

**BAB 2 KONSEP ETIKA KERJA ISLAM**  
**PELAKSANAAN ETIKA KERJA ISLAM: KAJIAN KES DI**  
**JOHOR CORPORATION.**

**2.0 PENGENALAN**

Bab ini akan mengupas berkaitan etika kerja berdasarkan kajian-kajian lepas yang telah dilakukan serta hasil-hasil tulisan yang berkaitan. Bahagian ini akan membincangkan secara terperinci berkaitan konsep etika kerja, definisi, sumber dan perspektif etika kerja Islam dan Barat. Turut dibincangkan adalah berkaitan strategi pelaksanaan, faktor-faktor yang mempengaruhi, cabaran serta faedah pelaksanaan amalan etika kerja Islam terhadap pentadbiran organisasi. Kajian literatur ini penting bagi mendapatkan landasan teori berkaitan amalan etika kerja Islam bagi memastikan penulis mendapat maklumat yang jelas dan mencukupi serta memudahkan kajian lapangan dilakukan.

**2.1 KONSEP ETIKA**

Perbincangan mengenai etika telah bermula sejak hadirnya manusia di muka bumi ini. Jika dilihat bagaimana kisah anak Nabi Adam a.s iaitu Habil dan Qabil dalam melakukan korban bagi memperkenalkan permintaan mereka untuk menikahi saudara perempuan mereka yang mempunyai rupa paras yang cantik. Habil telah berjaya dengan memilih binatang ternakan yang paling baik apabila korban yang dipersembahkan disambar oleh api dari langit sedangkan Qabil mempersembahkan hasil pertanian yang terburuk dan terbiar begitu sahaja tanpa disentuh atau dimakan binatang.<sup>1</sup>

Sikap Qabil yang tidak ikhlas serta hasad dengki kepada korban saudaranya yang diterima menyebabkan dia mengambil keputusan untuk membunuh saudaranya. Peristiwa ini

---

<sup>1</sup> Abi Ja'far Muhammad bin Jarir al-Tabari, *Tafsir Al-Tabari: Jami' al-Bayan 'an Ta'wil ayi al-Quran Taqrib wa Tahzib*, Taba'ah 1, Juz 3. (Beirut: al-Dar al-Shamiyyah, 1997), 198-199. Lihat juga Ibn Kathir, Isma'il ibn `Umar, *Tafsir Ibnu Katsir*, terj. Abdullah Muhammad (Jil. 3. Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2006) 66-71.

menunjukkan tentang bagaimana Habil mempunyai etika dalam melaksanakan tugasnya dengan bersungguh-sungguh serta ikhlas manakala Qabil mengambil mudah dalam melakukan tuntutan tersebut. Menerusi kisah ini kita dapat melihat betapa pentingnya etika dalam melaksanakan sesuatu tugas yang telah diamanahkan di mana setiap tindakan adalah dinilai oleh Allah s.w.t dan dianggap sebagai ibadah.

Etika ini seterusnya berkembang dalam tamadun Yunani Greek yang dibincangkan oleh Protagoras, Socrates, Plato dan Aristotle. Etika atau *ethic* merupakan perkataan bahasa Inggeris yang berasal daripada bahasa Greek iaitu '*ethikos*' iaitu moral dan '*ethos*' yang membawa makna sikap atau adat.<sup>2</sup> Tamadun dahulu membina etika dalam masyarakat dengan memperkenalkan undang-undang yang wajib dipatuhi oleh setiap individu. Antara peraturan yang mula-mula wujud bagi mendidik masyarakat adalah Kod Hamurabbi yang dikuatkuasakan oleh Raja Babylon yang ke 6 dengan mengandungi 282 undang-undang. Perkara ini secara tidak langsung mendidik masyarakat untuk beretika dalam menjalani kehidupan seperti terdapatnya peraturan yang menyatakan bahawa orang yang kuat tidak boleh menindas yang lemah.<sup>3</sup>

Menurut kamus Dewan Bahasa dan Pustaka etika didefinisikan sebagai prinsip moral atau nilai-nilai akhlak (adat sopan santun dan sebagainya) yang menjadi pegangan seseorang individu atau sesuatu kumpulan manusia.<sup>4</sup> Kamus *Oxford* pula mentakrifkan etika sebagai satu kumpulan atau set prinsip-prinsip moral yang mempengaruhi keadaan. Dari segi istilah

---

<sup>2</sup> Garner R.T, *The Encyclopedia Americana*. (Connecticut: Grolier Incorporated, 1986), 10: 610.

<sup>3</sup> Mariam al-Attar, *Islamic Ethic*. (New York: Routledge, 2010), 2.

<sup>4</sup> *Kamus Dewan*, edisi ke-3, Cet. 5, (Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 2000), 345 entri "etika".

pula, etika didefinisikan sebagai “*a set of moral principles, especially ones relating to or affirming a specified group, field, or form of conduct and behavior*”.<sup>5</sup>

Perkembangan etika semakin pesat dibincangkan dengan munculnya pelbagai teori berkaitan dan menjadi salah satu bidang utama dalam pengajian falsafah. Sumber-sumber etika ini berpunca dari kepercayaan agama, warisan negara dan bangsa, amalan keluarga, keadaan dan tanggapan komuniti, taraf pendidikan, kawan dan jiran.<sup>6</sup> Etika juga saling berkait dengan nilai. Nilai ialah kepercayaan tentang apa yang betul dan apa yang salah dan perkara yang penting dalam kehidupan.<sup>7</sup> Menurut Spencer (1978), etika merupakan perlakuan atau tindakan yang bertujuan menghasilkan kebaikan seperti keadilan, hak untuk bersatu, hak untuk memiliki harta, hak berpolitik dan sebagainya.<sup>8</sup>

### **2.1.1 Jenis Etika:**<sup>9</sup>

#### 1. Etika individu

Himpunan nilai yang ada pada diri sebagai pembimbingnya dalam menentukan betul atau salah, membezakan antara baik dan buruk, perkara yang patut dan tidak patut dilakukan. Perkara ini dihadapi oleh setiap individu setiap hari dalam melaksanakan tugas mereka.

#### 2. Etika organisasi

Etika ini pula khusus bagi mereka yang terlibat dalam sesebuah organisasi. Biasanya setiap organisasi mempunyai etika tersendiri yang perlu diamalkan oleh setiap personal yang berada di dalamnya dan lebih dikenali sebagai nilai teras. Nilai-nilai ini biasanya terdiri

---

<sup>5</sup>A.S Hornby, *Oxford Advance Learner's Dictionary*, edisi ke-8 (United Kingdom: Oxford University press, 2010), 518, entri “ethic”.

<sup>6</sup> Marilyn M. Helms, *Encyclopedia of Management*, edisi ke-4 (United States: Gale Group, 1999), 281.

<sup>7</sup> A.S Hornby, *Oxford Advance Learner's Dictionary*, edisi ke-8 (United Kingdom: Oxford University press, 2010), 1 708, entri “value”.

<sup>8</sup> Herbert Spencer, *The Principles of Ethics* (Oxford: Blackwell Publishers, 1978), 21.

<sup>9</sup> Sharifah hayati Ismail, *Etika Penjawat Awam Dari Perspektif Islam* (Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 2010), 9.

daripada beberapa amalan murni yang menjadi keutamaan dalam perkhidmatan organisasi tersebut. Penulis akan memberikan tumpuan khusus kajian kepada bahagian ini.

### 3. Etika profession

Kod yang menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan serta tatacara bekerja oleh pengamal sesuatu profesion. Antara pekerjaan yang mempunyai etika tersendiri termasuklah kedokteran, kehakiman, kewartawanan dan perguruan. Etika ini penting dalam menjaga kredibiliti dan kepercayaan masyarakat terhadap kerjaya mereka.

## 2.2 ETIKA DARI PERSPEKTIF BARAT

Menurut Garner (1986), etika terbahagi kepada 2 iaitu *normatic* dan *metaethic*.

### 2.2.1 Etika *Normatic*

*Normatic* ialah panduan dan peraturan yang berkaitan dengan tingkah laku yang baik dan jahat. Etika normatif ini akan menilai dan membuat keputusan terhadap sistem moral dan tindakan sedia ada. Ia juga berperanan dalam menghasilkan satu undang-undang yang standard dan boleh diterima oleh semua pihak tanpa mengira perbezaan untuk diamalkan oleh setiap orang bersesuaian dengan kehidupan mereka.<sup>10</sup> Melalui peraturan sebegini kita mengetahui bahawa walaupun etika ini berubah tetapi kebanyakan budaya dan etika yang baik adalah bersifat kekal dan boleh diterima sejagat. Etika normatif juga berfungsi dalam menentukan etika yang seragam (*standard*) dan boleh diterima pakai oleh sesebuah profesyen seperti perubatan, pendidikan dan perundangan.

Etika normatif pula terbahagi kepada dua iaitu teori nilai dan teori kepatuhan (*obligation*).

Di bawah teori nilai terdapat fahaman hedonisma iaitu fahaman yang mengutamakan

---

<sup>10</sup> Mohd Nasir Omar, Falsafah Etika: *Perbandingan Pendekatan Islam dan Barat* (Bahagian Hal Ehwal Islam, Jabatan Perdana Menteri: Percetakan Sinar Tenaga, 1992), 21.

kepuasan dan kegembiraan dalam melakukan sesuatu.<sup>11</sup> Teori *obligation* terbahagi kepada dua iaitu Teleologi (*consequentialist*) yang menentukan baik dan buruk melalui kesan tindakan mereka dan Deontological (*nonconsequentialist*) yang menentukan baik atau buruk melalui faktor lain seperti matlamat dan usaha. Teleologi pula terdapat di dalamnya fahaman *Utilitarian* dan *Egoism*. Setiap fahaman etika ini pula mempunyai tokoh masing-masing yang menyokong dan memberikan penakrifan khusus tentang fahaman mereka.<sup>12</sup>

Falsafah utilitarian ini berkembang daripada teledologi (*consequentialist*) tentang etika dengan Jeremy Bentham (1748 – 1832) dan John Stuart Mill (1806 – 1873) sebagai pengasasnya. Matlamat pemikiran utilitarian adalah untuk memberikan kebaikan kepada jumlah yang ramai walaupun terpaksa mengorbankan sebilangan kecil daripada mereka. Delong (1981) menyatakan bahawa konsep utilitarian ini digunakan secara meluas dalam bidang pentadbiran dan pembuatan polisi.<sup>13</sup> Hal ini disebabkan dalam penetapan sesuatu polisi atau peraturan, pasti ada perkara yang perlu dikorbankan. Menurut Bentham (1970) kebaikan dapat dicapai dengan memberikan kegembiraan kepada jumlah yang ramai dalam sesuatu masyarakat. Sesuatu tindakan pula adalah dianggap salah jika tidak mampu untuk memberikan kegembiraan kepada komuniti tersebut.

De George menyatakan “*According to Utilitarianism, we should evaluate an action by looking at its consequences, weighing the good effects against the bad effects on all the people affected by it. If the good outweighs the bad, it tends to be good action; if the bad outweighs the good, it tends to be a bad action*”<sup>14</sup> Penulisan ini memperkukuhkan lagi kenyataan bahawa utilitarian ini merupakan mereka yang menilai sesuatu tindakan adalah

---

<sup>11</sup> John Stuart Mill, *Utilitarianism, Liberty and Representative Government* (London: J.M. Dent & Sons LTD, 1960), 7.

<sup>12</sup> Garner, “*The Encyclopedia Americana*,” 10: 610.

<sup>13</sup> Sabri Hussin, *Etika dan Falsafah Pemikiran Barat Dalam Konteks Perniagaan Di Malaysia* (Petaling Jaya: ALJ Publication, 2001), 9.

<sup>14</sup> Richard T. DeGeorge, *Business Ethic* (New Jersey: Prentice hall, 2010), 45.

berdasarkan kepada kesannya sama ada baik atau buruk. Pembinaan empangan yang melibatkan pemusnahan kawasan hutan yang besar boleh dianggap sesuatu yang baik sekiranya ia boleh memberikan manfaat kepada jumlah yang lebih ramai.

Pendapat ini bercanggah oleh Mill di mana beliau menganggap manusia ini sebagai item yang lebih kompleks di mana kegembiraan itu relatif dan tidak boleh diukur. Pelbagai faktor perlu diambil kira dan tahap kegembiraan atau kepuasan adalah berbeza oleh setiap individu.<sup>15</sup> Mill menyatakan bahawa utilitarian mementingkan kegembiraan dengan konsep *Greatest Happiness Principle*.<sup>16</sup> Beliau menyatakan bahawa penting dalam masyarakat untuk sentiasa berada dalam keadaan yang selesa tanpa ada kepayahan dan menghalang dari berlakunya kesusahan. Matlamat hidup golongan *utilitarian* ini ialah untuk mendapatkan kegembiraan kerana mereka berpendapat bahawa tiada matlamat yang lebih tinggi selain dari kegembiraan dan kepuasan dalam hidup.

Terdapat persoalan yang menyatakan bahawa mereka yang berpegang kepada fahaman utilitarian ini merupakan mereka yang tidak mempercayai agama dan tuhan tetapi pendapat ini disanggah oleh Mill dengan menyatakan bahawa Tuhan menyayangi ciptaannya maka Tuhan mahukan mereka sentiasa berada dalam keadaan yang gembira dan jauh dari kepayahan dan kesakitan.<sup>17</sup> Walau bagaimanapun, mereka mengakui terdapat masalah bagi menentukan tahap kegembiraan manusia disebabkan setiap manusia itu berbeza keperluan dan kehendaknya. Kualiti kegembiraan juga tidak dapat diukur secara langsung dan terdapat kemahuan yang diperlukan melebihi satu kemahuan yang lain.

Dapat difahami bahawa golongan ini bersepakat dalam memahami etika yang baik itu ditentukan melalui tahap kepuasan yang dicapai dan berjaya untuk menjauhkan manusia

---

<sup>15</sup> Sabri, "Etika dan Falsafah Pemikiran Barat," 39.

<sup>16</sup> Mill, "Utilitarianism, Liberty and Representative Government," 257.

<sup>17</sup> DeGeorge, "Business Ethic," 50.

dari kesengsaraan. Walaupun tokoh-tokoh utilitarian ini mempunyai pandangan yang berbeza tentang jenis kegembiraan, mereka mengakui bahawa kegembiraan dan kepuasan merupakan sesuatu yang wajib ada bagi mengesahkan bahawa perkara itu baik dan berfaedah. Fahaman utilitarian ini cenderung untuk menjadi *egois* di mana fahaman ini percaya bahawa manusia mempunyai kebenaran atau sekurang-kurangnya hak dalam menentukan dan melakukan perkara yang membawa kebaikan kepada dirinya sendiri.<sup>18</sup>

Falsafah *egoism* pula merupakan satu teori yang memberikan penekanan terhadap kepentingan diri sendiri atau sesebuah kelompok tertentu. Istilah ini didefinisikan sebagai “*the fact of thinking that you are better or more important than anyone else*”.<sup>19</sup> Golongan ini meletakkan kerja sebagai satu keutamaan sekiranya mereka memperoleh faedah yang setimpal dengan apa yang dilaksanakan. Sekiranya sesuatu tindakan itu tidak mendatangkan kebaikan maka mereka tidak akan melakukannya.

Egoism dapat dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu:<sup>20</sup>

1. Individual – pentingkan diri dengan mengambil kesempatan dari orang lain.
2. Personal – pentingkan diri tetapi cuma pegang orang yang betul-betul memberi faedah kepada dirinya tetapi tidak kisah sekiranya mereka tidak membantu.
3. Universal – semua orang patut bertindak dalam keadaan yang memberikan manfaat kepada diri sendiri.

Walaupun falsafah ini dilihat seperti negatif, ia sebenarnya turut memainkan peranan penting dalam pentadbiran organisasi. Pekerja melakukan sesuatu tugas disebabkan kemahuan dirinya untuk mendapatkan ganjaran bagi memenuhi keperluan dirinya.

---

<sup>18</sup> Garner, “*The Encyclopedia Americana*,” 10: 610.

<sup>19</sup> A.S Hornby, *Oxford Advance Learner’s Dictionary*, edisi ke-8 (United Kingdom: Oxford University press, 2010), 488, entri “*egoism*”.

<sup>20</sup> Wikipedia, [http://en.wikipedia.org/wiki/Ethical\\_egoism](http://en.wikipedia.org/wiki/Ethical_egoism) Diakses pada 27 Dec 2012.

Ganjaran ini merupakan satu pendorong moral kepada pekerja untuk lebih berdedikasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Golongan *egoism* juga terdiri daripada mereka yang cerewet dalam memilih sesuatu perkara dengan memberikan perhatian kepada kepentingan diri sendiri. Egoism juga menunjukkan pentingnya kepada individu itu untuk mencapai kegembiraan dirinya dan pada masa yang sama mendorong orang lain untuk turut melaksanakan kerja supaya memperolehi kegembiraan yang sama.<sup>21</sup>

Bagi yang berpegang kepada deontologi (*nonconsequentialist*) pula ianya dibawa oleh Immanuel Kant (1724-1804) yang berpendapat bahawa segala tindakan yang disukai dan tidak disukai ramai sepatutnya menjadi undang-undang universal.<sup>22</sup> Pandangan ini turut dikenali sebagai *Universalisme* dengan cuba untuk menyamakan semua penilaian untuk semua orang. Kant berpendapat bahawa sesebuah negara yang aman perlu kepada undang-undang yang mengandungi etika yang terbaik dengan menanamkan sifat-sifat tertentu walaupun dalam pelaksanaannya, negara terpaksa untuk melarang atau menghadkan sesuatu perkara.<sup>23</sup> Kelemahan fahaman ini ialah terdapat kemungkinan kesukaan orang terhadap sesuatu perkara berbeza dengan seorang yang lain dan ianya terlalu subjektif dan sukar untuk diukur. Jika dilihat dari aspek pengurusan organisasi pula, teori Kant ini tidak mengambil kira kesan sesuatu tindakan sahaja. Suatu tindakan itu adalah betul atau salah bersandarkan kepada perlakuan itu sendiri tanpa melihat kepada kesannya dan setiap tindakan itu wajib mengikut kepada peraturan serta undang-undang yang telah ditetapkan.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> Sabri, "Etika dan Falsafah Pemikiran Barat," 35.

<sup>22</sup> *Ibid.*, 10.

<sup>23</sup> Immanuel Kant, *Groundwork of The Metaphysics of Morals: The Original Edition*, terj. Thomas Kingsmill Abbott (United States: Pacific Publishing Studio, 2010), 6.

<sup>24</sup> Terrence Reynolds, *Ethical Issues: Western Philosophical and Religious Perspective* (Thomson Wadsworth, Canada, 2006), 21.

Kant meletakkan beberapa prinsip asas dalam menentukan sesuatu tindakan itu beretika atau tidak :<sup>25</sup>

1. Sesuatu tindakan itu dianggap benar sekiranya sesuatu perbuatan yang diambil itu mempunyai alasan yang betul.
2. Tindakan yang bermoral juga adalah dengan tidak mengambil kesempatan ke atas orang lain untuk kepentingan atau faedah diri sendiri.
3. Sebelum melakukan sesuatu tindakan, individu itu perlu untuk mengetahui rasional perbuatannya dan mengambil tanggungjawab ke atas kesan perbuatannya. Individu perlu meneruskan sesuatu etika yang baik walupun terdapat cemuhan dari orang lain.<sup>26</sup> Kekuatan rohani turut memainkan peranan penting dalam membentuk kekuatan dalam beretika.

Kelemahan teori Kant ini ialah hal moral setiap manusia itu adalah berbeza dan sukar untuk ditentukan secara kolektif. Keadaan masyarakat turut mempengaruhi pelaksanaan prinsip ini di mana masyarakat cenderung untuk memberikan layanan baik kepada golongan berada sedangkan masyarakat bawahan mendapat layanan yang biasa sahaja. Niat seseorang juga sentiasa dipengaruhi oleh sebab yang tersendiri di mana ianya mampu mempengaruhi objektif seseorang seterusnya membawa kepada pelanggaran peraturan.<sup>27</sup>

Dapat disimpulkan bahawa etika *normative* ini cuba untuk mencapai beberapa matlamat iaitu:<sup>28</sup>

1. Menerapkan pelbagai nilai, norma, etika, moral dan peraturan dalam masyarakat seterusnya membentuk sebuah komuniti yang lebih tersusun.

---

<sup>25</sup> Nor Azzah Kamri, *Nilai dan Etika Dalam Pengurusan Islam* (Disertasi sarjana, Jabatan Syariah dan Pengurusan, Bahagian Pengajian Syariah, Akademi Pengajian Islam Universiti Malaya, 2002), 50.

<sup>26</sup> Mustafa Daud, *Etika Pengurusan* (Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors, 1996), 18.

<sup>27</sup> Terrence, "Ethical Issues," 29.

<sup>28</sup> DeGeorge, "Business Ethic," 13.

2. Mengenalpasti sikap dan etika yang boleh diterima pakai oleh semua individu dan masyarakat.
3. Penentuan prinsip-prinsip moral dan etika melalui pelbagai kaedah yang ada.
4. Cuba untuk menyediakan satu kaedah atau prosedur di mana etika yang bercanggahan boleh dimurnikan atau diselesaikan.

### **2.2.2 Etika *Metaethic***

Etika *metaethic* pula terbahagi dua iaitu:<sup>29</sup>

2.2.1(a) *Analytic* iaitu analisis peraturan yang berkaitan tingkahlaku sama ada baik atau buruk.

2.2.1(b) *Critical* untuk mengkritik apa yang telah dianalisis.

Analisis-analisis ini membolehkan kita mengetahui sama ada sesuatu etika itu bertepatan dengan norma masyarakat sama ada untuk diterima sebagai etika yang baik ataupun etika yang ditolak. *Metaethic* ini akan menganalisis secara sistematik berhubung perkataan etika itu sendiri dan fungsi serta rasionalnya dalam kehidupan.<sup>30</sup> *Metaethic* ini juga turut berfungsi dalam membantu manusia untuk memahami meta fizik, epistemologi, andaian psikologi, pemikiran moral, percakapan, perbuatan dan sebagainya. Falsafah ini juga menggabungkan antara kepercayaan agama, sebab manusia melakukan ssesuatu tindakan, perkara yang memotivasikan seseorang individu dan bagaimana mereka menguruskan etika

---

<sup>29</sup> Garner, "The Encyclopedia Americana," 10: 610.

<sup>30</sup> Azzah, "Nilai dan Etika Dalam Pengurusan Islam," 40.

dalam masa yang sama cuba untuk memenuhi kehendak mereka.<sup>31</sup> *Metaethic* mempunyai tiga bahagian yang berbeza iaitu:<sup>32</sup>

### 1. *Cognitif Definism*

Bahagian ini mengekalkan pengertian yang diberikan oleh golongan *normavite* iaitu etika adalah pertimbangan antara baik dan buruk dan menyamakannya dengan istilah selesa dan idaman.

### 2. *Cognitif non-Definism*

Mereka menolak definisi yang diberikan golongan normative adalah sama dengan definisi non-normative walau bagaimanapun mereka masih mengekalkan kaedah yang digunakan oleh golongan normative dalam mempertimbangkan sama ada baik atau buruk sesuatu perkara itu.

### 3. *Non Cognitivisme*

Golongan ini adalah yang menolak penilaian etika dengan menyatakan kurangnya kebenaran dalam menentukan prinsip etika disebabkan oleh pengaruh emosi serta kurang nilai-nilai kognitif.

Etika *metaethic* ini turut memainkan peranan dalam memahami kaitan etika dengan kepercayaan, sebab berlakunya sesuatu tindakan, perkara yang mendorong dan memotivasikan manusia dan bagaimana ia mampu untuk memberikan sebab kepada individu untuk melakukan sesuatu atau menolak dari mengambil sesuatu tindakan yang disuruh. Pembahagian etika kepada pelbagai bahagian tertentu ini terbentuk hasil daripada

---

<sup>31</sup>Rana Zamin Abbas et al. “*Managerial Ethics in Islamic Framework*,” *International Journal of Business and Social Science*, 3 (April 2012), 103.

<sup>32</sup>Garner, “*The Encyclopedia Americana*,” 10: 611.

falsafah pemikir-pemikir Barat dengan dipengaruhi oleh keadaan sekeliling mereka. Konsep ini merupakan asas dalam pembentukan etika moden pada hari ini.

Dari perspektif moden pula, etika boleh didefinisikan sebagai satu set nilai norma serta asas moral yang menentu dan membezakan sesuatu tindakan manusia sama ada betul atau salah, baik atau buruk.<sup>33</sup> Selain itu, etika juga dikatakan Ferrell (2008) seperti berikut “*the study and philosophy of human conduct, with an emphasis on determining right and wrong.*”<sup>34</sup>

Hoffman (2001) menyatakan etika sebagai “*the study of what is good or right for human beings. It asks what goals people ought to pursue and what action they ought to perform*”.<sup>35</sup>

Bauman (1993) memberi pengertian etika dengan “*Ethic – a moral code, wishing to be the moral code, the one and only set of mutually coherent precepts that ought to be obeyed by any moral person-viewa the plurality of human ways and ideals as a challenge, and the ambivalence of moral judgement as a morbid state of affairs yearning to rectified*”.<sup>36</sup>

Dapat difahami bahawa Bauman bersetuju etika merupakan satu set moral yang sepatutnya diterima pakai oleh semua manusia.

Mondy (2010) pula melihat etika dari perpektif pengurusan sumber manusia sebagai “*discipline dealing with what is good and bad, or right and wrong or with moral duty and*

---

<sup>33</sup> Nor Azzah Kamri, “Kefahaman dan Sambutan terhadap Kod Etika Islam: Pengalaman Tabung Haji” Jurnal syariah 16:1(2008), 146, diambil dari John K. Roth (ed) 1995 “Ethics” International Encyclopedia of Ethics, London.

<sup>34</sup> Ferrell O.C, Fraedrich J., Linda F., *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*, ed.ke-7 (South Western: Cengage Learning, 2008), 6.

<sup>35</sup> Hoffman, W. Michael. Et.al., *Business Ethics : Reading and Cases in Corporate Morality*, ed.ke-4 ( United States: Mc Grew Hill, 2001), 1.

<sup>36</sup> Zygmunt Bauman, *Postmodern Ethics* (Oxford: Blackwell Publishers, 1993), 2: 21.

*obligation*”.<sup>37</sup> Menurutnya etika itu merupakan satu disiplin, dalam menentukan baik atau buruk, betul atau salah berdasarkan moral dan kepatuhan kepada peraturan.

### 2.2.3 Etika Gunaan

Turut dibincangkan adalah mengenai etika gunaan (*applied ethic*) yang diperkenalkan oleh Brenda Almond<sup>38</sup> di mana beliau membincangkan berkaitan dengan isu-isu etika yang berkaitan dengan kehidupan awam dan peribadi yang merupakan pecahan daripada penilaian moral. Etika memang terbukti sebagai antara salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia.<sup>39</sup> Etika gunaan ini turut melihat bagaimana kod-kod etika yang telah dibangunkan secara teori dapat dilaksanakan dalam kehidupan sebenar. Ianya berkait rapat dengan prinsip-prinsip moral yang berkaitan betul atau salah dalam pelaksanaan sesuatu perkara berdasarkan realiti semasa mengikut lapangan tertentu sama ada dalam bidang perubatan, perniagaan, pengurusan ataupun perundangan.

Etika diskriptif pula merupakan pemikiran manusia berkaitan sesuatu perkara sama ada ianya betul atau salah. Etika ini turut dikenali sebagai *comparative ethic* iaitu etika perbandingan dalam menentukan kesan sesuatu perbuatan dan boleh didapati melalui kajian yang bersifat empirikal berdasarkan kepada pemerhatian dan bukannya berharap kepada teori semata-mata.

Daripada definisi yang telah diberikan penulis dapat menyimpulkan bahawa etika merupakan satu tindakan manusia yang tersendiri di mana ia boleh menjadi sesuatu yang

---

<sup>37</sup> R. Wayne Mondy, *Human Resource Management* 11 ed. (New Jersey: Prentice Hall, 2010), 30.

<sup>38</sup> Brenda Almond merupakan seorang professor emiratus di Jabatan Moral dan Psikologi Sosial di Universiti Hull. Beliau juga merupakan presiden *Philosophical Society of England* dan timbalan presiden *Society of Applied Philosophy*. Beliau dikenali kerana penglibatannya dalam memperkenalkan falsafah gunaan dan etika gunaan serta terlibat dengan *bioethics*. Brenda Almond juga menghasilkan banyak tulisan berkaitan dengan falsafah dan etika dengan melihat realiti seperti *The Fragmenting Family*, *Exploring Ethics: a traveller's tale*, *Moral Concerns* dan *The Philosophical Quest*. Bacaan lanjut: [http://www.the-philosopher.co.uk/brenda\\_almond/brenda\\_almond.htm](http://www.the-philosopher.co.uk/brenda_almond/brenda_almond.htm) diakses pada 23 Mei 2013.

<sup>39</sup> Zamin Abbas et al. “*Managerial Ethics In Islamic Framework*,” 103.

baik atau buruk mengikut kepada penilaian manusia secara umum. Etika berkait rapat dengan kehidupan manusia dan memainkan peranan penting dalam memastikan setiap individu mendapat hak yang sewajarnya. Walaupun etika ini dianggap sesuatu yang wujud secara semula jadi, ianya masih boleh dibentuk serta dipengaruhi oleh persekitaran dan pengalaman seseorang. Isu etika pula boleh dinyatakan sebagai satu situasi di mana masalah atau peluang yang perlu dipilih oleh individu perlu dilakukan dengan menilai baik atau buruk dan betul atau salah.<sup>40</sup>

### **2.3 ETIKA DARI PERSPEKTIF ISLAM**

Islam juga mempunyai sistem etika yang tersendiri iaitu konsep akhlak. Dari segi bahasa, akhlak berasal dari perkataan bahasa Arab dan merupakan jama' kepada perkataan *khuluq*<sup>41</sup> yang bermaksud sifat semulajadi, tabiat, maruah, moral atau perlakuan seseorang individu. Etika Islam ini dapat juga boleh didefinisikan sebagaimana berikut iaitu peribadi, sikap, watak, kelakuan, perangai dan tabiat manusia.<sup>42</sup>

Islam merupakan merupakan satu cara hidup yang sempurna dengan memiliki sumber rujukan yang suci dan diakui iaitu al-Quran dan Sunnah. Kedua-dua sumber ini menjadi rujukan utama dalam menentukan cara hidup masyarakat, peraturan dan prinsip kehidupan tanpa mengira masa, tempat mahupun bangsa. Selain al-Quran dan Sunnah, Islam juga mempunyai rujukan lain dalam menentukan sesuatu hukum berkaitan perkara tertentu iaitu dengan Ijma' oleh para ulama dan Qiyas iaitu penyamaan di antara hukum yang telah diturunkan dahulu dengan masalah yang baru dihadapi sekarang.<sup>43</sup> Konsep akhlak

---

<sup>40</sup> Mohd Zulkifli Muhammad, "An Analysis of Islamic Ethics in Small and Medium Enterprise" *Unitar E-Journal* 4:1, (January 2008), 49.

<sup>41</sup> Ibn Manzur Abu Fadhil Jamal al-Din Muhammad Ibn Mukarram Al-Ansari, *Lisan al-Arab*. Juzu' 10, (Beirut: Dar al-Sadir, 1990), 86-87.

<sup>42</sup> *Kamus Dewan*, ed. ke-3 (Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 2000), 21, entri "akhlak".

<sup>43</sup> Abdul Karim Zaidan, *Al-Wajiz Fi Usul Fiqh* (Beirut: Resalah Publishers, 2009), 116.

diterangkan secara jelas di dalam al-Quran dan Sunnah. Berbeza dengan agama lain, Islam tidak bergantung hanya kepada akal semata-mata dalam mencari asas akhlak sebaliknya ia ditentukan dan diberi penerangan melalui wahyu dan perbuatan Rasulullah s.a.w.<sup>44</sup>

Allah s.w.t menyatakan di dalam al-Quran bahawa Rasulullah s.a.w merupakan contoh tauladan yang terbaik sebagai idola insan yang beretika. Hal ini sebagaimana dinyatakan di dalam surah al-Qalam ayat 4 dan surah al-Ahzab:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ ﴿٤﴾

Surah al-Qalam 68: 4

Maksudnya: dan bahawa sesungguhnya engkau mempunyai akhlak yang amat mulia.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ

وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Surah al-Ahzab 33: 21

Maksudnya : Demi sesungguhnya, adalah bagi kamu pada diri Rasulullah itu contoh ikutan yang baik, Iaitu bagi orang yang sentiasa mengharap (keredaan) Allah dan (balasan baik) hari akhirat, serta ia pula menyebut dan mengingati Allah banyak-banyak (dalam masa susah dan senang).

Imam al-Razi memberi pengertian akhlak sebagai:<sup>45</sup>

"الخلق ملكة تصدر بها عن النفس أفعال بالسهولة من غير تقديم روية"

<sup>44</sup> Mahmud Muhammad al-Khozandar, *Akhlaqana: Haina Takun Mukmin Hakkam*, Cet. 9 (Riyadh: Dar Tib'ah, 2004), 19.

<sup>45</sup> Fakhr al-Din Muhammad ibn `Umar al-Razi, *Imam Razi `Ilm al-Akhlaq: English Translation of His Kitab al-Nafs wa'l-Ruh wa Sharh Quwahuma* (Pakistan: Pakistan Research Institute, 1969), 39.

Beliau menyatakan akhlak adalah satu sifat dalaman yang berada dalam diri seseorang dan daripadanya lahir perlakuan tanpa perlu berfikir dan melakukan pertimbangan terlebih dahulu.

Imam Abu Hamid al-Ghazali mempunyai perspektif yang sama berkaitan akhlak dengan mendefinasikannya seperti berikut:<sup>46</sup>

"الخلق عبارة عن هيئة في النفس راسخة عنها تصدر الأفعال ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية"

Di sini beliau menyatakan bahawa akhlak merupakan satu entiti yang berada dalam diri seseorang manusia yang mendorong untuk melakukan sesuatu perbuatan tanpa perlu berfikir dan biasanya berlaku secara spontan. Beliau turut membahagikan bahawa akhlak yang sempurna itu perlu terdiri daripada 4 sikap yang utama iaitu bijaksana ( الحكمة ), keberanian ( الشجاعة ), pemaaf ( العفة ) dan adil ( العدل ).<sup>47</sup> Beliau menyatakan bahawa etika terbentuk melalui penyucian hati daripada perkara-perkara lain selain Allah s.w.t. Setelah penyucian ini akan terbentuklah sikap yang benar-benar ikhlas dengan tidak dipengaruhi perkara keduniaan.

Ibn Miskawayh (932M-1020M) mendefinasikan akhlak dengan:<sup>48</sup>

"الخالق حال للنفس داعية لها أفعالها من غير فكر ولا روية"

---

<sup>46</sup> Imam Abi Hamid Muhammad Ibn Muhammad al-Ghazali, *Ihya' Ulum al-Din*, Jilid 3 (Cairo: Muassasat al-Halabi wa Shurah li al-Nashr wa al-Tawzi, 1976), 68.

<sup>47</sup> Imam Abi Hamid Muhammad Ibn Muhammad al-Ghazali suntingan Abdul al-Salam Harun, *Tahzib Ihya' Ulum al-Din* (Qaherah: Dar Tibaah wa al-Nasr al-Islamiah, 1997), 309.

<sup>48</sup> Ahmad Ibn Muhammad Ibn Miskawayh, *Tahdib al-Akhlak* (Beirut: Dar Maktabah al-Hayah, 1961), 36.

Menurutnya akhlak adalah keadaan dan sifat yang berada di dalam jiwa yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan secara spontan tanpa pertimbangan pemikiran terlebih dahulu.<sup>49</sup> Turut termasuk dalam definisi ini ialah berkaitan dengan maruah diri seseorang itu dalam melakukan perbuatan secara spontan. Ibn miskawayh membahagikan akhlak kepada dua bahagian iaitu akhlak semulajadi dan akhlak yang terbentuk dari persekitaran.<sup>50</sup> Akhlak semulajadi adalah sifat yang berada dalam diri seperti marah, pemaaf, takut, penyabar dan sebagainya. Akhlak persekitaran pula terbentuk dari pengaruh luar seperti disiplin, komitmen dan etika lain yang boleh dibentuk dengan pengajaran ataupun penguatkuasaan. Pendedahan yang panjang kepada perkara-perkara ini akan memberikan kesan dalam membentuk peribadi seseorang individu tersebut. Pembentukan etika yang baik bermula dari jiwa yang seterusnya membentuk individu yang berakhlak. Menurut lagi, individu tidak dapat membentuk etika secara perseorangan melainkan dengan wujudnya di dalam kelompok masyarakat.<sup>51</sup>

Said Abdul al-Azim (2004) menyatakan akhlak secara komprehensif dengan:

"هو السجية والطبعة سواء كانت حسنة، أو العادة والطبعة والدين والمروءة، أو صفة مستقرة في النفس ذات

آثار في سلوك الفرد والمجتمع قد تكون محمودة أو مذمومة"<sup>52</sup>

Beliau menjelaskan akhlak sebagai keadaan dan tabiat sama ada yang baik, ataupun kebiasaan, ajaran agama dan maruah, atau sifat semulajadi yang berada dalam diri individu dan memberi kesan pada sikap seseorang dan masyarakat yang boleh terdiri daripada

---

<sup>49</sup> Azzah, "Kefahaman dan Sambutan terhadap Kod Etika Islam," 146.

<sup>50</sup> Mohd Nizam Latif, *Keberkesanan Penerapan Nilai dan Etika Kerja Islam Dalam Pentadbiran Awam: Kajian di Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia*. (Disertasi sarjana, Bahagian Pengajian Syariah, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya, 2007), 37.

<sup>51</sup> Mustafa, "Etika Pengurusan," 23.

<sup>52</sup> Said Abdul Al-Azim, *Khuluq al-Muslim* (Iskandariah: Dar Iman, 2004), 7.

perbuatan terpuji ataupun perbuatan yang dikeji. Definisi ini menunjukkan akhlak bukan sahaja memberi kesan terhadap individu tetapi turut memberi pengaruh kepada masyarakat. Penulis akan menyentuh apakah faktor yang mempengaruhi etika kerja seterusnya bagaimana ia dapat memberikan kesan positif terhadap organisasi.

Selain akhlak, Islam menyatakan bahawa nafsu merupakan penyumbang kepada kelakuan moral dan etika seseorang individu. Nafsu ini boleh dibahagikan kepada tiga bahagian:<sup>53</sup>

### 1. Nafsu Amarah

Nafsu amarah ini merupakan nafsu yang mendorong seseorang untuk melakukan maksiat dan kemungkaran kepada Allah s.w.t. Sekiranya nafsu ini tidak dikawal dengan baik ia akan membentuk individu yang tidak beretika dan mendapat balasan dosa. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Allah s.w.t:

﴿ وَمَا أُبْرِيْ نَفْسِيْ ۚ اِنَّ النَّفْسَ لَآ مَّارَةٌ بِالسُّوْءِ ۗ اِلَّا مَا رَحِمَ رَبِّيْ ۚ اِنَّ رَبِّيْ  
غَفُوْرٌ رَّحِيْمٌ ﴾

Surah Yusuf 12: 53

Maksudnya: "Dan tiadalah Aku berani membersihkan diriku; Sesungguhnya nafsu manusia itu sangat menyuruh melakukan kejahatan, kecuali orang-orang yang telah diberi rahmat oleh Tuhanku (maka terselamatlah ia dari hasutan nafsu itu). Sesungguhnya Tuhanku Maha Pengampun, lagi Maha Mengasihani."

### 2. Nafsu Lawwamah

Nafsu lawwamah adalah berada di tengah-tengah antara amarah dan mutmainnah. Nafsu ini boleh membezakan antara sesuatu perkara itu sama ada baik atau buruk dan mereka

---

<sup>53</sup> Abbas Ali, *Islamic Perspective on Management and Organization* (United States: Edward Elgar Publishing, 2005), 70.

biasanya menyesali setiap dosa yang dilakukan tetapi tidak mampu untuk menghalangnya.<sup>54</sup> Martabat ini didapati pada kebanyakan orang awam. Nafsu ini boleh dibentuk ke arah yang lebih baik dengan cara mendekati orang-orang yang berakhlak mulia dan menjauhi suasana yang tidak elok seperti maksiat dan sebagainya.

لَا أُقْسِمُ بِيَوْمِ الْقِيَامَةِ ۖ وَلَا أُقْسِمُ بِالنَّفْسِ اللَّوَّامَةِ ﴿٧٥﴾

Surah al-Qiyaamah 75:1-2

Maksudnya: Aku bersumpah Dengan hari kiamat; dan Aku bersumpah dengan "Nafsul Lawwaamah" (bahawa kamu akan dibangkitkan sesudah mati)!

### 3. Nafsu Mutmainnah

Nafsu mutmainnah merupakan tahap tertinggi bagi seseorang individu di mana dia dapat mengawal kehendaknya daripada cenderung untuk melakukan perkara yang salah dan tidak beretika. Allah s.w.t menyatakan di dalam firmannya yang menyeru mereka yang mempunyai nafsu mutmainnah untuk memasuki syurganya:

يَأْتِيهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ ﴿٩٩﴾ أَرْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً ﴿١٠٠﴾

فَادْخُلِي فِي عِبَادِي ﴿١٠١﴾ وَأَدْخُلِي جَنَّتِي ﴿١٠٢﴾

Surah al-Fjar 99: 27-30

Maksudnya: 27. (Setelah menerangkan akibat orang-orang yang tidak menghiraukan akhirat, Tuhan menyatakan bahawa orang-orang yang beriman dan beramal soleh akan disambut dengan kata-kata): "Wahai orang yang mempunyai jiwa yang sentiasa tenang tetap dengan kepercayaan dan bawaan baiknya! 28 "Kembalilah kepada Tuhanmu dengan keadaan engkau berpuas hati (dengan Segala nikmat yang diberikan) lagi diredhai (di sisi Tuhanmu)! 29. "Serta masuklah engkau dalam kumpulan hamba-hambaKu yang berbahagia 30."Dan masuklah ke dalam SyurgaKu! "

<sup>54</sup> Jaafar Salleh, *Tingkatan-Tingkatan Nafsu: Kemuliaan Martabat Insan* (Kuala Lumpur: Era Ilmu, 1996), 27.

## 2.4 PENGENALAN ETIKA KERJA

Etika kerja ialah sikap dan nilai seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam mencapai matlamat organisasi yang telah ditetapkan. Muhammad Abdul Rauf menyatakan kerja sebagai “*any type of human activities; physical or mental, tangible or intangible, spiritual or mental, positive or negative. It can also be voluntary or involuntary.*”<sup>55</sup> Ringkasnya pekerjaan merangkumi setiap perbuatan manusia sama ada melibatkan fizikal ataupun mental, terikat atau bebas dan boleh terjadi secara sukarela ataupun terpaksa. Dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan terdapat banyak perkara yang perlu di ambil kira bagi memastikan tindakan yang dilakukan mencapai matlamat. Hal ini termasuklah etika dan proses yang digunakan semasa melaksanakan sesuatu perkara. Etika kerja merupakan satu produk masyarakat pertengahan Eropah semasa zaman Kegelapan (*dark edges*) di mana orang bekerja untuk memenuhi keperluan hidup dengan keadaan yang sukar. Perkembangan ilmu falsafah dan pentadbiran menyebabkan kesedaran timbul di kalangan pekerja dan mereka mula memperjuangkan majikan yang lebih bertanggungjawab terhadap kebajikan mereka.<sup>56</sup>

Wan Hasniah menyatakan etika kerja sebagai “*the rules of conduct that is dictated by an organization in overseeing behavior and actions of employees, to ensure that they abide by the determined principles*”.<sup>57</sup> Kerja juga boleh dianggap sebagai satu kegiatan duniawi yang dilakukan untuk memenuhi keperluan manusia (*human needs*) seperti melaksanakan tugas di pejabat, terlibat di dalam perniagaan sama ada besar atau kecil, penternakan mahupun perkhidmatan. Setiap pekerjaan yang dilaksanakan juga mempunyai matlamat

---

<sup>55</sup> Muhammad Abdul Rauf, *Management and Administration: An Islamic Perspective* (Kuala Lumpur: Jabatan Hal Ehwal Islam, Jabatan Perdana Menteri, 1987), 1.

<sup>56</sup> Abbas Ali, A.A Azim, “*Work Ethic in The USA and Canada*” *Journal of Management Development* 14: 6 (1995), 27.

<sup>57</sup> Wan Norhasniah Wan Husin, “*Work Ethic From Islamic Perspective in Malaysia,*” *European Journal of Social Science* 29 (2012), 54.

tersendiri dan tidak terhad untuk bidang ekonomi sahaja.<sup>58</sup> Kerja-kerja yang dilaksanakan ini seterusnya akan memberikan kesan kepada individu dalam memenuhi keperluan hidup asas seperti makanan, tempat tinggal serta memperbaiki tahap seseorang di dalam masyarakat.

## **2.5 KEPENTINGAN ETIKA KERJA**

Etika merupakan satu cabang pengurusan yang mempengaruhi keadaan sesebuah organisasi. Melalui penerapan etika kerja yang baik ia dapat memenuhi keperluan organisasi dari segenap aspek. Antara kepentingan etika dalam organisasi ialah:<sup>59</sup>

1. Memenuhi keperluan asas manusia: keadilan, kejujuran dan etika merupakan salah satu keperluan manusia. Setiap pekerja mahu bekerja di sesebuah organisasi yang adil dan beretika dalam amalan mereka.
2. Mewujudkan keyakinan: Sesebuah organisasi yang dipacu oleh nilai-nilai moral lebih dihormati oleh masyarakat walaupun mereka tidak tahu secara mendalam berkaitan perniagaan organisasi tersebut.
3. Menyatukan antara pekerja dan pengurusan: Organisasi yang mengamalkan nilai dan etika yang murni akan lebih dihormati oleh para pekerja. Perkara ini membolehkan semua pihak untuk bekerja di atas satu landasan yang sama bagi mencapai matlamat dan objektif organisasi.
4. Menambahbaik pembuatan keputusan: keadaan seseorang manusia itu dipengaruhi oleh setiap keputusan yang dilakukannya, begitu juga organisasi. Organisasi yang mengamalkan nilai dan etika cenderung untuk membuat keputusan yang bersifat positif dan memberi kesan baik bukan sahaja kepada organisasi malah kepada semua yang berada disekelilingnya.
5. Keuntungan jangka panjang: Organisasi dapat memperolehi keuntungan jangka panjang melalui anggota pekerja dan pelanggan yang setia. Walaupun pada

---

<sup>58</sup> Shukri Ahmad dan Razali Mat Zin, *Adab dan Etika Kerja Dalam Organisasi* (Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia, 2001), 5.

<sup>59</sup> Management Study Guide, <http://www.managementstudyguide.com/importance-of-ethics.htm> diakses pada 3 April 2013.

permulaannya keuntungan yang dicapai mungkin rendah tetapi ia akan meningkat seiring penambahan pelanggan dan keyakinan pelabur terhadap keupayaan organisasi.

## 2.6 ETIKA KERJA BARAT

Masyarakat Barat telah lama melihat etika sebagai sesuatu yang penting dalam pengurusan organisasi dan pekerjaan. Teori etika ini di bawa oleh Max Weber (1864) dan diperkembangkan mengikut keadaan semasa. Teori ini lebih dikenali sebagai *Protestan Work Ethic (PWE)* kerana dipengaruhi oleh fahaman dirinya yang menolak ajaran kristian ortodoks dan menerima ajaran Protestan serta melihat dengan penilaian secara rasional. Weber turut berpendapat nilai-nilai keagamaan yang universal seperti kejujuran turut membantu dalam membentuk etika yang baik dalam sesebuah masyarakat.<sup>60</sup> PWE ini memberikan kesan dalam masyarakat dengan digunapakai secara meluas dalam sistem ekonomi kapitalis. *Protestan Work Ethic (PWE)* mengakui pemilikan peribadi dan percaya kekayaan adalah milik orang yang berusaha.<sup>61</sup> Teori ini merupakan satu titik mula yang membawa kepada pembangunan perniagaan yang pesat di Barat. PWE menekankan sikap ketaatan dalam agama serta rajin sebagai teras dalam menentukan kejayaan dalam sesebuah organisasi.<sup>62</sup>

Teori Weber dalam pekerjaan adalah antaranya berhati-hati dalam merancang masa depan, usaha yang berterusan, mematuhi peraturan, jangan sunyi dari melakukan sesuatu kerana masa adalah berharga, sentiasa mengembangkan kekayaan, sentiasa tepat dalam pembayaran pinjaman dan hutang, sentiasa berjaga-jaga dalam pengurusan kewangan,

---

<sup>60</sup> Siti Arni Basir, Bharuddin Che Pa, Raja Hisyammudin Raja Sulong, “Prinsip-prinsip Kualiti ke Arah Melahirkan Usahawan Muslim Yang Berjaya,” Jurnal Syariah, Jil.17, Bil. 2 (2009), 330.

<sup>61</sup> A. Furnham, “The Protestant Work Ethic: A Review of The Psychological Literature,” European Journal of Social Psychological Vol. 14 (1984), 88.

<sup>62</sup> Abbas Ali, A.A Azim, “Work Ethic in The USA and Canada,” 27.

berjimat dan tidak berbelanja untuk perkara yang tidak perlu dan tidak membiarkan wang terbiar tanpa melakukan apa-apa kerana setiap harta itu boleh mendatangkan keuntungan.<sup>63</sup>

David J. Cherrington (1980) pula melihat etika kerja sebagai “ *The work ethic has been defined very narrowly to refer to a positive attitude about work – a belief that work itself is important and that doing a good job is essential.*”<sup>64</sup> Definisi ini menunjukkan betapa pentingnya sikap dan etika yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dengan mengutamakan nilai-nilai positif. Walau bagaimanapun, etika kerja Barat kurang mengaitkan etika positif ini dengan ajaran agama malah memutuskan hubungan antara keduanya.

Masyarakat Barat juga mengakui kepentingan fahaman Individualisme dalam pembangunan etika kerja mereka.<sup>65</sup> Individualism dapat didefinisikan sebagai “*political and social philosophy that emphasizes the moral worth of the individual*”.<sup>66</sup> Mereka yakin bahawa pembangunan dan kemajuan yang dicapai oleh Barat pada hari ini adalah melalui semangat individualism di mana setiap individu itu mempunyai peluang yang luas dan boleh melakukan apa sahaja untuk berjaya. Konsep ini bertepatan dengan ahli falsafah mereka Nicolo Machiavelli yang menyatakan di dalam bukunya *The Prince* pepatah “*the ends justify the means*” iaitu matlamat boleh menghalalkan cara.<sup>67</sup> Walau bagaimanapun, teori ini boleh membawa keburukkan sekiranya digunakan tanpa garis panduan dan pertimbangan yang betul.

---

<sup>63</sup> A. Furnham, “*The Protestant Work Ethic: A Review of The Psychological Literature,*” 88.

<sup>64</sup> David J. Cherrington, *The Work Ethics: Working Values and Values That Work* (New York: AMACON, 1980), 9.

<sup>65</sup> Abbas Ali, *Scaling an Islamic Work Ethic*, *The Journal of Social Psychology*, 125, 5 (1987), 576.

<sup>66</sup> Steven M. Lukes <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/286303/individualism> diakses pada 15 Dec 2012.

<sup>67</sup> Shukri dan Razali, “*Adab dan Etika Kerja Dalam Organisasi,*” 31.

## 2.7 ETIKA KERJA ISLAM

Etika kerja Islam merupakan salah sebuah bidang yang kurang dikaji dan diamalkan meskipun ianya telah wujud sejak 1400 tahun yang lepas. Konsep etika kerja Islam (*IWE*) masih baru jika dibandingkan dengan etika kerja protestan (*PWE*) yang lebih lama serta banyak kajian yang telah dilakukan berkaitannya. Ali Abbas (1987) menganggap kerja sebagai satu cara manusia dalam memenuhi keperluan hidupnya. Kerjaya juga membolehkan manusia untuk lebih berdikari dan membantu dalam mendapatkan penghormatan, kepuasan dan mengukuhkan keimanan.<sup>68</sup> Kejayaan dan pembangunan dalam sesebuah organisasi bergantung kepada komitmen pekerja dalam menyelesaikan tugas mereka. Organisasi juga dapat mengurangkan masalah sekiranya semua pekerja berdedikasi dan mempunyai etika yang tinggi serta mengelakkan dari cara yang salah dalam mengumpul kekayaan.

Islam tidak menganggap kerja sebagai sesuatu yang berasingan dari agama sebaliknya ia dianggap sebagai perbuatan baik yang dibalas dengan ganjaran pahala.<sup>69</sup> Abbas turut menyatakan teras kepada etika kerja Islam boleh dibahagikan kepada empat iaitu, usaha, persaingan, ketelusan dan tanggungjawab moral.<sup>70</sup> Sekiranya organisasi mampu untuk menerapkan etika ini di dalam tugas mereka pastinya pencapaian dapat ditingkatkan dan mewujudkan suasana yang lebih harmoni. Etika kerja Islam merangkumi semua perkara bukan sahaja terhad kepada yang berkaitan dengan aspek ekonomi serta lebih universal.<sup>71</sup>

---

<sup>68</sup> Abbas Ali, Abdullah al-Owaidan, *Islamic Work Ethic: a Critical Review*, Cross Cultural Management: An International Journal, Vol. 15 No.1, (2008), 5-19.

<sup>69</sup> Abbas Ali, "Scaling an Islamic Work Ethic," 577.

<sup>70</sup> Abbas Ali, "Islamic Perspective on Management and Organization," 55.

<sup>71</sup> Seyyed Hossein Nasr, *Traditional Islam in the Modern World* (London: Routledge & Kegan Paul, 1987), 36.

Islam melihat kerja bukan sekadar untuk mencari rezeki atau kepuasan tetapi sebagai satu ibadah dan jihad. Bagi memastikan pekerjaan itu boleh dianggap ibadah ia mestilah dilaksanakan dengan mengikut kepada syariat Islam dengan tidak melanggar batas-batas syariat yang telah ditetapkan. Pekerjaan yang baik akan menghasilkan kesan yang baik kepada diri dan masyarakat dengan matlamat utama untuk mencari keredhaan Allah s.w.t. Selain itu, pekerjaan yang ingin dilakukan mestilah selari dengan kehendak Islam serta mampu untuk menjaga *Maqasid Khams* iaitu agama ( الدين ), nyawa ( النفس ), akal ( العقل ), keturunan ( النسب ) dan harta ( المال ).<sup>72</sup> Allah s.w.t memerintahkan hambanya untuk sentiasa mencari rezeki sebagaimana firmanNya:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ  
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Surah al-Jumaah 62: 10

Maksudnya: kemudian setelah selesai sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi (untuk menjalankan urusan masing-masing), dan carilah apa yang kamu hajati dari limpah kurnia Allah, serta ingatlah akan Allah banyak-banyak (dalam segala keadaan), supaya kamu berjaya (di dunia dan di akhirat).

Islam turut memberikan penekanan khusus kepada umat Islam agar sentiasa bersungguh-sungguh dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan. Pekerjaan dalam Islam bukan sahaja untuk kepentingan diri sendiri tetapi adalah sebagai satu cara dalam menjaga hubungan

---

<sup>72</sup> Norlela Kamaludin, Siti Khadijah Manan, “*The Conceptual Framework of Islamic Work Ethic (IWE)*,” Malaysian Accounting Review, Special Issue Vol. 9, No. 2 (2010), 62.

iaitu hubungan manusia dengan pencipta, hubungan manusia dengan manusia dan hubungan manusia dengan alam.<sup>73</sup>

Matlamat akhir pekerjaan dalam Islam adalah untuk mendapat keredhaan Allah. Mendapatkan keredhaan Allah s.w.t merupakan kemuncak kejayaan seseorang individu. Perkara ini membezakan antara seorang muslim dengan bukan muslim di mana mereka bekerja hanya untuk memenuhi keperluan hidup seharian sedangkan umat Islam melaksanakan sesuatu pekerjaan dengan tujuan mendapatkan redha Allah s.w.t disamping memenuhi tuntutan hidup di dunia. Perkara ini seharusnya menjadi pendorong kepada umat Islam dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih bertanggungjawab kerana setiap ganjaran daripada pekerjaan itu merupakan satu amanah yang akan dipersoalkan di akhirat nanti.

## **2.8 SUMBER ETIKA KERJA ISLAM**

Islam memiliki sumber rujukan yang jelas dalam menjadi garis panduan dalam melaksanakan sesuatu tindakan. Selain berpandukan kepada akal, pengalaman dan naluri,<sup>74</sup> Islam telah menyediakan sumber rujukan yang sempurna. Sumber rujukan utama bagi pelaksanaan amalan etika kerja Islam ialah berdasarkan dalil-dalil dari al-Quran dan Sunnah. Selain itu Islam turut mengakui penggunaan akal dalam membuat sesuatu keputusan. Peribadi-peribadi khulafa' ar-rasyidin turut boleh dijadikan teladan kerana mereka terdiri dari individu-individu yang dididik oleh Rasulullah s.a.w dan memiliki akhlak yang baik.

---

<sup>73</sup> Siti Aisyah Mohd Tohid, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Amalan Etika Kerja: Suatu Kajian Di Majlis Agama Islam Selangor (MAIS)*. (Latihan Ilmiah, Bahagian Pengajian Syariah, Akademi pengajian Islam Universiti Malaya, 2010), 34.

<sup>74</sup> Azzah, "Nilai dan Etika Dalam Pengurusan Islam," 56.

## 2.8.1 Dalil Naqli

### 1. Al-Quran

Sumber kepada sesuatu perkara dalam Islam ditentukan melalui wahyu dari al-Quran dan Sunnah Rasulullah s.a.w. Kedua-dua sumber ini menyatakan berkaitan perkara-perkara yang perlu dalam menjadi panduan hidup umat manusia merangkumi prinsip-prinsip asas Islam, peraturan serta undang-undang. Kesempurnaan Islam sebagai ad-din (cara hidup) bukan sahaja mengajar tentang agama semata-mata tetapi mengandungi semua panduan tentang cara menguruskan kehidupan di dunia. Perkara ini disentuh di dalam Firman Allah s.w.t:

..... مَا فَرَّطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّهِمْ يُحْشَرُونَ

Surah al-An'am 6: 38

Maksudnya: Tiada Kami tinggalkan sesuatu pun di dalam kitab al-Quran ini; kemudian mereka semuanya akan dihimpunkan kepada Tuhan mereka (untuk dihisab dan menerima balasan).

Walau bagaimanapun kedua-dua nas ini tidak menyatakan secara terperinci berkaitan etika kerja dan perlu kepada penelitian lanjut agar konsep ini dapat difahami dengan lebih baik. Dalil-dalil yang didatangkan adalah berkaitan dengan etika kerja yang perlu ada dalam melaksanakan sesuatu tugas.

### 2. Sunnah

Sunnah dari segi bahasa dapat diertikan sebagai lorong, jalan atau cara. Dari segi istilah pula, sunnah dapat diertikan sebagai:<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> Amru Abdul Mun'am Salim, *Taisir Ulum Hadith lil Muftadiin* (Beirut: Muassasah ar-Rayyan, 1999), 14.

"ما جاء عن النبي, سواء كان قولاً, أو فعلاً, أو تقريراً, أو صفة"

Maksudnya: Apa-apa sahaja yang datang dari Nabi s.a.w sama ada percakapan, perlakuan, taqirir dan fizikal Rasulullah s.a.w. Daripada definisi ini, kita dapat membahagikan sunnah kepada tiga bahagian:<sup>76</sup>

1. Sunnah Qauliah iaitu perkataan Rasulullah s.a.w pada peristiwa tertentu dengan sebab yang pelbagai.
2. Sunnah Fi'liyyah iaitu perbuatan yang dilakukan oleh Rasulullah s.a.w seperti solat dan haji.
3. Sunnah Taqirriyyah iaitu sikap mendiamkan diri di mana Rasulullah s.a.w tidak menegah sesuatu perkara ataupun melakukannya seperti tindakan baginda yang tidak menghalang sahabat dari memakan dhab tetapi baginda tidak memakannya.

Fungsi sunnah boleh dinyatakan seperti berikut:<sup>77</sup>

1. Sebagai satu sokongan atau pengukuhan terhadap hukum yang telah dijelaskan di dalam al-Quran.
2. Menerangkan hukum-hukum atau perintah yang terdapat di dalam al-Quran.
3. Menasahkan ayat al-Quran.
4. Menetapkan hukum yang tidak dinyatakan secara terus di dalam al-Quran.

Sunnah-sunnah Rasulullah s.a.w ini disusun dengan jelas dan menjadi rujukan kedua umat Islam dalam menjalani kehidupan. Sunnah mengandungi tatacara kehidupan seorang muslim yang jelas melalui hukum-hukum yang dinyatakan oleh baginda, teguran dan

---

<sup>76</sup> Wahbah Zuhayli, *Usul Fiqh al-Islami* (Damsyik: Dar Fikr, 2010), 432.

<sup>77</sup> *Ibid.* 442.

nasihat, penjelasan, tindakan dan pengakuan baginda.<sup>78</sup> Baginda pernah mengingatkan Muadz bin Jabal untuk bersikap baik, bertoleransi dan bersabar semasa menyelesaikan konflik etnik yang berlaku di Yaman.<sup>79</sup> Hal ini memperlihatkan betapa pentingnya untuk mempunyai etika yang baik dalam melaksanakan sesuatu tugas yang diamanahkan.

### 2.8.2 Dalil Aqli

Akal merupakan satu anugerah yang amat besar kepada manusia dan merupakan sebab mengapa manusia itu lebih tinggi darjatnya berbanding makhluk yang lain. Islam mengakui authoriti akal dalam menentukan sesuatu perkara selagi mana ianya bertepatan dengan syariat dan didasari al-Quran dan sunnah. Allah s.w.t menyukai orang-orang yang berfikir dan manusia diseru untuk sentiasa berfikir sebagaimana firmanNya:

وَهُوَ الَّذِي مَدَّ الْأَرْضَ وَجَعَلَ فِيهَا رَوَاسِيَ وَأَنْهَارًا وَمِنْ كُلِّ الثَّمَرَاتِ جَعَلَ  
فِيهَا زَوْجَيْنِ اثْنَيْنِ يُغِشِي اللَّيْلَ النَّهَارَ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿٣﴾

Surah ar-Ra'd 13: 3

Maksudnya: dan Dialah yang menjadikan bumi terbentang luas, dan menjadikan padanya gunung-ganang (terdiri kukuh) serta sungai-sungai (yang mengalir). dan dari tiap-tiap jenis buah-buahan, ia jadikan padanya pasangan: dua-dua. Ia juga melindungi siang dengan malam silih berganti. Sesungguhnya semuanya itu mengandungi tanda-tanda kekuasaan Allah bagi kaum yang (mahu) berfikir.

Walaupun ayat di atas menyatakan kepentingan berfikir mengenai alam sekitar, dapat difahami menggunakan akal merupakan satu tuntutan dalam memastikan kesejahteraan manusia. Melalui pemikiran, pemerhatian dan penelitian, para ulama' telah menghasilkan pelbagai kaedah mengeluarkan hukum. Melalui penelitian terhadap dalil-dalil yang terdapat

<sup>78</sup> Muhammad al-Buraey, *Administrative Development: An Islamic Perspective* (London: Kagen Paul, 1985), 68.

<sup>79</sup> Wan Norhasniah, "Work Ethic From Islamic Perspective in Malaysia," 54.

di dalam al-Quran dan sunnah, pemikir-pemikir Islam dapat membangunkan pelbagai cabang ilmu termasuklah sikap dan etika kerja yang sepatutnya menjadi amalan dalam pentadbiran organisasi.

#### 2.8.2(a) Amalan khulafa' ar-Rasyidin

Zaman pemerintahan khulafa' ar-Rasyidin bermula setelah kewafatan Rasulullah s.a.w pada tahun 11 hijrah (632M) sehinggalah tahun 41 Hijrah (661M).<sup>80</sup> Dalam kajian ini penulis hanya akan menumpukan terhadap etika khalifah yang kedua Umar al-Khattab R.A dan khalifah yang terakhir iaitu Saidina Ali R.A serta seorang khalifah Bani Umayyah iaitu Umar Abd Aziz. Mereka ini merupakan golongan individu yang memiliki peribadi dan etika yang baik dan dibuktikan melalui pengurusan negara yang baik.

Firman Allah s.w.t:

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ  
كَمَا أَسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ  
وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا ۗ يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا ۗ وَمَن  
كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿٥٥﴾

Surah an-Nuur 24: 55

Maksudnya : Allah menjanjikan orang-orang yang beriman dan beramal soleh dari kalangan kamu (Wahai umat Muhammad) bahawa ia akan menjadikan mereka khalifah-khalifah yang memegang kuasa pemerintahan di bumi, sebagaimana ia telah menjadikan orang-orang yang sebelum mereka: khalifah-khalifah yang berkuasa; dan ia akan menguatkan dan mengembangkan agama mereka (agama Islam) yang telah diredhaiNya untuk mereka; dan ia juga akan menggantikan bagi mereka keamanan setelah mereka mengalami ketakutan (dari ancaman musuh). Mereka terus beribadat kepadaKu dengan tidak mempersekutukan sesuatu yang lain

<sup>80</sup> Muhammad al-Buraey, "Administrative Development: An Islamic Perspective," 222.

denganKu. Dan (ingatlah) sesiapa yang kufur ingkar sesudah itu, maka mereka itulah orang-orang yang derhaka.

Ayat ini menyatakan secara umum mengenai khalifah yang bakal mewarisi tampuk pemerintahan dan meneruskan perjuangan Islam. Para khufu' Ar-Rasyidin terdiri daripada mereka yang diakui mempunyai keimanan yang tinggi dan berakhlak mulia.

### **1. Umar al-Khattab**

Umar merupakan seorang yang berketurunan Quraisy dari Bani Adi dan dilahirkan pada tahun 583 Masihi. Beliau mempunyai hubungan kekeluargaan dengan Rasulullah s.a.w pada datuk mereka yang ke-8. Sebelum Islam, Umar merupakan seorang yang amat kuat dalam menentang dakwah Nabi Muhammad s.a.w tetapi setelah beliau memeluk Islam pada tahun ke-6 dakwah baginda di Mekah. Umar memperolehi gelaran 'Al-Faruq' oleh Rasulullah s.a.w kerana sifat keberanian yang ada dalam dirinya dan pembeza di antara kebenaran (الحق) dan kebatilan (الباطل).<sup>81</sup>

Pemerintahan Khalifah Umar Al-Khattab bermula pada tahun 13 Hijrah/634 Masihi dan dianggap sebagai bapa kepada sistem pentadbiran moden dalam dunia Islam.<sup>82</sup> Umar merupakan seorang yang tidak menggunakan kuasa secara sesuka hati sebaliknya setiap keputusan yang dilakukan adalah berpandukan kepada mesyuarat dengan menggunakan sistem syura. Berpandukan ajaran Rasulullah s.a.w dan bantuan para sahabat yang ada pada waktu itu membolehkan Umar mentadbir dengan lebih baik. Beliau menggunakan kuasa dengan sebaiknya dengan memberikan ruang kepada semua orang untuk memberikan pendapat. Semasa isu pengagihan tanah rampasan di Iraq, Umar telah mengadakan perbincangan bersama para sahabat yang terdiri dari golongan Muhajirin dan Ansar dan

---

<sup>81</sup> Majid Ali Khan, *The Pious Caliphs* (Petaling Jaya: Islamic Book Trust), 55.

<sup>82</sup> Muhammad al-Buraey, "Administrative Development: An Islamic Perspective," 248.

telah dipersetujui agar tanah itu tidak diagihkan tetapi dibayar cukai kepada kerajaan Islam Madinah.<sup>83</sup>

Umar merupakan seorang yang cekap dan berpandangan jauh dalam menguruskan pentadbirannya. Beliau sangat berhati-hati dalam melantik gabenor-gabenor di setiap wilayah Islam dan mereka yang dilantik akan diberikan penilaian oleh masyarakat berkaitan corak pemerintahan gabenor tersebut. Melalui pemantauan sebegini Umar dapat memastikan wakil yang dilantik sentiasa melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Beliau juga sentiasa berhubung dengan wakil-wakil yang dilantik dan mengumpulkan mereka semasa musim haji bagi mendapatkan laporan berkenaan wilayah-wilayah tersebut. Beliau seorang yang adil dalam menjalankan tanggungjawabnya sebagai seorang khalifah. Perkara ini dapat dilihat semasa jatuhnya Palestin ke dalam tangan umat Islam. Khalifah pada masa itu (Umar) diminta untuk menandatangani sendiri perjanjian tersebut. Umar pergi bersama hambanya dengan menunggang seekor unta secara bergilir-gilir. Semasa tiba di Palestin, tiba giliran hambanya untuk menaiki keldai tetapi dia menawarkan khalifah untuk mengambil tempatnya tetapi ditolak oleh Umar.<sup>84</sup> Hal ini memperlihatkan betapa Umar mementingkan keadilan dengan memberikan giliran menunggang kepada hambanya sedangkan beliau merupakan seorang khalifah yang menguasai sebahagian daripada Tanah Arab pada waktu itu.

Umar juga merupakan seorang yang tegas dalam setiap keputusan yang difikirkannya sebagai perlu dan sesuai untuk dilaksanakan. Umar merupakan seorang yang amanah. Semasa musim kemarau beliau telah meminta bekalan sebanyak tiga buah kapal yang penuh dengan gandum daripada Mesir yang pada masa itu berada di bawah pengurusan

---

<sup>83</sup> Muhammad Shibli Numani, *Umar: Makers of Islamic Civilization* (Oxford: I.B. Tauris), 76.

<sup>84</sup> Majid, "The Pious Caliphs," 73.

‘Amr bin Al-‘As. Umar hanya mengambil keperluan sekadar untuk kegunaannya dan tidak mengambil tambahan makanan yang melazatkan seperti mentega.<sup>85</sup> Sikap amanah ini memudahkan Umar dalam membentuk sistem pentadbiran negara yang lebih baik. Beliau memperkenalkan sistem Baitul Mal yang lebih efisien. Pendapatan negara yang terdiri daripada zakat, jizyah dan rampasan perang diagihkan dengan cara yang lebih sistematik dan telus.<sup>86</sup> Golongan yang baru memeluk Islam tidak lagi diberikan zakat berikutan Islam yang sudah kuat sedangkan tujuan pemberian zakat pada zaman Rasulullah s.a.w hanyalah bertujuan untuk menarik minat mereka untuk memeluk Islam.

## **2. Ali bin Abi Talib**

Khalifah terakhir dalam pemerintahan Khulafa’ Ar-Rasyidin ialah Saidina Ali R.A. Beliau dilahirkan pada tahun 601 Hijrah iaitu selepas 30 tahun kelahiran Rasulullah s.a.w daripada keturunan bani Hasyim, antara suku yang paling dihormati di Mekah. Beliau juga merupakan antara mereka yang mula-mula memeluk Islam dan merupakan yang termuda, iaitu pada usia 10 tahun.<sup>87</sup>

Saidina Ali merupakan seorang yang diakui oleh Rasulullah s.a.w sebagai seorang yang bijaksana. Beliau juga merupakan salah seorang sahabat yang mampu untuk membaca dan menulis dan menjadi salah seorang setiausaha kepada Rasulullah s.a.w.

Saidina Ali mula memegang tampuk pemerintahan Islam pada tahun 35 Hijrah dengan wafatnya Saidina Uthman akibat pembunuhan sehingga tahun 40 Hijrah. Keadaan negara yang tidak stabil memerlukan Ali untuk mengambil tindakan yang terbaik bagi memastikan

---

<sup>85</sup> Majid, “*The Pious Caliphs*,” 73.

<sup>86</sup> Muhammad Husain Haekal (2008) Ali Audah (terj) *Umar bin Khattab* (Jakarta: Pustaka Litera Nusantara), 683.

<sup>87</sup> Majid, “*The Pious Caliphs*,” 159.

kestabilan Islam tidak bertambah buruk. Beliau memandang jawatan khalifah sebagai satu amanah dan cuba untuk mengembalikan keamanan sebagai matlamat utama.

Saidina Ali merupakan seorang yang amat besederhana dalam kehidupan dan tidak mementingkan diri sendiri. Beliau tidak mempunyai hamba sepanjang hayatnya dan melaksanakan sendiri kerja-kerja bersama isterinya Saidatina Farimah R.A.<sup>88</sup> Ali juga merupakan seorang yang berintegriti tinggi. Semasa menjalankan tugasnya sebagai seorang khalifah, beliau tidak pernah hidup dalam keadaan yang mewah.

Sebagai antara pemuda yang mula-mula memeluk Islam, Ali terdidik dengan sikap berani dalam melakukan sesuatu perkara. Semasa tercetusnya perang Ahzab, Amru yang merupakan seorang pejuang Quraisy telah datang ke khemah orang muslimin dan mencabar seorang dari mereka untuk bertarung, maka Ali keluar lalu menyeru Amru untuk memeluk Islam tetapi ditolak lalu terjadilah pertarungan antara mereka dan kemenangan berpihak kepada Islam di mana Ali berjaya memenggal kepala Amru.<sup>89</sup> Jika dilihat dari aspek semasa keberanian ini perlu dalam proses pembuatan sesuatu keputusan dan mengajar kita tentang pengurusan risiko.

Beliau juga merupakan seorang yang berperibadi tinggi dan dihormati oleh kawan dan lawan. Semasa dalam peperangan, Ali masih lagi menjaga sikapnya. Semasa dalam sebuah peperangan, seorang Yahudi meludah mukanya sewaktu beliau ingin menamatkan riwayat musuhnya itu tetapi berpaling dengan tiba-tiba. Terkejut dengan perkara ini, Yahudi itu bertanya mengapa Ali tidak membunuhnya dan Ali menjawab “Aku ingin membunuhmu

---

<sup>88</sup> Majid, “*The Pious Caliphs*,” 201.

<sup>89</sup> Ali Muhammad Muhammad Sallabi, *Sirah Amir al-Mu'minin `Ali ibn Abi Talib radiya Allah `anhu: shakhsiyatuhu wa-`asruhu* (Beirut: Dar Ma`rifah, 2005), 93.

kerana Allah, tetapi apabila kamu meludahku, keihlasanku tergugat dan aku takut aku membunuh kerana perasaan marah aku sendiri.”<sup>90</sup>

Ali merupakan seorang yang sangat dipercayai dan amanah. Semasa Rasulullah s.a.w berhijrah ke Madinah, Baginda meninggalkan semua harta dan barang-barang yang dipegang oleh baginda dalam jagaan Ali dan mengembalikkannya kepada tuan mereka yang sebenar.<sup>91</sup> Hal ini menunjukkan betapa tinggi kepercayaan Rasulullah s.a.w terhadap Ali.

Ali juga mementingkan keadilan dalam hidupnya. Sewaktu menjadi khalifah, beliau kehilangan pakaian besi dan menemuinya pada jagaan seorang Kristian. Perkara ini kemudiannya dibawa ke mahkamah untuk diadili. Qadi Shuraih, meminta Ali untuk memberikan bukti bahawa pakaian besi itu adalah kepunyaan beliau tetapi gagal. Maka mahkamah memutuskan bahawa pakaian besi itu adalah kepunyaan orang Kristian itu. Kagum dengan peristiwa ini, orang kristian it terus memeluk Islam dan berkata “Inilah contoh yang diajarkan oleh Rasulullah s.a.w. Tuduhan khalifah telah ditolak disebabkan beliau tiada bukti untuk menguatkan tuduhannya”.<sup>92</sup>

Seharusnya etika dan peribadi mulia mereka ini dicontohi oleh semua individu terutamanya mereka yang beragama Islam supaya dapat membentuk sebuah persekitaran kerja yang kondusif dan mampu untuk lebih berdaya saing.

### **3. Umar bin Abdul Aziz**

Khalifah Umar Abdul Aziz (101H) merupakan seorang khalifah Bani Umayyah yang mempunyai akhlak yang tinggi dan berjaya dalam pemerintahan beliau sehingga

---

<sup>90</sup> Majid, “*The Pious Caliphs*,” 203.

<sup>91</sup> *Ibid*, 202.

<sup>92</sup> *Ibid*, 213.

mendapat jolokan sebagai khalifah ar-Rasyidin yang kelima. Nama penuh beliau ialah Abu Hafash Umar bin Abdul Aziz bin Marwan dan merupakan cucu kepada Saidina Umar R.A pada keturunan ibunya.<sup>93</sup> Beliau dilahirkan pada tahun 61/63 Hijrah di kota suci Madinah. Beliau dilantik menjadi khalifah pada bulan Safar tahun 99 Hijrah (717 M) menggantikan Sulaiman bin Abdul Malik dan memerintah selama 3 tahun.<sup>94</sup>

Umar Abd Aziz melihat pentingnya syura dalam sesebuah pemerintahan. Semasa dilantik sebagai gabenor di hijaz<sup>95</sup> beliau telah melantik Urwah Ibnu Zubair, Abdullah bin Ubaidillah bin Utbah, Abu Bakar bin Abdurrahman, Abu Bakar bin Sulaiman, Sulaiman bin Yasar, Qasim bin Muhammad, Salim bin Abdullah bin Umar, Abdullah bin ‘Amir bin Rabi’ah dan Gharijah bin Zaid sebagai ahli tetap dalam majlis syura.<sup>96</sup> Beliau memilih mereka ini disebabkan sikap dan kebolehan mereka yang diakui dalam bidang agama. Khalifah Umar Abdul Aziz seorang yang berpegang teguh kepada agama dan sering medampingi ulama. Perkara ini memudahkan beliau dalam menjalankan pentadbirannya sebagai seorang khalifah kerana sentiasa diberi nasihat tentang cara terbaik dalam menguruskan negara Islam.

Umar Abd. Aziz mengamalkan etika kerja yang baik dalam menguruskan pentadbirannya antaranya beliau tidak menunda tugas yang sepatutnya dilaksanakan pada hari ini ke waktu kemudian. Ketika beliau diminta untuk berehat dan menyambung pekerjaan pada hari esok, Umar menolak dengan menyatakan sekiranya tugas sehari tidak dilakukan pada

---

<sup>93</sup> K.H. Firdaus, *Tokoh Kepimpinan dan Perjuangan Keadilan Khalifah Umar bin Abdul Aziz* (Selangor: Pustaka Ilmi, 1997), 42.

<sup>94</sup> As-Suyuti, Jalaluddin Abd. Rahman Ibn Abu Bakar, *Tarikh al-khulafa'* (Beirut: Al-Maktabah Al-Taufiqiyah, 1964), 231.

<sup>95</sup> Hijaz merupakan nama lain bagi semenanjung Tanah Arab yang merangkumi Makkah dan Madinah (*haramain*).

<sup>96</sup> Firdaus, “*Tokoh Kepimpinan dan Perjuangan Keadilan Khalifah Umar bin Abdul Aziz*,” 50.

waktunya bagaimana dia akan mampu untuk menyelesaikan tugas yang bertambah pada keesokkannya.<sup>97</sup>

## 2.9 ETIKA KERJA DALAM ISLAM

Terdapat banyak penulisan berkaitan etika kerja dalam Islam sama ada daripada perbincangan terdahulu mahupun penulisan kontemporari. Penulis bagi manapun hanya membincangkan 11 etika kerja Islam berdasarkan kesesuaiannya kepada organisasi dan terdapat pengulangan oleh penulis-penulis terdahulu serta dalil daripada al-Quran dan Sunnah. Melalui etika-etika ini diharapkan ianya mampu untuk memperbaiki akhlak dan prestasi warga kerja seterusnya meningkatkan prestasi organisasi.

### 2.9.1 Matlamat Pekerjaan Adalah Mencari Redha

Matlamat kerja dalam Islam adalah sebagai satu ibadah untuk mendapatkan keredhaan Allah s.w.t. Matlamat yang ditetapkan oleh organisasi haruslah bertepatan dengan matlamat akhir seorang muslim iaitu untuk memperolehi keredhaan Allah s.w.t dan diberi ganjaran pahala dan balasan baik di akhirat. Keredhaan Allah s.w.t merupakan puncak dalam setiap tindakan yang dilakukan dan turut dinyatakan oleh al-Ghazali (1058), ibn Miskawayh (932) dan penulis-penulis lain. Niat yang betul akan memandu kita ke jalan yang benar dan sentiasa menyedarkan bahawa setiap tindak tanduk yang dilakukan akan dinilai dan diberi balasan sama ada pahala atau dosa.<sup>98</sup> Keredhaan Allah s.w.t merupakan matlamat akhir bagi setiap pekerjaan yang dilakukan sebagaimana dinyatakan di dalam al-Quran:

بَلْ تُوَثَّرُونَ ۖ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا ﴿١٦﴾ وَالْآخِرَةَ خَيْرٌ وَأَبْقَى ﴿١٧﴾

Surah al-A'laa 87: 16-17

<sup>97</sup> Abdullah Abdul Hakam, *Biografi Umar Bin Abdul Aziz: Penegak Keadilan* (Jakarta: Gema Insan Press, 2002), 79.

<sup>98</sup> Rauf, "Management and Administration: An Islamic Perspective," 16.

Maksudnya: 16. (Tetapi kebanyakan kamu tidak melakukan yang demikian), bahkan kamu utamakan kehidupan dunia; 17. Padahal kehidupan akhirat lebih baik dan lebih kekal.

Matlamat kerja yang betul akan melahirkan muslim yang berjaya dalam segenap bidang pekerjaan kerana menyedari akan perlunya untuk kita menguasai bidang falsafah, penyelidikan, sains dan teknologi. Pekerja yang mempunyai pemikiran seperti ini cenderung untuk melaksanakan tugas dengan lebih bersungguh-sungguh dengan kesedaran terhadap matlamat sebenar bekerja adalah kerana Allah s.w.t seterusnya dapat memberikan sumbangan yang terbaik kepada organisasi.

### 2.9.2 Keimanan

Keimanan merupakan toggak dalam kehidupan seseorang muslim. Tanpa iman segala amalan baik seseorang itu tidak diambil kira.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ إِذَا ذُكِرَ اللَّهُ وَجِلَّتْ قُلُوبُهُمْ وَإِذَا تُلِيَتْ عَلَيْهِمْ آيَاتُهُ  
زَادَتْهُمْ إِيمَانًا وَعَلَىٰ رَبِّهِمْ يَتَوَكَّلُونَ ﴿٢﴾

Surah al-Anfal 8: 2

Maksudnya: Sesungguhnya orang-orang yang beriman itu (yang sempurna imannya) ialah mereka yang apabila disebut nama Allah (dan sifat-sifatnya) gementarlah hati mereka; dan apabila dibacakan kepada mereka ayat-ayatNya, menjadikan mereka bertambah iman, dan kepada Tuhan mereka jualah mereka berserah.

Dalam penerapan etika kerja Islam dalam pentadbiran, konsep keimanan perlu diberikan penekanan yang khusus. Individu yang mempunyai iman yang tinggi pasti akan melaksanakan tugasnya dengan baik walaupun dengan pengawasan yang minimum. Hal ini disebabkan adanya kesedaran dalam diri walaupun manusia tidak melihat tetapi Allah s.w.t mengetahui setiap apa yang dia perkerjaan. Dalam sebuah hadith yang panjang

menceritakan bagaimana Rasulullah s.a.w didatangi oleh Jibril semasa baginda sedang bersama para sahabat dan Jibril bertanya berkenaan iman, Islam, ihsan dan tanda-tanda kiamat.<sup>99</sup> Ketika ditanya apa itu ihsan Rasulullah s.a.w menjawab,

قال: ما الإحسان؟ قال: أن تعبد الله كأنك تراه, فإن لم تكن تراه فإنه يراك...

*Maksudnya: Jibril bertanya: Apakah ikhsan?, Rasulullah s.aw bersabda: beribadah kepada Allah seolah-olah engkau melihat-Nya. Sekiranya engkau tidak dapat melihatnya, maka sesungguhnya Dia melihatmu...*

### 2.9.3 Menghargai Masa

Sikap menghargai masa merupakan satu etika yang penting tetapi sering dipandang enteng oleh orang Islam. Allah s.w.t bersumpah dengan masa bahawa sesungguhnya manusia itu dalam kerugian.

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

Surah al-Asr 103: 1-3

Maksudnya: 1. Demi Masa! 2. Sesungguhnya manusia itu dalam kerugian 3. Kecuali orang-orang yang beriman dan beramal soleh, dan mereka pula berpesan-pesan dengan kebenaran serta berpesan-pesan dengan kesabaran.

Jika dilihat dalam masyarakat Jepun, mereka sangat berdispin dalam pengurusan masa sehingga menjadikan ketepatan masa sebagai satu gaya hidup mereka.

<sup>99</sup> Hadith riwayat al-Bukhari, Sohih Abi Abdillah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, Kitab al-Iman no Hadith: 37, syarah oleh Ahmad Ali bin Hajar al-Asqalani (Beirut: Dar al-Kutub al-`Ilmiyah, 2005), 114.

#### 2.9.4 Amanah

Amanah dari segi bahasa ialah memenuhi atau kepercayaan, manakala dari segi istilah pula amanah ialah melaksanakan apa yang telah diperintahkan oleh Allah s.w.t kepada hambanya. Terdapat dua amanah yang perlu dilaksanakan oleh manusia iaitu amanah Allah s.w.t kepada manusia yang terdiri dari suruhan dan larangannya serta amanah sesama manusia yang perlu disempurnakannya.<sup>100</sup> Firman Allah s.w.t:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Surah an-Nisa' 4: 58

Maksudnya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu supaya menyerahkan segala jenis amanah kepada ahlinya (yang berhak menerimanya), dan apabila kamu menjalankan hukum di antara manusia, (Allah menyuruh) kamu menghukum dengan adil. Sesungguhnya Allah dengan (suruhanNya) itu memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu. Sesungguhnya Allah sentiasa Mendengar, lagi sentiasa Melihat.

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ ﴾

Surah at-Taubah 9:119

Maksudnya: Wahai orang-orang yang beriman! Bertaqwalah kamu kepada Allah, dan hendaklah kamu berada bersama-sama orang-orang yang benar.

#### 2.9.5 Telus (*transparent*)

Ketelusan merupakan perkara yang mempengaruhi sesuatu pekerjaan dengan melibatkan pihak-pihak tertentu. Sekiranya sesuatu tindakan yang diambil tidak dilihat dengan teliti

<sup>100</sup> Ibn Kathir, Isma`il ibn `Umar, *Tafsir al-Quran al-Azim*, Jil. 2(Dar Tibbah Li Nashr wa Tauzi', Riyadh, 2009) 339.

ataupun dengan menggunakan saluran yang salah ia akan mengakibatkan golongan yang berhak tidak mendapat bahagian yang sepatutnya. Allah s.w.t memberikan peringatan kepada hambanya agar sentiasa melakukan sesuatu dengan betul:

﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

Surah al-Zalzalah 99:7-8

Maksudnya: 7. maka sesiapa berbuat kebajikan seberat zarah, nescaya akan dilihatnya (dalam surat amalnya)! 8. Dan sesiapa berbuat kejahatan seberat zarah, nescaya akan dilihatnya (dalam surat amalnya)!

### 2.9.6 Adil

Keadilan merupakan salah satu etika yang perlu ada dalam setiap diri manusia dan tidak terhad kepada orang Islam sahaja. Konsep keadilan ini merupakan subjek yang menjadi perbincangan manusia sejak zaman dahulu lagi. Menurut Ibnu Jarir al-Asqolani adil (العدل) boleh diertikan sebagai:<sup>101</sup>

"وضع كل شيء في موضعه من غير إفراط ولا تفريط"

Beliau menjelaskan keadilan sebagai meletakkan sesuatu perkara itu pada tempat yang selayaknya tanpa kurang sedikitpun atau penambahan sesuatu.

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ ..... ﴿٢٩﴾

Surah al-A'raaf 7: 29

Maksudnya: katakanlah: "Tuhanku menyuruh berlaku adil (pada Segala perkara),

<sup>101</sup> Arif Khalil Abu 'Id, *Nizam al-Hukm Fi al-Islam* (Urdu: Dar al-Nafais, 1996), 183.

Konsep keadilan ini melibatkan semua pihak bermula daripada pengurusan tertinggi sehinggalah ke pekerja biasa. Menjadi tanggungjawab pihak atasan untuk memberikan tugas yang bersesuaian dengan kemahiran seseorang dan memberikan ganjaran yang setimpal dengan kerja mereka. Pekerja pula perlu melaksanakan amanah yang telah ditetapkan dengan sebaik mungkin kerana sekiranya sesuatu tugas itu tidak dijalankan dengan sempurna akan memberikan kesan terhadap prestasi sesebuah organisasi. Perkara ini dinyatakan oleh Allah s.w.t dalam firmanNya:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Surah an-Nisa 4: 58

Maksudnya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu supaya menyerahkan segala jenis amanah kepada ahlinya (yang berhak menerimanya), dan apabila kamu menjalankan hukum di antara manusia, (Allah menyuruh) kamu menghukum dengan adil. Sesungguhnya Allah dengan (suruhanNya) itu memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu. Sesungguhnya Allah sentiasa Mendengar, lagi sentiasa Melihat.

Dalam aspek perniagaan pula, al-Quran menjelaskan agar kita sentiasa memberikan jumlah yang tepat dalam setiap timbangan dan ukuran.

﴿ وَأَوْفُوا بِالْكَيْلِ وَالْمِيزَانِ بِالْقِسْطِ ..... ﴾

Surah Al-An'am 6: 152

Maksudnya:" Dan sempurnakanlah segala sukatan dan timbangan dengan adil".

### 2.9.7 Syura

Syura merupakan satu konsep yang telah diperkenalkan oleh Islam. Syura dapat diertikan sebagai mesyuarat atau perbincangan. Dr.'Arif Khalil di dalam bukunya *Nizhamul-Hukmi*

*Fil-Islam* menyatakan secara terminologis, syura bermakna “ meminta pendapat dari orang-orang yang berautoriti dalam menghasilkan kesimpulan yang paling tepat. Syura juga perlu kepada pemerhatian mendalam, perbincangan tentang sesuatu perkara dan perbincangan dengan golongan yang berautoriti bagi mendapatkan keputusan yang membawa kebaikan kepada semua pihak”.<sup>102</sup> Bagi memastikan sesebuah organisasi dapat membangun dengan efektif, penglibatan semua pihak dalam penentuan keputusan dalam sesuatu perkara adalah sangat penting. Perkara ini turut dinyatakan di dalam al-Quran :

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Surah asy-Syura 42: 38

Maksudnya: dan juga (lebih baik dan lebih kekal bagi) orang-orang yang menyahut dan menyambut perintah Tuhannya serta mendirikan sembahyang dengan sempurna; dan urusan mereka dijalankan secara bermesyuarat sesama mereka; dan mereka pula mendermakan sebahagian dari apa yang Kami beri kepadanya;

Keputusan yang diambil melalui perbincangan akan dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik dengan mengambil kira pandangan secara kolektif. Walau bagaimanapun, bagi memastikan konsep syura ini menepati matlamatnya, keahlian syura atau ahli yang berkuasa dalam menentukan sesuatu keputusan mestilah terdiri daripada mereka yang betul-betul arif dalam sesuatu bidang.

### 2.9.8 Menghormati Ketua

Sesebuah organisasi yang baik perlu mempunyai struktur organisasi yang kemas dan tersusun. Bagi memastikan setiap tugas dilakukan dengan sempurna, pemantauan daripada pihak atasan adalah perlu dan setiap arahan yang diberikan perlu dilaksanakan dengan

<sup>102</sup> Arif Khalil, “*Nizam al-Hukm Fi al-Islam*,” 236.

sebaiknya. Sikap tidak menghormati atau enggan untuk melaksanakan apa yang telah diarahkan oleh pihak pengurusan akan menyukarkan sesuatu kerja daripada disiapkan.

Allah s.w.t berfirman:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ  
ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Surah an-Nisa' 4: 59

Maksudnya: Wahai orang-orang Yang beriman, Taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kamu kepada Rasulullah dan kepada "Ulil-Amri" (orang-orang yang berkuasa) dari kalangan kamu. Kemudian jika kamu berbantah-bantah (berselisihan) dalam sesuatu perkara, maka hendaklah kamu mengembalikannya kepada (Kitab) Allah (al-Quran) dan (Sunnah) RasulNya - jika kamu benar beriman kepada Allah dan hari akhirat. Yang demikian adalah lebih baik (bagi kamu), dan lebih elok pula kesudahannya.

### 2.9.9 Menepati Janji

Setiap individu yang berada di dalam sesebuah organisasi sentiasa di minta untuk melaksanakan perkara-perkara yang telah ditetapkan di dalam kontrak atau perjanjian. Menepati janji bukanlah satu pilihan sebaliknya merupakan satu kemestian. Penyempurnaan tugas sebagaimana yang telah dijanjikan pastinya dapat memberikan impak positif kepada organisasi seterusnya menyebabkan pelanggan mempunyai keyakinan untuk terus bekerjasama. Gesaan untuk menepati janji dinyatakan dalam al-Quran:

وَلَا تَقْرَبُوْا مَالَ الْيَتِيْمِ اِلَّا بِالَّتِيْ هِيَ اَحْسَنُ حَتّٰى يَبْلُغَ اَشُدَّهُ ۗ وَاَوْفُوْا بِالْعَهْدِ ۗ اِنَّ الْعَهْدَ  
كَانَ مَسْئُوْلًا ﴿١٧٤﴾

Surah al-Isra 17: 34

Maksudnya: Dan janganlah kamu menghampiri harta anak yatim melainkan dengan cara yang baik (untuk mengawal dan mengembangkannya), sehingga ia baligh (dewasa, serta layak mengurus hartanya dengan sendiri); dan sempurnakanlah perjanjian (dengan Allah dan dengan manusia), Sesungguhnya perjanjian itu akan ditanya.

Allah s.w.t membenci orang yang berjanji tetapi memungkirinya dan berdepan dengan kemurkaan dan azab-Nya. Sikap memandang remeh terhadap sesebuah perjanjian akan menyebabkan seseorang individu itu sukar untuk dipercayai seterusnya memberikan impak dan persepsi yang negatif terhadap perkara yang dilakukannya.

### 2.9.10 Penghargaan

Islam memberikan tumpuan yang khusus terhadap ganjaran atau upah yang perlu diberikan untuk setiap kerja yang dilakukan. Sabda Rasulullah s.a.w:<sup>103</sup>

عن عبدالله بن عمر قال : قال رسول الله : " أعطوا الأجير أجره , قَبِلَ أَنْ يَجِفَّ عِرْقَهُ ."

Maksudnya: Dari Abdullah bin Umar berkata, Rasulullah s.a.w bersabda: Berikanlah pekerja itu upahnya, sebelum kering peluhnya.

Pemberian ganjaran merupakan cara majikan untuk memberikan penghargaan kepada pekerjanya setelah siap melakukan tugas yang diberikan. Pemberian ini penting bagi memastikan motivasi pekerja berada pada tahap terbaik dan memberikan kesan positif terhadap organisasi. Ganjaran terbahagi kepada dua bentuk iaitu ganjaran secara langsung yang merangkumi gaji, upah, komisyen dan bonus serta ganjaran tidak langsung yang merangkumi perkara-perkara seperti kebajikan, kesihatan pekerja, cuti, insurans dan

---

<sup>103</sup> Abi Abdullah Muhammad bin Yazid Rabaie Ibn Majah, susunan semula Solih Abdul Aziz, *Al-Kutub Al-Sittah*. (Riyadh: Dar Salam), 2623. Hadith no. 2443.\*kne cari bab apa dan taraf hadith.

sebagainya.<sup>104</sup> Setiap ganjaran dan upah yang diberikan haruslah setimpal dengan khidmat bakti yang telah diberikan kepada organisasi sebagaimana dinyatakan oleh al-Quran:<sup>105</sup>

هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَنِ إِلَّا الْإِحْسَانُ ﴿٦٠﴾

Surah ar-Rahman 55: 60

Maksudnya: Bukankah tidak ada balasan bagi amal yang baik - melainkan balasan yang baik juga?

### 2.9.11 Sabar

Sabar merupakan salah satu etika individu yang paling utama. Rasulullah s.a.w sendiri merupakan contoh terbaik sebagai idola seorang yang sabar. Semasa menyebarkan Islam, Baginda ditentang oleh kaumnya sendiri sehingga berhijrah ke Madinah. Akhlak baginda ini amat perlu diterapkan dalam setiap individu. Sabar bukanlah bermakna kita mudah untuk berada dan hanya menurut kata pihak atasan tetapi sabar dalam melaksanakan amanah yang telah ditugaskan. Allah s.w.t berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٣﴾

Surah al-Baqarah 2: 153

Maksudnya: Wahai sekalian orang-orang Yang beriman! Mintalah pertolongan (untuk menghadapi susah payah dalam menyempurnakan sesuatu perintah Tuhan) dengan bersabar dan dengan (mengerjakan) sembahyang; kerana sesungguhnya Allah menyertai (menolong) orang-orang yang sabar.

Ayat ini menegaskan akan pentingnya untuk seseorang muslim itu bersabar di atas setiap cabaran dan ujian yang diberikan. Sikap sabar ini akan membentuk seorang individu yang

<sup>104</sup> Mondy, "Human Resource Management," 269.

<sup>105</sup> Ismail Ibrahim (1995). *Sistem Ganjaran Dalam Islam: Ke Arah Mewujudkkn Pasukan Kerja Cemerlang*. Kertas Kerja ini dibentangkan dalam Seminar Penerapan Nilai-Nilai Murni Dalam Pentadbiran Awam 27-28 Januari 1995 di Institut Kefahaman Islam Malaysia.

berfikiran positif serta mempunyai etika yang tinggi. Sikap sabar juga dapat menjadikan seseorang individu itu lebih berusaha dan tidak mengenal putus asa sehinggalah dapat menyempurnakan tugasnya. Keadaan pasaran sekarang yang mencabar dan sentiasa berubah dengan pelbagai kehendak masyarakat memerlukan mereka yang mempunyai sifat sabar dalam memenuhi keperluan mereka. Luqman memberi nasihat kepada anaknya sebagaimana yang dinukilkan di dalam al-Quran:

يَبْنِيْ اَقِمِ الصَّلٰوةَ وَاْمُرْ بِالْمَعْرُوْفِ وَاَنْهَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَاَصْبِرْ عَلٰى مَا اَصَابَكَ  
اِنَّ ذٰلِكَ مِنْ عَزْمِ الْاُمُوْرِ

Surah Luqman 13: 18

Maksudnya: "Wahai anak kesayanganku, dirikanlah sembahyang, dan suruhlah berbuat kebaikan, serta laranglah daripada melakukan perbuatan yang mungkar, dan bersabarlah atas segala bala bencana yang menimpamu. Sesungguhnya yang demikian itu adalah dari perkara-perkara yang dikehendaki diambil berat melakukannya.

## 2.10 STRATEGI PELAKSANAAN ETIKA KERJA ISLAM DALAM ORGANISASI

### 2.10.1 Komunikasi

Komunikasi yang baik dalam sesebuah organisasi boleh dipupuk melalui keterbukaan antara pihak pengurusan dan pekerja sokongan. Antara cara yang boleh dilakukan oleh organisasi adalah dengan mengadakan mesyuarat atau perjumpaan secara bulanan bagi membincangkan perkara-perkara yang berkaitan dengan pengurusan organisasi. Komunikasi yang baik penting bagi memastikan setiap maklumat dapat disampaikan dengan tepat pada waktunya. Kreps (1990) menyatakan kepentingan komunikasi dalam organisasi dengan “*organizational communication is the process whereby members gather*

*pertinent information about their organization and changes occurring within it”*.<sup>106</sup>

Organisasi yang mempunyai komunikasi yang baik mampu untuk melaksanakan etika kerja yang baik dengan setiap kakitangan mempunyai maklumat dan panduan jelas tentang tata tertib yang perlu dipatuhi. Komunikasi dua hala antara pihak atasan dan bawahan juga mampu untuk memberikan impak positif terhadap organisasi dengan capaian maklum balas yang lebih telus seterusnya memberika kepuasan kerja kepada semua pihak.<sup>107</sup>

### **2.10.2 Penglibatan Pihak Pengurusan**

Pihak pengurusan haruslah menjadi contoh terhadap pekerja bawahan dengan menunjukkan profesionisme dalam melaksanakan sesuatu tugas. Konsep kepimpinan melalui teladan perlu diterapkan supaya setiap kelakuan yang baik itu dapat dijadikan sebagai budaya dan secara tidak langsung ia akan memupuk sebuah persekitaran kerja yang cemerlang.

Pihak pengurusan juga boleh mencadangkan kepada pihak atasan untuk memberikan ganjaran atau penghargaan terhadap pekerja yang memnunjukkan etika yang baik dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan. Motivasi pekerja dapat ditingkatkan seterusnya mewujudkan sebuah persaingan yang sihat dalam organisasi.

### **2.10.3 Menyediakan Garis Panduan Dan Sistem Penilaian**

Kesedaran tentang pentingnya pengamalan etika telah menyebabkan terdapat pihak yang menyediakan panduan dan garis panduan bagi menilai sejauh mana keberkesanan pelaksanaan sserta tahap keutuhan yang boleh dicapai oleh sesebuah organisasi. Garis panduan dan sistem penilaian seharusnya mampu untuk mencapai beberapa objektif antaranya mengukur kemajuan organisasi berdasarkan objektif syarikat, membolehkan

---

<sup>106</sup> Rosli Mohammed, *Amalan Komunikasi Dalam Pengurusan Organisasi*, (Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia, 2001), 29.

<sup>107</sup> *Ibid.*, 35.

pengurusan mengetahui apa yang telah dilakukan, mendapatkan maklum balas serta memberikan ganjaran kepada yang layak.<sup>108</sup> *Reporting Initiative* merupakan satu badan bebas yang memperkenalkan sistem *Sustainability Reporting Guidelines* yang boleh digunakan oleh organisasi bagi menilai pencapaian etika mereka melalui laporan pencapaian ekonomi, tahap penjagaan alam sekitar, tanggungjawab sosial, produk dan perkhidmatan.<sup>109</sup>

**Jadual 2.1: Kandungan Laporan Kemampanan Organisasi**

| Kategori utama | Pecahan kecil  | Isu-isu etika  |
|----------------|--|--|
| Ekonomi        | Rangkaian ekonomi.   | Pelanggan, pembekal, pekerja, kerajaan.  |
| Sosial         | Hak dan kebajikan pekerja.<br><br>Kemasyarakatan<br><br>Tanggungjawab produk atau perkhidmatan | Pekerjaan, pengurusan hubungan pekerja, kesihatan dan keselamatan, latihan dan pembangunan, kepelbagaian dan peluang.<br><br>Komuniti, rasuah dan pecah amanah serta persaingan.<br><br>Keselamatan dan kebolegunaan produk, barang dan penyelenggaraan, khidmat nasihat dan kerahsiaan. |
| Alam sekitar   | Sumber alam  | Tenaga, air, <i>biodiversity</i> , sisa buangan dan kumbahan, tanah, pencemaran.   |

Sumber: Diadaptasi dari Deon Rossouw, Leon Van Vuuren, Abdullah Ghani, Et all. (2011). *Business Ethic*. Oxford Fajar Sdn Bhd, Shah Alam. Hlmn 287.

Garis panduan yang disediakan perlu diubahsuai mengikut keperluan organisasi dengan memberikan perhatian dan keadilan kepada semua pihak samaada pengurusan mahupun sokongan.

<sup>108</sup> Abbas Ali, "Islamic Perspective on Management and Organization," 194.

<sup>109</sup> Global Reporting, <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx> diakses pada 15 April 2013.

## 2.11 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AMALAN ETIKA KERJA ISLAM

### 2.11.1 Manusia

Faktor manusia merupakan salah satu perkara yang mempengaruhi etika dan sikap individu tersebut. Manusia merupakan makhluk yang paling istimewa dengan dianugerahkan akal yang mampu untuk menilai sesuatu perkara sama ada baik ataupun buruk.<sup>110</sup> Hal ini sebagaimana yang dinyatakan oleh al-Quran:

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَجْرِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ  
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

Surah al-Isra' 17: 70

Maksudnya: dan Sesungguhnya Kami telah memuliakan anak-anak Adam; dan Kami telah beri mereka menggunakan berbagai-bagai kenderaan di darat dan di laut; dan Kami telah memberikan rezeki kepada mereka dari benda-benda yang baik-baik serta Kami telah lebihkan mereka dengan selebih-lebihnya atas banyak makhluk-makhluk yang telah Kami ciptakan.

Pengalaman hidup dan interaksi individu terhadap mereka yang berada disekelilingnya turut memainkan peranan dalam memberikan takrif sama ada sesuatu perbuatan itu baik atau buruk.<sup>111</sup> Sesebuah masyarakat yang mengamalkan nilai dan etika yang baik seperti berbudi bahasa dan berdisplin cenderung untuk mempengaruhi individu lain supaya berbudi serta berdisplin dan masyarakat yang mempunyai banyak sikap negatif cenderung untuk mempengaruhi individu supaya bersikap negatif. Walaubagaimanapun faktor manusia ini boleh berubah dengan adanya ilmu pengetahuan, kesedaran dan kematangan dalam menilai sesuatu.

<sup>110</sup> Mustafa, "Etika Pengurusan," 10.

<sup>111</sup> Muhammad Nasri Md. Hussain, Muhammad Ahmad, *Etika Perniagaan: Pendekatan Perspektif Islam* (Petaling Jaya: Prentice Hall, 2006), 39.

## 2.11.2 Pendidikan

Pendidikan mengenai etika sebenarnya bermula sejak kecil lagi dimana kana-kanak diajar untuk membezakan sesuatu perkara itu sama ada betul atau salah. Pendidikan ini seterusnya semakin berkembang dengan subjek-subjek yang diajar di sekolah sehinggalah ke peringkat pendidikan tinggi.<sup>112</sup> Masyarakat Malaysia bertuah kerana memiliki sistem pendidikan yang menyeluruh yang tidak hanya mementingkan akademik semata-mata tetapi turut membina sahsiah dan peribadi pelajar yang bermoral agar menjadi individu yang berguna kepada negara. Perkara ini seiring dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan iaitu untuk melahirkan insan yang seimbang dan harmonis dari segi intelek, rohani, emosi dan jasmani.<sup>113</sup> Pendidikan ini dapat dibahagikan kepada dua iaitu:

### 2.10.2(a) Pendidikan Formal

Kerajaan Malaysia mewajibkan setiap anak-anak diberikan pendidikan wajib bermula usia enam tahun sehingga darjah enam.<sup>114</sup> Pendidikan yang disediakan bukan sahaja bertujuan memberikan pengetahuan akademik sebaliknya turut berperanan dalam membentuk sahsiah pelajar dengan matapelajaran Pendidikan Islam dan Pendidikan Moral. Selain itu pelajar turut didedahkan dengan pelbagai aktiviti kokurikulum yang bertujuan membentuk disiplin pelajar. Di institut pengajian tinggi (IPT) pula program kesukarelaan adalah lebih luas dan ada yang mencapai taraf antarabangsa seperti bantuan kemanusiaan dan program im4u yang diperkenalkan oleh Kerajaan Malaysia. Melalui pendidikan sebegini, individu yang

---

<sup>112</sup> Sharifah Hayaati Syed Ismail, *Budaya dan Etika Kerja Tempatan: Pengaruhnya terhadap perubahan hukum*. Kertas Kerja ini dibentangkan pada Seminar Hukum Islam Semasa Kebangsaan kali ke-3, 7 – 8 Nov 2000 Vol. 2.

<sup>113</sup> Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia <http://upu.mohe.gov.my/portal/arkib/fpk.php> diakses pada 25 Februari 2013.

<sup>114</sup> *Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 14/2002: Pelaksanaan Pendidikan Wajib Di Peringkat Rendah 2003.*

dibentuk mempunyai kesedaran yang tinggi serta lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugas mereka.

#### 2.10.2(b) Pendidikan Tidak Formal

Pendidikan tidak formal dapat didefinisikan sebagai pendidikan yang tidak melibatkan institusi tertentu dan dalam skala yang lebih kecil. Pendidikan keluarga adalah contoh pendidikan tidak formal yang memberikan kesan yang mendalam dalam pembentukan peribadi seseorang individu. Anak-anak akan diajar dengan nilai-nilai murni seperti menghormati orang tua, berbudi bahasa, tidak mencuri dan berbohong. Penerapan nilai-nilai ini lebih bersifat kekal seterusnya menjadi pegangan hidup mereka sehingga dewasa. Keluarga yang menyerahkan tugas mendidik kepada sekolah sahaja tidak dapat memberikan keseimbangan sepenuhnya disebabkan oleh sifat sekolah yang lebih mementingkan akademik berbanding pembangunan sahsiah.

Pendidikan dan ajaran-ajaran yang diterapkan dalam diri individu akan mempengaruhi pemikiran dan sikap mereka dalam melaksanakan sesuatu kerja. Semakin tinggi pengetahuan dan kesedaran mereka terhadap kepentingan etika kerja akan menyumbang kepada kecemerlangan organisasi dengan kualiti kerja yang lebih baik. Secara tidak langsung, kehadiran pekerja yang beretika akan mengurangkan berlakunya ketirisan, gejala rasuah, pecah amanah dan sebagainya. Kesedaran individu tidak terhad kepada pendidikan formal sahaja tetapi boleh berlaku secara tidak formal seperti sikap binatang yang menjaga anaknya mengajar manusia untuk bersikap mengambil berat dan menyayangi antara satu sama lain.

### **2.11.3 Persekitaran Kerja**

Persekitaran kerja turut memainkan peranan dalam membentuk etika kerja yang baik. Keadaan persekitaran kerja yang positif cenderung dalam membentuk suasana kerja yang kondusif dan berkesan. Sebuah persekitaran kerja yang baik boleh dicapai melalui kepercayaan di kalangan pekerja, komunikasi yang baik, semangat kerja berpasukan, mudah untuk didekati atau ramah, beri penilaian dan komen yang positif kepada pekerja dan wujudkan sikap saling menghormati dan menghargai antara pengurusan dan sesama pekerja.

Persekitaran tempat kerja juga mempengaruhi kecemerlangan kerja serta kepuasan setiap pekerja seterusnya memberikan impak kepada pencapaian organisasi.<sup>115</sup> Pihak pengurusan memainkan peranan penting bagi memastikan persekitaran kerja berada dalam keadaan baik dari segi fizikal mahupun insaniah. Kemudahan yang disediakan perlulah dapat menjamin keselamatan, memudahkan pelaksanaan kerja, peralatan yang sesuai serta dapat memberikan keselesaan kepada warga kerja bagi melaksanakan tugas mereka. Selain itu unsur-unsur kemanusiaan turut mencerminkan persekitaran kerja sesebuah organisasi melalui kerjasama, komunikasi dan tolong ansur.

### **2.11.4 Peranan Organisasi**

Pentadbiran organisasi merupakan kunci utama kepada kejayaan pelaksanaan etika kerja di sesuatu tempat. Hal ini disebabkan oleh penglibatan secara menyeluruh bermula dari peringkat atasan sehinggalah kepada kumpulan pelaksana dan sokongan. Organisasi misalnya boleh memupuk semangat etika kerja yang positif dengan memperkenalkan anugerah-anugerah tertentu yang boleh dijadikan sebagai pendorong ataupun penghargaan

---

<sup>115</sup> Azlan Mohamad, Moha Asri Abdullah, *Penswastaaan dan Persekitaran Kerja*, (Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 2009), 104.

kepada individu yang komited dalam melaksanakan tugasnya. Pihak pengurusan bertanggungjawab dalam merancang, membahagikan tugas, memotivasi serta mengawal perjalanan organisasi dan anggota pekerjaanya.<sup>116</sup>

Organisasi atau pihak pengurusan juga mampu mempengaruhi amalan etika kerja dengan pelaksanaan dasar-dasar mahupun pekeliling berkaitan dengan etika yang perlu diamalkan oleh setiap individu. Sokongan organisasi melalui pemantauan berterusan dan penilaian yang dilakukan dapat memastikan etika kerja dapat diamalkan secara menyeluruh. Perkara ini secara tidak langsung dapat melahirkan masyarakat yang beretika kerana mereka telah terbiasa dengan budaya yang baik dan menerapkannya dalam kehidupan seharian.

#### **2.11.5 Pengaruh Kepimpinan**

Kepimpinan dalam organisasi turut menyumbang kepada pembangunan etika kerja Islam. Seorang pemimpin atau pengurus yang memahami Islam pastinya turut memahami bahawa kedudukannya bukan suatu hadiah tetapi merupakan satu bentuk amanah yang akan dipertanggungjawabkan di akhirat kelak. Tugas utama seorang pemimpin atau pengurus adalah untuk memastikan semua tugas yang diberikan dilaksanakan dengan cara yang sepatutnya. Pemilihan seorang pemimpin juga tidak boleh dibuat sewenang-wenangnya sebaliknya mereka haruslah mempunyai kriteria seperti amanah, berpengalaman, berilmu pengetahuan, mempunyai kemahiran dan mempunyai kekuatan mental dan fizikal untuk menjalankan tanggungjawab seorang ketua.<sup>117</sup>

---

<sup>116</sup> Colin Hales, *Managing Through Organization*, 2<sup>nd</sup> ed. (London: Business Press, Thomas Learning, 2001), 39.

<sup>117</sup> Shukri dan Razali, "Adab & Etika Kerja Dalam Organisasi," 20.

Rasulullah s.a.w menjelaskan setiap pemimpin itu bertanggungjawab di atas semua yang berada di bawah pimpinannya:<sup>118</sup>

*Dari Ibnu 'Umar r.a., dari Nabi s.a.w. sabdanya: "Ketahuilah! Setiap kamu adalah penggembala (pemimpin), dan setiap kamu akan ditanya tentang gembalaanmu (kepemimpinan mu). Seorang Amir (raja, penguasa, pembesar atau pemimpin) yang berkuasa terhadap rakyat, akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang lelaki adalah pemimpin atas keluarganya. Dia akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang wanita adalah pemimpin di rumah tangga suami dan anak-anaknya. Dia akan di tanya tentang kepemimpinannya. Seorang hamba sahaya adalah pemimpin atas harta kekayaan majikannya yang dipercayakan kepadanya. Dia juga akan ditanya tentang kepemimpinannya. Ketahuilah setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap kamu akan tanya tentang kepemimpinannya."*

Para ulama' menyatakan bahawa hadith ini menyatakan tentang tanggungjawab pemimpin dalam menjaga dan memastikan kebajikan sesiapa yang di bawah tanggungannya. Pemimpin itu mestilah tidak meninggalkan sebarang tanggungjawabnya, dituntut supaya sentiasa berlaku adil dan menjaga kemaslahatan pada agama, dunia dan apa yang berkait antara keduanya.<sup>119</sup> Kehadiran pemimpin organisasi yang berkaliber akan membentuk sebuah organisasi yang mampan di mana mereka mampu untuk melaksanakan tugas dengan efektif seterusnya menjadi contoh kepada warga kerja yang lain.

### **2.11.6 Pengaruh Kerajaan**

Pemerintah merupakan antara faktor yang membantu dalam pelaksanaan dan pengamalan etika kerja Islam dalam organisasi. Hal ini disebabkan oleh kemampuan kerajaan untuk menggubal dasar-dasar yang berkaitan melalui Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN).

---

<sup>118</sup> Hadith riwayat Muslim bin al-Hajaj, *Sohih Muslim*, Kitab al-Imarah, no hadith 4701, jilid 11, syarah oleh Imam Muhyiddin an-Nawawi, (Beirut, Lubnan: Dar al-Ma'rifah), 417. Lihat juga at-Tirmizi, kitab: Jihad, Bab: apa yang dituntut dari pemimpin, no. hadith 1705.

<sup>119</sup> *Ibid*, 417.

Dalam usaha untuk menerapkan nilai-nilai Islam dalam pentadbiran kerajaan telah memperkenalkan Dasar Penerapan Nilai-Nilai Islam pada tahun 1985.<sup>120</sup>

Meskipun dasar ini dikeluarkan oleh kerajaan tetapi ianya tidak mempunyai kuasa ke atas syarikat swasta untuk memaksa mereka mengamalkan dasar tersebut. Bagi mengatasi perkara ini, terdapat beberapa syarikat swasta yang mengambil inisiatif sendiri untuk mengamalkan dasar tersebut mengikut acuan mereka sendiri. Terdapat 11 nilai yang cuba diterapkan melalui dasar ini iaitu:<sup>121</sup>

1. Amanah;
2. Tanggungjawab;
3. Ikhlas;
4. Dedikasi;
5. Sederhana;
6. Tekun;
7. Bersih;
8. Berdisiplin;
9. Bekerjasama;
10. Berbudi Mulia; dan
11. Bersyukur.

### **2.11.7 Budaya Tempatan**

Budaya merupakan satu gaya hidup yang diamalkan oleh sesebuah masyarakat dan diterima secara semulajadi. Holstede mendefinisikan budaya sebagai “The *collective*

---

<sup>120</sup> *Pentadbiran dan Pengurusan Awam Malaysia*, (Institut Tadbiran Awan Negara (INTAN), Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia, 2006), 252.

<sup>121</sup> <http://pmr.penerangan.gov.my/index.php/component/content/article/88-dasar-dasar-negara/243-dasar-penerapan-nilai-nilai-islam-dalam-pentadbiran.html> diakses pada 27 Feb 2013.

*programming of the mind which distinguish the members of one group or category of people from another*".<sup>122</sup> Beliau menganggap budaya pada masa sekarang tidak terhad kepada warna kulit tetapi lebih bersifat kenegaraan seperti Malaysia mempunyai budaya tersendiri walaupun terdiri daripada masyarakat yang berbilang kaum dengan kepercayaan, warna kulit dan keturunan yang berbeza.

Budaya tempatan mampu mempengaruhi sikap seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Masyarakat Jepun mempunyai sikap menghargai dan menepati masa yang sangat baik dan telah sehati dengan jiwa mereka dan dikenali sebagai *kanban (just in time)*. Mereka juga membudayakan pembangunan yang berterusan melibatkan semua orang atau dikenali sebagai *kaizen*.<sup>123</sup> Kedua-dua budaya ini membantu dalam membentuk masyarakat terutamanya pekerja yang sangat beretika dan berdaya maju. Pengaruh seperti ini sangat membantu dalam membentuk etika kerja yang positif seterusnya membantu dalam pelaksanaan kerja yang lebih sistematik, mengurangkan pembaziran, mengoptimumkan penggunaan sumber serta menambahkan keuntungan.

#### **2.11.8 Nilai Agama dan Moral**

Setiap ajaran agama menyeru penganutnya untuk sentiasa melakukan perkara-perkara yang baik. Nilai serta kepercayaan agama merupakan antara faktor yang memberikan pengaruh besar dalam membentuk sikap dan peribadi seseorang individu. Islam menyeru umatnya untuk sentiasa melaksanakan tugas dan amanah yang telah diberikan dengan cara yang paling sempurna agar setiap pekerjaan itu mendapat ganjaran pahala di sisi Allah s.w.t.

---

<sup>122</sup> Greet Holstede, *Cultural Constraint in Management Theories*, *Academy of Management Science* Jil. 7 Bil. 1 (1993), 89.

<sup>123</sup> Masaaki Imai, *Kaizen: The Key to Japan Competitive Success* (Japan: Kaizen Institute), 3.

Dalam membentuk sikap dan peribadi mulia, Islam amat menekankan tentang penjagaan solat kerana apabila seseorang muslim itu melakukan solat dengan sempurna ia akan menghindarkan diri dari melakukan maksiat. Firman Allah s.w.t:

أَتْلُ مَا أُوْحِيَ إِلَيْكَ مِنَ الْكِتَابِ وَأَقِمِ الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَىٰ عَنِ  
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَلَذِكْرُ اللَّهِ أَكْبَرُ وَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا تَصْنَعُونَ ﴿٤٥﴾

Surah Al-Ankabut 29: 45

Maksudnya: 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 (faedahnya dan kesannya); dan (ingatlah) Allah mengetahui akan apa yang kamu kerjakan.

Melalui penerapan nilai Islam dalam diri individu, ianya akan membentuk insan yang benar-benar kompeten dalam pekerjaannya dan dapat mengurangkan berlakunya gejala negatif dalam organisasi.

## **2.12 CABARAN-CABARAN DALAM PELAKSANAAN AMALAN ETIKA KERJA ISLAM**

### **2.12.1 Kurang Kefahaman Berkaitan Etika Kerja Islam**

Pelaksanaan amalan etika kerja Islam memerlukan kepada kefahaman yang tinggi di kalangan anggota pekerja. Selain itu, amalan etika kerja Islam kurang digunakan dan hanya diamalkan di jabatan-jabatan agama Islam. Langkah kerajaan dalam memperkenalkan Dasar Penerapan Nilai murni serta Dasar Penerapan Nilai Islam berjaya meningkatkan kesedaran tentang pentingnya amalan beretika dan beragama dalam pentadbiran. Menurut kajian oleh Nazim (2007), masih terdapat sebilangan kecil yang kurang mengamalkan etika kerja Islam walaupun terdapat garis panduan dan peraturan yang telah ditetapkan dengan

berlakunya kes seperti ponteng kerja, lewat datang bertugas, berbual kosong semasa waktu kerja serta keluar minum dan makan dalam waktu pejabat.<sup>124</sup> Penemuan ini menunjukkan peraturan sahaja tidak mampu untuk membentuk anggota pekerja yang beretika tanpa mereka menghayati dan memahami etika-etika tersebut.

Walau bagaimanapun pelaksanaan dasar ini tidak melibatkan badan korporat dan swasta. Hal ini menyebabkan mereka merasakan bahawa amalan beretika tidak penting dan hanya diamalkan oleh sebilangan kecil organisasi sahaja. Ketiadaan rujukan dan pakar yang benar-benar mendalami berkaitan pentadbiran organisasi dan etika Islam turut menjadi cabaran kerana sukar bagi organisasi dalam mendapatkan panduan serta tunjuk ajar dalam melaksanakan sesuatu tindakan.

Selain itu terdapat juga segelintir anggota pekerja yang memberikan perspektif negatif terhadap pelaksanaan amalan etika kerja Islam. Hal ini bagaimanapun adalah bersifat sementara dan dapat diatasi apabila diberikan penerangan yang jelas melalui seminar, latihan dan garis panduan.<sup>125</sup> Firman Allah s.w.t:

وَقُلْ جَاءَ الْحَقُّ وَزَهَقَ الْبَاطِلُ إِنَّ الْبَاطِلَ كَانَ زَهُوقًا ﴿١٧١﴾

Surah al-Isra' 17:81

Maksudnya: dan Katakanlah:"telah datang kebenaran (Islam), dan hilang lenyaplah perkara yang salah (kufur dan syirik); Sesungguhnya yang salah itu sememangnya satu perkara yang tetap lenyap".

---

<sup>124</sup> Mohd Nazim bin Latif, *Keberkesanan Penerapan Nilai dan Etika Kerja Islam Dalam Pentadbiran Awam: Kajian di Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia*. (Kuala Lumpur: Disertasi sarjana, Bahagian Syariah, Akademi Pengajian Islam Universiti Malaya, 2007), 196.

<sup>125</sup> Osman Ayub, *Etika Kerja & Profesional Islam*, cet.3 (Kuala Lumpur: SABHA-FAMDEV), 82.

### **2.12.2 Peranan Pihak Pengurusan**

Kejayaan proses pelaksanaan amalan etika kerja Islam dalam sesebuah organisasi bergantung kepada kesungguhan pihak pengurusan dalam menerapkan etika dalam pengurusan mereka. Pihak pengurusan perlu mengeluarkan kos dan menjalankan kajian tentang etika kerja Islam yang sesuai di amalkan di organisasi mereka selain ianya perlulah selari dengan matlamat organisasi. Bagi memastikan organisasi dapat melaksanakan amalan etika kerja Islam dengan jayanya, mereka perlu memastikan komunikasi yang baik antara anggota pekerja, pengurusan serta pihak berkepentingan.<sup>126</sup> Selain itu perlu diadakan program-program kesedaran akan pentingnya amalan beretika dalam sesebuah organisasi.

Amalan etika kerja Islam juga memerlukan organisasi dalam melakukan pemantauan secara berterusan, menyediakan sistem penilaian serta menghantar laporan berkaitan kejayaan serta masalah yang dihadapi kepada pihak pengurusan untuk dinilai.<sup>127</sup> Laporan ini penting bagi tujuan penilaian bagi melihat keberkesanan amalan etika kerja Islam terhadap organisasi dan bagaimana ianya boleh ditambah baik untuk masa akan datang. Tanpa penglibatan yang bersungguh-sungguh dari pihak pengurusan, amalan etika kerja Islam ini tidak dapat mencapai objektif pelaksanaannya. Selain itu, kebanyakan organisasi merasakan bahawa tiada perbezaan ketara kepada organisasi sama ada amalan etika kerja Islam ini diamalkan atau tidak.

### **2.12.3 Pengaruh Etika Kerja Barat**

Kewujudan penulisan serta perbincangan berkaitan etika di kalangan negara Barat yang lebih banyak serta bersifat komprehensif menyebabkan amalan etika kerja yang mereka gunakan lebih baik. Perkara ini turut dibuktikan dengan kejayaan mereka untuk bangkit

---

<sup>126</sup> Dean Rossouw et al., *Business Ethics*. (Shah Alam: Oxford Fajar Sdn. Bhd, 2011), 259.

<sup>127</sup> *Ibid.*, 281.

selepas zaman kegelapan dan teurs maju sehinggalah ke hari ini. Amalan seperti integriti, memerangi rasuah secara habis-habisan serta amalan tanggungjawab sosial korporat (CSR) menjadi satu amalan dalam gaya hidup organisasi mereka. Masyarakat Barat mengamalkan cara mengasingkan agama dari urusan seharian. Perkara ini menyebabkan mereka menghasilkan garis panduan sendiri berdasarkan akal fikiran dan pengalaman tanpa merujuk kepada agama.

## **2.13 FAEDAH AMALAN ETIKA KERJA ISLAM**

### **2.13.1 Faedah Kepada Individu**

Etika kerja yang dianjurkan oleh Islam dapat membentuk individu atau pekerja yang mempunyai disiplin diri yang tinggi. Mereka akan berusaha untuk mematuhi setiap peraturan yang telah ditetapkan dalam sesebuah organisasi seperti melaksanakan kerja mengikut *standard operating procedure (SOP)*, menepati masa, saling menghormati, integriti dan sebagainya. Disiplin yang tinggi merupakan salah satu amalan dan cara hidup masyarakat yang bertamadun dimana mereka mampu untuk menghasilkan produk atau perkhidmatan yang berkualiti.<sup>128</sup>

Individu yang memahami etika kerja Islam yang sebenar cenderung untuk menjadi pekerja yang cemerlang dan berdaya saing. Islam merupakan sebuah agama yang ideal yang tidak hanya mementingkan amalan akhirat tetapi turut memerintahkan penganutnya untuk menyeimbangkan antara keduanya sebagaimana firman Allah s.w.t:

---

<sup>128</sup> Azzah, "Nilai dan Etika Dalam Pengurusan Islam," 256.

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ  
 وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا  
 يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Surah al-Qasas 28: 77

Maksudnya : "Dan tuntutlah dengan harta kekayaan yang telah dikurniakan Allah kepadamu akan pahala dan kebahagiaan hari akhirat dan janganlah Engkau melupakan bahagianmu (keperluan dan bekalannya) dari dunia; dan berbuat baiklah (kepada hamba-hamba Allah) sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu (dengan pemberian nikmatNya Yang melimpah-limpah); dan janganlah Engkau melakukan kerusakan di muka bumi; Sesungguhnya Allah tidak suka kepada orang-orang yang berbuat kerusakan ".

Etika kerja Islam memberikan kepuasan kerja yang sebenar kepada individu disebabkan mereka tidak berharap kepada upah semata-mata sebaliknya menjadikan pekerjaan sebagai ibadah dan pahala sebagai ganjaran utama.

### 2.13.2 Faedah Kepada Organisasi

Melalui etika yang baik, organisasi dapat mewujudkan sebuah suasana kerja yang harmoni antara pekerja dan pengurus, kakitangan bawahan dan pihak atasan. Hubungan baik ini mampu untuk menghasilkan sikap redha dan tanggungjawab dalam melaksanakan kerja dan menghapuskan idea bekerja di sebabkan takut kepada pengurus ataupun tindakan disiplin. Pelaksanaan etika kerja Islam turut memberikan kesan positif melalui peningkatan kepuasan kerja, komitmen kepada organisasi, kecenderungan berhenti kerja yang minimum serta penglibatan kerja yang tinggi.<sup>129</sup> Islam merupakan sebuah agama yang menitikberatkan hubungan sesama manusia sebagaimana yang dinyatakan oleh al-Quran:

<sup>129</sup> Khurram Khan et al., "Organizational Justice and Jobs Outcome: Moderating Role of Islamic Work Ethic," Springer Science+Business Media Dordrecht 2013. Lihat juga Wahibur Rokhman, "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes," Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies Vol: 15:1, (2010), 24.

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ أُمَّتُّوهُ رَبُّكُمْ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا  
 زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ  
 وَالْأَرْحَامَ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ﴿١﴾

Surah an-Nisa' 4:1

Maksudnya: Wahai sekalian manusia! bertaqwalah kepada Tuhan kamu yang telah menjadikan kamu (bermula) dari diri yang satu (Adam), dan yang menjadikan daripada (Adam) itu pasangannya (isterinya - Hawa), dan juga yang membiakkan dari keduanya - zuriat keturunan - lelaki dan perempuan yang ramai. dan bertaqwalah kepada Allah yang kamu selalu meminta dengan menyebut-yebut namaNya, serta peliharalah hubungan (silaturrahim) kaum kerabat; kerana Sesungguhnya Allah sentiasa memerhati (mengawas) kamu.

Kajian oleh Naresh dan Radzuan (2009) turut mendapati bahawa mereka yang mengamalkan etika kerja Islam turut memiliki kesedaran untuk melakukan inovasi.<sup>130</sup>

Kehadiran idea-idea baru ini didorong oleh sikap istiqamah dalam meningkatkan keberkesanan dan kecekapan pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan. Pelaksanaan amalan etika kerja Islam yang berkesan turut membantu dalam meningkatkan komitmen pekerja kepada organisasi selain mampu mengurangkan keinginan pekerja untuk meninggalkan organisasi. Penemuan yang dinyatakan oleh pengkaji seperti Yousef (2000), Rokhman (2010) dan Syakil (2011), Khurram (2013) mendapati pelaksanaan etika kerja Islam memberikan kesan yang positif kepada organisasi dari segi komitmen, dedikasi, kepuasan kerja, kerjasama, kreativiti dan peningkatan hasil kerja.

Sesebuah organisasi yang mengamalkan etika kerja yang tinggi mampu untuk menarik pelabur dan peniaga lain untuk bekerjasama dalam sesuatu perniagaan.<sup>131</sup>

<sup>130</sup> Naresh Kumar and Raduan Che Rose, "Examining The Link Between Islamic Work Ethic and Innovation Capabilities," *Journal of Management Development* Vol. 29: 1, (2010), 79-93.

<sup>131</sup> Dean Rossouw et al., "Business Ethics," 224.

**Jadual 2.2 Perbandingan Kesan Etika Kerja Terhadap Organisasi**

| Bil | Dimensi            | Etika yang rendah   | Etika yang baik  |
|-----|--------------------|---|--|
| 1.  | Keyakinan pelabur  | Menghalang kemasukan pelabur atau institusi yang berpotensi.  | Menarik pelabur terutamanya yang mementingkan tadbir urus yang baik.   |
| 2.  | Pembekal           | Masalah terhadap tahap integriti, pengurusan dan kemampuan syarikat.  | Memastikan hubungan dua hala yang baik.  |
| 3.  | Pelanggan          | Pelanggan tidak berminat terhadap barangan atau perkhidmatan yang diberikan.  | Cenderung untuk menghasilkan pelanggan yang setia kepada syarikat.   |
| 4.  | Pekerja            | Pekerja cenderung untuk menjadi tidak amanah. Pekerja yang cemerlang akan mudah untuk berpindah ke organisasi lain. | Menjadi rebutan pencari kerja. Pekerja terdiri daripada mereka yang berpotensi tinggi.                           |
| 5.  | Perhatian Kerajaan | Pandangan yang kurang elok dari kerajaan. Menyukarkan untuk mendapat bantuan dan sebagainya.                        | Mempunyai rekod yang baik dan mudah untuk mendapat bantuan kerajaan seperti subsidi, lesen dan sebagainya.       |
| 6.  | Masyarakat         | Kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap syarikat. Tiada sokongan terhadap aktiviti yang dilakukan.                | Membentuk keyakinan masyarakat terhadap jenama organisasi.<br>Mudah untuk mendapatkan sokongan masyarakat (CSR). |

Sumber: Deon Rossouw et al., (2011). *Business Ethics*. Oxford Fajar Sdn Bhd, Shah Alam, 225.

### 2.13.3 Faedah Kepada Masyarakat dan Negara

Pelaksanaan amalan etika kerja Islam akan memberikan kesan positif secara menyeluruh dan tidak terhad kepada kakitangan dan organisasi sahaja. Kesan positif ini turut mempengaruhi mereka yang terlibat secara langsung mahupun tidak langsung dengan organisasi tersebut seperti pembekal, pelanggan, pelabur, pemegang saham, kerajaan dan masyarakat awam.

Organisasi yang mengamalkan dan memahami amalan etika kerja Islam dengan sempurna mengetahui bahawa keuntungan bukanlah matlamat utama dalam pekerjaan. Program Tanggungjawab Sosial (CSR) merupakan salah satu cara syarikat memberikan pulangan balik kepada masyarakat dengan memberikan bantuan dalam pelbagai bentuk. Kerajaan Malaysia menekankan pelaksanaan tanggungjawab sosial bagi setiap organisasi yang berdaftar di Bursa Malaysia dengan pengenalan sebuah kerangka tanggungjawab sosial bagi syarikat awam di Malaysia pada tahun 2006.<sup>132</sup> Gesaan ini adalah bagi memupuk rasa tanggungjawab syarikat terhadap masyarakat dan setiap program yang dilakukan akan mendapat inisiatif potongan cukai dari pihak kerajaan. Pelaksanaan program ini secara tidak langsung akan membentuk sikap positif dalam negara iaitu saling bantu membantu dalam melakukan sesuatu.

Penghayatan etika Islam yang tinggi mampu membantu organisasi dalam mengurus, mendapatkan dana serta melaksanakan sesuatu program tanggungjawab sosial dengan efektif. Kerajaan juga mampu menjimatkan dana negara melalui sumbangan yang diberikan oleh badan korporat kepada 4 komponen utama iaitu tanggungjawab kepada alam sekitar, lokasi kerja, komuniti serta lokasi pasaran.<sup>133</sup>

## **2.14 ISU-ISU ETIKA**

Etika merupakan cabang ilmu yang luas di mana terdapat pelbagai isu, masalah dan cabaran yang dikaitkan kepada etika bermula dari hak asasi manusia, peperangan, pengurusan Negara, alam sekitar dan sebagainya. Isu etika dapat didefinisikan seperti

---

<sup>132</sup>Bursa Malaysia, <http://www.bursamalaysia.com/market/sustainability/frameworks/bursa-malaysias-csr-framework/> diakses pada 4 April 2013.

<sup>133</sup> Sarmila M.S et. al. “Sumbangan Inisiatif Tanggungjawab Sosial Terhadap Pembangunan Modal Sosial Komuniti: Kajian Kes Penglibatan Komuniti Dalam Projek CSR Perladangan Cili Kontrak Di Pasir Puteh Kelantan”, Prosiding Persidangan Kebangsaan Ekonomi Malaysia (PERKEM) Ke-9, Kuala Terengganu, 17-19 Oktober 2014.

berikut “*an identifiable problem, situation, or opportunity that requires a person to choose among several action that may be evaluated as right or wrong, ethical or unethical*”.<sup>134</sup>

Daripada definisi ini, dapat difahami bahawa isu etika berlaku bila manusia mempunyai pilihan dalam melakukan sesuatu sama ada melakukannya dengan cara yang beretika atau tidak beretika.

Penulisan ini bagaimanapun akan menumpukan kepada isu-isu etika yang berlaku dalam pengurusan organisasi. Laporan ketua audit negara Malaysia 2012 & 2013 memperlihatkan berlakunya ketirisan dalam proses pentadbiran awam di Malaysia. Masalah ketirisan seperti ini berpunca dari kurangnya etika di dalam diri individu dalam melaksanakan amanah yang telah diberikan. Pihak atasan juga memainkan peranan penting dalam memantau dan memastikan setiap tugas dilaksanakan mengikut prosuder yang ditetapkan dan bukannya meletakkan sepenuh kepercayaan kepada pihak pelaksana.

Antara isu yang dibangkitkan dalam pengurusan etika ialah berkaitan proses pembuatan keputusan dan tanggungjawab sosial korporat. A. Federwisch (2006) menyatakan bahawa Amerika syarikat menghadapi masalah rasuah dalam pengurusan perniagaan bermula dari perniagaan kecil sehinggalah ke perdagangan antarabangsa.<sup>135</sup> Kegagalan pengurusan turut menyumbang kepada 80 peratus kepada kejatuhan organisasi. Pengurusan memainkan peranan penting selain menetapkan arah tuju organisasi mereka juga perlu memastikan organisasi sentiasa beretika dalam menjalankan urusan mereka.

---

<sup>134</sup> O.C. Ferrell, *Business in Changing World*, 32.

<sup>135</sup> Anne Federwisch, Ethical Issues in the Financial Services Industry, <http://www.scu.edu/ethics/practicing/focusareas/business/financial-services.html> diakses pada 13 Disember 2013.

## **2.15 PENUTUP**

Konsep etika kerja bukanlah merupakan sesuatu yang baru tetapi merupakan satu sifat semulajadi manusia yang terdiri daripada sikap-sikap yang baik. Etika-etika ini dibincang secara meluas bermula daripada zaman Nabi Adam sehinggalah pembentukan tamadun Greek seterusnya dengan kebangkitan Islam dan etika moden yang diamalkan sekarang. Amalan-amalan etika ini adalah bersifat universal dan perlu diamalkan sepanjang masa supaya organisasi dapat melaksanakan sesuatu tugas dengan cemerlang.

Islam memberikan penekanan khusus tentang pentingnya mempunyai sikap dan etika yang betul dalam kehidupan seharian. Cabang akhlak dalam Islam bersifat sejagat dan boleh digunakan sepanjang masa tanpa mengira tempat, masa dan warna kulit. Sekiranya penerapan etika Islam ini dapat dilaksanakan dengan menyeluruh pastinya sesebuah organisasi itu dapat melaksanakan sesuatu pekerjaan dengan sempurna dengan bermatlamatkan keredhaan Allah s.w.t dan bukannya untuk habuan dunia semata-mata.

Melalui pelaksanaan amalan etika kerja Islam yang berkesan, sesebuah organisasi mampu untuk mencapai tahap yang lebih tinggi meliputi bidang pengurusan, perniagaan, tanggungjawab sosial dan sebagainya. Sikap toleransi turut memainkan peranan penting di mana Islam menerima konsep serta kaedah penerapan amalan-amalan dan nilai-nilai murni yang bersifat universal selagi mana ianya tidak bertentangan dengan ajaran Islam.