matlamat untuk membentuk organisasi yang mempunyai sumber tenaga yang mahir dan profesional dari semasa ke semasa. Ia berbeza dengan pengurusan konvensional dari segi dasar dan prinsip tetapi dari segi tujuan dan matlamat latihan dan pembangunannya tidak banyak berbeza apatah lagi latihan kemahiran fizikal para pekerja serta kebolehannya.³

Konsep dan prinsip latihan dalam pengurusan konvensional secara umum diamalkan oleh pengkaji dan sarjana Islam berdasarkan kesesuaian dengan kehendak Islam semasa. Ia sama sekali tidak bertentangan dengan prinsip Islam, boleh dianggap sesuatu yang baik kerana turut mengikuti garis panduan umum latihan. Begitu juga kaedah-kaedah yang turut digunakan dalam latihan pekerja Islam kebiasaan adalah pengubahsuaian dari kaedah yang terdapat dalam latihan konvensional sesuatu yang amat baik dengan konsep yang sedia ada dalam Islam. Keadaan dan situasi ini dilihat sebaik mungkin oleh para sarjana Islam supaya tidak timbul kekeliruan antara kehendak Islam dan perkara-perkara yang ingin dielakkan Islam berkaitan amalan pengurusan konvensional.

Para pengkaji dan sarjana pengurusan Islam turut melihat latihan dan pembangunan kerjaya dalam sistem pengurusan Islam suatu yang amat penting sepertimana yang dipraktikkan dalam pengurusan konvensional. Pembangunan kerjaya yang dapat meningkatkan produktiviti, kemahiran dan keupayaan sebenarnya datang melalui latihan yang betul dan berkesan. Begitu juga keperibadian muslim, saksiah yang tinggi dan keintelektualan dapat dilahirkan

³ Adnan Alias et al (1992), *Konsep Keusahawanan Islam*, Shah Alam: Arina Publication House, h. 97

melalui latihan kerohanian yang kurang ditekankan pengurusan moden sekarang ini. Aspek-aspek latihan pembangunan dalaman inilah yang sebenarnya kurang dalam pengurusan konvensional. Latihan dan pembangunan pekerja-pekerja yang seimbang fizikal dan rohani adalah sesuatu yang dianggap sempurna dan berjaya dalam bidang pengurusan sekiranya dapat diwujudkan bersama.

Dalam pada itu, organisasi yang menerapkan pengurusan Islam dalam gerak kerja mereka, seharusnya menggerakkan setiap aspek pengurusan melalui perspektif Islam dengan baik dan cemerlang termasuklah juga aspek-aspek latihan dan pembangunan kerjaya ini. Dengan merealisasikan dalam bentuk sebenar berdasarkan model dan sumber latihan pekerja Islam tidak mustahil bagi umat Islam dapat mewujudkan sesuatu yang benar-benar realiti iaitu sebuah model organisasi Islam yang tulen dalaman dan luarannya.

1.3 TUJUAN DAN OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini dilakukan secara umumnya untuk melihat sejauh manakah perjalanan latihan dalam sesebuah organisasi membangunkan sumber daya manusia menepati ciri-ciri latihan Islam yang sebenar. Secara terperinci aspek-aspek yang diteliti dalam setiap program latihan ialah matlamat-matlamatnya, proses perjalanan dan pelaksanaan termasuklah penilaianya diukur dengan ciri-ciri latihan Islam yang dikehendaki dan pernah dijalankan organisasi Islam terdahulu. Sekiranya latihan tersebut tidak menepati ciri-ciri Islam, latihan yang dilaksana mengikut cara pengurusan konvensional turut dipertimbangkan untuk diserap dalam latihan-

latihan semasa pekerja Islam. Ini adalah berdasarkan konsep agama Islam yang menerima setiap ilmu yang berfaedah selagi tidak bertentangan atau membawa keburukan.

Manakala objektif kajian secara keseluruhannya adalah seperti berikut;

- 1) Memperkenalkan konsep latihan Islam yang berasaskan al-Quran, Sunnah, sirah Rasulullah s.a.w., para sahabat dan lain-lain ke arah melahirkan pekerja dan individu muslim sejati. Asas latihan Islam yang menyeluruh merangkumi dalaman dan luaran yang mantap dan sejati untuk diamalkan.
- 2) Memperlihatkan matlamat pengurusan, latihan dan pembangunan kerjaya Islam yang bertujuan mendapat keredhaan Allah (*mardāti Allah*) iaitu yang bertunjangkan tauhid. Pembangunan yang selari dalaman dan luaran merangkumi aspek jasmani, rohani, mental dan spiritual para pekerja.
- 3) Melihat sejauh mana tindakan organisasi ke arah persediaan pekerja Islam yang mantap dan berkemampuan menerusi latihan dan pembangunan-pembangunannya. Latihan pekerja Islam sesuatu yang tidak harus dipandang rendah malahan boleh diwujudkan setanding latihan konvensional dengan pendekatan dan praktikal yang sungguh-sungguh.

- 4) Mengenali sejauh mana berkesannya organisasi MARA sebagai organisasi yang bercirikan Islam menggerakkan bahagian latihannya iaitu Institut Latihan Kakitangan MARA (ILHAM) melatih setiap para pekerja dalam semua peringkat jabatan pada sepanjang tahun.
- 5) Menelusuri setiap proses latihan yang dijalankan ILHAM beserta matlamat dan tujuan disebaliknya. Kepelbagaiannya latihan ILHAM boleh dijadikan contoh terbaik kepada organisasi Islam mempertingkatkan kebolehan pekerja.

1.4 KEPENTINGAN KAJIAN

Latihan dengan gambaran yang positif dan baik sememangnya jelas dalam ajaran agama Islam. Memandangkan ianya telah lama wujud dengan pengamalan semakin meluas di kebanyakan organisasi negara-negara Islam kita seharusnya turut tidak ketinggalan mempraktikkannya. Di kalangan negara-negara Arab walaupun menjadi perhatian, malangnya tulisan dan kajian tersebut merujuk kepada karya-karya semasa para sarjana barat sedangkan sumber ilmuan sarjana Islam dan ulama-ulama silam begitu banyak dan sedia untuk dikaji secara terperinci. Namun dari satu sudut, kepentingan latihan serta keperluannya lebih diutamakan oleh pengurusan konvensional berbanding pengurusan Islam. Antara kepentingan-kepentingan kajian ini ialah:

1. Keutamaan kajian ialah bagi membuktikan latihan pekerja dalam organisasi amat ditekankan oleh ajaran Islam dan ianya wujud sejak sekian lama berdasarkan sunnah Rasulullah, amalan para sahabat dan *salaf al-ṣālih*.
2. Kajian ini cuba meneliti proses perjalanan latihan dan kepentingannya dalam organisasi MARA di mana hasilnya akan membuktikan latihan dari perspektif Islam itu wujud atau sebaliknya.
3. Pengurusan Islam adalah pengurusan yang efisyen, terbaik, sesuai dengan semua keadaan, masa dan tempat. Ia juga terbaik dengan fungsi, matlamat termasuk aspek-aspek latihannya sekali.
4. Kajian juga bertujuan memberi kesedaran dan keyakinan kepada umat Islam sendiri mengenai pengurusan Islam dan peri pentingnya aspek latihan Islam dalam organisasi adalah alternatif terbaik dalam mengatasi masalah pekerja, prestasi dan pembangunan kerohanian.
5. Sumbangan kajian ini juga diharapkan dapat menaikkan imej Islam khususnya bidang pengurusan ini seperitimana kewangan Islam yang semakin diterima oleh umat sejagat juga sebagai panduan kepada umat Islam sekarang dan generasi akan datang.

Penampilan sebenar sesebuah organisasi berteraskan Islam akan menunjukkan status kebangkitan dan kebolehan umat Islam dalam mentadbir dan mengurus di era globalisasi ini semakin dipandang tinggi kalangan pengurus konvensional. Para ilmuan dan cendikiawan Islam seterusnya boleh mencetus dan mencerna satu program latihan Islam yang bermutu setanding yang dicetuskan golongan-golongan barat atau dari Jepun.

1.5 SKOP KAJIAN

Penulis menyingkap bidang Pengurusan Islam yang merupakan salah satu cabang ilmu yang unggul dengan sistem pengamalannya satu ketika dahulu. Tumpuan penulis pula adalah berkenaan latihan pekerja dan pembangunan satu aspek daripada tujuh fungsi utama dalam pengurusan sumber manusia. Secara terperincinya pula penulis menelusuri berkenaan latihan dengan melihat proses perjalanan, cara pelaksanaan, matlamat dan objektif serta penilaian-penilaianya.

Kebanyakan organisasi hari ini lebih menitikberatkan latihan bercorak fizikal iaitu meningkatkan pengetahuan dan kemahiran kerja. Bagi sebuah organisasi Islam, keperluan mengadakan latihan meliputi kebolehan dalaman dan luaran melalui pendekatan latihan yang berkonsepkan Islam atau pendekatan semasa yang bersesuaian dengan kehendak Islam. Skop kajian yang diberi tumpuan penulis ialah satu unit di bawah Bahagian Sumber Manusia; Institut Latihan Kakitangan MARA (ILHAM), Majlis Amanah Rakyat, iaitu sebuah organisasi yang begitu terkenal dalam negara memperjuangkan kemajuan bumiputra dalam bidang keusahawanan. Penulis mengamati dan mengkaji dua

jenis program tahunan yang dilaksanakan tahun 2003 dalam kesemua lapan sub unit, antaranya mendalamai setiap matlamat dan objektif yang disasarkan, langkah-langkah perjalanan program dan pelaksanaan, modul dan subjek yang diketengahkan juga aspek-aspek penilaian di akhir setiap program. Di samping itu, penulis turut menyentuh sedikit sebanyak sejarah Majlis Amanah Rakyat (MARA) itu sendiri, Bahagian Sumber Manusia dan carta-carta organisasi yang berkaitan.

1.6 KAJIAN-KAJIAN TERDAHULU (*REVIEW OF LITERATURE*)

Secara umumnya kajian penyelidikan yang menyentuh latihan dan pembangunan pekerja dalam perspektif Islam yang khusus begitu terhad, walaupun penulisan dalam bidang Pengurusan Islam dilihat semakin luas. Tambahan pula aspek latihan adalah satu aspek yang kecil kurang pemerhatian atau penyelidikan mengenainya. Namun keadaan berubah sejak akhir-akhir ini, penulisan seperti buku-buku, artikel dan jurnal kian memperkembangkan aspek tersebut termasuklah usaha menyelidiki karya-karya ulama silam dan mutakhir.

Antara buku-buku dan penulisan yang menjadi tumpuan penulis dalam menyediakan disertasi ialah *Training Guide For Islamic Workers* oleh Hisyam al-Talib.⁴ Beliau menulis dengan begitu terperinci latihan untuk pekerja Islam termasuk garis-garis panduan lengkap pengajar dan para pelatih. Sumber utama rujukan beliau ialah al-Quran dan Sunnah Rasulullah s.a.w. Ramai lagi penulis

⁴ Hisyam al-Talib (1991), *Training Guides For Islamic Workers*, The International Islamic Federation Of Student Organization and The International Institute Of Islamic Thought, Virginia: Herndon.

telah memperkatakan tentang latihan dan pembangunan kerjaya namun penghuraian mereka lebih kepada pengurusan konvensional dan kurang menumpukan sudut pandangan Islam. Selain itu penghuraian yang agak padat dan bermanfaat diperolehi dari huraian Syeikh Ghazali Syed Abod mengenai latihan dalam karyanya *Pengurusan Perniagaan Islam*.⁵ Karya ini sebenarnya lebih tertumpu pada pengurusan perniagaan tetapi beliau turut menekankan perihal latihan kerana kepentingan dan keperluan yang besar terhadap bidang pengurusan perniagaan.

Penulis juga mendapati penulisan lain dalam bentuk jurnal, kertas-kertas seminar dan majalah tetapi dalam bentuk yang amat terhad. Misalnya; *Jurnal Pemikir* (Utusan Malaysia)⁶ membicarakan keperluan latihan dan pembangunan mental secara yang amat ringkas dalam tajuk *Aspek Sumber Daya Manusia*. Begitu juga kertas-kertas seminar yang didapati dalam bentuk buku hanya menyentuh serba sedikit berkenaan kajian berbanding tajuk-tajuk lain yang lebih popular. Manakala *Dewan Masyarakat* yang memuatkan tulisan Azman bin Che Omar berkenaan *Latihan Pekerja Mengikut Islam* turut menjadi rujukan di samping majalah-majalah luar negara yang membicarakan aspek latihan seperti Majalah *Forbes*, *Training in Management* tetapi secara langsung membicarakan tentang latihan-latihan dalam bentuk pemikiran barat yang lebih kepada sekularisme.

⁵ Syeikh Ghazali Syed Abod (1991), *Pengurusan Perniagaan Islam*, Shah Alam: Penubitan HIZBIL.

⁶ Utusan Melayu (Malaysia), *Jurnal Pemikir*, Oktober - Disember 2001

Karya-karya semasa dalam bahasa Arab yang membicarakan tajuk ini pula begitu kurang walaupun terdapat perbahasan ketara bidang pengurusan Islam seperti buku *Al-Idārah al-‘Āmmah al-Muqāranah* dan *Al-Fikr al-Idārī al-Islāmī*. Huraian mereka lebih kepada aspek pengurusan Islam secara umum dan cenderung dengan penulisan *Al-Idārah fī al-Islām* karya Ahmad Ibrahīm Abū Sin.⁷ Manakala karya-karya lama ulama silam seperti *Iḥyā’ ‘Ulūm al-Dīn* oleh Al-Imam al-Ghazali turut menyebut tentang latihan iaitu secara umum dan perlu kepada penghuraian rapi dengan diikuti nas-nas daripada al-Quran dan Sunnah. Cara penghuraian ini sama yang dilakukan oleh penulis-penulis kini seperti Hisyam al-Talib, Azman Che Omar, Syeikh Ghazali Syed Abod dan Yusof Ismail.

Tumpuan jurnal-jurnal berbahasa Arab pula dilihat lebih kehadapan dengan huraian sub-sub topik pengorganisasian, pengawasan, kepimpinan dan sebagainya. Antara yang ditemui adalah mengenai pengawasan seperti *Al-Riqābah fī al-Idārah al-Islamiyyah*⁸ dan *Al-Riqābah ‘alā A’māl al-Idārah fī al-Syarī‘ah al-Islāmiyyah wa al-Nuẓum al-Waḍ’iyah*.⁹ Walaupun ada perbahasan berkaitan dengan kajian ini seperti *Al-Tadrīb al-Idārī fī al-Duwal al-Nāmiyyah* namun terbitannya terhad di institut pengajian tinggi negara-negara Arab sahaja. Kesimpulannya; penghuraian tentang latihan tidak begitu meluas seperti aspek-aspek lain dalam Pengurusan Islam dan tentunya kajian di sesuatu tempat atau mana-mana organisasi secara khusus kurang ditumpukan dan tidak langsung diberikan perhatian.

⁷ Ahmad Ibrahīm Abu Sin (1984), *Al-Idārah fī al-Islām*, Kaherah: Maktabah al-Wahbah.

⁸ Majallah al-Syarī‘ah wa al-Dirāsāt al-Islamiyyah (1998/1418H), tahun ke-13, bil 35

⁹ Sa’id ‘Abd. al-Mun’im al-Hakīm (1976), *Al-Riqābah ‘alā A’māl al-Idārah*, t.t.p.: Dār al-Fikr al-‘Arabī.

1.7 METODOLOGI KAJIAN

Dalam penyediaan disertasi ini, penulis menggunakan dua metode utama iaitu metode perpustakaan dan metode wawancara.

1. Metode Penyelidikan Perpustakaan

Penulis menggunakan metode perpustakaan bagi mendapatkan maklumat dan data-data tentang tajuk. Selain dua sumber utama kajian iaitu al-Quran dan Sunnah, penulis banyak menggunakan bahan-bahan perpustakaan antaranya buku-buku (edisi Melayu, Inggeris, Arab), majalah, jurnal-jurnal, kertas seminar termasuklah bahan-bahan internet di pelbagai perpustakaan. Semua ini bagi menghuraikan konsep latihan dalam Islam, prinsip latihan Islam dan matlamatnya, perbezaan dengan konsep dan prinsip yang dipakai oleh barat, beberapa elemen yang boleh diambil atau dipraktik dari latihan konvensional serta perkara-perkara yang kurang penekanan oleh mereka. Antara perpustakaan yang dikunjungi ialah Perpustakaan Negara, Kuala Lumpur, Perpustakaan Utama, Universiti Malaya, Kuala Lumpur, Perpustakaan Pusat Islam, Kuala Lumpur dan lain-lain lagi.

2. Metode Wawancara

Penulis juga menggunakan sumber-sumber primer melalui wawancara untuk penulisan bab utama kajian iaitu di Institut Latihan Kakitangan MARA (ILHAM), Kuala Lumpur. Tujuan wawancara ini jelas iaitu untuk

mendapatkan maklumat tentang proses-proses latihan ILHAM, kepentingannya, pelaksanaan dan penilaian. Selain itu maklumat ILHAM turut diperolehi dari manual-manual program yang dikeluarkan pihak ILHAM juga dari perpustakaan mini MARA, Kuala Lumpur. Para responden yang diwawancara adalah pegawai-pegawai ILHAM yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dengan program latihan dan kursus-kursus ILHAM. Antara mereka yang diwawancara ialah:

- i- Tuan Haji Hamican bin Zain (Pengetua ILHAM),
- ii- Cik Mazinah Joary (Pegawai Penyelaras Kursus-Luar Negara),
- iii- Pn. Hajjah Che Som Jamaluddin (Pegawai Penyelaras Luar- Dalaman (Unit Luar)
- iv- Pn. Noruyon Shoib (Pegawai Penyelaras Kursus- Pengurusan),
- v- Tn. Syed Ali bin Syed Mohd Ali (Pegawai Penyelaras Kursus-Latihan Vokasional dan Teknikal),
- vi- Pn. Hajjah Hamidah Sidek (Pegawai Penyelaras Kursus- Pelajaran),
- vii- Pn. Ruzina Husin (Kemajuan Kerjaya)
- viii- En. Dr. Kamaruddin Musa (Pegawai Penyelaras Kursus- Pengurusan Kualiti).
- ix- Pn. Latifah Jantan (Pegawai Penyelaras Kursus- Teknologi Maklumat (IT).

Rasionalnya penulis dapat mengumpulkan maklumat yang diperlukan secara langsung, dan pada masa yang sama mendapat maklum balas tentang kajian penulis berkenaan latihan, selok belok pelaksanaan, kepentingannya kepada bahagian sumber manusia, MARA dan kakitangan khususnya.

1.8 SISTEMATIKA PENULISAN KAJIAN

Kajian penulisan ini dibahagikan kepada lima bab utama. Dalam bab pertama penulis menjelaskan mengenai latar belakang dan permasalahan kajian, tujuan dan objektif kajian, kepentingan kajian, tinjauan terhadap kajian-kajian lepas (*literature review*), skop kajian, metodologi penyelidikan dan sistematika penulisan.

Bab kedua kajian ini membincangkan tentang latihan dan pembangunan kerjaya dari segi definisi dan konsepnya secara umum serta perspektif Islam khususnya. Penumpuan seterusnya kepada latihan yang berteraskan Islam dari segi keperluan, kepentingan, sumber, matlamat juga aspek-aspek latihan pembangunan dalam Islam. Bab ini diharapkan menepati objektif pertama hingga ketiga kajian ini dan persoalan-persoalan yang timbul daripadanya.

Bab ketiga pula menumpukan perhatian terhadap latar belakang tempat kajian secara umum iaitu Majlis Amanah Rakyat di Jalan Raja Laut, Kuala Lumpur. Tumpuan juga kepada bahagian sumber manusia MARA seterusnya Institut Latihan Kakitangan MARA (ILHAM), struktur organisasi, misi, objektif, matlamat yang menjadi halatuju institut serta tanggungjawab yang perlu dijalankan ILHAM. Dengan kata lain bab ini boleh diselaraskan dengan objektif keempat yang dikemukakan penulis.

Bab keempat pula mengenangkan latihan di Institut Latihan Kakitangan MARA iaitu topik utama kajian ini. Kajian meliputi proses-proses latihannya, tujuan dan matlamat latihan atau program ILHAM, bentuk-bentuk latihan dan pembangunan ILHAM serta penilaian-penilaianya. Bab ini dan bab terakhir kajian diharapkan dapat menjawab objektif kelima yang dikemukakan.

Manakala bab akhir iaitu bab kelima merangkumi rumusan dan cadangan juga saranan penulis terhadap tajuk dengan kesimpulan keseluruhan tesis.