

## **BAB 4**

### **PELAKSANAAN ETIKA KERJA ISLAM: KAJIAN KES DI JOHOR CORPORATION.**

#### **4.0 PENGENALAN**

Bab ini akan menerangkan hasil kajian berkaitan strategi pelaksanaan serta faktor-faktor yang mempengaruhi amalan etika kerja di JCorp berdasarkan kajian lapangan yang telah dilakukan. Maklumat-maklumat ini diperolehi melalui kaedah interview dengan kerjasama daripada Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran JCorp dan pegawai-pegawai organisasi JCorp. Penulis telah menemubual seramai 2 orang pegawai tinggi dan 5 pegawai peringkat pertengahan dari JCorp bagi mendapatkan maklumat berkaitan pelaksanaan amalan etika kerja Islam di organisasi ini. Bab ini terbahagi kepada 6 bahagian di mana penulis membahagikan kepada pengenalan, latar belakang JCorp, strategi pelaksanaan amalan etika kerja Islam, faktor-faktor yang menggalakkan pelaksanaan etika, faktor-faktor yang menjadi cabaran kepada pelaksanaan etika, kesan dan faedah pelaksanaan amalan etika kerja Islam kepada organisasi.

#### **4.1 LATAR BELAKANG JOHOR CORPORATION**

JCorp merupakan sebuah badan korporat yang dikenali di Malaysia sebagai sebuah entiti yang memiliki empayar perniagaan yang besar. Sejarah syarikat ini bermula pada tahun 1968 apabila Kerajaan Johor menubuhkan Perbadanan Kemajuan Ekonomi Negeri Johor (PKENJ) ataupun turut dikenali sebagai *Johor State Economic Development Corporation (JSEDC)* di bawah Rancangan Malaysia ke-4 pada tahun 1968. Badan ini ditubuhkan sebagai sebuah perusahaan awam dan badan berkanun melalui Enakmen Johor No. 4/1968 (pindaan sebagaimana Enakmen No. 5/1995). Walau bagaimanapun, penubuhan ini

dihentikan seketika disebabkan berlakunya kekecohan dan darurat berikutan peristiwa 13 Mei 1969.<sup>1</sup>

PKENJ telah memulakan operasi pada 1 Ogos 1970 dengan modal pelaburan sebanyak 10 juta ringgit yang dipinjamkan oleh Kerajaan Negeri Johor. Perbadanan ini memulakan bisnes dengan menjadikan pengurusan Ladang Tebrau seluas 1,580 hektar sebagai aktiviti pertama.<sup>2</sup> Penglibatan dalam aktiviti pertanian ini disebabkan oleh kepakaran Tan Sri Dato' Haji Basir Bin Ismail dalam menguruskan bidang pertanian dan lebih sesuai dilakukan pada ketika itu. Nama PKENJ ini kemudiannya ditukar kepada Perbadanan Johor atau lebih dikenali sebagai Johor Corporation (JCorp) pada tahun 1995.<sup>3</sup>

Sebagai sebuah entiti perusahaan awam, JCorp telah memainkan peranan yang besar dalam melancarkan dan memangkin pertumbuhan ekonomi di negeri Johor, khususnya di beberapa sektor ekonomi yang berpotensi tinggi, termasuklah perusahaan pertanian, pemajuan perindustrian, pemajuan hartanah dan sebagainya. JCorp juga memajukan Pasir Gudang sebagai sebuah bandar perindustrian di tenggara Johor.<sup>4</sup> Sejak 1 Julai 1977, JCorp telah dilantik sebagai pihak berkuasa tempatan bagi Pasir Gudang, iaitu pihak berkuasa tempatan pertama yang diswastakan di Malaysia dibawah kontrak setiap lima tahun. Kini JCorp memiliki cawangan dalam bidang perniagaan meliputi bisnes sawit (Kulim), Perkhidmatan Kesihatan Pakar (prisihatin) & kesihatan, makanan & perkhidmatan restoran segera, hartanah, khidmat sokongan dan perlaburan, hospitaliti, bisnes intrapeneur, minyak dan gas serta bisnes baru.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> *The Johor State Economic Development Corporations: innovations in development management and management development* (t.t). Johor State Economic Development Corporation, 4.

<sup>2</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2011, 128.

<sup>3</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2011, 14.

<sup>4</sup> Wikipedia, [http://ms.wikipedia.org/wiki/Perbadanan\\_Johor](http://ms.wikipedia.org/wiki/Perbadanan_Johor) diakses pada 3 Mac 2013.

<sup>5</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2012, 9.

#### **4.1.1 VISI DAN MISI JOHOR CORPORATION**

##### **VISI<sup>6</sup>**

JCorp menggunakan ‘Membina dan Membela’ sebagai visi mereka. Daripada dua perkataan ini boleh difahami bahawa JCorp memandang jauh dalam membina syarikat korporat bumiputera yang kukuh di samping memberikan sokongan serta bantuan kepada masyarakat melalui pelbagai cara.

##### **MISI**

JCorp telah menetapkan 4 misi utama penubuhannya iaitu:

1. Menjadi syarikat pelaburan negeri yang memberi sumbangan terhadap pembangunan ekonomi negeri dan negara dengan penglibatan dalam perniagaan secara efektif dan efisien serta menjaga kepentingan masyarakat.
2. Menjadi sebuah entiti bisnes yang menerajui dan mengawal pasaran, berdaya saing, berkonsepkan keuntungan dan dikenali serta disegani.
3. Pemangkin kepada kemampanan pembangunan perniagaan seterusnya memastikan kejayaan dalam menjalankan tanggungjawabnya sebagai sebuah syarikat pelaburan negeri.
4. Menyumbang dan membangunkan nilai-nilai di dalam diri individu serta komuniti melalui kejayaan perniagaan dan melalui tanggungjawab sosial kepada masyarakat.

#### **4.1.2 PENGURUSAN JOHOR CORPORATION**

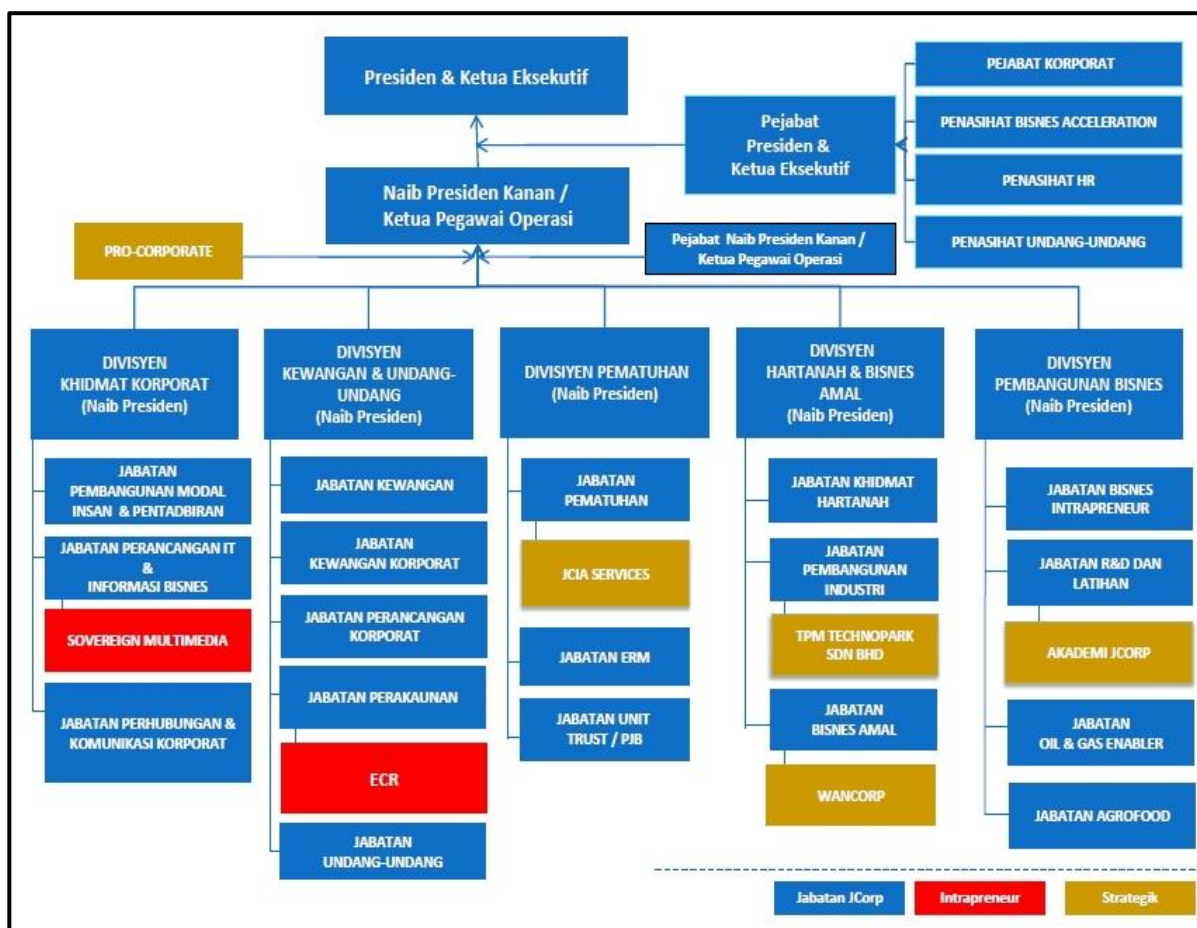
Pengurusan JCorp terdiri daripada lembaga pengarah dengan Menteri Besar Johor sebagai Pengerusi Johor Corporation. Perlantikan ini disebabkan oleh keadaan organisasi JCorp

---

<sup>6</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2013, iii.

sebagai sebuah syarikat pelaburan negeri yang diselia oleh Kerajaan Negeri Johor. Lembaga pengarah JCorp juga turut dianggotai oleh wakil-wakil daripada Perkhidmatan Awam Negeri Johor, Kerajaan Persekutuan dan pengarah bebas yang mana masing-masing mempunyai tiga wakil. Lembaga pengarah ini bertanggungjawab ke atas prestasi penuh JCorp melalui penetapan hala tuju, objektif, ketelusan strategi-strategi, prestasi kewangan, isu-isu bisnes dan sistem kawalan dalaman JCorp.

**Rajah 4.1: Carta Organisasi Johor Corporation<sup>7</sup>**



Sumber: Carta Organisasi 2013 Johor Corporation.

Carta ini menerangkan berkaitan struktur pengurusan di JCorp. Pengurusan JCorp diketuai oleh seorang presiden dan ketua eksekutif dengan dibantu oleh seorang naib presiden

<sup>7</sup> Johor Corporation, <http://portal.jcorp.com.my/userFiles/file/OrgChart2012.pdf> diakses pada 8 April 2013.

kanan. Terdapat lima divisyen yang bertanggungjawab dalam memastikan tadbir urus organisasi dalam keadaan yang terbaik iaitu Divisyen Khidmat Korporat, Divisyen Kewangan dan Undang-Undang, Divisyen Pematuhan, Divisyen Hartanah dan Bisnes Amal dan Divisyen Pembangunan Bisnes. Setiap divisyen ini diketuai oleh seorang naib presiden dan mempunyai beberapa bahagian di bawah divisyen masing-masing.

JCorp juga sentiasa memastikan operasi tadbir urusnya berada dalam keadaan yang baik. Sebagai sebuah perbadanan pelaburan di bawah Kerajaan Negeri Johor, JCorp perlu mematuhi undang-undang dan peraturan seperti Enakmen Perbadanan Johor Bil.4 1968 (sebagaimana pindaan Enakmen No. 5/1995), Akta Perbadanan (Kekompetenan Badan Perundangan Negeri) 1962 (Akta 380) dan Akta Jaminan Pinjaman (Pertubuhan Perbadanan) 1965 (Akta 96).<sup>8</sup> JCorp sentiasa menjalankan amalan tadbir urus korporat yang cemerlang dalam semua aktiviti dan urusanniaga bisnes syarikat dalam kumpulan melalui ahli Lembaga Pengarahnya, sistem pentadbiran syarikat dan juga semua jawatankuasa tadbir urusnya.

#### **4.1.3 TADBIR URUS JOHOR CORPORATION**

JCorp mengamalkan prinsip dan sistem syura dalam memutuskan sesuatu keputusan dengan penglibatan dan kelulusan jawatankuasa-jawatankuasa berkaitan. Pejabat Korporat memainkan peranan penting dalam memastikan tadbir urus JCorp berjalan lancar. Antara jawatankuasa utama JCorp ialah:<sup>9</sup>

1. Jawatankuasa Pengurusan Tertinggi Kumpulan (TERAJU)

---

<sup>8</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2012, 56.

<sup>9</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2012, 56

Jawatankuasa ini dianggotai oleh 10 orang ahli dan dipengerusikan oleh presiden dan ketua eksekutif. Jawatankuasa ini bertanggungjawab dalam membincang dan memutuskan isu-isu strategik JCorp dan juga syarikat-syarikat dalam kumpulannya.

## 2. Jawatankuasa Teraju Korporat

Jawatankuasa ini dipengerusikan oleh Naib Presiden Kanan atau Ketua Pegawai Operasi dengan 14 orang ahli. Mereka bertanggungjawab mengesahkan keputusan-keputusan yang melalui jawatankuasa-jawatankuasa lain seperti Jawatankuasa Eksekutif (EXCO) dan sebagainya.

## 3. Jawatankuasa Eksekutif (EXCO)

Jawatankuasa ini terdiri daripada 12 orang ahli dari kalangan pengurusan JCorp dan dipengerusikan oleh Naib Presiden (Divisyen Hartanah & Pembangunan Bisnes). Jawatankuasa ini membincangkan perkara-perkara yang berkaitan dengan operasi serta kewangan serta memajukan cadangan kepada Jawatankuasa Teraju Korporat.

## 4. Jawatankuasa Pengawasan Pelaburan (JAWS)

Jawatankuasa ini berfungsi untuk membincangkan semua projek serta pelaburan baru. Ia terdiri daripada 9 orang ahli yang dilantik di kalangan pengurusan kanan syarikat-syarikat dalam JCorp.

Di samping empat jawatankuasa utama seperti yang dinyatakan di atas, terdapat lebih 30 jawatankuasa tadbir urus yang mempunyai fungsi dan terma rujukan masing-masing dalam memantau operasi Kumpulan. Antara jawatankuasa adalah seperti Jawatankuasa Teraju Asas Sumber Manusia (TERAS), Jawatankuasa Perancangan Strategik, Jawatankuasa Pemulihan Syarikat, Jawatankuasa Kemudi Korporat, Jawatankuasa Laporan Suku

Tahunan, Jawatankuasa Meluluskan Surat-Surat Perjanjian serta Jawatankuasa Pengurusan Risiko.<sup>10</sup>

#### **4.1.4 FALSAFAH KORPORAT JOHOR CORPORATION**

JCorp memiliki falsafah mereka yang tersendiri dalam memastikan kejayaan organisasi ini. Setiap falsafah yang dibina mempunyai kepentingan dan sumbangan yang positif secara langsung kepada organisasi, anggota pekerja dan juga kepada pembangunan negara. Falsafah organisasi ini adalah seperti berikut:<sup>11</sup>

1. Organisasi korporat yang melahirkan enterprais anggota yang berupaya mewujudkan dan menambah nilai serta berorientasikan keputusan.
2. Organisasi bisnes berdaya keusahawanan yang menjanjikan peluang bisnes dan kerjaya korporat untuk individu-individu yang berbakat.
3. Rumpun interprais yang sentiasa menyanjung tinggi asas-asas dan nilai-nilai murni.
4. Entiti bisnes yang dipacu nilai (*value-driven*) yang telah diterima dan menjadi pegangan sebahagian anggotanya yang terdiri dari warganegara Malaysia beragama Islam.
5. Organisasi bisnes berlandaskan tuntutan ilmu yang sekaligus berusaha mengintegrasikan amalan pengurusan terbaik, pengejaran kualiti, peningkatan ilmu pengetahuan dan penguasaan kompetensi serta teknologi yang relevan untuk kehidupan seharian dan kegiatan semua anggota Rumpun Enterprais.
6. Entiti korporat yang menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi Malaysia.

---

<sup>10</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2013, 57.

<sup>11</sup> Taklimat Johor Corporation, 3 April 2013, Persada Johor.

7. Sebuah institusi korporat yang secara aktif dan terus menerus berusaha untuk memupuk dan mengekalkan keyakinan dan kepercayaan semua yang berkepentingan dengannya.

#### **4.1.5 PERANAN JOHOR CORPORATION**

Matlamat utama penubuhan JCorp adalah untuk membangunkan stuktur ekonomi di Johor khususnya. Terdapat 3 peranan utama organisasi ini iaitu sebagai sebuah entiti bisnes, jentera kepada program pembangunan dan melaksanakan tanggungjawab sosial korporat (CSR) kepada masyarakat.

Sebagai sebuah entiti bisnes dalam bidang komersial, objektif organisasi ini ialah untuk memaksimumkan keuntungan. Bagi mencapai matlamat ini pengurusan JCorp dibantu oleh anak-anak syarikat di mana pengurusan syarikat adalah bertanggungjawab terhadap prestasi mereka. Pembahagian ini memudahkan JCorp dalam mentadbir perniagaannya supaya lebih berdaya saing dan ekonomik. JCorp juga memfokuskan perniagaannya kepada sektor-sektor utama yang mampu untuk memberikan pulangan semula yang efektif antaranya sektor makanan, kesihatan dan gas.

JCorp juga merupakan pemangkin kepada pembangunan ekonomi Negeri Johor dengan menggalakkan pelaburan dan sektor bisnes yang dikenalpasti mampu untuk berkembang dan berdaya maju. JCorp turut berperanan dalam menggalakkan kemasukan Pelaburan Langsung Asing (*FDI*) dan Pelaburan Langsung Domestik (*DDI*) ke dalam Negeri Johor. Selain itu, JCorp juga bertanggungjawab dalam membentuk persekitaran kondusif dalam usaha untuk pembangunan usahawan.

Syarikat ini juga turut terlibat secara aktif dalam menjalankan aktiviti tanggungjawab sosial korporat (CSR) dengan melaksanakan program-program kemasyarakatan tanpa tujuan



untuk mengaut keuntungan. Dana untuk program CSR ini dibiayai melalui geran, pengumpulan dana dan sumbangan yang terdiri daripada JCorp dan juga pihak-pihak lain. Antara program tanggungjawab sosial yang dilakukan oleh JCorp ialah mewakafkan klinik waqaf An-Nur, program Tijarah Ramadhan, menguruskan rumah kebajikan anak yatim Darul Hanan dan sebagainya.<sup>12</sup> Program tanggungjawab sosial ini tidak terhad kepada bumiputera tetapi turut disasarkan kepada golongan yang kurang bernasib baik tanpa mengira bangsa dan agama.

JCorp mengoptimumkan daya dan usaha mereka bagi memastikan tanggungjawab yang diberi dapat dilaksanakan dengan sebaiknya. Penglibatan semua pihak terutamanya pengurusan tertinggi dalam mencorakkan hala tuju JCorp mampu memberikan kesan positif kepada organisasi khususnya dan kepada pembangunan Negeri Johor seterusnya memberi kesan baik kepada ekonomi Malaysia.

#### **4.1.6 PENCAPAIAN JOHOR CORPORATION**

Sebagai sebuah syarikat pelaburan negeri, JCorp merupakan antara organisasi korporat yang terbesar di Malaysia. Pada tahun 2010, JCorp telah mencatatkan perolehan sebanyak 7.9 bilion ringgit dan keuntungan sebelum cukai berjumlah RM962 juta. Jumlah ini meningkat lagi pada tahun 2011 apabila JCorp mencatatkan keuntungan selepas cukai dan zakat bernilai 1.05 bilion untung tahun kewangan berakhir 31 disember 2011.<sup>13</sup> Jumlah ini merupakan satu pencapaian yang baik bagi JCorp dengan peningkatan hampir 55% berbanding pencapaian untuk tempoh sama pada tahun 2010. Pada tahun 2012 JCorp mencatatkan untung sebelum cukai sebanyak RM 868 juta bagi Tahun Kewangan Berakhir

---

<sup>12</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2012, 66.

<sup>13</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2011, 5.

31 Disember 2012.<sup>14</sup> Tahun 2013 memperlihatkan berlaku peningkatan berbanding tahun sebelumnya dengan keuntungan sebelum cukai bernilai RM 1.36 bilion.<sup>15</sup>

Pada tahun 2010 terdapat 8 anak syarikat JCorp yang telah disenaraikan di Bursa Saham Kuala Lumpur iaitu Kulim (Malaysia) Berhad (Kulim), KPJ Healthcare Berhad (KPJ), Sindora Berhad (Sindora), Damansara Realty Berhad (DBhd), QSR Brands Berhad, KFC Holding (Malaysia) Bhd, Al-‘Aqar Malaysia Berhad (Al-‘Aqar), dan sebuah anak syarikat Kulim iaitu New Britain Palm Oil Ltd (NBPOL).<sup>16</sup> Kini jumlah tersebut telah berkurang kepada empat iaitu Kulim (Malaysia) Berhad, KPJ Healthcare Berhad dan Damansara Realty Berhad di Bursa Malaysia dan New Britain Palm Oil Ltd (NBPOL) di Bursa Saham London.<sup>17</sup>

Pencapaian prestasi kewangan yang baik sepanjang 41 tahun membolehkan JCorp melaksanakan lebih banyak program CSR dan kemasyarakatan dengan lebih menyeluruh dan berkesan. Pada tahun 2011, JCorp telah menyumbang sebanyak RM 3.6 juta kepada kerajaan negeri Johor berbanding hanya RM 2.1 juta pada tahun 2010.<sup>18</sup> Kecekapan dalam sistem pengurusan serta operasi membolehkan JCorp untuk mencatatkan pencapaian membanggakan. Selain itu, kehadiran 78,141 orang kakitangan memberikan impak yang besar dalam merealisasikan impian JCorp untuk menjadi sebuah syarikat pelaburan negeri yang berjaya. Kakitangan JCorp diterapkan dengan sikap bertanggungjawab dan sentiasa bekerjasama dalam melaksanakan sesuatu tugas bagi mendapatkan kejayaan yang optimum.

---

<sup>14</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2012, 4.

<sup>15</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2013, 3.

<sup>16</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2010, 14.

<sup>17</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2012, 58.

<sup>18</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2011, 11.

JCorp mendapat banyak pengiktirafan daripada badan-badan kerajaan dan swasta dari dalam serta luar negara. Antara anugerah yang boleh dibanggakan adalah pengiktirafan tertinggi 4 bintang bagi Indeks Akauntabiliti Pengurusan Kewangan 2013 daripada Jabatan Audit Negara bagi kali keenam berturut-turut sejak tahun 2007.<sup>19</sup> Pencapaian ini menunjukkan betapa JCorp memandang tinggi berkaitan aspek akauntabiliti, tanggungjawab serta ketelusan dalam pentadbirannya.

Organisasi ini turut memperoleh Anugerah *Association of Development Financing Institutions in Asia and the Pacific* (ADFIAP) 2012 bagi kategori *Outstanding Development Project Award for SME Development*.<sup>20</sup> Pengiktirafan antarabangsa seperti ini membuktikan bahawa JCorp dikenali dan mampu untuk berdiri setanding dengan syarikat-syarikat luar negara yang lain. JCorp juga turut mendapat pengiktirafan dengan menerima anugerah *National Annual Corporate Report Awards* (NACRA) 2011, melalui anak syarikatnya Kulim Berhad bagi industri perladangan dan perlombongan. Syarikat ini turut tersenarai dalam Malaysia 1000 dengan anugerah *Industry Excellence Award* 2010/2011 bagi kategori perladangan.<sup>21</sup> Anuegerah-anugerah yang berjaya dimiliki oleh JCorp dan kumpulannya merupakan kejayaan yang besar bagi sebuah organisasi korporat. Kejayaan ini bagaimanapun pasti tidak dapat dicapai sekiranya tiada usaha yang bersungguh-sungguh dari semua anggota pekerjanya.

#### **4.1.7 TRANSFORMASI JOHOR CORPORATION**

Sejajar dengan perubahan terkini global yang menyaksikan kebanyakan pihak melaksanakan penstrukturan organisasi dan perimbangan semula operasi untuk terus

---

<sup>19</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2013, 6.

<sup>20</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2012, 7.

<sup>21</sup> NACRA Past Winners, <http://www.micpa.com.my/micpanew/explore/nacra-awards-year.asp?y=2011> diakses pada 9 Julai 2013.

berdaya saing maka JCorp turut melakukan proses yang sama supaya organisasi ini mencapai kecekapan yang optimum. Program transformasi yang telah dirangka di peringkat JCorp merangkumi tiga teras utama iaitu yang pertama, penebusan baki bon siri ketiga Pelan Induk Perstruktur Korporat (PIPK) yang akan matang pada 31 Julai 2012 dan penerbitan Sukuk Wakalah bernilai RM3.0 billion.<sup>22</sup>

Teras kedua adalah penyatuan dan penstruktur semula bisnes sedia ada termasuk menawarkan pakej imbuhan yang setara dengan pasaran luar bagi mengekalkan kepakaran sedia ada dan menarik kepakaran dalam industri di pasaran. Tawaran pakej imbuhan yang kompetitif juga adalah sejajar matlamat kerajaan melalui Program Transformasi Ekonomi ataupun *Economic Transformation Programme* (ETP) untuk meningkatkan pendapatan per kapita rakyat menjelang 2020.

Sementara teras ketiga adalah fokus kepada pemekatan bisnes sedia ada dan penglibatan dalam bisnes baru (*Business Acceleration*) bagi menjamin aliran tunai yang mencukupi untuk menebus Sukuk Wakalah dalam tempoh yang ditetapkan di samping meneruskan tanggungjawab JCorp sebagai agensi pembangunan ekonomi negeri.

Pihak pengurusan tertinggi juga membuat pendekatan sentiasa mendampingi anggota pekerja supaya berlaku proses penyaluran idea, maklumat dan maklum balas dua hala secara telus. JCorp juga melakukan penstruktur semula carta organisasi dan melebarkan medium dua hala dalam menyampaikan maklumat kepada masyarakat.

#### **4.1.8 JABATAN PEMBANGUNAN MODAL INSAN DAN PENTADBIRAN**

Pengurusan pentadbiran dan modal insan di JCorp dikendalikan oleh sebuah jabatan khusus iaitu Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran (JPMI). Kumpulan JCorp

---

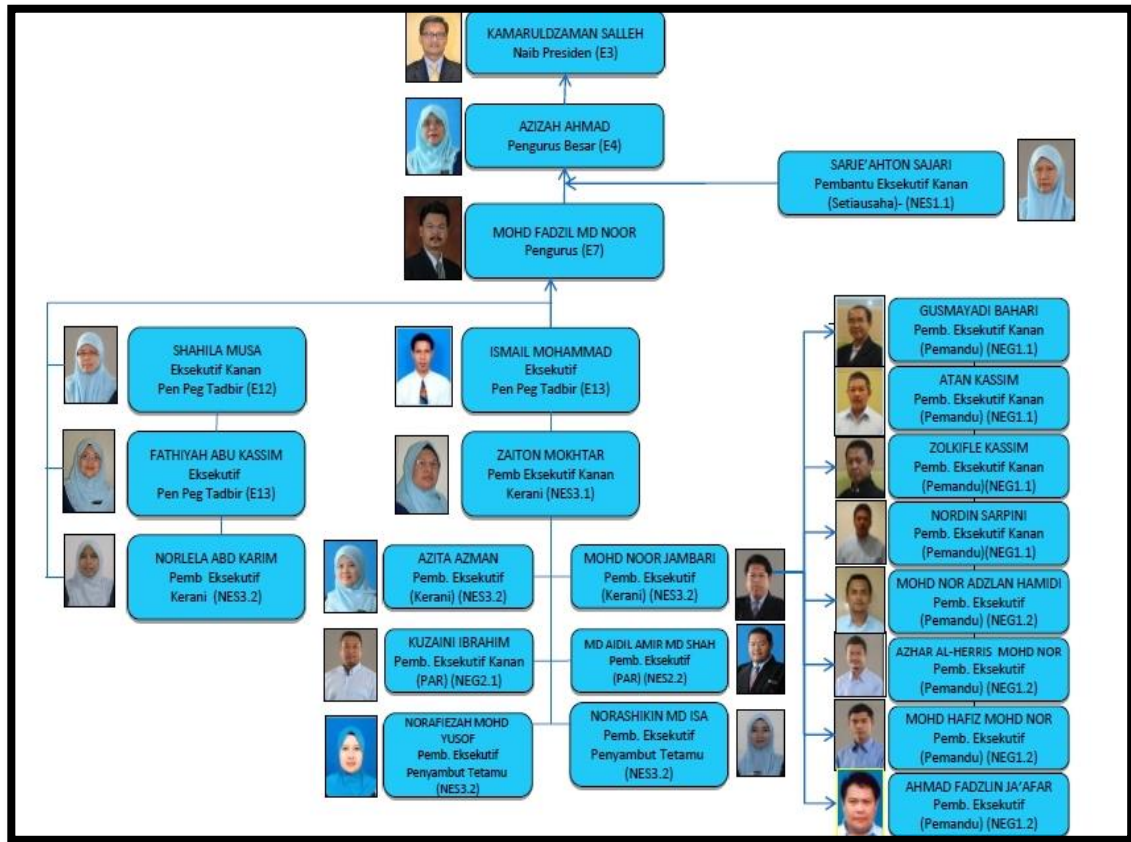
<sup>22</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2012, 8.

mempunyai lebih 78,000 pekerja yang berkhidmat di bawah payung JCorp di dalam dan juga luar negara. Jabatan ini berfungsi sebagai penggerak dalam memastikan operasi JCorp sentiasa berada dalam keadaan yang terbaik dengan menguruskan hal-ehwal yang berkaitan dengan anggota pekerja dari segi pengambilan, latihan, pemantauan dan merangka program tambah baik bagi organisasi ini. Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran turut merancang dasar yang perlu dilaksanakan dan memantau pelaksanaannya. Bagi memastikan semua pihak terlibat dengan pembangunan pentadbiran, Jabatan Pembangunan Modal Insan turut berperanan dalam melakukan pemantauan secara berterusan dan berkala. Jabatan ini turut dibantu oleh Akademi JCorp dalam mengendalikan modul-modul serta kursus-kursus berkaitan bagi anggota pekerja JCorp.

#### Rajah 4.2 Carta Organisasi Jabatan Pentadbiran Johor Corporation<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Johor Corporation, <http://portal.jcorp.com.my/userFiles/file/OrgChart2012.pdf> diakses pada 8 April 2013.



Sumber: Carta Organisasi 2012 Johor Corporation.

Carta ini menerangkan berkaitan struktur Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran (JPMI). Jabatan ini diketuai oleh seorang naib presiden dan dibantu oleh seorang pengurus besar. Jabatan ini boleh dibahagikan kepada dua iaitu pengurusan modal insan dan pengurusan hal ehwal pentadbiran.

## 4.2 PELAKSANAAN ETIKA KERJA ISLAM DI JOHOR CORPORATION

### 4.2.1 Etika Kerja Islam Di Johor Corporation

JCorp mengutamakan penerapan nilai-nilai Islam serta nilai-nilai murni dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan.<sup>24</sup> Hasil daripada temubual yang telah

<sup>24</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2011, 115.

dijalankan, terdapat 7 etika utama yang sedang diamalkan oleh setiap pekerja JCorp. Etika-etika tersebut ialah <sup>25</sup>

#### 4.2.1(a) Bekerja Sebagai Ibadah

JCorp menanamkan kesedaran di dalam diri setiap anggota pekerja mereka bahawa tujuan bekerja bukanlah semata-mata urusan dunia tetapi ia merupakan satu bentuk ibadah yang turut diberikan ganjaran pahala di akhirat. Menurut beberapa interviewee yang telah ditemubual, konsep kerja sebagai ibadah sangat ditekankan oleh organisasi bagi memastikan anggota pekerja melaksanakan tugas dengan lebih baik. Bekerja sebagai ibadah turut dijadikan *tagline* di organisasi JCorp.

#### 4.2.1(b) Amanah.

Setiap anggota pekerja JCorp perlu melaksanakan tugas yang telah ditetapkan berdasarkan kepada SOP yang telah digariskan. Mereka juga tidak boleh sewenang-wenangnya menerima hadiah atau sumbangan kerana dikhuatiri akan menjejaskan penilaian dalam sesuatu perkara. Langkah JCorp dalam memperkenalkan penilaian *KPI* dan *SOP* adalah bertepatan dengan matlamat untuk membangunkan sifat amanah terhadap kerja dikalangan warga kerjanya. Kedua-dua kaedah ini memainkan peranan penting dalam memastikan anggota pekerja JCorp sentiasa melakukan tugas dengan betul berdasarkan kaedah yang telah ditetapkan.

#### 4.2.1(c) Kerjasama, Amar Maaruf Nahi Munkar.

Dapatan daripada temubual menunjukkan JCorp memandangi kejayaan bukan berdasarkan kepada pencapaian individu sebaliknya ia adalah hasil usaha dan kerjasama antara semua

---

<sup>25</sup> Hjh. Azizah Binti Ahmad (Pengurus Besar Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran, Johor Corporation), dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

anggota pekerja dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Setiap anggota pekerja turut berperanan sebagai pemantau antara satu sama-lain bagi mengelakkan berlakunya pelanggaran peraturan. Sikap kerjasama yang dipupuk dalam organisasi mampu membentuk sebuah persekitaran kerja yang positif dan bertepatan dengan apa yang dianjurkan oleh Islam.

#### 4.2.1(d) Kejujuran.

JCorp mengamalkan penggunaan borang nahi munkar sebagai salah satu kaedah dalam memastikan anggota pekerja dapat menyampaikan maklumat sekiranya terdapat perkara-perkara yang bersalahan dengan peraturan organisasi. Konsep yang dipinjam daripada *General Electric (GE)* ini disesuaikan dengan keadaan organisasi JCorp sebagai salah satu kaedah pengawalan selain memupuk sikap kejujuran dalam membuat laporan sekiranya berlaku salah laku. Sikap kejujuran yang dipupuk turut menjadikan setiap anggota pekerja melaksanakan tugas dengan betul kerana sedar bahawa mereka sentiasa diperhatikan.

#### 4.2.1(e) Bersungguh-sungguh.

Setiap anggota pekerja JCorp perlu menggunakan masa yang diperuntukkan dengan sebaiknya bagi menyiapkan tugas yang telah ditetapkan berdasarkan SOP JCorp. Mereka juga digalakkan mencontohi usaha pemimpin-pemimpin mereka sehingga berjaya membawa JCorp sehingga menjadi salah satu badan korporat yang disegani di negara ini. Majlis anugerah turut diadakan bagi menghargai anggota pekerja yang menunjukkan prestasi tinggi bagi menaikkan semangat selain berjaya memupuk persaingan yang sihat dalam kalangan anggota pekerja JCorp.



#### 4.2.1(f) Syura.

JCorp mengamalkan sistem syura dalam pembuatan keputusan di mana setiap tindakan yang ingin dilaksanakan akan melalui jawatankuasa-jawatankuasa tertentu dalam menilai dan membuat sesuatu keputusan.<sup>26</sup> Pelaksanaan sistem syura ini adalah bagi memastikan setiap keputusan yang dicapai dipersetujui bersama selain dapat melihat daripada perspektif dan pandangan semua ahli yang terlibat. Penglibatan ahli-ahli yang berpengalaman memastikan bahawa setiap keputusan yang dibuat adalah yang terbaik untuk JCorp.

#### 4.2.1(g) Islah (Penambahbaikan).

Proses penambahbaikan merupakan satu islah dalam pengurusan organisasi di mana pihak pengurusan berperanan dalam memastikan organisasi sentiasa bersedia menghadapi cabaran-cabaran baru. Maklum balas anggota pekerja merupakan maklumat penting dalam merencanakan proses penambahbaikan yang sesuai. Maklum balas ini diperolehi melalui mesyuarat-mesyuarat, majlis bersama jabatan, borang pengakuan serta kaji selidik yang dilakukan oleh Jabatan Pembangunan Modal Insan JCorp. Proses penambahbaikan bertepatan dengan Islam yang sentiasa menyeru penganutnya agar berusaha menjadikan hari ini lebih baik berbanding hari semalam dan begitulah seterusnya.

### **4.3 STRATEGI PELAKSANAAN AMALAN ETIKA KERJA ISLAM DI JOHOR CORPORATION**

Pelaksanaan amalan etika kerja Islam memerlukan kepada sebuah strategi yang tersusun supaya ianya dapat mencapai matlamat yang diinginkan. Strategi pelaksanaan amalan etika kerja Islam di JCorp melibatkan beberapa peringkat iaitu proses pengenalan, proses implementasi, proses penilaian, proses pengekalan dan pemantauan dan proses

---

<sup>26</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation, 2011, 104.

penambahbaikan. Semua proses ini adalah saling berkait dan dibangunkan berdasarkan kesesuaian organisasi JCorp itu sendiri.

#### **4.3.1 Proses Pengenalan**

Sebagai sebuah syarikat pelaburan kerajaan negeri, JCorp amat menitikberatkan pencapaian serta sumbangannya kepada negeri Johor. Amalan-amalan nilai murni telah menjadi satu budaya dalam organisasi ini melalui pengarah-pengarahnya yang berketrampilan. Dengan memiliki lebih 78,000 anggota pekerja di bawah anak syarikat JCorp, pengurusan sumber manusia yang efisien merupakan satu kemestian. Amalan etika kerja yang berteraskan Islam telah lama wujud di dalam organisasi ini disebabkan oleh sebahagian besar anggota pekerja yang terdiri daripada Melayu muslim bermula dari peringkat pengurusan tertinggi hinggalah ke peringkat sokongan. Situasi ini membolehkan nilai-nilai yang diterapkan berlandaskan kepada ajaran Islam dari segi pengurusan perniagaan, pentadbiran organisasi serta hubungan antara pekerja, pengurusan dan pihak luar.

Menyedari kepentingan penerapan amalan etika kerja Islam dalam organisasi, JCorp melalui mantan Ketua Eksekutif Tan Sri Muhammad Ali Hashim telah memperkenalkan *tagline* kerja sebagai ibadah kepada semua anggota pekerja JCorp.<sup>27</sup> Disebabkan terdapat kurangnya organisasi Islam yang boleh dijadikan panduan dalam menguruskan perniagaan yang berkapasiti besar, JCorp mengambil inisiatif dengan kaedah *try and error*. Setiap tindakan atau keputusan yang dilakukan akan dilaksanakan dan dinilai sama ada berjaya atau tidak mencapai objektifnya. Jatuh bangun JCorp sememangnya bergantung kepada kekuatan anggota pekerja yang ada melalui usaha berterusan dalam melaksanakan sesuatu projek.

---

<sup>27</sup> Hjh. Azizah Binti Ahmad (Pengurus Besar Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran. Johor Corporation), dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

Melalui pengenalan atau *tagline* kerja sebagai ibadah, setiap pekerja secara tidak langsung menyedari bahawa setiap apa yang mereka lakukan akan dinilai oleh Allah s.w.t dan bukannya untuk ganjaran dunia semata-mata. JCorp merujuk kepada kaedah-kaedah yang diamalkan oleh organisasi lain dalam mencari metodologi yang sesuai bagi proses penerapan amalan etika kerja disini. Anggota pekerja didedahkan kepada amalan etika kerja melalui seminar-seminar, perbincangan, garis panduan dan kod tatakelakuan yang telah ditetapkan. Penerimaan anggota pekerja mempengaruhi prestasi mereka jadi sekiranya ada yang tidak difahami berkaitan peraturan atau pekeliling mereka boleh bertanya melalui mesyuarat-mesyuarat yang diadakan sama ada diperingkat jabatan ataupun di peringkat pengurusan.<sup>28</sup> JCorp turut mengambil tindakan proaktif dengan merujuk kepada apa yang dilakukan oleh organisasi-organisasi luar antaranya amalan pengistiharan pekerja yang diamalkan oleh *General Electric* (GE), yang telah disesuaikan dengan keadaan organisasi ini. Pengistiharan ini dilakukan setiap hujung tahun oleh setiap pekerja bagi memastikan mereka tidak melihat sebarang kejadian yang bersalahan dengan peraturan yang telah ditetapkan.

#### **4.3.2 Proses Implementasi**

Penerapan amalan etika kerja Islam di JCorp dilakukan secara berperingkat bermula dengan proses pengenalan, latihan dan pemantauan serta penambahbaikan. Anggota pekerja diwajibkan mengikuti pelbagai kursus berkaitan pekerjaan di mana setiap anggota pekerja JCorp dikehendaki untuk melengkapkan 30 jam kursus di mana ianya terbahagi kepada dua iaitu Kursus Dalaman dan Kursus Luaran. Kursus Dalaman ini boleh

---

<sup>28</sup> Encik Alfadzilah bin Haji Mat Aris (Pengurus Pejabat Korporat Johor Corporation) dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

dibahagikan kepada tiga kategori iaitu Kursus Wajib, Kursus Pembangunan Diri serta Kursus Kemahiran.

Kursus wajib merupakan kursus yang perlu dihadiri oleh semua anggota pekerja. Kursus ini merupakan lebih kepada induksi dan pendedahan anggota pekerja baru kepada JCorp. Antara modul yang perlu diikuti ialah seperti Program Budaya Cemerlang dan Program Pembangunan Intrapenuer.<sup>29</sup> Latihan-latihan yang dijalankan oleh JCorp diuruskan oleh sebuah unit tersendiri yang dikenali sebagai Akademi JCorp. Melalui proses latihan dan penerapan budaya peribadi anggota JCorp yang lebih bertanggungjawab, menepati waktu, bersungguh-sungguh dan menepati waktu.

#### **4.3.3 Proses Penilaian**

JCorp melakukan penilaian melalui kaedah borang kaji selidik bagi mendapatkan maklum balas anggota pekerja dari segi kepuasan ataupun komen terhadap pelaksanaan amalan etika kerja Islam. Kajian yang dilakukan pada 13 dan 14 Oktober 2011 dengan penyertaan 99% dari jumlah pekerja menunjukkan mereka sedia memberikan kerjasama dan pandangan terhadap organisasi.<sup>30</sup> Penyertaan yang amat baik ini menunjukkan bahawa anggota pekerja sedia untuk memberikan maklum balas kepada pihak pengurusan. Pihak pengurusan dapat menilai tahap kefahaman anggota pekerja serta pengamalan budaya beretika dalam menjalankan urusan seharian mereka.

Penilaian ini tidak terhad bagi mendapatkan maklum balas pekerja sahaja tetapi ianya turut memainkan peranan kepada pihak atasan dalam menilai sama ada anggota pekerja itu mengamalkan kod-kod kelakuan yang telah ditetapkan. Melalui penilaian yang dilakukan,

---

<sup>29</sup> Pn. Noor Linda Ibrahim (Pengurus, Akademi Johor Corporation) dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

<sup>30</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2011, 114.

organisasi dapat mengenalpasti kelemahan program pelaksanaan dan dapat merangka proses tambah baik. Program penilaian seperti ini turut membantu pihak pengurusan dalam membuat penilaian terhadap anggota pekerja dari segi kepatuhan kepada prosedur kerja, disiplin, prestasi kerja serta pencapaian KPI.

#### **4.3.4 Proses Pengekalan Dan Pemantauan**

JCorp telah memperkenalkan kod tatakelakuan dan etika sebagai garis panduan kepada semua anggota pekerja. Setiap peraturan dan undang-undang yang dilaksanakan memerlukan kepada proses pemantauan yang berterusan bagi memastikan ianya dipatuhi dan diamalkan oleh setiap anggota pekerja. Pemantauan ini dilakukan oleh Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran JCorp. Setiap individu mempunyai Petunjuk Prestasi Utama (*Key performance Indicator*) yang perlu dipenuhi selain akan dinilai oleh pihak atasan jabatan masing-masing.<sup>31</sup> JPMI juga bertanggungjawab memastikan semua pekerja melaksanakan tugas yang telah ditetapkan berdasarkan kepada *SOP* JCorp. Sekiranya berlaku pelanggaran peraturan, pekerja terbabit akan diberikan teguran, surat amaran ataupun memo.<sup>32</sup>

Selain proses pemantauan, sistem anugerah turut diperkenalkan bagi menghargai pekerja yang menunjukkan etika kerja yang cemerlang. Antara anugerah yang diberikan kepada anggota pekerja termasuklah Anugerah Pekerja Cemerlang dan Penganugerahan Naik Pangkat. Anugerah-anugerah ini secara tidak langsung dapat menaikkan semangat pekerja untuk lebih berdaya saing dan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka.

---

<sup>31</sup> Encik Alfadzil bin Haji Mat Aris (Pengurus Pejabat Korporat JCorp) dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

<sup>32</sup> Puan Rashidah Md Daud (Eksekutif Pejabat Korporat Johor Corporation) dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

### **4.3.5 Proses Penambahbaikan**

Proses penambahbaikan dilakukan oleh organisasi secara berterusan berdasarkan kepada keperluan semasa. Maklum balas daripada pekerja, dasar dan polisi organisasi dan persekitaran semasa antara faktor yang membantu pihak pengurusan dalam menentukan tindakan yang perlu diambil demi kebaikan organisasi. Setiap peraturan baru yang ingin dikeluarkan akan melalui proses perbincangan secara syura dengan penglibatan ahli-ahli yang berkaitan. Peraturan yang jelas akan dikeluarkan melalui pekeling-pekeling dan akan dibentangkan semasa perjumpaan bersama anggota pekerja.<sup>33</sup> Sebagai contoh, peraturan tentang penggunaan internet dalam waktu bekerja adalah tertakluk kepada urusan rasmi sahaja. Pekeling yang jelas dikeluarkan sebelum peraturan ini dikuatkuasakan dan bagi memastikan semua anggota pekerja JCorp memahami peraturan yang dikuatkuasakan. Setelah sesuatu peraturan itu dikuatkuasakan ianya akan dinilai semula sama ada berjaya atau tidak dalam mencapai objektif yang telah ditetapkan.

## **4.4 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PELAKSANAAN ETIKA KERJA ISLAM DI JOHOR CORPORATION**

### **4.4.1 Pendidikan (Latihan)**

Sebagai sebuah badan korporat yang terdiri dari pelbagai latar belakang anggota pekerja, JCorp telah menetapkan latihan-latihan dan kursus-kursus tertentu yang perlu dijalani oleh setiap anggota pekerja.<sup>34</sup> Anggota pekerja yang cekap akan memberikan kesan positif kepada organisasi. Pada tahun 2012 sahaja sebanyak RM 17.4 juta telah dibelanjakan oleh JCorp bagi menghantar anggota pekerjanya menghadiri latihan atau kursus bagi

---

<sup>33</sup> Rohana Bt Md Tahir (Pengurus, Unit Pembangunan Bisnes JCORP), dalam temubual bersama penulis, 19 April 2013.

<sup>34</sup> Pn. Noor Linda Ibrahim (Pengurus, Akademi Johor Corporation) dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

meningkatkan keupayaan serta kemahiran mereka.<sup>35</sup> Latihan merupakan salah satu kaedah organisasi dalam memastikan anggota pekerjaanya sentiasa berada pada tahap yang memuaskan dan bersedia untuk mengikuti cabaran semasa. Pelaburan besar ini juga penting supaya kurangnya berlaku *turnover* terhadap syarikat di mana pekerja lebih bersifat setia dan sanggup untuk memajukan diri dalam usaha bagi mencapai matlamat organisasi.

Setiap anggota pekerja JCorp dikehendaki untuk melengkapkan 30 jam kursus di mana ianya terbahagi kepada dua iaitu Kursus Dalaman dan Kursus Luaran. Kursus Dalaman ini boleh dibahagikan kepada tiga kategori iaitu Kursus Wajib, Kursus Pembangunan Diri serta Kursus Kemahiran. Kursus wajib merupakan kursus yang perlu dihadiri oleh semua anggota pekerja. Kursus ini merupakan lebih kepada induksi dan pendedahan anggota pekerja baru kepada JCorp. Antara modul yang perlu diikuti ialah seperti Program Budaya Cemerlang dan Program Pembangunan Intrapenueer.<sup>36</sup> Kursus luaran pula merupakan kursus-kursus yang dianjurkan oleh pihak luar melalui risalah-risalah yang diterima daripada konsultan-konsultan luar.<sup>37</sup>

Setelah menghadiri kursus-kursus berkaitan, pekerja-pekerja baru kemudiannya dikehendaki menyempurnakan latihan semasa kerja (*on job training*) yang dilakukan di tempat kerja bagi memastikan mereka mampu untuk melaksanakan kerja dengan lebih baik. Antara aktiviti yang terlibat adalah seperti penerangan manual prosedur kerja jabatan, sesi perkongsian pengalaman dan sebagainya. Latihan dan kursus yang diadakan bukan sahaja untuk pekerja baru tetapi pekerja sedia ada turut mengikuti kursus terbabit bagi tujuan

---

<sup>35</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2012, 72.

<sup>36</sup> Johor Corporation, [portal.jcorp.com.my/userFiles/file/polisiLatihan.pdf](http://portal.jcorp.com.my/userFiles/file/polisiLatihan.pdf)

<sup>37</sup> *Ibid.*

pengukuhan dan salah satu keperluan bagi memenuhi Petunjuk Prestasi Utama (*Key Performance Indicator* (KPI)).<sup>38</sup>

Latihan-latihan yang dijalankan oleh JCorp diuruskan oleh sebuah unit tersendiri yang dikenali sebagai Akademi JCorp. JCorp telah melabur sebanyak RM23 juta untuk membina kemudahan kampus Akademi JCorp di Ladang Basir Ismail, Kota Tinggi, Johor. Presiden dan Ketua Eksekutifnya pada ketika itu, Tan Sri Muhammad Ali Hashim berkata, pembangunan kampus itu akan memberi tumpuan kepada latihan eksekutif. Bangunan tersebut telah mula digunakan bermula tahun 2012.<sup>39</sup>

Setiap latihan dan kursus yang diadakan dilaksanakan mengikut kepada keperluan dan kesesuaian pekerja.<sup>40</sup> Kursus dan latihan dikendalikan oleh penceramah yang berpengalaman dan mahir dalam bidang masing-masing sama terdiri sama ada dari dalam mahupun luar organisasi. Setiap peserta dikehendaki memberikan penilaian terhadap setiap kursus yang mereka ikuti supaya Akademi JCorp dapat menilai sama ada kursus seperti ini memberikan faedah kepada peserta seterusnya dapat membantu mereka dalam meningkatkan kemahiran serta etika pekerja atau sebaliknya. Melalui latihan-latihan yang bersesuaian, JCorp dapat menerapkan budaya-budaya dan amalan etika kerja Islam seterusnya menjadikan JCorp sebagai sebuah organisasi korporat yang berintegriti tinggi dan diyakini.

---

<sup>38</sup> Encik Alfadzil bin Haji Mat Aris (Pengurus Pejabat Korporat Johor Corporation) dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

<sup>39</sup> Utusan Malaysia, Korporat 03/04/2010

[http://www.utusan.com.my/utusan/info.asp?y=2010&dt=0403&pub=Utusan\\_Malaysia&sec=Korporat&pg=k\\_o\\_01.htm#ixzz2WU2O31iy](http://www.utusan.com.my/utusan/info.asp?y=2010&dt=0403&pub=Utusan_Malaysia&sec=Korporat&pg=k_o_01.htm#ixzz2WU2O31iy) Diakses pada 17/6/2013.

<sup>40</sup> Pn. Noor Linda Ibrahim (Pengurus, Akademi Johor Corporation) dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.



#### 4.4.2 Persekitaran Kerja

Ibu pejabat JCorp memiliki ciri yang unik di mana sebahagian besar warga kerja yang berkhidmat terdiri daripada mereka yang beragama Islam. Hal ini memudahkan pihak pengurusan dalam proses menerapkan etika kerja yang baik. Terdapat pelbagai aktiviti kerohanian yang dijalankan bagi memantapkan kerohanian anggota pekerja seperti kuliah zuhur yang disampaikan oleh eksekutif agama JCorp dan solat hajat yang diadakan selepas itu.<sup>41</sup> JCorp juga menerapkan budaya kerja yang baik dalam pengurusan dan menjadi amalan sejak awal penubuhannya.

Keadaan fizikal tempat kerja turut diberikan penekanan oleh pengurusan JCorp. Kebersihan dan kekemasan tempat kerja memberikan suasana selesa kepada anggota pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Penjagaan kebersihan ini merupakan antara perkara yang dituntut dalam Islam kerana Allah s.w.t menyukai orang-orang yang bersih.

Berdasarkan pemerhatian penulis, JCorp turut mengambil berat tentang kesihatan staf mereka dengan memperkenalkan iklan berkaitan program *Biggest Loser* bagi memberi kesedaran kepada anggota pekerja tentang kepentingan menjaga kesihatan terutamanya dari segi penjagaan berat badan yang ideal. JCorp turut melakukan inisiatif dengan mengadakan Program Jom Sihat, pemeriksaan, ceramah dan aktiviti kesedaran kesihatan.<sup>42</sup> Kehadiran anggota pekerja yang sihat dan cergas akan memberi kesan positif kepada organisasi dan kepada individu itu sendiri. Program-program yang dijalankan ini mendapat sambutan baik di kalangan anggota pekerja dan mereka yang berjaya menurunkan jumlah berat badan terbanyak menerima hadiah di atas usaha mereka.

---

<sup>41</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2011, 115.

<sup>42</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2013, 68.

JCorp memandang pencapaian pekerja bukan sahaja sebagai individu tetapi sebagai sebuah kumpulan. Setiap individu tidak mampu melaksanakan tugas secara efisien tanpa melibatkan orang lain. Semangat kerjasama ini dipupuk melalui program-program yang bersifat santai seperti sambutan hari keluarga, lawatan dan sukan. Semangat kerjasama yang dipupuk melalui program-program tersebut diterjemahkan anggota pekerja dengan bekerjasama dalam melaksanakan sesuatu tugas agar ianya dapat disempurnakan dalam tempoh masa yang telah ditetapkan.

Terdapat juga anugerah-anugerah tertentu yang diberikan kepada anggota pekerja yang menunjukkan prestasi yang cemerlang dalam pekerjaan seperti Anugerah Pekerja Cemerlang dan Penganugerahan Naik Pangkat. Anugerah-anugerah ini disampaikan ketika berlangsungnya mesyuarat PEDOMAN seterusnya mampu menaikkan motivasi anggota pekerja. Anugerah ini turut membantu dalam menaikkan semangat anggota pekerja supaya dapat bekerja dengan lebih cemerlang. Penyediaan anugerah seperti ini turut memupuk persaingan yang sihat di antara anggota pekerja agar mereka sentiasa berusaha melaksanakan tugas dengan sebaiknya.

#### **4.4.3 Peranan Organisasi**

JCorp menitikberatkan pembuatan keputusan yang telus dengan mengamalkan prinsip dan sistem syura dalam proses membuat keputusan berkaitan hala tuju, bisnes dan pembangunan organisasi.<sup>43</sup> Pengamalan syura dalam organisasi membantu dalam memastikan keputusan yang dibuat mendapat persetujuan semua pihak agar tidak berlaku cakap belakang atau tidak puas hati. Penglibatan ahli-ahli mesyuarat yang berpengalaman dan mahir membolehkan mereka memberikan pandangan dan cadangan yang terbaik

---

<sup>43</sup> Puan Rashidah Md Daud (Eksekutif Pejabat Korporat Johor Corporation) dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

sebelum sesebuah keputusan diambil. Setiap keputusan yang hendak dilakukan perlulah melalui jawatankuasa-jawatankuasa yang telah ditetapkan mengikut kepada *Standard Operating Procedure (SOP)* JCorp.

Sekiranya dilihat pelaksanaan etika kerja Islam dari segi bisnes, JCorp menitik beratkan ketelusan di dalam pengurusan perniagaannya. Ia melibatkan beberapa proses bermula dari kajian daya maju projek sehinggalah ke proses pelaksanaannya. Terdapat beberapa siri mesyuarat yang dilakukan bagi meluluskan sesebuah projek. Setiap tindakan yang dilakukan memerlukan kepada mesyuarat yang terdiri daripada ahli-ahli yang berkaitan untuk menilai daya maju projek, kredibiliti kontraktor yang ingin dilantik dan pengurusan kewangan bagi projek terbabit. Bagi memastikan ketelusan, sekiranya terdapat individu di kalangan ahli mesyuarat yang mengenali kontraktor, mereka secara automatik tidak terlibat dalam mesyuarat bagi kelulusan projek terbabit disebabkan kemungkinan terdapatnya kepentingan peribadi yang akan mempengaruhi keputusan mesyuarat. Ahli yang tidak mempunyai kepentingan akan diberikan peluang menilai sama ada projek itu boleh dilaksanakan atau tidak.<sup>44</sup>

JCorp turut mengambil kaedah pelaksanaan etika kerja murni yang diamalkan oleh Jepun, Amerika Syarikat dan Eropah untuk menjadi asas kepada amalan etika kerja organisasi ini. JCorp menggunakan kaedah pengistiharan pekerja melalui kaedah nahi mungkar. Anggota pekerja diminta mengisi borang tertentu bahawa mereka mengaku tidak terdapat apa-apa perkara yang bersalahan dengan peraturan berlaku pada pengetahuan mereka pada setiap hujung tahun.<sup>45</sup> Konsep ini dipinjam dari *General Electric (GE)*, sebuah syarikat dari Amerika Syarikat dan telah disesuaikan mengikut keadaan organisasi JCorp yang

---

<sup>44</sup> Rohana Bt Md Tahir (Pengurus, Unit Pembangunan Bisnes Johor Corporation), dalam temubual dengan penulis, 19 April 2013.

<sup>45</sup> Hjh. Azizah Binti Ahmad (Pengurus Besar Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran, Johor Corporation), dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

menggunakan ajaran Islam dalam pelaksanaan etika kerjanya. Melalui kaedah ini, setiap anggota pekerja secara tidak langsung menjadi pemantau kepada individu lain dan dalam masa yang sama memupuk sikap tanggungjawab dan kejujuran. Sekiranya terdapat masalah atau kesalahan yang dilaporkan, pihak pengurusan akan mengambil tindakan sewajarnya bagi mengatasi masalah tersebut.<sup>46</sup> Setiap individu adalah bertanggungjawab terhadap apa yang mereka nyatakan di dalam borang tersebut bagi memastikan tidak berlaku kejadian fitnah atau penipuan.

Bahagian Pentadbiran Modal Insan dan Pentadbiran turut memainkan peranan proaktif dengan menampal risalah-risalah berkaitan etika kerja di ruang pejabat JCorp. Anggota pekerja boleh mendapat maklumat berkaitan amalan dan etika yang perlu diamalkan di organisasi ini. Terdapat juga kata-kata semangat dan maklumat-maklumat terkini yang dipamerkan di ruang khas bagi memastikan para pekerja sentiasa mengetahui perkara-perkara terkini berkaitan organisasi.

Sebagai sebuah syarikat perniagaan, JCorp amat mementingkan kepuasan pekerjaannya melalui pembayaran gaji secara konsisten. Bayaran ini dibuat berdasarkan jawatan mereka dan menjadi pendorong mereka untuk berkhidmat dengan lebih baik. Bayaran gaji di JCorp adalah kompetitif setanding dengan bayaran yang diperolehi dalam pasaran semasa.<sup>47</sup> Terdapat juga faedah-faedah lain seperti elaun, bonus dan cuti yang diberikan kepada anggota perkerja supaya mereka sentiasa memiliki moral yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Sekiranya terdapat anggota pekerja yang perlu melaksanakan tugas-tugas rasmi di

---

<sup>46</sup> Mohd Fadzil Bin Md Noor (Pengurus Jabatan Pentadbiran Johor Corporation), dalam temubual bersama penulis pada 5 Julai 2013.

<sup>47</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2012, 115.

luar kawasan mereka boleh menuntut bayaran-bayaran berkaitan mengikut jawatan mereka.<sup>48</sup>

#### **4.4.4 Disiplin**

Disiplin merupakan perkara yang amat ditekankan di dalam organisasi ini terutamanya dari segi pengurusan masa di mana semua individu dikehendaki mematuhi peraturan dengan berada di tempat yang sepatutnya pada waktu yang telah ditetapkan.<sup>49</sup> Secara tidak langsung ia membentuk sikap menepati masa walaupun tidak terdapat peraturan bertulis. Pengurusan masa yang baik membantu anggota pekerja untuk menjadi lebih efisien serta sesebuah tugas dapat dilaksanakan dengan segera. Pihak pengurusan memandang tinggi berkaitan pematuhan masa seperti apabila adanya mesyuarat kerana sekiranya berlaku kelewatan mungkin ada isu-isu penting yang tidak sempat untuk dibincangkan seterusnya memberikan impak negatif kepada output mesyuarat. Ianya boleh membawa kesan kurang baik kepada keputusan-keputusan berkenaan dengan perjalanan organisasi.

Pihak pengurusan memainkan peranan penting sebagai tulang belakang dalam memastikan kod etika kerja yang ditetapkan diamalkan dan sentiasa dipatuhi. Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran menggunakan sistem kehadiran elektronik bagi memastikan semua anggota pekerja JCorp memulakan kerja mereka pada waktu yang telah ditetapkan. Penggunaan sistem ini berjaya mendidik anggota pekerja untuk menjadi lebih berdisiplin dan beramanah dengan tanggungjawab yang diberikan.

JCorp turut menguatkuasakan pemakaian uniform. Pemakaian uniform ini bermatlamatkan kekemasan dan keseragaman dan dalam masa yang sama ia dapat memudahkan proses

---

<sup>48</sup> Johor Corporation, *portal.jcorp.com.my/userFiles/file/polisiLatihan.pdf*

<sup>49</sup> Rohana Bt Md Tahir (Pengurus, Unit Pembangunan Bisnes Johor Corporation), dalam temubual bersama penulis, 19 April 2013.

pemantauan oleh pihak atasan.<sup>50</sup> Mereka yang memakai uniform pastinya merasa bertanggungjawab terhadap apa yang diamanahkan dan tidak semudahnya pergi ke tempat-tempat yang tidak dibenarkan semasa waktu bekerja. Anggota pekerja JCorp juga digalakkan untuk menutup aurat. Keseragaman dalam pemakaian uniform ini turut menjadi salah satu *trademark* kepada masyarakat untuk lebih mengenali JCorp.

#### **4.4.5 Amalan Beragama**

JCorp merupakan sebuah badan korporat yang majoriti anggota pekerjaanya terdiri daripada golongan Melayu dan beragama Islam. JCorp menanamkan *tagline* kerja sebagai ibadah. Perkara ini dinyatakan oleh semua interviewee semasa temubual yang dijalankan. Pengurus Besar Jabatan Modal Insan dan Pentadbiran JCorp menyatakan amalan ini dibawa sejak dahulu lagi dan diperteguh semasa zaman Tan Sri Muhammad Ali Hashim. Kesedaran anggota pekerja dengan kerja merupakan satu ibadah mendorong mereka untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diamanahkan. Penerapan konsep ini turut memberi kefahaman kepada anggota pekerja bahawa kerja bukan semata-mata urusan dunia tetapi merupakan satu tanggungjawab yang akan dipersoalkan di akhirat. Kerja yang dilakukan dengan bersungguh-sungguh dan ikhlas juga akan menjadapn ganjaran pahala yang besar di akhirat kelak.

Waktu bekerja selama 8 jam yang diperuntukkan perlu diisi dengan melaksanakan tugas yang diberikan mengikut portfolio masing-masing. Anggota pekerja sering diingatkan bahawa pecah amanah bukan sahaja apabila seseorang menerima rasuah atau berlaku tidak adil tetapi sekiranya mereka tidak menghabiskan masa yang dibayar untuk melakukan kerja maka ia merupakan satu kesalahan dan akan mengurangkan keberkatan dalam rezeki

---

<sup>50</sup> Encik Alfadzilah bin Haji Mat Aris (Pengurus Pejabat Korporat Johor Corporation) dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

mereka.<sup>51</sup> Kepatuhan ini seterusnya mendorong anggota pekerja untuk lebih produktif dan dapat membantu organisasi untuk kekal berdaya saing.

JCorp turut menerap dan menggunakan nilai-nilai Islam seperti memulakan majlis dengan bacaan fatihah dan doa, amalan memberi salam dan mengakhiri majlis dengan bacaan tasbih kafarah dan surah al-Asr menjadi suatu kelaziman kepada semua personel. Selain mendapat pahala dan keberkatan, amalan seperti ini secara tidak langsung dapat menyedarkan individu bahawa setiap perkara yang dilakukan perlulah sentiasa berlandaskan Islam. Organisasi ini menggunakan kaedah memberikan tazkirah pagi menggunakan email kepada semua anggota pekerja.<sup>52</sup> Tazkirah ini terdiri daripada artikel-artikel ringkas yang berkaitan sama ada agama, kerja ataupun petikan ayat Al-Quran dan Hadith.

#### **4.4.6 Komunikasi**

Etika kerja Islam yang dilaksanakan memerlukan hubungan komunikasi yang baik antara golongan eksekutif dan kumpulan sokongan. Komunikasi di JCorp bersifat telus dan tiada masalah bagi mana-mana individu untuk memberikan pendapat atau cadangan dan sebagainya. Terdapat pelbagai kaedah komunikasi yang terdapat di JCorp seperti telefon, e-mail rasmi, memo, surat rasmi dan pekeliling. Semua kaedah ini adalah bagi memastikan setiap maklumat itu dapat disampaikan dengan cepat dan tepat supaya tindakan yang sewajarnya boleh diambil oleh mereka yang berkenaan.

Komunikasi yang terbaik adalah dengan menggunakan kaedah dua hala iaitu *bottom up* dan *top down*. JCorp menggunakan kaedah ini dengan mengadakan mesyuarat sama ada di

---

<sup>51</sup> Hjh. Azizah Binti Ahmad (Pengurus Besar Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran. Johor Corporation), dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

<sup>52</sup> Juliah Binti Yon (Pengurus, Perhubungan Korporat Johor Corporation), dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

peringkat kumpulan, pentadbiran dan jabatan. Antara mesyuarat yang penting di organisasi ini ialah mesyuarat Majlis Perhimpunan Dialog dan Amanat (PEDOMAN), di mana pihak pengurusan iaitu ketua eksekutif sendiri akan menerangkan berkenaan hala tuju JCorp, perancangan yang hendak lakukan, apa yang perlu diberi tumpuan dan apa yang perlu ditambahbaik.<sup>53</sup> Pada masa inilah jika terdapat apa-apa perubahan dari segi prosedur-prosedur kerja, pihak Sumber Manusia dan Pentadbiran akan memaklumkan kepada semua anggota pekerja. Mesyuarat PEDOMAN ini dilakukan dua kali setahun, pertamanya pada awal tahun dengan penglibatan semua anggota pekerja dan sekali lagi pada pertengahan tahun khusus untuk pihak eksekutif dan lebih fokus kepada arah tuju serta langkah-langkah penambahbaikan yang perlu diambil oleh jabatan-jabatan berkaitan.

Sesi pekerja bersama pengurusan tertinggi turut diadakan secara berkala sama ada dua atau tiga bulan sekali dengan dihadiri oleh Ketua Eksekutif (CEO) sendiri. Pada sesi ini CEO akan memberi peluang kepada anggota pekerja untuk bertanya, memberikan pendapat mereka, aduan dan sebagainya. Setiap jabatan akan menghantar wakil, dan CEO akan memberikan penerangan terhadap apa yang kurang difahami oleh anggota pekerja, peraturan baru, prosedur dan sebagainya. Selain mesyuarat di peringkat tertinggi, terdapat juga perjumpaan rasmi diperingkat jabatan yang dikenali sebagai Majlis Bersama Jabatan (MBJ) di mana anggota pekerja melantik wakil dan sekiranya terdapat apa-apa masalah, kemusykilan, ketidakpuasan hati ianya akan disalurkan kepada wakil tersebut untuk dipanjangkan kepada pihak pengurusan.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Hjh. Azizah Binti Ahmad (Pengurus Besar Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran, Johor Corporation), dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

<sup>54</sup> Encik Alfadzilah bin Haji Mat Aris (Pengurus Pejabat Korporat Johor Corporation) dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.



#### 4.4.7 Pemantauan

Pemantauan yang berterusan oleh pihak pengurusan memainkan peranan penting bagi memastikan setiap peraturan dan undang-undang yang telah ditetapkan dipatuhi. Peraturan yang dikeluarkan akan dilanggar sama ada secara sengaja atau tidak sengaja sekiranya tiada penguatkuasaan daripada pihak atasan.<sup>55</sup>

Jabatan Modal Insan dan Pentadbiran bertanggungjawab dalam mengeluarkan surat amaran atau memo teguran sekiranya ada anggota pekerja yang didapati melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Melalui pemantauan yang konsisten, anggota pekerja akan sentiasa berhati-hati dalam setiap tindakan mereka bagi memastikan apa yang mereka lakukan adalah betul dan tidak melanggar peraturan. Selain pemantauan rasmi oleh pihak pengurusan JCorp, budaya-budaya yang diamalkan oleh organisasi ini secara tidak langsung menjadi pemantau kepada semua anggota pekerja di sini. Hubungan baik antara anggota pekerja dan saling mengingatkan mewujudkan suasana yang kondusif di mana setiap anggota pekerja berinteraksi serta memberikan teguran antara satu sama lain.

Anggota pekerja JCorp tidak dibenarkan menerima sumbangan-sumbangan yang tidak bersesuaian terutamanya apabila melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan berkaitan kelulusan projek atau tender.<sup>56</sup> Pemantauan ini penting bagi memastikan anggota pekerja sentiasa telus dalam membuat sesuatu keputusan selain memupuk sikap jujur terhadap sesuatu tugas yang diberikan tanpa melibatkan kepentingan peribadi.

Berdasarkan penerangan ini, dapat difahami kaedah pemantauan di JCorp boleh dikategorikan kepada dua iaitu pemantauan secara formal berdasarkan kepada peraturan

---

<sup>55</sup> Puan Rashidah Md Daud (Eksekutif Pejabat Korporat Johor Corporation) dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

<sup>56</sup> Rohana Bt Md Tahir (Pengurus, Unit Pembangunan Bisnes Johor Corporation), dalam temubual bersama penulis, 19 April 2013.

organisasi dan pemantauan secara tidak langsung yang disebabkan oleh hubungan baik sesama pekerja. Kedua-dua kaedah ini saling berkait rapat dalam membentuk sebuah persekitaran kerja yang kondusif seterusnya dapat meminimumkan pelanggaran peraturan.

#### **4.4.8 Kepimpinan**

Pihak pengurusan juga mengamalkan kepimpinan melalui teladan (*leadership by example*) di mana eksekutif menunjukkan sikap-sikap murni yang seharusnya diamalkan oleh setiap individu di JCorp. Mereka bukan sahaja memberikan arahan tetapi turut bersama-sama berusaha dalam membangunkan organisasi ke arah yang lebih cemerlang. Perkara ini dapat dilihat dengan personaliti pengarah-pengarah JCorp bermula dengan Tan Sri Dato' Haji Basir Bin Ismail sebagai ketua eksekutif pertama yang bersungguh-sungguh memajukan organisasi ini. Beliau seorang yang mempunyai personaliti yang tinggi, berfikiran bisnes dan sangat amanah dalam usaha memajukan orang Melayu.

Tan Sri Muhammad Ali Hashim juga merupakan seorang yang berpandangan jauh dan berwawasan tinggi dengan menggunakan semua aset yang ada secara optimum bagi membangunkan lagi perniagaan JCorp. Beliau juga banyak menerapkan nilai-nilai Islam di JCorp serta mampu untuk menyatakan pandangannya melalui tulisan dan kata-kata beliau.<sup>57</sup> Sebagai seorang yang berjiwa korporat, Tan Sri Muhammad Ali Hashim sentiasa mengemukakan idea-idea baru berkaitan perniagaan dan berani membawa JCorp meneroka bidang-bidang baru. Beliau telah menghasilkan beberapa karya berkaitan perniagaan dan Islam antaranya Khalifah Ganti Superman dan Jihad Bisnes - satu pendekatan strategik ke arah memperkasakan ekonomi ummah.

---

<sup>57</sup> Hjh. Azizah Binti Ahmad (Pengurus Besar Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran. Johor Corporation), dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

Menyedari kepentingan kehadiran pemimpin-pemimpin yang berwibawa di dalam organisasi adalah penting, JCorp telah memperkenalkan program *Johor Corporation Leadership Programme* dan *Johor Corporation Directors Conference*.<sup>58</sup> Program-program ini dapat memastikan JCorp mempunyai barisan pemimpin pelapis yang berbakat, berilmu pengetahuan dan berintegriti dalam meneruskan legasi cemerlang organisasi selain mampu meningkatkan perjalanan kerjaya anggota pekerja.

#### **4.4.9 Budaya Kualiti**

Pada tahun 1997, JCorp telah mendapat sijil pengiktirafan ISO 9000 bagi Pihak Berkuasa Tempatan Pasir Gudang.<sup>59</sup> Sebagai sebuah organisasi yang mendapat pengiktirafan oleh ISO 9000, JCorp perlu sentiasa memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dari segi dokumentasi, pengurusan, persekitaran tempat kerja serta audit. Persekitaran kualiti ini membentuk anggota pekerja yang lebih berintegriti di mana setiap apa yang dilakukan perlu mempunyai rekod yang tersendiri dan difailkan. Bagi memastikan pengekal pengiktirafan ini, semua anggota JCorp berganding bahu dalam memenuhi keperluan-keperluan yang telah ditetapkan. Pengurusan kewangan juga menjadi lebih telus dengan setiap ringgit yang dibelanjakan dinyatakan dengan jelas serta boleh dibuktikan melalui dokumen-dokumen yang berkaitan. Pengiktirafan ini telah mendorong integriti yang tinggi di kalangan para pegawai dan anggota pekerja JCorp.

### **4.5 FAKTOR-FAKTOR YANG MENJADI CABARAN PELAKSANAAN ETIKA KERJA ISLAM DI JOHOR CORPORATION DAN LANGKAH MENGATASINYA**

Cabaran dan masalah merupakan antara perkara yang biasanya timbul dalam proses pelaksanaan dan memerlukan kepada tindakan oleh pihak pengurusan bagi merangka

---

<sup>58</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2013, 68.

<sup>59</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2011, 129.

penyelesaian yang sesuai. Setiap cabaran ini disebabkan oleh faktor-faktor yang pelbagai sama ada dari dalam mahupun luar organisasi. Cabaran-cabaran ini perlu dilihat secara mendalam dan perlu difikirkan kaedah terbaik bagi mengatasi cabaran ini seterusnya menjadikan JCorp sebagai sebuah organisasi yang disegani bukan sahaja dari segi pencapaiannya tetapi juga anggota pekerjanya yang beretika tinggi.

#### **4.5.1 Faktor Manusia**

Manusia merupakan makhluk yang terbaik yang dikurniakan dengan akal yang membezakannya dengan ciptaan Allah s.w.t yang lain. Melalui kemampuan berfikir yang dikurniakan, hati serta naluri, manusia berkuasa dalam menentukan pilihan dalam melakukan apa yang mereka inginkan. Anugerah ini juga menyebabkan manusia sukar untuk dibentuk dan mudah terpengaruh dengan persekitaran. Kemampuan berfikir manusia boleh membentuk pelbagai kelakuan ditambah pula dengan latar belakang berbeza dari setiap individu. Cabaran utama organisasi adalah untuk membentuk sikap dan pemikiran mereka agar selari dengan matlamat organisasi. Kepelbagaian ini perlu disalurkan dengan cara yang betul supaya ia dapat digunakan untuk membantu organisasi dan bukan sebaliknya.

Perbezaan generasi dahulu dengan sekarang turut menjadi cabaran dalam penerapan etika kerja di JCorp. Golongan yang lebih dikenali sebagai Generasi-Y<sup>60</sup> ini merupakan generasi yang terbuka kepada maklumat yang tidak terhad, berfikiran terbuka serta tidak suka untuk terikat dengan sesuatu.<sup>61</sup> Bagi mengatasi cabaran ini latihan dan induksi dilakukan setiap kali adanya kemasukan anggota baru bagi menerapkan budaya, nilai serta etika kerja yang sepatutnya diamalkan oleh mereka.

---

<sup>60</sup> Generasi-Y adalah mereka yang lahir antara penghujung tahun 1970 sehingga awal 1990.

<sup>61</sup> Juliah Binti Yon (Pengurus, Perhubungan Korporat Johor Corporation), dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

Latihan dan kursus yang diberikan bagaimanapun tidak akan memberikan kesan kepada individu sekiranya mereka sendiri tidak berusaha untuk berubah. Sekiranya terdapat keengganan anggota pekerja untuk melaksanakan tugas, pihak atasan perlu memainkan peranan dengan menguatkuasakan undang-undang dan peraturan dengan memberikan teguran, amaran atau tindakan disiplin.

#### **4.5.2 Faktor Teknologi**

Kepesatan teknologi memberikan banyak perubahan terhadap kehidupan masyarakat. Anggota pekerja JCorp juga menerima tempias dari pembangunan ini dengan penggunaan teknologi seperti internet, facebook, twitter dan laman-laman sosial yang lain. JCorp memandang serius perkara ini kerana penggunaan laman-laman tersebut boleh menjejaskan produktiviti anggota pekerja selain mengganggu masa bekerja mereka. Masa yang panjang juga dihabiskan dalam melakukan perkara-perkara yang kurang berfaedah seperti berbual kosong, mengumpat, melayari laman web yang tidak berkaitan, membelek katalog dan sebagainya. Sekiranya kawalan tidak dilakukan dengan sebaiknya, produktiviti organisasi akan terjejas seterusnya memberikan kesan negatif dalam jangka masa panjang kepada JCorp.

JCorp mengambil tindakan proaktif dengan membenarkan penggunaan internet tetapi dihadkan hanya kepada perkara-perkara yang berkaitan dengan tugas rasmi sahaja.<sup>62</sup> Limitasi ini penting bagi memastikan setiap individu menggunakan kemudahan yang diberikan dengan amanah dan integriti bukannya untuk kepentingan peribadi. Kawalan dan pemantauan berterusan memainkan peranan penting dalam memastikan anggota pekerja hanya menggunakan kemudahan yang disediakan untuk melakukan tugas-tugas rasmi yang

---

<sup>62</sup> Encik Alfadzilah bin Haji Mat Aris (Pengurus Pejabat Korporat Johor Corporation) dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

telah ditetapkan sahaja. Kawalan yang berterusan juga memainkan peranan penting kerana setiap apa yang dinyatakan menggunakan e-mail rasmi JCorp bukan sahaja mewakili individu tetapi turut membawa nama organisasi. Sekiranya berlaku penyalahgunaan seperti menggunakan kemudahan untuk kepentingan peribadi ianya akan memberikan imej negatif kepada JCorp.

#### **4.5.3 Pengaruh Luaran**

Kawalan organisasi terhadap anggota pekerja adalah terhad kepada waktu bekerja sahaja dan tidak mempunyai autoriti terhadap tingkah laku pekerja ketika di luar waktu tersebut. Perkara ini membolehkan anggota pekerja terpengaruh dengan anasir-anasir luar yang akan memberi kesan negatif kepada mereka dan menjadi lebih bahaya sekiranya sikap negatif ini dibawa ke persekitaran kerja. Pengaruh luar ini hanya boleh diatasi dengan adanya kesedaran dan pertimbangan individu terhadap apa yang baik dan buruk.

Kegagalan menguruskan masalah di luar juga turut mempengaruhi etika kerja individu seperti masalah keluarga, kewangan, rakan-rakan dan sebagainya.<sup>63</sup> Para pekerja sentiasa diingatkan untuk mengambil inisiatif dengan menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi dan mengelakkan dari mencampurkan masalah peribadi dengan tugas yang diberikan. Sikap profesional dalam menguruskan masalah perlu bagi memastikan setiap kekangan yang dihadapi dapat diselesaikan tanpa melibatkannya dengan urusan rasmi. Anggota pekerja perlu bijak menangani setiap pengaruh luar dengan memperkukuhkan etika di dalam diri masing-masing. Organisasi hanya mampu melakukan induksi dan pemantauan tetapi ianya adalah terhad kepada waktu tertentu sahaja. Individu itu sendiri yang

---

<sup>63</sup> Encik Alfadzilah bin Haji Mat Aris (Pengurus Pejabat Korporat Johor Corporation) dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

menentukan sama ada mereka sentiasa melakukan sesuatu yang betul walaupun tanpa perlu dipantau sepanjang masa oleh pihak atasan.<sup>64</sup>

## **4.6 FAEDAH PENGAMALAN ETIKA KERJA ISLAM DI JOHOR CORPORATION**

### **4.6.1 Faedah Kepada Pekerja**

Pelaksanaan etika kerja Islam disasarkan kepada setiap anggota pekerja di JCorp yang menjadi tulang belakang kepada organisasi ini. Melalui penerapan etika kerja Islam di organisasi para pekerja menjadi lebih sedar dan peka terhadap setiap tanggungjawab yang diberikan merupakan satu amanah yang bukan sahaja bertujuan untuk dunia semata-mata tetapi merupakan salah satu ibadah yang akan diberikan ganjaran di akhirat.

Anggota pekerja yang berkhidmat di JCorp menunjukkan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Pengurus Besar Bahagian Sumber Manusia dan Pentadbiran turut mengakui perkara ini di mana anggota pekerja mendapat kepuasan kerja yang tinggi berdasarkan kajian yang dilakukan oleh jabatan. Kajian ini telah dilakukan pada 13 dan 14 Oktober 2011 dengan penyertaan 99% dari jumlah pekerja menunjukkan mereka sedia memberikan kerjasama dan pandangan terhadap organisasi.<sup>65</sup> Perkara ini diakui oleh dua pegawai yang turut ditemubual. Kepuasan kerja yang tinggi membantu individu untuk bekerja dengan lebih baik dan konsisten dalam pencapaian mereka. Kadar *turnover* pekerja adalah rendah di mana para pekerja lebih setia kepada organisasi dan mampu untuk bergerak seiring dengan matlamat organisasi.

---

<sup>64</sup> Rohana Bt Md Tahir (Pengurus, Unit Pembangunan Bisnes Johor Corporation), dalam temubual bersama penulis, 19 April 2013.

<sup>65</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2012, 114.

Anggota pekerja yang menunjukkan etika kerja yang cemerlang juga mempunyai peluang yang lebih cerah untuk dipilih bagi kenaikan pangkat, diberikan jawatan yang penting dan kenaikan gaji. Kemampuan individu yang mempunyai disiplin tinggi menyebabkan keyakinan pihak atasan bertambah dan bersedia untuk memberikan tanggungjawab yang lebih kerana percaya individu sebegini mampu untuk melaksanakan setiap tugas dengan jayanya. Berbeza dengan mereka yang tidak menunjukkan sikap dan etika kerja yang cemerlang. Mereka yang tidak mencapai tahap yang telah ditetapkan mengikut *Key Performance Indicator* (KPI) akan diberikan teguran dan amaran. Pada masa yang sama ia akan memberikan kesan terhadap pembangunan kerjaya seseorang anggota pekerja tersebut.

JCorp juga membuka peluang kepada individu untuk bekerja di sebuah organisasi yang mempunyai persekitaran kerja yang cemerlang. Persekitaran kerja yang mengamalkan etika-etika yang mulia dapat memenuhi keperluan dalaman manusia yang inginkan persekitaran yang kondusif dalam melaksanakan perkerjaan. Melalui etika kerja yang diamalkan juga, organisasi dapat mencungkil kemampuan sebenar anggota pekerja. Persekitaran kerja yang kondusif turut membantu dalam menjadikan pekerja lebih berdaya saing, kreatif, cekap dan berani untuk melakukan sesuatu yang baru demi kejayaan organisasi.

#### **4.6.2 Faedah Kepada Organisasi**

Pelaksanaan etika kerja Islam memberikan kesan positif kepada organisasi sama ada secara langsung mahupun secara tidak langsung. Amalan etika kerja Islam yang sentiasa bermatlamatkan keredhaan Allah s.w.t mendidik anggota pekerja untuk bekerja sebagai satu ibadah yang sentiasa dinilai dan diberi ganjaran oleh Allah s.w.t. Anggota pekerja di



JCorp terdiri daripada pelbagai latar belakang, namun melalui latihan berkaitan budaya dan etika yang diterapkan mereka mampu untuk bekerja sebagai sebuah pasukan. Proses pemantauan yang berterusan oleh Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran menjadikan anggota pekerja sedar bahawa mereka sentiasa diperhatikan dan dinilai. Semangat kerjasama dan toleransi yang disemai di kalangan anggota pekerja menjadikan mereka mampu untuk bekerja sebagai satu kumpulan seterusnya memastikan setiap tugas disiapkan pada waktunya.

JCorp mempunyai barisan anggota pekerja yang berdedikasi dalam tugas mereka dalam menyiapkan sesuatu pekerjaan. Kadar *turnover* yang rendah membolehkan organisasi ini mempunyai barisan pekerja-pekerja senior yang berpengalaman dan mahir dalam pelbagai lapangan sama ada dari pihak pengurusan mahupun sokongan. Kehadiran pekerja yang berpengalaman ini merupakan satu aset penting kepada organisasi selain dapat mencurahkan ilmu kepada anggota pekerja baru. Terdapat juga anggota pekerja di JCorp yang telah berkhidmat selama lebih 30 tahun dan merasa naik turun yang dialami bersama-sama organisasi.<sup>66</sup>

Organisasi boleh berfungsi dengan lebih efisien dengan penglibatan semua anggota pekerja. Kurangnya berlaku ketirisan membolehkan sumber digunakan secara optimum dan memastikan keuntungan dapat dicapai secara maksimum. Setelah faedah-faedah tersebut digabungkan kita dapat melihat kesannya dengan pencapaian membanggakan JCorp selama 42 tahun sebagai sebuah badan korporat yang berjaya mengukir nama antara organisasi yang terkenal dengan kejayaannya dalam pelbagai cabang perniagaan.

---

<sup>66</sup> Encik Alfadzilah bin Haji Mat Aris (Pengurus Pejabat Korporat Johor Corporation) dalam temubual bersama penulis pada 19 April 2013.

### **4.6.3 Faedah Kepada Masyarakat**

Masyarakat mendapat manfaat melalui program-program tanggungjawab sosial yang dilakukan oleh JCorp. Pengurusan dana dan sumber yang cekap membolehkan bantuan disalurkan kepada golongan sasaran yang kurang berkemampuan tanpa mengira bangsa dan agama. Pengurusan perniagaan yang efisien membolehkan sebahagian daripada keuntungan yang diperolehi digunakan bagi kepentingan masyarakat melalui program-program seperti program Tjjarah Ramadhan, penajaan program Jejak Rasul TV3, Hospital Waqaf An-Nur, klinik Waqaf An-Nur, sumbangan kepada anak-anak yatim Darul Hanan dan sebagainya.<sup>67</sup> Sehingga 31 Disember 2013 sebanyak 961,148 jumlah rawatan telah diberikan melalui rangkaian Klinik Waqaf An-Nur dan 7 peratus daripada jumlah rawatan tersebut diterima oleh orang bukan Islam.<sup>68</sup> Pelaksanaan program tanggungjawab sosial ini diuruskan oleh Briged Waqaf JCorp khusus dalam membantu golongan yang memerlukan serta mengumpul dana bagi menjayakan program-program terbabit. Sekiranya JCorp tidak mengamalkan etika kerja yang tinggi pastinya program-program seperti ini tidak dapat dilaksanakan dengan sempurna.

### **4.6.4 Faedah Kepada Negeri Dan Negara**

JCorp turut menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi negeri Johor melalui penglibatan dalam pelbagai segmen perniagaan. Organisasi ini turut berjaya menarik pelabur-pelabur luar seterusnya merencanakan pembangunan ekonomi negeri. Sumbangan ini pastinya tidak dapat dilakukan sekiranya mereka yang berkhidmat di JCorp tidak mempunyai etika kerja dan disiplin yang tinggi. Pelaburan-pelaburan luar ini turut menyediakan peluang kerjaya kepada anak tempatan dalam pelbagai bidang kemahiran seterusnya membantu

---

<sup>67</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2012, 64.

<sup>68</sup> Laporan Tahunan Johor Corporation 2013, 64.

meningkatkan kadar pendapatan rakyat. Peluang kejaya seperti ini secara tidak langsung dapat mengurangkan kadar pengangguran di kalangan rakyat Malaysia.

Kewujudan JCorp sebagai sebuah badan korporat negeri yang berjaya boleh dijadikan contoh kepada negeri-negeri lain melalui penglibatan dalam sektor perniagaan yang pelbagai dan berpotensi tinggi. Sistem pentadbiran JCorp juga boleh dijadikan panduan bagi mendapatkan kaedah terbaik dalam pengurusan sebuah badan perniagaan negeri. Penglibatan JCorp dalam program-program CSR turut meringankan beban kerajaan dalam menyalurkan dana bagi membantu golongan yang kurang bernasib baik.

#### **4.7 PENUTUP**

Pelaksanaan amalan etika kerja yang diamalkan di JCorp boleh dinyatakan sebagai salah satu faktor kejayaan organisasi ini sebagai sebuah syarikat pelaburan kerajaan negeri Johor. Kejayaan pelaksanaan ini adalah dengan wujudnya kerjasama dari semua pihak bermula dari peringkat eksekutif sehinggalah ke peringkat sokongan. Setiap faktor yang membawa kepada kejayaan pelaksanaan amalan etika ini perlulah sentiasa dikekalkan dan ditambah baik. Faktor yang menjadi cabaran kepada pelaksanaan amalan etika kerja Islam pula perlu diatasi dengan cara yang terbaik melalui penekanan oleh Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran serta Akademi JCorp dalam merangka penyelesaian yang sesuai. Peranan semua pihak perlu dalam memastikan pelaksanaan amalan etika kerja Islam di organisasi ini terus konsisten dan mampu dijadikan contoh kepada organisasi awam dan swasta yang lain.