

BAB KELIMA

*RUMUSAN DAN
CADANGAN*

BAB 5

RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1 RUMUSAN

Aspek-aspek pengurusan yang mantap zaman kegemilangan Islam telah menjadi sebutan dan bahan kajian para pengkaji bidang pengurusan Islam kini. Secara teori, amalan latihan zaman Rasulullah s.a.w, para sahabat dan *salaf ṣāliḥ* diberikan penekanan secara tidak langsung dan senantiasia dipertingkatkan dari semasa ke semasa dalam pentadbiran negara Islam ketika itu. Realiti itu tidaklah berpanjangan hingga kini kerana pengurusan Islam semakin ketinggalan di belakang pengurusan konvensional. Aspek latihan dan pembangunan kerjaya turut sama ketinggalan dan kian terpinggir di kalangan pengurus dan masyarakat Islam keseluruhannya.

Islam memandang tinggi umatnya yang bekerja mencari rezeki dan kepentingan individu yang melakukannya di mana-mana tempat bersendirian atau dalam kumpulan organisasi. Dalam konteks organisasi amat memerlukan kepada latihan untuk meningkatkan produktiviti dan profesionalisme seseorang pekerja. Program-program latihan yang bersemangatkan ruh dan nilai-nilai Islam dapat memupuk dan membangunkan individu muslim serta meningkatkan kemahiran teknikal di kalangan kakitangan yang bekerja. Latihan dan pembangunan tenaga manusia juga bertujuan untuk meningkatkan daya pengabdian seseorang individu pekerja kepada Allah s.w.t. sesuai dengan tujuan Allah s.w.t. menjadikan manusia untuk beribadat kepadaNya. Bahkan individu yang bekerja sendirian seperti petani

juga adalah dalam konteks mengabdikan diri kepada Allah s.w.t dan usaha mereka dari semasa ke semasa merupakan latihan yang tidak kurang pentingnya.

Tanggungjawab melatih dan membangunkan pekerja ke arah pembentukan individu pekerja muslim terletak di atas bahu pihak pengurusan organisasi yang bukan hanya mengadakan program-program latihan juga komitmen pihak pengurusan mengubah kepada suasana yang lebih baik mewujudkan suasana keIslaman dalam organisasi tersebut. Kesungguhan organisasi dalam membangunkan pekerja dengan latihan berkonsepkan Islam meneguhkan lagi pengurusan Islam yang sentiasa seimbang antara dalaman dan luaran individu muslim. Kesemua aspek fizikal, mental dan rohani ditekankan sekaligus membezakan nilai latihan Islam, pengurusan Islam dan ajaran Islam keseluruhan dengan lain-lain ideologi atau pegangan semasa.

Konsep latihan dan pembangunan tenaga pekerja Islam ditakrifkan sebagai usaha-usaha untuk mempertingkatkan daya *'ubūdiyyah* (pengabdian) seseorang pekerja kepada Allah s.w.t. Usaha-usaha yang dimaksudkan ialah kemahiran, pengetahuan, kebolehan dan sebagainya yang dituntut pada setiap individu pekerja muslim berdasarkan dua peranan utama iaitu peranan sebagai hamba Allah (*ḥablun min Allah*) dan peranan sesama makhluk (*ḥablun min al-Nās*). Peranan sesama makhluk boleh diterjemahkan sebagai memegang tanggungjawab untuk organisasi, ketua dan orang bawahannya sekaligus meletakkan dirinya bersedia dengan mana-mana latihan, pembelajaran dan pembangunan diri yang diperlukan dari semasa ke semasa.

Berpegang dengan prinsip-prinsip asas latihan, pihak pengurusan mestilah peka dengan para pelatih, objektif dari setiap program latihan, tahap pilaian yang ditentukan, latihan yang akan dilaksanakan dan cara pembelajaran latihan itu sendiri. Setelah diketahui dengan jelas prinsip-prinsip latihan, langkah seterusnya ialah melihat proses dan pendekatannya. Para majikan yang mementingkan latihan sebagai satu pelaburan kewangan besar dan utama akan menggunakan satu pendekatan yang sistematik apabila mengatur program-program latihan supaya dapat memberi pulangan yang setimpal dengan kos yang dikeluarkan oleh organisasi. Secara umumnya, pengkaji-pengkaji dan sarjana pengurusan meletakkan rangka dan bentuk yang serupa dalam proses mana-mana latihan iaitu dengan mengenalpasti keperluan latihan, menetapkan objektif latihan, analisis faedah dari segi kos, mengenalpasti teknik latihan dan memilih pembimbing, mengatur keperluan latihan, mengendalikan program latihan dan penilaian program latihan.

Bentuk dan kaedah-kaedah latihan bermaksud elemen atau aktiviti-aktiviti pembelajaran untuk mencapai objektif latihan. Kaedah-kaedah latihan dibahagikan kepada tiga jenis; latihan formal, latihan dalam perkhidmatan dan latihan sambil kerja. Latihan formal dibahagikan kepada latihan tanpa pengalaman dan latihan melalui pengalaman. Latihan tanpa pengalaman lebih menumpukan aspek kognitif atau proses pemikiran dan penglibatan pelatih pasif seperti kaedah kuliah, teknik alat pandang-dengar dan arahan terprogram. Latihan melalui pengalaman pula merupakan suatu pendekatan yang menekankan penglibatan pelatih. Jenis latihan ini termasuklah latihan sambil kerja, syarahan, kajian kes, program pengajaran, latihan kepekaan dan main peranan.

Terdapat pelbagai kaedah latihan boleh digunakan organisasi bagi melatih pekerja dan kakitangan. Setiap kaedah ada pro dan kontranya. Pihak organisasi harus menimbang dan mengambilkira objektif latihan yang ingin dicapai, tingkahlaku pelatih dapat diperhati sepanjang proses latihan juga sedia mendapat maklum balas dari para pelatih. Selain itu, kaedah yang berkenaan juga harus dapat mewujudkan suasana alam persekitaran latihan yang hampir sama dengan suasana kerja sebenar agar proses pemindahan latihan dapat dipermudahkan. Kaedah syarahan boleh dikatakan paling popular dalam program latihan ILHAM dan paling praktikal di samping boleh disesuaikan dengan kaedah-kaedah lain dan peralatan terkini.

Model yang menjadi rujukan dan inspirasi umat manusia melakukan pekerjaan ialah para anbiya'. Nabi Muḥammad s.a.w. adalah contoh yang terbaik dalam bidang latihan sebagaimana baginda jelaskan dalam hadithnya:¹

أَدَبِي رِي فَأَحْسَن تَأْدِيبِي

Maksudnya:

Tuhanku telah mendidiku dan Dia memperelokkan pendidikanku

Selain para anbiya' golongan sahabat dan *salaf al-ṣāliḥ* juga menjadi contoh terbaik para pekerja Islam. Sumber rujukan utama dalam membentuk pekerja ialah al-Qur'an dan Sunnah. Manakala ilmu-ilmu Islam keseluruhannya juga perlu diketahui setiap pengamal pengurusan termasuklah Sīrah (Riwayat hidup

¹ Ismā'īl al-'Ajlūnī al-Jarāhī (1351 H), *op. cit.* no. hadith 164

Rasulullah s.a.w., para sahabat), Bahasa Arab, Fekah, Tauhid, Siyasa Syar'iyah dan seumpamanya.

Asas utama program latihan dan pembangunan tenaga manusia yang berteraskan Islam adalah bertujuan untuk beribadah serta sebagai khalifah di bumi ini. Segala bentuk dan teras program latihan yang bermatlamatkan selain dari itu akan mengakibatkan seseorang menjauhkan diri dari hakikat dan tujuan asal kewujudannya. Dalam Islam kakitangan dibangunkan untuk menjadi muslim yang sempurna, mencapai kejayaan (*al-falāḥ*) yang sebenar iaitu dunia dan akhirat. Inilah motivasi yang tinggi di dalam menjalankan tugas kerana setiap individu sedar yang sumbangan khidmatnya akan mendapat ganjaran yang setimpal dari Allah s.w.t.

Antara tujuan-tujuan biasa latihan dan pembangunan dalam organisasi ialah untuk menghapuskan jurang perbezaan sesama pekerja, mengelakkan berlakunya kesilapan pekerja-pekerja, meningkatkan kecekapan pegawai atau kakitangan termasuk imejnya di samping memberikan peluang kenaikan pangkat dan menaikkan gaji pekerja itu. Bagi sektor kilang pula ia bertujuan meninggikan daya pengeluaran sesuatu kilang itu sekaligus meningkatkan keuntungan atau pulangan *output*. Banyak lagi tujuan-tujuan sampingan kepada pelatih seperti memberi peluang pegawai atau kakitangan yang diberi latihan itu mengambil angin atau pengalaman yang tidak ada di tempat sendiri, meningkatkan lagi tahap komitmen pekerja kepada organisasinya dan juga dapat memberi tanggapan (*perception*) bahawa organisasi itu adalah tempat yang baik untuk bekerja.

Dalam diri setiap manusia lazimnya terdapat empat kehendak asasi; jasmani, rohani, mental dan sosial yang perlu dipenuhi. Kehendak jasmani berkait dengan tuntutan kesihatan tubuh badan, kemahiran dan kebolehan fizikal individu dalam melakukan kerja. Kehendak rohani pula berkait dengan naluri beragama, akidah, ketenangan, kesejahteraan jiwa dan kemuliaan akhlak. Kehendak mental bersangkutan dengan ilmu pengetahuan am dan khusus termasuklah kemahiran asasi manakala kehendak sosial menuntut keinginan untuk berinteraksi sesama manusia termasuklah di antara rakan sekerja, majikan dan pelanggan-pelanggan. Keempat-empat aspek kehendak tersebut perlu dibangunkan selari dengan nilai-nilai Islam, seimbang dari segi pengisian, kekurangan salah satunya akan membawa kepincangan seperti yang dapat dilihat dalam pengurusan konvensional.

Semua perkara yang disebutkan di atas merupakan gambaran kepada satu aspek pengurusan iaitu latihan dan pembangunan kerjaya dalam perspektif Islam. Keseluruhan gambaran tersebut cuba direalisasikan dalam organisasi masa kini dengan mengambil Institut Latihan Kakitangan MARA (ILHAM) sebagai contoh terbaik dalam melaksanakannya. Kelemahan dan kekurangan yang timbul dalam pelaksanaan tersebut sama-sama diperbaiki dan perlu segera difikirkan alternatif dengan sebaik mungkin melalui kajian-kajian ilmiah, penulisan ilmuwan kalangan akademik juga usaha berterusan para sarjana dan intelektual Islam. Begitu juga kekuatan yang ada dapat diteguhkan pada masa-masa akan datang untuk terus bersaing dalam arus pengurusan yang lebih mencabar.

Berdasarkan keperluan dan perkara-perkara di atas, penulis membuat kajian di Institut Latihan Kakitangan MARA (ILHAM) dan mendapat kesimpulan tentang latihan yang dilaksanakan dalamnya. Penubuhan MARA merupakan satu titik tolak kepada kemajuan orang Melayu selepas dibelenggu sekian lama oleh penjajahan. MARA merubah kehidupan masyarakat Melayu dengan pembentukan sumber tenaga yang mahir menerusi latihan dan pembelajaran ke arah menjadi usahawan berjaya dan berani bersaing. Organisasi MARA bukan sahaja membentuk satu dimensi organisasi tulen orang Melayu bahkan sebagai *islamic organization* di peringkat global bersaing dengan pelbagai bentuk idealisme pengurusan konvensional.

Berdasarkan konsep dan matlamat latihan dan pembangunan Islam yang bertunjangkan tauhid iaitu ke arah *maḥdātī Allah*, kajian penulis di sebuah organisasi bumiputra terbesar negara mendalami latihan, perjalanan, proses pelaksanaan juga penilaian, berbagai perkara dapat dirumuskan seterusnya menjawab persoalan-persoalan yang dikemukakan penulis di awal penulisan ini.

Persoalan sama ada latihan yang dijalankan di Institut Latihan Kakitangan MARA (ILHAM) menepati konsep dan ciri-ciri latihan Islam atau sebaliknya menjadi tumpuan utama bagi penulis. Setelah meneliti struktur organisasi MARA, Bahagian Sumber Manusia dan Institut Latihan Kakitangan MARA (ILHAM), menelusuri perjalanan latihan, matlamat dan objektif setiap latihan, bentuk-bentuk latihan dan penilaiannya, penulis akhirnya mendapat jawapan serta membuat kesimpulan kepada kajian yang dibuat.

Latihan di Institut Latihan Kakitangan MARA (ILHAM) dirumuskan mempunyai ciri-ciri Islam adalah berdasarkan sebab-sebab berikut.

1) Konsep latihan yang dijalankan Institut Latihan Kakitangan MARA (ILHAM) menepati kehendak latihan Islam yang dikemukakan penulis. Konsep latihan Islam sejati seperti dijalankan Rasulullah s.a.w, para sahabat dan *salaf al-ṣāliḥ* dengan gambarannya secara tidak langsung dan menepati objektif MARA iaitu ke arah menyediakan kakitangan yang bersikap positif selaras dengan tuntutan agama sekaligus menonjolkan organisasi MARA sebagai sebuah organisasi yang berjaya melatih dan melahirkan individu muslim yang berwibawa.

2) Peraturan pihak organisasi dan pengurusan sumber manusianya mewajibkan latihan kepada setiap kakitangan boleh diterjemahkan sebagai *sunnah* iaitu menuruti amalan sebenar Rasulullah s.a.w. Baginda mengarahkan supaya dilaksanakan latihan berdasarkan keperluan-keperluan umat Islam ketika itu. Sunnah baginda diteruskan oleh para sahabat dan *salaf al-ṣāliḥ* dan seluruh warga organisasi MARA sekarang ini di mana akan lebih bererti lagi jika seluruh warga organisasi MARA mengikut setiap program latihan dalam konteks ibadat.

3) Proses-proses latihan, pelaksanaan dan metode yang digunapakai dalam setiap latihan merupakan ciri-ciri yang terkini mengikut perkembangan semasa membolehkan penerapan elemen-elemen latihan Islam masuk ke dalamnya. Proses dan cara pelaksanaan program

latihan adalah ciri-ciri yang berbentuk tidak statik iaitu berubah mengikut kesesuaian masa serta keadaan dan pendekatan ILHAM dalam ‘menjalankan kajian ke arah pembentukan dan pembangunan program yang berkesan dan dinamik’ boleh dicapai melalui pembelajaran pengurusan moden yang kian maju sesuai dengan tuntutan agama Islam yang menggalakkan umatnya berusaha dan bersatu padu dalam mentadbir dan mengurus.

4) Selain objektif untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran kakitangan MARA matlamat dan objektif setiap latihan adalah ke arah pembentukan organisasi dan individu pekerja yang cemerlang bukan sahaja untuk kebaikan di dunia bahkan akan membawa kepada kesejahteraan akhirat. Ini bersesuaian dengan maksud hadith yang mengingatkan supaya umat Islam bekerja bersungguh-sungguh seolah-olah akan hidup selama-lamanya dan beramal ibadat selalu seolah-olah akan mati pada keesokan hari.

5) Beberapa bentuk program latihan bahagian Pentadbiran dan Pengurusan juga lain-lain bahagian di ILHAM menjuruskan kepada peri pentingnya Islam sebagai asas dalam pembentukan kakitangan mahir dan berkebolehan. Budaya kerja Islam, kepimpinan dan kepengikutan, syura, amal jamaei dan lain-lain elemen dalam pengurusan dibentangkan sebagai modul menjawab kepincangan yang wujud dalam pengurusan moden dan konvensional seterusnya berusaha memperkenalkan persepsi dan kaedah

pengurusan yang diperkayakan dengan pengalaman ilmu dan sejarah Islam.

6) Latihan dan pembangunan ILHAM merangkumi aspek-aspek fizikal (jasmani), mental dan rohani seperti yang dititikberatkan dalam pengurusan Islam. Pengurusan Islam bersifat pengurusan yang menyeluruh, bersepadu lagi seimbang dalaman dan luarannya. Aspek-aspek tersebut terkandung secara tidak langsung dalam kursus-kursus induksi wajib setiap kakitangan baru dan modul-modul yang dibentangkan dari semasa ke semasa. Antara contoh modul yang ditimbulkan misalnya berkaitan dengan kepincangan di dalam dimensi pengurusan kerana membelakangkan satu aspek yang sangat integral dari asasi di dalam bidang pengurusan dimensi insani.

7) Seseengah modul dan intipati program latihan turut menumpukan secara langsung kepada kebenaran konsep-konsep Islam dalam bidang-bidang pengurusan, kewangan dan pembelajaran. Contohnya seperti modul Pengurusan Tauhidik, Pengurusan Islam dan Pengajian Islam di sekolah-sekolah. Pengurusan Tauhidik membincangkan topik-topik Pandangan Sarwa' Islam, Syura, dan Amal Jamaie manakala Pengurusan Islam menekankan kepentingan Islam dalam amalan pengurusan.

8) Aspek-aspek yang berkaitan penilaian tertumpu kepada item-item yang dapat memberikan kebaikan bersama dan *muḥasabah* sesama individu yang mengikuti latihan, penyelaras dan badan yang menganjurkan latihan

tersebut. Al-Quran dan Sunnah menggariskan kepada setiap penganutnya menilai dan bermuhasabah diri apabila selesai melakukan sesuatu pekerjaan. Ini bersesuaian dengan firman Allah s.w.t :

يا أيها الذين آمنوا لم تقولون ما لا تفعلون. كبر مقتا عند الله أن

تقولوا ما لا تفعلون.

Sūrah Al-Şaf (61): 2-3

Maksudnya:

Wahai orang-orang yang beriman, mengapa kamu mengatakan apa yang tidak kamu perbuat. Amat besar kebencian di sisi Allah bahawa kamu mengatakan apa-apa yang tiada kamu kerjakan.

Manakala hadith baginda yang masyhur pula menyebutkan:²

حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا فانه أهون لحسابكم

Maksudnya:

Nilailah (Perhitung) diri kamu sebelum dirimu dinilai kerana sesungguhnya itu lebih baik bagimu menilai dirimu sendiri (bermuhasabah).

² Muḥammad ‘Abd al-Raḥmān bin ‘Abd al-Raḥīm al-Mubārakfūrī (1998), *op. cit.*, Kitāb Şifāt al-Qiyāmah wa al-Raqā’iq wa al-War‘ ‘an Rasūlullāh s.a.w, no. hadith 2508

Walaupun organisasi MARA secara tidak rasmi dinamakan organisasi Islam, namun sesuatu yang pasti dibanggakan bagi sebuah organisasi bumiputra di bawah pimpinan kalangan individu muslim apabila berjaya mengurus keseluruhan tenaga kerja dan membangunkan aspek latihan dan pembangunannya. Dengan kejayaan ini dapat menonjolkan imej MARA sebagai *islamic organization* yang berjaya sekaligus tampil dengan *islamic management* secara keseluruhan. Kesungguhan tersebut diharapkan menjadi contoh kepada lain-lain organisasi supaya terus bersaing dengan organisasi-organisasi global. Mereka ternyata bangga dengan prinsip dan falsafah bersifat material, ilmu pengurusan konvensional dan moden dipengaruhi secara negatif oleh elemen kapitalis.

Namun di sebalik ciri-ciri yang ada, kajian dan pemerhatian yang terperinci secara keseluruhannya terhadap kelemahan yang timbul juga perlu diambilkira. Antara yang dapat dilihat ialah:

- 1) Konsep latihan Islam sebenar amat sukar dibentuk dan dilaksanakan dan walaupun mungkin wujud dalam sesebuah organisasi pelaksanaan tersebut penuh dengan cabaran-cabarannya. Begitu juga konsep sunnah Rasulullah dalam amalan latihan ILHAM sebenarnya perlu lahir dari kesedaran individu pekerja sendiri iaitu apa yang dilakukan adalah suatu ibadat.

2) Penerapan nilai-nilai Islam adalah sesuatu yang sangat perlahan dalam organisasi masa kini ditambah kemasukan nilai-nilai murni kelolaan barat merupakan cabaran utama kerana mereka juga turut menganjurkan kebaikan dan unsur-unsur yang mendidik jiwa para pekerja..

3) Sesetengah objektif dan matlamat yang diwujudkan organisasi dan ILHAM itu sendiri mungkin tidak tercapai keseluruhannya. Ini sebenarnya menjejaskan fokus para pekerja dalam memberikan khidmat terbaik mereka pada masa akan datang.

4) Hanya beberapa bentuk program seperti di bawah unit Pengurusan menjurus kepada Islam dan konsep pengamalannya. Manakala lain-lain unit masih menumpukan kepada pengurusan konvensional dan kebaikan yang ditonjolkan dalam gerak kerja mereka.

5) Penilaian yang ada dalam latihan ILHAM sememangnya satu perkara yang rumit untuk dilaksanakan kerana ia sebenarnya bergantung kepada diri individu itu sendiri. Begitu juga pembentukan rohani dalam diri setiap para pekerja mengambil masa yang panjang untuk diubah atau dibentuk ke arah yang lebih baik lagi.

Dengan pro dan kontra yang dikemukakan, diharapkan wujud apa yang lebih baik dari yang ada sekarang. Seterusnya dapat mengambilalih kedudukan pengurusan luar yang bertapak dalam organisasi Islam. Aspek latihan yang baik

juga dapat dilaksanakan dengan usaha-usaha yang berterusan para pengurus yang bergabung tenaga kembali kepada konsep dan prinsip-prinsip Islam.

5.2 CADANGAN DAN SARANAN

Sebagai sebuah organisasi besar dengan cawangan yang banyak di seluruh negara, MARA disertai oleh ramai kakitangan yang perlu kepada latihan untuk dibangunkan dalam pelbagai peringkat kebolehan. Pembangunan secara praktikal dan bersesuaian memang diperlukan dan penubuhan Institut Latihan Kakitangan MARA (ILHAM) adalah sesuatu yang wajar, kena pada tempatnya patut dibanggakan dengan prestasi yang ditunjukkan dari setahun ke setahun. Banyak organisasi di negara kita ini mengambil pendekatan sama dengan menubuhkan badan-badan yang menguruskan latihan, membelanjakan begitu banyak wang semata-mata mengasah kebolehan yang ada pada diri pekerja dan kepakaran yang diperolehi dari mereka.

Berdasarkan hasil kajian penulis, termasuk pemerhatian yang telah dijalankan secara langsung dan tidak langsung di ILHAM, tempat-tempat pelaksanaan kursus, cara pelaksanaannya termasuklah aspek-aspek penilaian, beberapa cadangan dan saranan ingin dikemukakan penulis berkenaan latihan menurut perspektif Islam dan pembangunan insannya. Cadangan dan saranan yang dikemukakan adalah untuk perhatian pelbagai pihak termasuk kerajaan, organisasi MARA, pihak Institut Latihan Kakitangan MARA (ILHAM) dan kumpulan sasar serta pengamal pengurusan Islam. Berikut dinyatakan beberapa

saranan untuk tindakan dan perhatian pihak-pihak berkenaan ke arah memantapkan peranan ILHAM.

5.2.1 Kerajaan

Sokongan kerajaan dalam aspek pembangunan tenaga manusia menerusi aktiviti latihan amat dialu-alukan. Penubuhan institut-institut latihan di bawah agensi-agensi kerajaan dan badan-badan swasta dengan inisiatif dan bantuan kerajaan sememangnya dapat menyuburkan minat para pengurus dalam menyediakan latihan yang berkesan kepada setiap para pekerja.

Di samping itu kerajaan juga perlu menggalakkan bidang pengurusan Islam supaya diamalkan dengan lebih meluas lagi di negara ini seperti yang telah dilaksanakan kepada pengurusan konvensional dalam pentadbiran dan pengurusan syarikat yang ada sekarang. Galakan kerajaan penting untuk memberi semangat kepada pengkaji dan pengamal pengurusan Islam membuahkan idea-idea bermutu untuk bersaing dengan pengurusan barat.

Penglibatan kerajaan dalam menjana ekonomi Islam melalui bidang ekonomi Islam ke arah yang lebih baik patut diseimbangkan dengan pengurusan Islam yang akan menyumbang kepada latihan berkonsepkan Islam. Sekiranya ke semua bidang-bidang tersebut digabungkan dan diberikan kemudahan bersama oleh kerajaan tidak

mustahil umat Islam boleh maju dalam bidang-bidang tersebut pada masa-masa akan datang.

Kerajaan juga melalui Kementerian Sumber Manusia harus memberi penghargaan dan pengiktirafan kepada mana-mana organisasi yang aktif mengadakan latihan untuk meningkatkan produktiviti pekerja mereka. Pengiktirafan oleh pihak kerajaan menunjukkan sokongan moral kepada sektor awam dan korporat supaya terus menjadikan latihan sebagai salah satu agenda utama dalam operasi organisasi mereka. Pengiktirafan ini boleh diberi dalam bentuk sijil, plak penghargaan dan sebagainya.

5.2.2 Organisasi Tempatan Dan MARA

Organisasi-organisasi yang ada di negara kita menjadi titik tolak kepada bergeraknya cara pengurusan dan aspek latihan Islam di dalamnya. Oleh itu organisasi tempatan perlu menjadi daya penggerak dan contoh yang berguna kepada organisasi lain yang wujud di negara ini dengan penerapan nilai-nilai Islam serta konsepnya untuk terus bersaing di peringkat global.

Untuk matlamat jangka panjang, usaha organisasi memperkenalkan pengurusan dan latihan berkonsepkan Islam amat dialu-alukan walaupun dikira masih awal untuk diterima umum pada masa sekarang, tetapi sekurang-kurangnya menjadi wadah yang terbaik buat generasi akan datang. Usaha yang dijalankan walaupun masih peringkat pengenalan jika

dijalankan secara berterusan akan memberikan kesan dan mungkin usaha yang sedikit bertukar menjadi pelaburan berguna pada masa depan.

Sebagai badan penabung yang bertanggungjawab membentuk ILHAM, MARA perlu meningkatkan kerjasama dan hubungan yang erat dengan memberikan sokongan, panduan dan pandangan yang bernas supaya ILHAM dapat melaksanakan perancangan yang sistematik dalam menyediakan aktiviti-aktiviti yang akan datang. ILHAM diharapkan dapat bersaing di peringkat yang lebih baik dan menjadi penyumbang dalam perkembangan pembangunan tenaga manusia melalui latihan yang dijana dari semasa ke semasa. Dengan itu MARA juga akan dapat mencapai objektifnya sebagai penggerak ekonomi orang melayu dan bumiputra.

5.2.3 Institut Latihan Kakitangan MARA (ILHAM)

Untuk muncul sebagai sebuah institusi latihan berkonsepkan Islam, ILHAM perlu menilai dan meneliti semula peranannya dalam menyediakan program latihan dan kursus yang berkualiti kepada para peserta. Penilaian ini perlu dilakukan secara berterusan dan merangkumi pelbagai aspek iaitu dari segi tenaga pengajar, kemudahan asas, modul serta pengisian bagi satu-satu kursus yang telah dan akan dijalankan.

Dari aspek tenaga pengajar pendekatan *outsourcing* perlu dikurangkan dan diatasi sebaik mungkin. Di sini ILHAM perlu bertindak untuk meningkatkan kepakaran dengan menyediakan tenaga pengajar yang

berkebolehan, berkelayakan dan pakar dalam bidang tertentu sebagai fasilitator dan pengajar dalam aktiviti-aktiviti yang dijalankan. Di samping itu ILHAM juga disarankan supaya berusaha untuk mencari dan mencuba pelbagai pendekatan dan pengisian yang baru serta terkini supaya program latihan dan kursus yang akan dijalankan pada masa akan datang menjadi lebih berkualiti, berkesan menarik pihak pengurusan dan pelbagai peringkat kakitangan MARA menyertainya.

Antara cara penyampaian yang paling ideal dalam program latihan ILHAM ialah bentuk syarahan yang juga satu elemen penting dalam menyampaikan dakwah dan mesej kepada umat Islam. Bentuk ini boleh diperkembangkan dengan lebih meluas lagi dalam konsep latihan Islam sekiranya dilaksanakan dalam program latihan pekerja ILHAM. Elemen syarahan ini nampak biasa dengan skop yang agak terbatas dalam pengurusan konvensional tetapi peranannya amat luas apabila digunakan dalam perspektif pengurusan Islam dan latihannya sekali.

Pembaharuan dan perubahan bagi pengisian aktiviti ILHAM secara berterusan mengelak berlakunya pengulangan program yang statik dan bersifat stereotaip pada setiap tahun. Malah tindakan ini adalah perlu bagi memenuhi prinsip ILHAM sendiri yang beriltizam untuk menyediakan latihan terancang kepada semua kakitangan dan pihak pengurusan dengan maklumat terkini dan cabaran-cabaran semasa. Objektif-objektif ILHAM yang lain juga menjurus kepada mempertingkatkan tahap keupayaan inovasi, struktur, proses latihan yang berdaya maju.

5.2.4 Peserta / Kumpulan Sasar

Para peserta dan kakitangan yang terpilih untuk menjalani kursus di ILHAM perlu memanfaatkan peluang keemasan ini dengan memberikan kerjasama dan komitmen yang memberangsangkan untuk mencapai matlamat organisasi, meningkatkan kemahiran dan kepakaran dalam tugas-tugas tertentu. Para peserta sendirilah yang bertanggungjawab melahirkan perubahan dalam diri masing-masing ke arah memantapkan diri mereka sebagai pekerja, pengurus, pegawai dan individu Islam yang berwibawa dan disegani ramai. Ini kerana sehebat manapun program latihan dan kursus yang telah mereka ikuti tanpa adanya inisiatif dalam diri sendiri untuk melakukan perubahan dan kemajuan, matlamat untuk melahirkan para pekerja sedemikian akan sia-sia sahaja.

Untuk akhirnya penulis menyarankan supaya ILHAM sentiasa bersedia dan berusaha dengan penuh iltizam ke arah memantapkan peranannya dan membina satu mekanisme bagi meneliti kemajuan dan pencapaian program latihan yang telah dijalankan. Semoga dengan saranan dan cadangan ini akan mendorong dan meningkatkan kesungguhan dan peranan ILHAM dalam melahirkan individu muslim, kakitangan yang berjaya dalam kerjaya dan dapat menyumbang kepada peningkatan organisasi dan Islam amnya. Para pekerja juga seharusnya menjadikan program latihan sebagai satu sumber motivasi dan panduan terutamanya ketika menjalankan tugas yang dipertanggungjawabkan.

Para pekerja juga hendaklah proaktif dan terkehadapan memastikan visi, misi dan objektif organisasi tercapai. Salah satu caranya ialah dengan bersama-sama organisasi menyumbangkan tenaga dan idea untuk menghasilkan satu pendekatan latihan yang lebih komprehensif kerana hanya pekerja berkenaan sahaja memahami akan keperluan latihan yang diperlukan mereka.

5.2.5 Pengamal Pengurusan Islam

Pengenalan latihan berdasarkan konsep Islam sememangnya sesuatu yang agak mengejutkan di organisasi yang biasa mengamalkan latihan-latihan yang berbentuk konvensional tetapi bak kata pepatah ‘hendak seribu daya tak hendak seribu dalih’ dan ‘tepek dada tanya selera’. Islam yang menjadi pegangan hidup manusia dalam semua perkara dengan matlamat *al-falah* sesuai dipraktikkan dan diamalkan dalam organisasi-organisasi tempatan. Kembali kepada amalan pengurusan dan latihan Islam tidak bermakna menolak amalan yang sedia ada dalam organisasi tetapi akan memberikan lagi kebaikan dan memperbaiki keburukan yang timbul dalam pengurusan konvensional yang sering kita agungkan.

Dewasa ini bidang-bidang seperti kewangan Islam, perbankan Islam dan takaful semakin mendapat tempat di kalangan masyarakat dan pengamal ekonomi. Walaupun suatu ketika dahulu ianya mustahil diterima umum apatah lagi diamalkan sebagai alternatif terbaik kepada ekonomi berteraskan Islam. Dengan semangat sebegini, bidang pengurusan Islam

juga mungkin dapat direalisasikan sepenuhnya jika mendapat sokongan semua pihak termasuk para pengurus organisasi dan syarikat-syarikat tempatan. Walaupun sukar dilaksanakan, usaha-usaha seperti seminar, penerangan, perbincangan dan pendekatan secara perlahan-lahan dalam pengamalannya akan dapat mendorong mereka yang kurang mengenali dan memberi perhatian terhadap bidang ini berhasil mempraktikkannya sebaik mungkin.

Para ulama sejak sekian lama mengiktiraf sistem pengurusan yang diamalkan oleh Rasulullah s.a.w sebagai yang terbaik dalam semua aspek. Tidak ketinggalan aspek latihan turut menjadi perhatian dan amalan Baginda dalam banyak perkara. Para sarjana pengurusan seterusnya mengkaji aspek-aspek tersebut dan mewariskan kepada kita sebagai pengamal bidang pengurusan dan pentadbir dalam era moden ini untuk dipraktikkan. Seharusnya tugas ini bukan lagi satu kesinambungan yang terus-terusan tinggal di takuk lama tanpa usaha meletakkannya dalam pentadbiran syarikat atau sekurang-kurangnya mencuba formula Islam untuk terus bersaing dengan pengurusan konvensional.

Islam agama universal tidak menyekat kemajuan atau menolak pembangunan sebaliknya menggalakkan umatnya mengambil setiap yang baik dan tidak bertentangan dengan syariatnya. Di kesempatan ini, kita seharusnya dapat menggunakan medium-medium dan aplikasi terkini seperti komputer, internet, telekomunikasi dan sebagainya dalam membangunkan latihan dan program pembangunan para pekerja. Asas

yang sedia ada dalam pengurusan barat juga boleh diterjemahkan dalam asas latihan Islam tanpa membuang atau menyingkirnya secara total seperti mana anggapan sesetengah golongan yang jahil pengurusan.

Akhirnya pembangunan yang seimbang iaitu pembangunan dalaman dan luaran, (rohani dan jasmani). Aspek latihan yang biasa ditumpukan kebanyakan organisasi ialah fizikal atau luaran sahaja tetapi kurang penekanan dari segi mental dan rohani. Sekiranya organisasi bimbang kemerosotan prestasi para pekerja, berbagai cara digunakan untuk meningkatkan kemahiran atau memperbaiki prestasi, begitulah juga *mood* dalaman seseorang pekerja perlu lebih penekanan dan motivasi dari semasa ke semasa. Islam itu sendiri merupakan latihan ke arah kemantapan rohani dan jasmani. Seharusnya tidak timbul masalah *stress*, tekanan perasaan atau kurang bermaya jika bersandarkan kepada asas Islam termasuk pengurusan, latihan dan motivasi Islam. Dengan kata lain, Islam adalah penyelesaian segala masalah setiap individu dalam organisasi dan organisasi itu keseluruhannya.

Dengan cadangan-cadangan yang dikemukakan, diharap dapat membantu memajukan lagi organisasi MARA, Bahagian Sumber Manusia dan ILHAM khususnya. Ia juga seharusnya menjadi contoh berguna organisasi-organisasi lain di negara kita memberikan perhatian tentang kepentingan latihan dan peranannya. Peruntukan tahunan yang disediakan untuk latihan seharusnya digunakan sebaik-baiknya untuk manfaat latihan dan dengan perancangan yang rapi, kemudahan-kemudahan yang sedia ada dibantu oleh para jurulatih yang berwibawa ianya

tidak akan menjadi sia-sia. Akhirnya, usaha kembali kepada identiti baru yang mencerminkan dasar Islam dalam pengurusan organisasi dan sumber manusia diharapkan menjadi inspirasi kepada semua pihak dan tidak menjadi bebanan dan tanggungjawab besar dalam melaksanakannya.