

BAB 5 PERBINCANGAN
PELAKSANAAN ETIKA KERJA ISLAM: KAJIAN KES DI
JOHOR CORPORATION.

5.0 PENGENALAN

Bahagian ini akan membincangkan hasil dapatan kajian berdasarkan kajian lapangan yang telah dilakukan di ibu pejabat JCorp di Persada Johor. Perbincangan ini dibuat berdasarkan kepada hasil kajian yang telah dibincangkan dalam bab 4 seterusnya dibandingkan dengan ulasan-ulasan dan teori-teori yang terdapat dalam bab 2. Perbincangan disusun berdasarkan objektif-objektif kajian yang telah dicapai sebagaimana yang telah dijelaskan dalam bab 1 disertasi ini. Amalan-amalan etika kerja Islam yang diamalkan di JCorp antaranya ialah kerja sebagai ibadah, amanah, kerjasama, kejujuran, bersungguh-sungguh, syura dan islah.

Bab ini turut membincangkan berkaitan strategi pelaksanaan yang diamalkan di JCorp, faktor-faktor yang menggalakkan amalan etika kerja Islam, cabaran serta faedah pelaksanaannya. Perbandingan antara amalan etika kerja Islam di JCorp dengan teori amalan etika kerja dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas dari segi akademik di mana ianya dapat mengukuhkan teori sedia ada ataupun dapat mengembangkan ilmu dengan menerangkan aspek yang kurang dibincangkan dalam kajian-kajian lepas.

5.1 HASIL DAPATAN KAJIAN (Teori kajian)

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan, penulis mendapati bahawa JCorp mengamalkan etika kerja Islam dalam pengurusan organisasinya. Pengamalan etika ini terdiri daripada garis panduan yang telah ditetapkan oleh JCorp seterusnya menjadi budaya kepada organisasi. Kajian ini mendapati bahawa JCorp mengamalkan 7 etika kerja Islam berbanding 11 amalan etika kerja Islam yang telah dinyatakan di dalam bahagian literatur. Walau

bagaimanapun etika kerja Islam ini merangkumi semua aspek dalam pengurusan organisasi JCorp.

5.1.1 Konsep Kerja Sebagai Ibadah

Tagline yang diamalkan oleh JCorp dalam pengurusan organisasi mereka iaitu ‘kerja sebagai ibadah’ mencerminkan bahawa JCorp sentiasa mengingatkan anggota pekerjaannya bahawa tujuan bekerja bukanlah semata-mata urusan keduniaan tetapi ianya merupakan satu tanggungjawab yang diberi balasan pahala di akhirat. Berdasarkan hasil penulisan yang terdahulu berkaitan amalan etika kerja Islam, para penulis menyatakan bahawa matlamat bekerja yang sebenar adalah untuk mendapatkan keredhaan Allah s.w.t. Firman Allah s.w.t:

 وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Surah al-Dzariyat 51: 56

Maksudnya: dan (ingatlah) Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan untuk mereka menyembah dan beribadat kepadaKu.

Konsep kerja sebagai ibadah secara tidak langsung dapat mendekatkan diri anggota pekerja kepada Allah s.w.t. Manusia merupakan makhluk yang secara fitrahnya suka kepada kebaikan.¹ Kecenderungan kepada kebaikan ini dapat dicapai melalui pelaksanaan amalan etika kerja Islam yang mana ianya bertepatan dengan keperluan rohaniah setiap manusia melalui etika-etika positif seperti ikhlas dan istiqamah.

5.1.2 Amanah

Setiap anggota pekerja di JCorp mempunyai garis panduan tersendiri dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Perkara ini sebagaimana yang telah ditetapkan dalam senarai

¹ Norlela Kamaludin, Siti Khadijah Manan, “*The Conceptual Framework of Islamic Work Ethic (IWE)*” *Malaysian Accounting Review*, Special Issue Vol. 9, No. 2 (2010), 62.

tanggungjawab serta dipantau melalui pencapaian KPI seseorang pekerja. Amanah dan tanggungjawab yang telah diberikan perlu dilaksanakan mengikut kepada SOP JCorp sama ada dalam pelaksanaan tugas harian, kelulusan projek, pengurusan dan sebagainya. Allah s.w.t memberi amaran keras terhadap umat Islam agar tidak mengkhianati amanah yang telah diberikan sebagaimana fimannya:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتَكُمْ وَأَنْتُمْ

تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾

Surah al-Anfal 8: 27

Maksudnya: Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati (amanah) Allah dan RasulNya, dan (janganlah) kamu mengkhianati amanah-amanah kamu, sedang kamu mengetahui (salahnya).

5.1.3 Kerjasama, Amar Maaruf Nahi Munkar

Setiap organisasi perlu sentiasa menitikberatkan kesatuan dalam pengurusannya. Melalui kerjasama antara anggota pekerja, staf sokongan, eksekutif serta pengurusan tertinggi, JCorp berjaya membentuk sebuah persekitaran kerja yang cemerlang. Kerjasama yang dipupuk di JCorp juga menjadi satu budaya positif yang diamalkan sejak awal penubuhannya. Firman Allah s.w.t:

...وَلَا تَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ اَنْ صَدُّوْكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ اَنْ

تَعْتَدُوْا وَتَعَاوَنُوْا عَلٰى الْبِرِّ وَالتَّقْوٰى ۖ وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلٰى الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ

وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ اِنَّ اللَّهَ شَدِيْدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Surah al-Maidah 5: 2

Maksudnya: ...dan jangan sekali-kali kebencian kamu kepada suatu kaum kerana mereka pernah menghalangi kamu dari Masjid Al-Haraam

itu - mendorong kamu mencero boh. dan hendaklah kamu bertolong-tolongan untuk membuat kebajikan dan bertaqwa, dan janganlah kamu bertolong-tolongan pada melakukan dosa (maksiat) dan pencerobohan. dan bertaqwalah kepada Allah, kerana sesungguhnya Allah Maha berat azab seksaNya (bagi sesiapa yang melanggar perintahNya).

Dalil di atas menyatakan gesaan agar umat Islam sentiasa bantu-membantu dalam melakukan kebaikan tetapi dalam masa yang sama hendaklah bersama menolak daripada terlibat dalam melakukan keburukan dan dosa. Sikap kerjasama yang dijadikan budaya di JCorp menepati apa yang telah disyariatkan oleh Allah s.w.t. Pihak pengurusan turut memainkan peranan penting dengan memastikan setiap tindakan yang dilakukan oleh anggota pekerja adalah bertepatan dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Pemantauan ini bertepatan dengan firman Allah s.w.t:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Surah Ali Imran 3: 104

Maksudnya: dan hendaklah ada di antara kamu satu puak yang menyeru (berdakwah) kepada kebajikan (mengembangkan Islam), dan menyuruh berbuat segala perkara yang baik, serta melarang daripada segala yang salah (buruk dan keji). dan mereka yang bersifat demikian ialah orang-orang yang berjaya.

5.1.4 Kejujuran (borang pengakuan)

Penggunaan borang pengisytiharan yang perlu ditandatangani oleh semua anggota pekerja mendorong mereka untuk berlaku jujur dalam sesuatu perkara. Anggota pekerja perlu menyatakan sekiranya mereka melihat sesuatu kesalahan ataupun perkara yang bercanggah dengan peraturan dan bukannya menyembunyikannya. Melalui sistem ini setiap pekerja

menyedari bahawa mereka sentiasa diperhatikan dan memerhati. Gesaan untuk sentiasa menyatakan kebenaran dinyatakan sebagaimana firman Allah s.w.t:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٧٠﴾

Surah al-Ahzaab 33: 70

Maksudnya: Wahai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah, dan katakanlah perkataan yang tepat – benar (dalam segala perkara).

Penggunaan borang pengakuan yang diamalkan oleh organisasi JCorp tidak dijelaskan oleh pengkaji-pengkaji terdahulu sebagai salah satu kaedah dalam pelaksanaan amalan etika kerja Islam. Kaedah ini mudah dilaksanakan tetapi dalam masa yang sama ianya mampu untuk memberikan impak yang baik kepada organisasi serta melahirkan anggota pekerja yang berintegriti tinggi.

5.1.5 Bersungguh-sungguh Dalam Sesuatu Perkara

Kejayaan sesebuah organisasi bergantung kepada modal insan yang membangunkannya. JCorp sebagai sebuah badan peniagaan yang teratur telah menyusun strategi terbaik dengan cara menguruskan anggota pekerja mereka dengan sistematik. Setiap anggota pekerja memiliki bidang tugas dan tanggungjawab masing-masing serta sentiasa dipantau bagi memastikan mereka sentiasa melakukan tugas yang telah ditetapkan sebaiknya sebagaimana yang telah ditetapkan oleh SOP JCorp.

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا ۚ وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

Surah al-Ankabut 29: 69

Maksudnya: Dan orang-orang yang berusaha dengan bersungguh-sungguh kerana memenuhi kehendak agama kami, Sesungguhnya Kami

akan memimpin mereka ke jalan-jalan Kami (yang menjadikan mereka bergembira serta beroleh keredaan); dan sesungguhnya (pertolongan dan bantuan) Allah adalah berserta orang-orang yang berusaha memperbaiki amalannya.

5.1.6 Syura

Pengamalan konsep syura dalam organisasi JCorp dapat dilihat dengan wujudnya mesyuarat-mesyuarat dan jawatankuasa yang terdiri daripada pihak-pihak yang berpengalaman dan berkepakaran. Proses syura yang diterjemahkan melalui mesyuarat di peringkat jabatan, jawatankuasa dan eksekutif memberikan peluang kepada semua pihak yang terlibat dalam memberikan cadangan dan pandangan yang sesuai dalam melaksanakan sesuatu perkara seterusnya membantu dalam memilih keputusan yang terbaik untuk organisasi.

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

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;

5.1.7 Islah (Tambahbaik)

Sistem pengurusan organisasi yang dicipta oleh manusia sentiasa memiliki kekurangan dan memerlukan kepada penambahbaikan yang berterusan. Melalui maklum balas yang diberikan oleh anggota pekerja, pihak pengurusan dapat mengambil tindakan yang sewajarnya dalam mengatasi cabaran atau menambahbaik sistem yang sedia ada. Kemampuan berfikir manusia perlulah digunakan dengan sebaiknya bagi mendapatkan

kaedah terbaik dalam menguruskan organisasi. Dalam melaksanakan proses penambahbaikan ianya perlulah mengikut kepada keadaan semasa, bagaimanapun janganlah sehingga perubahan itu membelakangkan agama sebaliknya ia perlulah sentiasa seiring dengan panduan agama agar setiap pembaharuan yang dilakukan itu bertepatan dengan garis panduan syara'. Allah s.w.t tidak akan merubah keadaan sesuatu kaum melainkan mereka berusaha untuk berubah sebagaimana firmanNya:

...إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ
بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Surah Ar-Ra'd 13: 11

Maksudnya: ...Sesungguhnya Allah tidak mengubah apa yang ada pada sesuatu kaum sehingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki untuk menimpakan kepada sesuatu kaum bala bencana (disebabkan kesalahan mereka sendiri), maka tiada sesiapa pun yang dapat menolak atau menahan apa yang ditetapkanNya itu, dan tidak ada sesiapa pun yang dapat menolong dan melindungi mereka selain daripadanya.

5.2 STRATEGI PELAKSANAAN

Proses pelaksanaan amalan etika kerja Islam di JCorp merupakan sesuatu yang unik di mana amalan-amalan yang bertepatan dengan ajaran Islam telah menjadi sebahagian daripada budaya organisasi ini. Proses pelaksanaan memerlukan strategi yang jelas supaya ianya dapat mencapai matlamat yang ditetapkan. Ia memerlukan kesinambungan dan kerjasama antara pengurusan dan anggota pekerja dalam menjayakan sesuatu perancangan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sebelum pelaksanaan sesuatu program untuk organisasi dijalankan, pihak pengurusan perlu membuat perancangan yang teliti dengan melihat kepada keadaan luaran dan dalaman

organisasi bagi menilai sama ada sesuai atau tidak dengan matlamat organisasi yang ingin dicapai. Bagi memastikan strategi yang dilaksanakan adalah bersesuaian, sesebuah organisasi perlu membuat analisis berkaitan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman.² Proses ini dikenali sebagai *SWOT analysis* di mana ianya banyak digunakan bagi membantu perancangan pembangunan organisasi mahupun perniagaan.

Strategi pelaksanaan amalan etika kerja Islam di JCorp melibatkan berberapa proses iaitu:

1. proses pengenalan
2. proses implementasi
3. proses penilaian
4. proses pengekalan dan pemantauan
5. proses penambahbaikan

Proses pengenalan melibatkan proses pengenalan berkaitan budaya dan kod etika yang diamalkan oleh organisasi JCorp. Proses implementasi melibatkan proses pelaksanaan amalan etika kerja Islam di JCorp. Organisasi tidak boleh semudah-mudahnya menjatuhkan hukuman tanpa memberikan penerangan berkaitan sesuatu peraturan. Penerangan ini boleh diberikan melalui kursus-kursus berkaitan dan menyediakan garis panduan yang jelas. Sekiranya anggota pekerja masih tidak memahami berkaitan sesuatu peraturan, mereka boleh mendapatkan penjelasan daripada pihak pengurusan melalui kaedah komunikasi yang ada. Bagi memahami kedudukan dan kehendak pekerja, JCorp melakukan kaji selidik secara berkala di kalangan anggota pekerja bagi mendapatkan maklum balas berkaitan kepuasan kerja di organisasi ini.

² Robert A. Pitts, David Lei, *Strategic Management: Building and Sustaining Competative Advantage*, 4th ed, (Thomson South-Western, 2006),12.

Hasil daripada maklum balas yang diperolehi akan dinilai dan pihak Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran dan seterusnya mereka akan mengambil langkah bagi menambahbaik proses pelaksanaan bagi meningkatkan amalan beretika di dalam kalangan anggota pekerja JCorp. Setiap proses yang terlibat adalah saling berkait antara satu sama lain dan saling melengkapi. Semua proses ini dipantau bagi memastikan ia mencapai objektif dalam membantu pelaksanaan amalan etika kerja Islam di JCorp.

Berdasarkan pemerhatian penulis, pelaksanaan amalan etika kerja Islam di JCorp melibatkan dua strategi iaitu strategi luaran dan dalaman. Strategi luaran melibatkan kawalan dan sistem pemantauan. Strategi dalaman pula lebih bersifat kemanusiaan melalui latihan, proses penerangan serta aktiviti-aktiviti kerohanian. Strategi ini melibatkan semua pihak melalui komunikasi yang berkesan serta proses pemantauan yang berterusan sebagaimana yang telah dijelaskan dalam bab 2.

5.3 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AMALAN ETIKA KERJA ISLAM

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi amalan etika kerja di dalam sesebuah organisasi. Amalan etika kerja Islam di JCorp turut dipengaruhi faktor-faktor dalaman dan luaran sebagaimana yang dijelaskan penulis dalam bab 2. Faktor-faktor ini memberikan kesan terhadap anggota pekerja JCorp dalam melaksanakan tugas harian mereka seterusnya mampu mempengaruhi prestasi organisasi.

5.3.1 Manusia

Manusia merupakan aset terpenting dalam sesebuah organisasi di mana jatuh bangun organisasi tersebut bergantung kepada modal insannya. Allah s.w.t menyatakan manusia sebagai makhluk yang teristimewa sebagaimana firmanNya:

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

Surah Al-Israa' 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.

Manusia dengan kemampuan berfikir mampu membuat keputusan terhadap sesuatu perkara dan ianya perlu dikawal sesuai dengan kehendak organisasi. Kawalan ini dapat dilakukan melalui penetapan peraturan-peraturan, prosedur dan pemantauan.

Anggota pekerja di JCorp merupakan aset kepada organisasi. Kebajikan anggota pekerja JCorp diberikan perhatian yang khusus dan diuruskan oleh Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran. Kebajikan anggota pekerja dijaga melalui pembayaran gaji yang kompetatif, latihan, cuti, elaun, majlis sambutan hari keluarga, kenaikan pangkat bagi yang layak dan sebagainya. Kesemua faedah ini bertepatan dengan saranan Islam agar memberikan hak kepada mereka yang berhak dan jauh sekali dari menzalimi anggota pekerja.

5.3.2 Pendidikan dan Latihan

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menyumbang kepada pembangunan individu. Karya hasil tulisan Ahmad Ibrahim Abu Sin (2002) turut menyatakan bahawa latihan

merupakan salah satu item yang memainkan peranan penting dalam proses pembangunan organisasi.³

Organisasi turut dipengaruhi oleh tahap pendidikan yang diberikan kepada anggota pekerjaanya. Pendidikan dalam organisasi adalah lebih berkait kepada latihan dan kemahiran yang diberikan kepada pekerja. Menguruskan latihan kepada lebih 78,000 anggota pekerja bukanlah sesuatu yang mudah. Menyedari perkara ini JCorp telah mengambil inisiatif dengan menubuhkan Akademi JCorp yang bertanggungjawab dalam mengurus dan mengkoordinasikan semua aktiviti latihan dan kursus. JCorp turut meletakkan dana yang besar dalam usaha pembangunan modal insannya. Pada tahun 2012 sahaja, JCorp telah membelanjakan sebanyak RM 17.4 juta bagi menyediakan keperluan dan menghantar anggota pekerja mereka untuk menghadiri latihan dan kursus.⁴

5.3.3 Peranan Organisasi

Pihak Pengurusan merupakan tunjang di dalam menentukan hala tuju organisasi kerana setiap tindakan dan keputusan yang diambil akan memberikan kesan positif atau negatif kepada semua pihak yang terlibat. Pengurusan sesebuah organisasi boleh dibahagikan kepada dua bahagian iaitu pertamanya pengurusan bahan atau aset fizikal dan keduanya pengurusan sumber manusia.⁵ Terdapat lima peranan utama dalam pengurusan organisasi iaitu:⁶

- i. Menentukan atau merancang apa yang ingin dilakukan
- ii. Menentukan masa dan usaha yang diperlukan
- iii. Menggalakan pekerja untuk melakukan tugas dengan baik

³ Ahmad Ibrahim Abu Sin, *Pengurusan Dalam Islam* (terj). Abd Rashid Ngah dan Jusoh Kadir (Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur, 2002).

⁴ Laporan Tahunan Johor Corporation 2012, 72.

⁵ Colin Hales, *Managing Through Organization*, 2nd ed. (Business Press, Thomas Learning, London, 2001), 6.

⁶ *Ibid*, 2.

- iv. Mengkoordinasikan pembahagian tugas
- v. Mengawal apa yang telah dilakukan dan memastikan ianya bertepatan dengan apa yang telah dirancang.

Kajian yang dilakukan di JCorp mendapati bahawa pihak pengurusan organisasi ini memainkan peranan penting dalam membantu kejayaan JCorp sebagai badan korporat yang disegani. Pengurusan JCorp terdiri daripada beberapa jawatankuasa utama yang berperanan dalam proses pembuatan keputusan dalam menentukan hala tuju organisasi ini antaranya ialah TERAJU, EXCO dan JAWS. Amalan etika kerja Islam diamalkan bermula dari pengurusan tertinggi dengan mengamalkan prinsip syura dalam membuat sesuatu keputusan. Mesyuarat-mesyuarat tertentu diadakan bagi memastikan keputusan yang dibuat adalah langkah yang terbaik. Selain itu JCorp turut memiliki SOP yang tersendiri yang perlu dipatuhi oleh setiap jabatan dan individu dalam organisasi ini.

5.3.4 Komunikasi

Komunikasi memainkan peranan penting sebagai metod penyampaian maklumat. Sistem komunikasi yang baik memudahkan maklumat disampaikan di antara pihak pengurusan, sokongan, antara jabatan dan orang luar. Maklumat yang tepat dan pantas mampu memberikan kesan positif terhadap organisasi kerana sesuatu tindakan atau keputusan boleh dibuat dengan lebih pantas. Komunikasi di JCorp bersifat telus di mana setiap anggota pekerja boleh mendapat maklumat melalui medium-medium yang disediakan. Antara kaedah komunikasi yang digunakan dalam JCorp ialah e-mail, telefon, memo, surat dan sebagainya.

Selain itu terdapat juga pelbagai mesyuarat yang diadakan bagi memastikan setiap maklumat dapat disampaikan dengan tepat dan anggota pekerja mendapat maklumat yang

terkini. Melalui mesyuarat yang dilakukan juga, anggota pekerja dapat memberikan maklum balas ataupun menyuarakan pendapat atau aduan berkaitan perkara-perkara yang berkaitan dengan organisasi. Antara mesyuarat yang diadakan bersama anggota pekerja ialah Majlis Perhimpunan Dialog dan Amanat (PEDOMAN) dan Majlis Bersama Jabatan.

Sistem maklumat yang baik ini membolehkan pelaksanaan amalan etika kerja Islam bertambah efisien. Anggota pekerja boleh mendapat maklumat yang jelas mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Selain itu ia dapat memudahkan pihak pengurusan dalam proses penyampaian maklumat, melakukan pemantauan dan proses penilaian. Sistem komunikasi JCorp juga membolehkan berlakunya interaksi dua hala antara pihak pengurusan dan anggota pekerja dalam memberikan maklum balas berkaitan sesuatu perkara.

5.3.5 Pemantauan

Pemantauan merupakan salah satu faktor penting dalam kejayaan organisasi dalam memastikan tugas yang diberikan dilaksanakan mengikut SOP yang ditetapkan dan menepati kualiti kerja yang sepatutnya. Islam telah memperkenalkan jawatan *muhtasib* iaitu orang yang bertanggungjawab dalam memastikan barangan yang dijual di pasaran menepati kualiti dan kuantiti yang sepatutnya.⁷ Jika dilihat dari perspektif semasa, *muhtasib* dalam organisasi adalah mereka yang bertanggungjawab memastikan anggota pekerja melakukan kerja yang telah ditetapkan. Pemantauan secara konsisten dalam jangka masa panjang akan membentuk kesedaran dalam diri anggota pekerja agar sentiasa mengamalkan etika yang tinggi dalam menyempurnakan tugasnya.

⁷ Seyyed Hossein Nasr, *Traditional Islam in The Modern World*, (London: Routledge & Kegan Paul, 1987), 42.

Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran bertanggungjawab dalam melakukan pemantauan secara berterusan bagi memastikan pematuhan anggota pekerja kepada peraturan yang telah ditetapkan. Pemantauan ini termasuklah penggunaan sistem kehadiran elektronik, pemantauan penggunaan internet dan sebagainya. Bagi menjamin ketelusan dalam proses perniagaan pula, ahli mesyuarat yang terlibat terdiri daripada mereka yang mahir di dalam lapangan berkaitan serta tidak mempunyai hubungan dengan kontraktor-kontraktor terlibat bagi memastikan keputusan mesyuarat adalah bebas dari kepentingan peribadi.

Faktor-faktor yang menggalakkan pelaksanaan amalan etika kerja Islam di JCorp adalah selari dengan kajian literatur yang telah dilakukan dalam bab 2. Faktor-faktor ini memainkan peranan yang besar dalam menggalakkan amalan etika kerja Islam di JCorp. Pelaksanaan amalan etika kerja Islam di JCorp dipengaruhi oleh faktor-faktor yang telah dinyatakan ini.

5.4 FAEDAH PELAKSANAAN AMALAN ETIKA KERJA ISLAM

Organisasi yang memiliki nilai dan etika yang tinggi mudah menjadi pilihan utama sama ada pelabur mahupun pencari pekerjaan. Amalan ini disebabkan oleh wujudnya kesedaran oleh masyarakat berkaitan pentingnya beretika dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan. JCorp berjaya mengekalkan anugerah empat bintang bagi indeks akauntabiliti pengurusan kewangan kali ke empat berturut-turut.⁸ Pencapaian ini merupakan satu kejayaan yang boleh dibanggakan memandangkan ianya merupakan salah satu anugerah tertinggi di Malaysia. Hal ini seterusnya mampu menambah keyakinan pihak-pihak berkepentingan untuk terus bersama badan korporat ini dalam menjayakan agendanya. Melalui amalan etika kerja Islam, organisasi dapat mencapai matlamat utama dalam pengurusan Islam iaitu

⁸ Laporan tahunan Johor Corporation 2012, 7.

bagi mendapatkan keredhaan Allah s.w.t.⁹ Pada masa yang sama, etika kerja Islam dapat membentuk pentadbiran yang cemerlang dalam usaha membangunkan komuniti usahawan muslim yang berjaya.

Pelaksanaan amalan etika kerja Islam turut memberikan kebaikan kepada anggota pekerja di mana mereka yang mengamalkan etika kerja yang konsisten mempunyai peluang yang lebih baik untuk dinaikkan pangkat, diberikan kepercayaan yang lebih dan mendapat kenaikan gaji yang lebih baik.¹⁰ JCorp mengenal pasti anggota pekerjanya yang menunjukkan etika kerja Islam yang tinggi bagi tujuan pemberian anugerah dan kenaikan gred dan pangkat. Walau bagaimanapun dalam masa yang sama mereka hendaklah mencapai KPI yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kesan ini adalah bertepatan dengan kajian yang dijalankan oleh Yousef (2000), Rokhman (2010) dan Syakil (2011) di mana mereka mendapati terdapat hubungan yang signifikan dan positif di antara amalan etika kerja Islam dan komitmen pekerja terhadap organisasi.¹¹ Walaupun kajian mereka dilakukan di negara yang berbeza, namun ianya tetap memberikan kesan yang signifikan dan positif di mana ianya memberi makna bahawa amalan etika kerja Islam merupakan sebuah konsep yang universal.

Kesedaran masyarakat terhadap kepentingan etika bertambah saban hari dengan peningkatan ilmu pengetahuan dan akses kepada maklumat yang lebih luas dan pantas. Peranan JCorp dalam pembangunan masyarakat dan negeri Johor memberikan impak positif kepada masyarakat. Program-program tanggungjawab sosial yang dilaksanakan

⁹ Muhammad Abdul Rauf, *Management and Administration: An Islamic Perspective* (Kuala Lumpur: Jabatan Hal Ehwal Islam, Jabatan Perdana Menteri, 1987), 16.

¹⁰ Abdul Shukor Bin Shamsudin et al. "Preliminary Insights on the Effect of Islamic Work Ethic on Relationship Marketing and Customer Satisfaction," *The Journal of Human Resource and Adult Learning* Vol. 6, Num. 1, (June 2010), 106-114.

¹¹ Darwish A. Yousef, "Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change," *Human Relations*, Vol. 53:4, (April 2000), 513-537.

setiap tahun seperti mewakafkan klinik waqaf An-Nur, program Tijarah Ramadhan, menguruskan rumah kebajikan anak yatim Darul Hanan¹² dengan melibatkan dana yang besar seterusnya berjaya meyakinkan masyarakat bahawa JCorp merupakan satu badan korporat yang mempunyai etika yang tinggi di dalam pengurusannya. Program wakaf korporat ini diuruskan oleh Waqaf An-Nur Corporation Berhad (WANCorp) yang dijamin oleh JCorp.¹³

Kesan dan faedah yang dinyatakan ini bertepatan dengan kajian yang dinyatakan di dalam rajah 2.1 di mana masyarakat lebih meyakini organisasi yang beretika berbanding organisasi yang kurang mengamalkan pengurusan beretika. Pihak-pihak berkepentingan juga mudah untuk berurusan dengan JCorp disebabkan wujudnya keyakinan yang tinggi terhadap pengurusan dan kualiti kerja yang dihasilkan. Pelaksanaan amalan etika kerja Islam yang komprehensif di dalam sesebuah organisasi dapat meningkatkan kesungguhan serta kepuasan pekerja dalam melaksanakan tugas selain mampu mengurangkan kadar konflik kerja dan pusing ganti (*turnover*).¹⁴

5.5 CABARAN DALAM PELAKSANAAN AMALAN ETIKA KERJA ISLAM

Berdasarkan kajian-kajian lepas yang telah dilakukan, tidak terdapat banyak organisasi yang benar-benar mempunyai kod amalan etika kerja Islam melainkan di jabatan-jabatan agama Islam. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pendedahan terhadap amalan serta faedah dari pengamalan etika kerja Islam kepada organisasi. Disebabkan terdapat kurang pelaksanaan amalan etika kerja Islam di dalam organisasi korporat, JCorp mengambil

¹² Laporan Tahunan Johor Corporation 2012, 66.

¹³ Laporan Tahunan Johor Corporation 2013, 63, lihat juga Abd. Shakor bin Borham (2011). *Pelaksanaan Pembangunan Wakaf Korporat Johor Corporation Berhad (JCorp): Satu Tinjauan*. Kertas Kerja ini dibentangkan dalam International Conference on Humanities 2011.

¹⁴ Muhammad Syakil Ahmad, "Work Ethics: An Islamic Prospective," *International Journal of Human Sciences*, Vol. 8 Issue 1 (2011), 851-859.

inisiatif dengan menggunakan kaedah *try and error* bagi mendapatkan kaedah yang paling sesuai diamalkan supaya ianya bertepatan dengan matlamat organisasi.

Terdapat beberapa cabaran dalam proses implementasi amalan etika kerja Islam, antaranya ialah faktor manusia, teknologi serta faktor luaran. Sebagai aset kepada organisasi, sumber manusia perlu diberikan panduan dan latihan tentang peranan mereka kepada organisasi. Setiap manusia adalah berbeza dan perlu dibentuk melalui latihan dan kursus-kursus berkaitan supaya mereka dapat melaksanakan tugas yang telah ditetapkan sebagaimana yang dikehendaki oleh organisasi. Penerapan budaya organisasi yang baik juga mampu untuk merubah sikap seseorang anggota pekerja ke arah yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya.

Kepesatan pembangunan teknologi maklumat turut mempengaruhi amalan etika dalam sesebuah organisasi. Kajian oleh Norshidah (2010) ke atas 140 orang staf akademik di Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM) menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan dan negatif antara profesional yang mengamalkan etika kerja Islam dan penyalahgunaan komputer.¹⁵ Kewujudan laman-laman sosial yang pelbagai menambahkan lagi godaan kepada anggota pekerja untuk menghabiskan masa dengan melayari internet. Bagi mengatasi cabaran teknologi ini, JCorp mengambil langkah proaktif dengan mengeluarkan pekeliling berkaitan penggunaan internet. Selain itu terdapat juga laman-laman web yang disekat bagi membolehkan anggota pekerja memberikan fokus yang penuh terhadap tugas mereka.

Terdapat juga faktor luaran yang mempengaruhi amalan etika kerja seseorang individu pekerja. Organisasi hanya mampu untuk memantau anggota pekerjaannya untuk waktu yang

¹⁵ Norshidah Mohamed et al., “*Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethic, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Malaysia*,” *Journal of Business, Governance and Ethics*, vol 5 no 1 (2010), 13-23.

terhad sahaja dan mereka tidak terikat kepada organisasi di luar waktu tersebut. Anggota pekerja itu sendiri haruslah bijak dalam menangani masalah yang mereka hadapi dan tidak mencampur adukkan masalah peribadi dengan urusan kerja. Nilai-nilai murni yang diterapkan melalui amalan etika kerja Islam di JCorp juga bersifat universal di mana ianya bukan sahaja membentuk anggota pekerja yang beretika tinggi tetapi turut membentuk seorang anggota masyarakat yang beretika.

5.6 RUMUSAN

Amalan etika kerja Islam merupakan satu bidang kajian yang menarik dan sangat dekat kepada pengurusan dan pembangunan organisasi. Kajian ini telah dilakukan dengan melibatkan kajian perpustakaan dan kajian lapangan. Penulis telah menghuraikan berkaitan latar belakang kajian dalam bab satu bagi memberikan pandangan asas kepada pembaca dalam memahami serba sedikit berkaitan kajian ini bermula dengan pengenalan masalah kajian, tajuk dan kepentingan kajian ini dilakukan. Setiap bidang kajian juga pastinya mempunyai rujukan-rujukan berkaitan dan penulis telah mendapatkan pelbagai bahan yang boleh dijadikan panduan dalam penulisan disertasi ini seperti buku akademik, tesis, artikel jurnal, prosiding serta media masa untuk dianalisis seterusnya dimasukkan di bahagian sorotan literatur.

Penulis menerangkan konsep berkaitan etika kerja Islam secara komprehensif di dalam bab 2 dengan membawakan sejarah etika dari perspektif Islam dan Barat, konsep akhlak, sejarah bermulanya etika kerja, kepentingannya serta dalil-dalil al-Quran dan Sunnah berkaitan dengan etika-etika yang perlu ada dalam pengurusan organisasi. Penerangan konsep yang jelas membolehkan penulis mendapatkan kerangka teori yang tepat bagi memastikan kajian yang dilakukan tidak bercanggah dengan literatur sedia ada.

Teori dan amalan etika Barat yang diperkenalkan oleh pemikir-pemikir seperti Immanuel Kant, Max Weber, Jeremy Bentham dan John Stuart Mill adalah berdasarkan pemikiran mereka semata-mata yang dipengaruhi oleh kefahaman dan situasi mereka pada waktu tersebut. Berbeza dengan konsep akhlak yang dibawa oleh Islam yang memberikan garis panduan yang sempurna melalui dalil-dalil yang telah dinyatakan. Di Antara pemikir Islam yang memelopori bidang berkaitan akhlak ialah Imam al-Razi, Imam Abu Hamid al-Ghazali dan Ibn Miskawayh. Peribadi Rasulullah s.a.w merupakan contoh ikutan terbaik bagaimana seorang manusia dalam mengurus dan mentadbir sesebuah kerajaan. Jika dilihat dalam skop yang lebih kecil, pengurusan negara adalah terbentuk dari gabungan dan kerjasama beberapa organisasi. Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan, penulis telah menyenaraikan 11 amalan etika kerja Islam yang sepatutnya diamalkan oleh sesebuah organisasi.

Kaedah kajian kualitatif telah digunakan bagi tujuan pengumpulan data dengan menggunakan metodologi kajian kes di mana JCorp merupakan subjek kajian penyelidikan ini. Penggunaan kaedah ini memberikan impak yang bagus kerana penulis berjaya mendapatkan maklumat yang mendalam dan respon yang baik dari para interviewee. Selain kaedah temubual, maklumat juga dikumpul melalui observasi dan dokumen-dokumen berkaitan dari pihak JCorp. Penggunaan metod kajian kes adalah amat sesuai dalam mengkaji pelaksanaan, faktor-faktor serta strategi di mana ianya memerlukan kepada elemen kemanusiaan yang mana tidak dapat dihuraikan kaedah kuantitatif yang menekankan aspek numerikal semata-mata.

Dapatan kajian yang telah dilakukan mendapati amalan etika kerja Islam dilaksanakan dengan efektif di JCorp. Terdapat 7 amalan etika kerja Islam yang dilaksanakan di JCorp dengan penglibatan semua pihak bermula dari peringkat atasan, para eksekutif sehinggalah

peringkat anggota sokongan. Amalan etika kerja Islam juga telah diterapkan ke dalam semua anggota pekerja dan menjadi sebahagian daripada budaya kerja di JCorp. Strategi pelaksanaan amalan etika kerja Islam di JCorp telah disusun dengan baik bermula dari proses pengenalan, implementasi, penilaian, pengekalan dan pemantauan serta penambahbaikan.

Penulis mendapati terdapat banyak faktor yang mendorong kejayaan JCorp dalam menerapkan amalan etika kerja Islam. Faktor-faktor ini dapat dibahagikan kepada dua bahagian iaitu faktor teknikal dan faktor insaniah. Faktor-faktor teknikal merangkumi disiplin, peranan organisasi, pendidikan dan latihan, persekitaran kerja, budaya kualiti serta borang pengistiharan nahi munkar. Faktor-faktor insaniah pula terdiri daripada amalan beragama, komunikasi, komitmen dari para pemimpin tertinggi serta hubungan baik sesama anggota pekerja. Kedua-dua faktor ini adalah seiring dimana JCorp tidak hanya mementingkan satu aspek sahaja tetapi kedua-duanya menyumbang kepada kejayaan pelaksanaan amalan etika kerja Islam.

Gabungan daripada strategi yang digunakan dan faktor-faktor yang mendorong pelaksanaan amalan etika kerja Islam, terdapat beberapa faedah yang terhasil. Kesan pelaksanaan amalan etika kerja Islam di JCorp boleh dibahagikan kepada 4 iaitu faedah kepada pekerja, organisasi, masyarakat dan negara. Antara faedah pelaksanaan etika kerja Islam di JCorp ialah kadar *turnover* pekerja yang rendah, pencapaian KPI, keyakinan pelabur bertambah, program-program tanggungjawab sosial korporat yang pelbagai dan sebagainya.

Walau bagaimanapun terdapat juga cabaran yang dihadapi oleh JCorp dalam proses pelaksanaan amalan etika kerja Islam dan budaya kerja. Cabaran-cabaran ini dipengaruhi

oleh faktor manusia, perbezaan generasi serta kepesatan pembangunan teknologi maklumat. Cabaran-cabaran ini berjaya di atasi oleh JCorp dengan mewujudkan latihan-latihan yang bersesuaian, pemantauan oleh organisasi dan semangat kekitaan yang tinggi di kalangan anggota pekerja.

5.7 SARANAN DAN CADANGAN

5.7.1 Saranan dan Cadangan kepada JCorp

Sesebuah organisasi yang cemerlang dilihat bukan sahaja pada pencapaiannya tetapi juga modal insan yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Pelaksanaan etika kerja yang berasaskan Islam di JCorp memberikan kesan yang positif terhadap perkembangan, kejayaan dan kestabilan organisasi tersebut. Berdasarkan kajian yang telah dilakukan terdapat beberapa cadangan yang boleh dilakukan bagi menambahbaik kesedaran dan pengamalan etika kerja di JCorp.

i. Latihan Yang Bersesuaian

Kesedaran individu terhadap nilai-nilai murni merupakan suatu lumrah yang berada secara semulajadi dalam diri manusia. Walau bagaimanapun organisasi masih perlu memainkan peranan supaya kesedaran ini dapat diselarikan dengan matlamat organisasi melalui pengenalan nilai-nilai teras yang perlu diamalkan oleh setiap anggota pekerja. Pasti nya pelaksanaan etika ini tidak berjaya jika bergantung kepada pembacaan semata-mata. Organisasi boleh mengadakan latihan dalam menerapkan etika bermula daripada pihak pengurusan dan eksekutif sehinggalah kepada anggota pekerja sokongan. Melalui penglibatan semua pihak, komunikasi antara anggota pekerja dapat ditingkatkan.

Setiap nilai-nilai yang dibentuk dan hendak diamalkan haruslah mempunyai signifikan dan sesuai dengan matlamat JCorp. Kesedaran ini boleh dipupuk melalui latihan-latihan dan kursus yang berkaitan dengan kepentingan etika terhadap organisasi. Latihan yang dilakukan seharusnya bertepatan dengan matlamat organisasi dan dalam masa yang sama mampu membentuk anggota pekerja ke arah beretika tinggi melalui pelaksanaan amalan etika kerja Islam.

ii. Pengawasan Yang Berterusan

Kebanyakan syarikat-syarikat besar di dunia mempunyai pegawai yang bertanggungjawab dalam memastikan anggota pekerja sentiasa mematuhi dan mengamalkan etika-etika yang telah ditetapkan. JCorp mungkin boleh mengambil langkah ini dengan melantik pegawai dari Jabatan Pembangunan Modal Insan sebagai pegawai yang bertanggungjawab memantau dan memastikan pematuhan terhadap kod tatakelakuan dan etika sentiasa dipatuhi. Individu ini seharusnya bertanggungjawab dalam mengkaji, membangunkan dan memastikan etika yang ditetapkan oleh organisasi diamalkan oleh semua anggota pekerja JCorp.

iii. Menubuhkan Unit Integriti

Penubuhan unit ini merupakan satu inisiatif tambahan bagi memastikan kepatuhan anggota pekerja serta meningkatkan tahap integriti mereka. Unit ini telah ditubuhkan di kebanyakan jabatan-jabatan kerajaan bagi memastikan kakitangan kerajaan melaksanakan tugas mereka mengikut kepada prosuder yang telah ditetapkan. Bagi meningkatkan integriti di kalangan penjawat awam kerajaan telah menubuhkan Institut Integriti Malaysia. Penubuhan institut ini menunjukkan pentingnya terdapat unit tersendiri dalam menguruskan hal-hal berkaitan nilai-nilai integriti dan etika.

iv. Menampal Poster Etika Yang Menjadi Teras di Ruang Pejabat

JCorp juga boleh untuk menggunakan kaedah visual dengan menampal poster dan kata-kata hikmah yang boleh dilihat oleh semua anggota pekerja. Perkara ini secara tidak langsung akan mempengaruhi pekerja untuk lebih beretika dalam melaksanakan tanggungjawab yang telah diberikan. Selain dapat memberikan kesedaran, tulisan ini juga secara tidak langsung dapat mencantikkan ruang pejabat JCorp.

5.7.2 Pengkaji Akan Datang

Kajian merupakan satu corak pembelajaran yang tidak terhad di mana setiap kajian yang telah dan sedang dilakukan sentiasa mempunyai ruang untuk diperbaiki, ditambah baik dan diperkayakan.

i. Kajian berbentuk *numerical* atau kuantitatif juga boleh dijalankan bagi mengetahui peratusan kefahaman serta pengamalan etika kerja Islam di JCorp atau di lain-lain institusi.

ii. Terdapat banyak lagi entiti bisnes yang berjaya yang berada di Malaysia tetapi kurang dikaji bagaimana etika kerja Islam menyumbang kepada kejayaan mereka. Melalui kajian-kajian kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan ianya dapat memberikan maklumat berharga kepada mereka yang ingin menceburi bidang perniagaan.

iii. Menjalankan kajian perbandingan antara etika kerja Islam dengan etika kerja Barat secara empirikal bagi menunjukkan kesempurnaan dan keistimewaan etika kerja Islam. Melalui perbandingan yang dijalankan ianya mampu menyumbang kepada penerimaan amalan Islam secara lebih menyeluruh di dalam sesebuah organisasi.

iv. Mengkaji bagaimana latihan dan pendidikan membangunkan pola fikir Islam yang seterusnya dapat membangunkan warga kerja yang mampu mengamalkan etika kerja Islam di mana-mana organisasi.

v. Mengkaji peranan kepimpinan organisasi dalam pelaksanaan etika kerja Islam.

vi. Pengkaji akan datang boleh mengkaji dengan melihat kepada faktor-faktor selain etika kerja yang turut menyumbang kepada kejayaan JCorp.

5.7.3 Masyarakat

Individu yang bekerja di dalam sesebuah organisasi pastinya sebahagian daripada masyarakat. Melalui pelaksanaan nilai-nilai etika kerja Islam, mereka cenderung untuk mempengaruhi masyarakat setempat atau individu sekeliling untuk lebih memahami berkaitan sikap muslim yang sebenar. Etika yang diamalkan tidak sepatutnya terhad semasa waktu pejabat sahaja tetapi diamalkan secara konsisten tanpa mengira tempat dan masa. Sikap praktikal ini secara tidak langsung dapat melahirkan masyarakat yang lebih beretika seterusnya menjadikan masyarakat Malaysia lebih prihatin dalam sesuatu perkara.

Masyarakat di negara-negara maju juga adalah antara mereka yang mempunyai etika dan disiplin yang tinggi. Kejatuhan negara-negara Islam adalah disebabkan sikap umat Islam yang semakin menjauhi dan meninggalkan ajaran Islam yang sebenar seperti pecah amanah, penipuan, mengabaikan kecemerlangan kerja dan sebagainya. Sekiranya umat Islam kembali berpegang kepada ajaran yang telah diajarkan oleh al-Quran dan Sunnah pastinya organisasi-organisasi Islam dapat membangun dengan pesat seterusnya memajukan kedudukan ekonomi dan sosial sesebuah negara tersebut.

5.7.4 Kerajaan

Pihak kerajaan seharusnya menggalakkan pelaksanaan amalan nilai-nilai Islam dan etika kerja Islam di organisasi swata. Sebagai antara negara Islam yang dilihat sebagai contoh, Malaysia perlulah menjadi perintis kepada negara lain dalam membentuk satu garis panduan organisasi Islam yang berkesan. Pelaksanaan amalan etika kerja Islam juga dapat membantu masyarakat Islam terutamanya untuk kembali merujuk kepada al-Quran sebagai panduan utama dan bukannya mengambil bulat-bulat apa yang diamalkan di negara-negara barat. Bukannya mereka salah, tetapi apabila umat Islam mempunyai garis panduan yang tersendiri mengapa tidak digunakan sedangkan ianya diakui oleh Allah s.w.t sebagai panduan yang terbaik, sesuai untuk setiap umat manusia tanpa mengira tempat dan masa.

5.8 KESIMPULAN

JCorp telah menunjukkan bahawa kejayaan sesebuah organisasi itu bergantung kepada banyak faktor terutamanya dari segi pengurusan dan pentadbiran yang cekap. Pelaksanaan amalan Etika Kerja Islam yang berlandaskan kepada al-Quran dan Sunnah serta disesuaikan dengan persekitaran organisasi mampu memberikan impak positif kepada kemampanan sesebuah organisasi. Walaupun amalan etika kerja Islam bukanlah satu-satunya faktor yang menyumbang kepada kejayaan JCorp tetapi amalan ini merupakan salah satu faktor utama yang menyumbang kepada kejayaan JCorp.

Gejala-gejala yang tidak bermoral dalam organisasi boleh dielakkan dengan kerjasama dari semua pihak tanpa menuding jari kepada jabatan mahupun individu tertentu sahaja. Badan-badan korporat di Malaysia seharusnya menjadikan amalan etika kerja yang murni ini sebagai satu gesaan dan perlu dibudayakan agar organisasi mampu membangun dengan lebih cekap dan berkesan. Pepatah mencegah lebih baik dari mengubati merupakan

perumpamaan yang tepat untuk menggambarkan keperluan di dalam mana-mana organisasi bagi memastikan semua tugas yang dilaksanakan adalah bertepatan dengan prosedur yang telah digariskan. Kepatuhan kepada kod etika juga mampu mengelakkan daripada berlakunya ketirisan dalam pengurusan seterusnya membawa kerugian kepada organisasi. Pengenalan sistem-sistem audit dan dokumentasi sahaja tidak mencukupi kerana ianya mampu dipalsukan. Melalui amalan etika kerja Islam anggota pekerja mampu untuk mengelakkan daripada berlakunya perkara-perkara seperti pemalsuan, penipuan, pecah amanah dan sebagainya.

5.9 PENUTUP

Konsep Etika Kerja Islam yang berpandukan al-Quran dan Sunnah merupakan pendekatan yang sempurna meliputi semua aspek pengurusan organisasi. Diharapkan hasil kajian ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak dalam meningkatkan keberkesanan dalam pengurusan organisasi sama ada di pihak kerajaan mahupun swasta. Prinsip-prinsip yang diajarkan oleh Islam adalah berpandukan kepada asas yang kukuh dari wahyu ilahi yang diturunkan berbeza dengan amalan etika barat yang dicorakkan berdasarkan akal fikiran semata-mata.

Konsep akhlak yang dibawa oleh Islam merangkumi aspek luaran dan dalaman mencakupi kehidupan manusia seterusnya mampu memberikan impak positif kepada organisasi dan negara. Amalan etika Islam yang bersifat universal ini mampu untuk memandu manusia mencapai *al-falah*, bukan sahaja di dunia sebagaimana pendapat masyarakat Barat, tetapi membantu bagi mencapai kejayaan di dunia dan akhirat.

Ajaran Islam sejak 1400 tahun yang lalu telah lengkap menerangkan tentang akhlak yang perlu diamalkan dalam menguruskan sesebuah pekerjaan. Sifat-sifat universal ini

seharusnya dipatenkan dan dijadikan satu amalam yang standard dalam sesebuah organisasi agar ianya dapat membantu pembangunan dan kejayaan organisasi. Nikmat dan kemampuan berfikir yang anugerahkan oleh Allah s.w.t perlulah digunakan sebaiknya. Islam tidak menghalang kemampuan berfikir manusia dalam mencari kaedah terbaik dalam pembangunan organisasi selagi mana ianya tidak melampau dan melanggar batas-batas syariat yang telah ditetapkan oleh Allah s.w.t.