

Kualiti Kerja Menurut Perspektif Islam

MASITAH IDRIS¹, WAN FARIZA ALYATI WAN ZAKARIA², AHMAD SUNAWARI LONG³ & NOZIRA SALLEH⁴

Abstract

Quality of Work have relationship with the organization success. It begins with the power of system, process of planning, prosedure and rules which can provide excellent contribution to the organization. This paper describes quality of work in Islamic perspective and also discusses some principles in Islamic management to improve quality of work. It emphasizes on attaining spiritual success through deligence in work of excellence. It means to get the best quality of work, both spiritual and material satisfaction must be attended by employer and also employee. This paper also discusses other elements that contribute to the realization of organizational success such as purpose in working, ethics, leadership and job satisfaction and some of principles in Islamic management such as the concept of Ihsaniyyah, Tawhidik, Shura, Ihsan and also Istiqamah. Highly committed employee in these elements for the best in order to provide excellent contribution to the organization. Therefore, it is significant to stress the relevent relationship between all elements with quality of work within the Islamic perspective.

Keywords: *Quality of work, Islamic Management, Organization, Islamic Perspective.*

Pengenalán

Bekerja merupakan suatu amanah yang menuntut kekuatan mental, fizikal dan rohani seseorang. Bekerja di dalam Islam merupakan perkara yang berkait rapat dengan etika dan moral untuk menghasilkan kerja berkualiti kerana di situlah kerja akan dinilai sebagai ibadah di sisi Allah s.w.t. Kualiti kerja amat dititik beratkan di dalam sesebuah pengurusan organisasi kerana kerja berkualiti merupakan matlamat utama dalam pekerjaan. Kerja berkualiti juga menunjukkan kesempurnaan tanggungjawab yang digalas oleh individu kepada diri sendiri, keluarga dan ahli organisasi. Perbincangan kualiti kerja dari perspektif Islam berkait rapat dengan aspek kecemerlangan. Kecemerlangan ini merujuk kepada mardatillah (keredaan Allah) dan ia bukan sekadar diukur mengikut pertimbangan utilitarian semata-mata berasaskan konsep sekular tetapi meliputi nilai-nilai Islam yang bersifat subjektif. Teras kepada kepada kualiti kerja dan kecemerlangan ini adalah pembinaan sahsiah dan akhlak yang unggul dalam diri pekerja. Selain itu, kerja yang berkualiti juga akan memberi kesan kepada kecemerlangan sesebuah organisasi, seterusnya menjadi penanda aras kepada kejayaan pentadbiran dan pengurusan khususnya dalam organisasi Islam.

Kualiti Kerja Dari Perspektif Islam

Menurut Kamus Dewan Edisi Keempat (2010), kualiti ialah darjah kecemerlangan yang pada kebiasaannya adalah tinggi atau bermutu. Justeru, kualiti kerja dalam perspektif Islam ialah

¹ Ph.D candidate at Department Of Theology and Philosophy, Faculty of Islamic Studies, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 BANGI, Selangor, Malaysia, email: masitahidris87@gmail.com

² Lecturer (Ph.D), at Department Of Theology and Philosophy, Faculty of Islamic Studies, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 BANGI, Selangor, Malaysia, email: aufaa@ukm.edu.my

³ Assoc. Professor (Ph.D), at Department Of Theology and Philosophy, Faculty of Islamic Studies, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 BANGI, Selangor, Malaysia, email: aslong@ukm.edu.my

⁴ Lecturer (Ph.D), at Department Of Theology and Philosophy, Faculty of Islamic Studies, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 BANGI, Selangor, Malaysia, email: aziera@ukm.edu.my

amalan bekerja seseorang menurut nilai dan prinsip yang digariskan di Islam bagi menghasilkan kerja yang bermutu tinggi dan cemerlang. Islam telah meletakkan asas yang kukuh dalam menghasilkan kerja yang berkualiti. Ini berpandukan kepada hadith Nabi Muhammad s.a.w. yang bermaksud:

“Sesungguhnya Allah menyukai seseorang jika apabila kamu melakukan sesuatu tugas, maka kamu akan melakukannya dengan itqan” (Kanz al-‘Ummal, Kitab al-Ijarah min Qism al-Awqal. Dar al-Fikr, No. 9128)

Hadith ini diriwayatkan oleh Imam al-Tabrani di dalam al-Mu‘jam al-Awsat, no. hadith 897 dan Imam al-Baihaqi di dalam Syu‘ab al-Iman tetapi dengan sanad yang berbeza, no. hadith 4929, 4930 dan 4931. Berdasarkan hadith di atas, terdapat tuntutan dan gesaan daripada ajaran Islam yang menyuruh untuk melakukan kerja dengan itqan. Konsep itqan ini amat berkait rapat dalam menghasilkan kerja yang berkualiti kerana nilai-nilai seperti istiqamah dan tekun dalam melaksanakan sesuatu tugas akan memberikan impak positif iaitu akan disukai dan diredhai oleh Allah s.w.t. Al-itqan bermaksud melakukan sesuatu amanah dan tanggungjawab dengan gigih dan bersungguh-sungguh. Dalam beberapa keadaan, itqan dikaitkan dengan amalan atau tindakan yang berkualiti seseorang pekerja dan merupakan tuntutan utama di dalam bekerja (Rasid t.th).

Islam turut menganjurkan nilai-nilai untuk dijadikan panduan dan amalan dalam menghasilkan kualiti kerja yang terbaik yang seharusnya diamalkan oleh semua kakitangan samada pihak pengurusan atasan atau bawahan. Nilai-nilai ini hendaklah diserap dan diaplikasikan sebagai budaya kerja seharian bagi mencapai piawaian kualiti kerja menurut acuan Islam bagi memenuhi tuntutan kerohanian, kebendaan dan intelektual. Tuntutan material adalah untuk memenuhi kehendak keduniaan manakala tuntutan kerohanian yang perlu diambil berat menjadi kayu ukur bagi membina aspek-aspek positif dan konstruktif untuk membangunkan organisasi. Oleh yang demikian, setiap pekerjaan dalam Islam mestilah berteraskan tauhid kepada Allah s.w.t. (Sharifah Hayaati 2010). Antara nilai-nilai yang menjadi tuntutan dalam diri seseorang pekerja sama ada pekerja atasan atau bawahan bagi menghasilkan kualiti kerja yang terbaik ialah:

a) Matlamat Bekerja

Allah s.w.t. menetapkan setiap amalan yang dilakukan hendaklah diniatkan kerana Allah s.w.t. dan hendaklah tidak melanggar syariat yang ditetapkan oleh agama Islam. Ia dikira sebagai ibadah dan akan mendapat keredhaan Allah s.w.t. Rasulullah s.a.w. bersabda:

“Sesungguhnya setiap amalan berdasarkan niat dan sesungguhnya setiap orang mengikut yang dia niatkan...”

Hadith ini diriwayatkan oleh Imam Bukhari dalam kitab Permulaan Wahyu dan kitab Iman bab “ Riwayat bahawa Amal itu Sesuai dengan Niat yang Baik dan Masing-masing Memperoleh Apa yang Diniatkannya” dan dalam kitab Pembebasan Budak, dan juga diriwayatkan oleh Muslim dalam kitab Keimanan bab “Sabda Nabi: Amal itu Tergantung pada Niat”.

Imam an-Nawawi (2010) menjelaskan bahawa para ulama bersepakat bahawa niat menjadi keharusan dalam mengerjakan sesuatu perbuatan supaya perbuatan itu mendapat pahala. Selain itu, para ulama turut menjelaskan bahawa niat merupakan syarat sah bagi sesuatu amal atau perbuatan manusia. Ini menunjukkan bahawa niat atau matlamat bekerja perlu disertakan di dalam diri pekerja supaya setiap pekerjaan yang dilakukan mendapat pahala dan keredhaan Allah.

Matlamat utama bekerja di dalam Islam adalah untuk mendapat keredhaan Allah dan juga memperoleh al-falah di dunia dan di akhirat. Matlamat kerja dalam pengurusan Islam terbahagi kepada dua iaitu matlamat jangka panjang dan jangka pendek. Matlamat jangka panjang lebih

tertumpu kepada menghayati cita-cita dan kesedaran mencari keredhaan Allah dalam semua perkerjaan yang dilakukan dan ia dijadikan panduan dalam kehidupan manusia di dunia ini. Matlamat ini bukan sahaja menentukan tahap pencapaian dan kualiti diri di dunia bahkan di akhirat dan juga mencapai al-falah. Matlamat jangka pendek ialah merupakan produktiviti dan hasil kerja dalam bentuk material. Ia lebih kepada matlamat duniawi dan perlu diselaras dan diharmonikan dengan matlamat jangka panjang. Oleh itu, adalah tidak salah untuk mencapai matlamat duniawi selagi ia dipayungi oleh matlamat jangka panjang. Apa yang menjadi kesalahan adalah menumpukan usaha dan bekerja kepada pencapaian material semata-mata dengan mengetepikan aspek keredhaan Allah di dalam bekerja. Matlamat bekerja inilah yang membezakan pengurusan Islam dengan Barat. Di Barat, pengurusan kerja lebih tertumpu kepada aspek material semata-mata seperti memaksimumkan produktiviti, kualiti dan keuntungan semata-mata dan lebih banyak dipengaruhi oleh dimensi duniawi seperti kepuasan diri, keseronokan dan kemewahan sehingga tercetus teori Machiavelli iaitu matlamat menghalalkan cara sebagai prinsip dan pegangan hidup mereka. Budaya bekerja sebegini adalah dilarang di dalam Islam kerana memisahkan urusan organisasi dari kesedaran keagamaan. Kecemerlangan yang dicipta bukan kecemerlangan sejati kerana ia tidak berpaksikan kepada matlamat sebenar sebagaimana yang dianjurkan di dalam Islam (Auni t.th). Firman Allah di dalam surah al-Baqarah yang bermaksud (2: 207):

“Dan antara manusia ada yang mengorbankan dirinya kerana mencari keredhaan Allah semata-mata, dan Allah pula amat belas kasihan akan hamba-hambaNya”.

Syed Qutb menjelaskan ayat ini bahawa manusia sanggup menyerah seluruh jiwa dan raga kepada Allah s.w.t tanpa mengharap sesuatu di sebaliknya selain dari keredhaan Allah s.w.t. Islam menyifatkan bekerja sebagai salah satu instrumen dalam mencapai mardatillah atau keredhaan Allah dan ia dituntut sepanjang masa. Tiga perkara utama untuk mendapat keredhaan Allah iaitu pertama, tauhid yang jelas kerana Allah. Kedua, syariat yang dijaga dan dipatuhi. Ketiga, akhlak yang dijaga dengan bersungguh-sungguh (Sharifah Hayaati, 2010). Ketiga-tiga perkara ini perlu dijaga dan diamalkan oleh semua kakitangan dalam organisasi bagi menjamin mutu kerja yang berkualiti dan cemerlang.

Al-Quran turut menjelaskan golongan yang menjadikan keredhaan Allah sebagai matlamat akan memperolehi kepuasan pada hari akhirat kelak. Firman Allah di dalam surah al-Lail yang bermaksud (92: 20-21).

“Hanyalah mengharap keredhaan Tuhan-Nya yang Maha Tinggi, dan demi sesungguhnya ia akan berpuas hati (pada hari akhirat) dengan mendapat segala yang diharapkannya”.

Imam Ibn Khathir (2000) menjelaskan golongan yang berpuas hati di akhirat kelak ialah golongan yang menggunakan apa yang ada pada dirinya ke jalan kebaikan serta mengerjakan suruhan Allah dan meninggalkan larangan-Nya. Oleh itu, dapat dikatakan golongan yang mengharap keredhaan Allah semata-mata merupakan golongan dijamin oleh Allah untuk mendapat kepuasan yang hakiki di akhirat kelak.

Hakikatnya, seseorang pekerja perlu mendetikkan di dalam hati supaya setiap amal dan pekerjaan yang dilakukan adalah untuk Allah s.w.t. Ia hanyalah untuk mendapat keredhaan daripada Allah s.w.t. Sekiranya pekerjaan yang dilakukan mendapat keredhaan Allah s.w.t, ia akan memberi implikasi kepada diri pekerja itu sendiri seperti ketenangan, berpuas hati, tidak gelisah, tidak bosan, tidak merasakan memikul beban yang berat dan tidak merasakan matlamat bekerja sukar dicapai. Ini merupakan ganjaran yang paling besar yang wajar diperolehi oleh setiap pekerja yang melakukan pekerjaan hanya untuk Allah s.w.t

b) Etika Kerja

Menurut Kamus Dewan (2010), etika kerja bermaksud cara kerja, kebiasaan kerja, tatatertib kerja dan adat resam bekerja yang menggambarkan sifat peribadi dan dalaman seseorang pekerja.

Tengku Sarina & Fadilah (2007) menyatakan kualiti kerja cemerlang turut dipengaruhi oleh cara bekerja seperti mementingkan penggunaan masa secara cekap dan maksimum serta mempunyai perancangan dan tujuan kerja yang efisien dan berstruktur. Seseorang pekerja perlu merancang kerjanya supaya kerja tersebut mencapai objektif dan matlamat yang telah digariskan. Firman Allah di dalam al-^cAsr (17:1-3):

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu berada dalam kerugian. Kecuali orang yang beriman dan melakukan amalan yang salih serta saling berpesan supaya menjunjung agama yang benar dan saling berpesan supaya bersikap sabar”

Syed Qutb menjelaskan ayat ini mempunyai hubungan dengan keimanan manusia dan nilainya di dalam kehidupan manusia. Selain itu, ayat ini turut memberi gambaran berkaitan satu peraturan hidup yang sempurna bagi manusia sebagaimana yang dikehendaki oleh Islam. Penggunaan masa di dalam kehidupan manusia perlu dioptimumkan supaya ia terisi dengan perkara yang bermanfaat untuk kesejahteraan ummah. Para pekerja seharusnya memanfaatkan penggunaan masa untuk melakukan tugas seharian dengan terbaik tanpa melakukan pembaziran masa yang hanya akan memberi impak negatif terhadap mutu dan kualiti kerja.

Islam turut menggesa pelaksanaan budaya kerja cemerlang dan kerja berkualiti dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Oleh kerana manusia adalah sebaik-baik kejadian, maka manusia perlu berusaha melakukan kerja dengan sebaik mungkin walau dalam apa jua keadaan. Ini sejajar dengan firman Allah di dalam surah al-Tin (95: 4-6) yang bermaksud:

“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dengan bentuk yang sebaik-baiknya. Kemudian Kami kembalikan dia ke tempat serendah-rendahnya (neraka) kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal soleh, maka bagi mereka pahala yang tidak putus-putus”.

Syed Qutb (2000) menjelaskan ayat ini bahawa Allah s.w.t telah memberikan perhatian yang besar terhadap manusia bermula dari penciptaan manusia yang diciptakan dalam sebaik-baik bentuk. Walau bagaimanapun, manusia turut mempunyai titik kelemahan dan melakukan sesuatu yang bertentangan dengan fitrah yang suci. Sebagai contoh, Allah menciptakan manusia sebagai makhluk di muka bumi ini dengan sebaik-baik kejadian. Dengan kata lain, Allah jugalah sebaik-baik Pencipta yang mencipta dengan ciptaan yang terbaik dan dengan kualiti yang terbaik. Oleh yang demikian, Islam dengan setegas-tegasnya menolak para pekerja yang tidak efektif disebabkan oleh faktor-faktor seperti malas, tidak tepati masa, cuai dalam melaksanakan tanggungjawab dan tidak membuat kerja dengan bersungguh-sungguh dan tidak berdedikasi.

Selain itu, untuk menghasilkan perkhidmatan yang cemerlang juga, sesuatu kumpulan perkerja hendaklah bekerjasama dalam melaksanakan tugas masing-masing. Sikap bekerjasama ini akan mewujudkan suasana bekerja yang aman dan gembira. Suasana sedemikian akan meningkatkan hasil dan mutu kerja perkhidmatan setiap pekerja. Firman Allah s.w.t di dalam surah al- Ma'idah yang bermaksud (5:2):

“... Dan hendaklah kamu bertolong-tolongan untuk membuat kebajikan dan bertaqwa ...”.

Syed Qutb (2010) menjelaskan ayat ini diturunkan untuk mengikat hati manusia dengan Allah dan mengikat ukuran nilai-nilai dan akhlak dengan ukuran dan neraca Allah s.w.t. Ia bertujuan untuk mengeluarkan manusia dari budaya fanatik jahiliyah, taksu perkauman, dari

tekanan perasaan dan emosi, dari sentimen kekeluargaan dan *‘asabiyyah* dalam bidang muamalah dengan kawan dan lawan. Sifat sebegini bukan hanya memberi kesan negatif kepada seseorang pekerja malah akan turut memberi kesan negatif kepada keseluruhan organisasi. Kepimpinan atasan seharusnya memainkan peranan penting untuk membentuk jati diri berakhlak dalam diri setiap pekerja.

c) Kepimpinan

Islam turut menekankan gaya kepimpinan yang terbaik akan menghasilkan kualiti kerja yang terbaik. Muhammad al-Bureay (t.th) menjelaskan kepimpinan bukan menunjukkan seseorang yang mempunyai kuasa boleh melakukan kerja atau perubahan dengan sewenang-wenangnya tanpa merujuk kepada peraturan. Seorang pemimpin hendaklah menjalankan tugas kepimpinan sebagaimana yang digariskan di dalam al-Qur’an dan juga al-sunnah. Firman Allah s.w.t. di dalam surah an-Nisa’ (4:59) yang bermaksud:

“Wahai orang-orang yang beriman. Taatilah Allah dan taatilah Rasul dan ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu...”

Khaliq (2007) menyenaraikan beberapa ciri kepimpinan Islam berkualiti seperti berilmu, bertaqwa, adil, shura, mampu membuat keputusan, mempunyai semangat untuk berkorban dan sabar. Elemen kepimpinan ini hendaklah diserap di dalam sesebuah pengurusan supaya organisasi yang ditadbir mampu berjalan secara berkesan dan dapat membentuk gaya kepimpinan yang bermutu tinggi dan cemerlang.

Selain itu, ciri-ciri seorang pemimpin perlu diambil perhatian dalam memilih seseorang pemimpin. Md. Amin (2010) menyatakan manhaj dalam pemilihan pemimpin di dalam Islam berpandukan kepada beberapa ciri seperti kekuatan (*al-quwwah*) dan amanah (*al-amanah*) serta beberapa ciri lain seperti ketaqwaan (*al-taqwa*), keadilan (*al-‘adl*), ikutan yang baik (*al-qudwah al-hasanah*), kelembutan dan kasihan belas (*al-rifq wa al-rahmah*) dan akur kepada prinsip permesyuaratan (*al-qana‘ah bi mabda’ al-masyurah*). Pemilihan pemimpin berpandukan kepada manhaj di atas perlu diambil perhatian kerana tanggungjawab dan tugas sebagai pemimpin akan ditanya pada hari akhirat kelak. Ini diperjelaskan lagi melalui hadith yang diriwayatkan oleh Imam al-Bukhari dan Muslim r.a yang bermaksud:

“Daripada Abdullah bin ‘Umar r.a, sesungguhnya Rasulullah s.a.w bersabda: Tiap-tiap seorang daripada kamu ialah pemimpin dan akan diminta bertanggungjawab kepada orang-orang yang berada di bawah jajaan kamu”

Ibnu Hajar al-Asqalani (2010) menjelaskan ayat ini berkaitan tanggungjawab perlu dilaksanakan sebaik mungkin oleh orang bawahan terhadap tugas yang telah diamanahkan kerana setiap pekerja akan diminta dipertanggungjawabkan atas setiap apa yang telah dilakukan di akhirat kelak. Firman Allah di dalam surah al-Qashash (28:26) yang bermaksud:

“Sesungguhnya sebaik-baik orang yang kamu ambil bekerja ialah orang yang kuat lagi amanah”

Syed Qutb mentafsirkan ayat ini bahawa seorang pekerja perlu mempunyai dua ciri iaitu kuat dan amanah. Kedua-dua ciri ini hendaklah menjadi teras dalam sistem pentadbiran dan pengurusan di dalam sesebuah organisasi. Dalam konteks semasa, pekerja yang baik ialah mempunyai kekuatan dari segi mental dan fizikal, kelayakan, kemahiran, pengalaman, kesihatan, kecerdasan dan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Ciri kedua iaitu kepercayaan atau beramanah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab merupakan perkara yang perlu diberi perhatian oleh pekerja supaya tidak mengamalkan perkara yang boleh menjejaskan kualiti kerja

seperti rasuah, ketirisan maklumat, tidak menjalankan tugas mengikut dasar dan SOP jabatan dan sebagainya.

Hasan al-Banna, Ab. Mumin & Siti Arni (2013) menyatakan dimensi kepimpinan dalam sesebuah organisasi memainkan peranan penting kepada semua ahli organisasi agar berpuas hati dan gembira dalam melaksanakan amanah dan tanggungjawab di tempat kerja. Hal ini secara lansung akan melancarkan lagi perencanaan yang dirangka oleh sesebuah organisasi yang akhirnya memperoleh kejayaan hakiki (al-falah) dan mendapat keredhaan Allah s.w.t dalam setiap tindakan.

d) Kepuasan Bekerja

Robbin (1988) mentakrifkan kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang individu terhadap kerja dilakukan. Sharifah Hayaati (2010) pula menjelaskan kepuasan bekerja adalah bermula dengan konsep fitrah manusia yang mencerminkan komposisi manusia terdiri dari ciri-ciri rohani dan jasmani yang mana unsur jasmani hanyalah sebagai wasilah atau perantara untuk mencapai matlamat kerohanian. Justeru sebagai manusia, kedua-dua unsur ini perlu dipuaskan bukan sahaja aspek luaran bahkan aspek dalaman dalam bekerja.

Terdapat beberapa faktor yang memberi kepuasan dalam bekerja seperti tiada amalan pilih kasih antara sesama pekerja. Etika kerja Islam mahu setiap individu dilayan dengan adil dan bebas daripada ketidakadilan. Firman Allah s.w.t. di dalam surah al-Nahl (16:90) bermaksud:

“ Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, dan berbuat ihsan, serta memberikan bantuan kepada kaum kerabat dan melarang daripada mekukan perbuatan-perbuatan yang keji dan mungkar serta kezaliman. Ia mengajar kamu (dengan suruhan dan laranan-Nya ini), supaya kamu mengambil ingatan dan mematuhi-Nya”.

Syed Qutb (2010) menjelaskan perintah Allah supaya manusia hendaklah berlaku adil dan bersikap ihsan dan larangan Allah dari melakukan pencabulan, kemungkar dan kezaliman adalah bertepatan dengan fitrah manusia yang sihat. Perintah dan larangan itu dapat menguat dan menggerakkan fitrah manusia untuk melawan faktor-faktor peruntuh atas nama Allah.

Sifat kasih sayang yang diwujudkan dalam suasana bekerja ini akan melahirkan rasa kehormatan diri walaupun dalam kalangan pekerja bawahan. Jalinan perhubungan silaturahim ini ditanamkan daripada keinginan untuk sama-sama mengagungkan Allah s.w.t. Hubungan seperti ini tidak mengenal batas keturunan, sempadan geografi, bahasa pertuturan atau pangkat seseorang. Yang diharapkan adalah redha Allah s.w.t. Sekiranya hubungan seperti ini dapat diwujudkan, sudah tentu seluruh warga organisasi akan bertindak mengikut satu keputusan sahaja iaitu dalam lingkungan keredhaan Allah s.w.t. Kefahaman terhadap matlamat dan cita-cita organisasi menjadi alat menghambakan diri kepada Allah untuk menimbulkan rasa kasih terhadap organisasi sebagai gambaran kasih kepada Allah s.w.t. Sepertimana hadith Rasulullah s.a.w:

“ tidak sempurna iman seseorang sehingga dia mengasihi saudaranya lebih daripada dia mengasihi dirinya sendiri” (Sahih al-Bukhari, Kitab al-Iman, Bab min al-Iman an Yuhibbu li Akhihi ma Yuhibbu li Nafsibi, no hadith 13)

Terdapat juga beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan bekerja seperti elemen penghargaan. Islam menyedari kepentingan penghargaan terhadap seseorang pekerja dan tindakan ini dianggap sebagai tuntutan akhlak yang membentuk organisasi positif dan dinamik. Rasulullah s.a.w sendiri memberikan perhatian yang serius terhadap penghargaan kepada sesama manusia sepertimana sabdanya:

“ Sesiapa yang tidak berterima kasih kepada manusia lain, ia juga tidak berterima kasih kepada Allah” (Sunan Abi Daud. Jilid 4, Kitab al-Adab, Bab fi Syukr al-Ma’ruf, no hadith 4811)

Penghargaan yang diberikan tidaklah semestinya berbentuk material bahkan ucapan terima kasih sudah dianggap sebagai menghargai seseorang. Penghargaan yang dianjurkan oleh Islam mempunyai matlamat untuk menjalinkan ukhuwah Islamiyah. Dengan itu, tidak mustahil para pekerja mampu mencapai kepuasan kerja dan cenderung meningkatkan prestasi kerja.

Kaedah Pengurusan Islam

Berdasarkan perbincangan di atas mengenai nilai-nilai yang perlu ada dalam diri setiap pekerja bagi memantapkan jati diri pekerja untuk menjadi seorang pekerja yang beretika dan mampu melaksanakan tugas dengan efisien dan cemerlang tidak lain hanya untuk mewujudkan pekerja itu mampu melaksanakan urusan pentadbiran dan pengurusan di dalam sesebuah organisasi khususnya dalam pentadbiran dan pengurusan Islam.

Muhammad Al-Buraey (1986) menjelaskan pengurusan ialah menyelaraskan tenaga manusia untuk mencapai matlamat kelompok sebagai makhluk sosial yang perlu berinteraksi antara satu sama lain. Justeru, pengurusan Islam merupakan proses penting bagi mengendalikan manusia dan organisasi demi mencapai matlamat bekerja berlandaskan al-qur'an dan al-sunnah. Ilhamie (2001) pula mendefinisikan pengurusan Islam ialah sebagai satu sistem untuk mengurus kehidupan manusia dengan bersumberkan falsafah dan prinsip-prinsip Islam yang lengkap. Sistem pengurusan Islam bertujuan untuk mewujudkan perkhidmatan yang cekap dan sempurna, keadilan, sosial, jaminan keselamatan, kestabilan serta keamanan dan kemakmuran masyarakat.

Objektif asas pengurusan Islam ialah menjadikan manusia sebagai fokus utama dengan merujuk kepada fungsi manusia diciptakan iaitu sebagai khalifah dan juga sebagai hamba Allah s.w.t. Firman Allah di dalam surah al-Dharyat (51: 56) bermaksud:

“Dan (ingatlah) Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan untuk mereka menyembah dan beribadat kepadaku”.

Menurut Auni (t.th), fungsi manusia sebagai khalifah merupakan tanggungjawab yang besar untuk mengurus semua kejadian di muka bumi bagi menjamin kesejahteraan dan kebajikan manusia serta pembangunan sumber-sumber alam secara bermanfaat. Fungsi manusia sebagai hamba pula merujuk kepada pengabdian manusia sepenuhnya dan meletakkan segala usaha untuk mencapai keredhaan Allah s.w.t. Kedua-dua fungsi ini menjadikan manusia sebagai makhluk yang istimewa dalam kalangan makhluk ciptaan Allah kerana manusia diberikan tanggungjawab yang besar dan amanah dalam mengendalikan dan memanfaatkan fungsi dan matlamat kejadian mereka. Oleh itu, tanggungjawab pengurusan ini merupakan amanah yang sudah sebatik dalam diri manusia. Bertitik tolak dari pengertian tentang asal kejadian manusia inilah matlamat pengurusan Islam dibentuk dan dimajukan.

Terdapat beberapa prinsip asas pengurusan menurut perspektif Islam yang memberi kesan yang lebih efektif serta dapat meningkatkan kualiti kerja pekerja di dalam organisasi. Menurut Hasan al-Banna (2013), terdapat empat prinsip asas dalam pengurusan Islam iaitu pertama konsep *Insaniyyah*, kedua sifat *Ihsan* berpaksikan nilai *Tawhidik*, ketiga Pengurusan Dengan *Shura* dan keempat budaya *Istiqamah* (komitmen tinggi).

a) *Insaniyyah* (Kemanusiaan Sejati)

Prinsip pertama pengurusan Islam dalam memastikan kualiti kerja berada di tahap terbaik ialah prinsip *Insaniyyah*. Hasan al-Banna (2013) menjelaskan prinsip ini menekankan peranan yang perlu dimainkan oleh pekerja samada pekerja atasan mahupun bawahan iaitu mereka perlu menerapkan sifat keinsanan dalam mengurus tadbir sesuatu perkara. Penciptaan manusia dengan fitrah yang suci bersih perlu dibangunkan potensi-potensi yang ada di dalam diri manusia supaya menjadi manusia berkualiti. Asas-asas kehambaan terhadap Allah s.w.t perlu diterapkan dalam diri manusia seperti taat setia, tunduk dan patuh kepada setiap perintah dan larangan

Allah s.w.t. Justeru, pekerja yang mempunyai prinsip Insaniyyah ini pasti akan melaksanakan tugas dan amanah dengan sempurna kerana yakin dengan kehendak dan ketetapan Allah s.w.t sejak azali lagi.

b) *Tawhidik*

Prinsip kedua di dalam pengurusan Islam ialah *Tawhidik*. Hajar (t.th) menyatakan prinsip pengurusan ini mesti bersandarkan kepada nilai-nilai keimanan kepada pencipta yang mengatur dan menyusun segala kehidupan manusia samada diketahui oleh manusia ataupun tidak. Ketundukan dan kepatuhan kepada Allah s.w.t. menjadi petunjuk yang menentukan matlamat dan hala tuju kerja yang hendak dilakukan oleh seseorang pekerja. Hasan al-Banna (2013) turut menyatakan bahawa prinsip pengurusan *Tawhidik* yang didokong oleh nilai keimanan dan kepercayaan kepada Tuhan menjadi penanda aras kepada perbezaan antara pengurusan di Timur dan Barat.

Fadzila Azni (2010) turut membincangkan prinsip ini dengan menyatakan bahawa Kaedah Pengurusan *Tawhidik* merupakan satu kaedah yang menekankan keyakinan kepada kewujudan dan keesaan Allah, komitmen yang tinggi terhadap syariat Islam dan pelaksanaan amalan-amalan pengurusan yang bersumberkan kepada ilmu berasaskan iman sebagai asas-asas falsafah bagi pengurusan Islam. Secara umum, kaedah pengurusan *Tawhidik* ini bertitik tolak daripada tasawur Islam bersumberkan kepada ilmu naqli dan aqli secara bersepadu bagi membentuk etika kerja Islam sama ada dari segi sikap mahupun nilai hidup individu pekerja itu sendiri. Selain itu, kaedah ini juga menekankan kaedah operasi pengurusan seperti syura, kepimpinan dan kepengikutan serta semangat kerja berpasukan sebagaimana yang ditetapkan oleh al-quran dan al-sunnah

Selain itu, prinsip pengurusan *Tawhidik* juga menitikberatkan amalan pengurusan berpandukan kepada konsep itqan dan ihsan. Konsep itqan amat berkait rapat bagi menghasilkan budaya kerja yang berkualiti, istiqamah, dan tekun dalam melaksanakan sesuatu tugas yang diberikan dan melakukan sesuatu kerja kerana Allah S.W.T. Konsep itqan menjadi lebih mantap jika diperkukuhkan lagi dengan konsep ihsan dalam memberi perkhidmatan yang terbaik apabila wujud suatu keyakinan bahawa Allah S.W.T sentiasa mengawasi pekerjaan dan melihat setiap apa yang dilakukan oleh hamba-hamba-Nya walau di mana jua berada (Muhammad Faisal & Mohd Rizal, t.th). Hubungan secara horizontal ini amat perlu dititikberatkan bagi menghasilkan kualiti kerja yang mantap dan berterusan dalam kalangan kakitangan dalam sesebuah organisasi.

Ilhamie (2001) menjelaskan bahawa implikasi prinsip *Tawhidik* dalam pentadbiran dan pengurusan kepada setiap pekerja di dalam organisasi Islam antaranya ialah:

- i. Umat Islam akan bersifat terbuka dan berpandangan jauh kerana setiap manusia adalah sama sahaja dan tidak perlu takut kepada mana-mana kuasa selain dari Allah s.w.t.
- ii. Insan yang soleh mempunyai sifat merendah diri dan tawaduk, tidak bersikap sombong, angkuh dan bongkak dan tidak lupa daratan, sentiasa bersyukur dengan nikmat Allah s.w.t. dapat diwujudkan.
- iii. Menjadi pekerja yang beramanah, rajin, cekap, jujur, berdisiplin dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas kerana pekerja percaya bahawa mereka tidak akan menempah kejayaan melainkan mereka mengikut perintah Allah s.w.t. Pekerja yang berdisiplin akan patuh kepada jadual kerja, peraturan dan menghormati masa.
- iv. Tidak akan mudah putus asa apabila berlaku musibah dan kegagalan. Pekerja akan percaya sepenuhnya kepada Allah s.w.t. yang menentukan kesudahan segala perbuatan manusia malah mereka akan belajar dari kesilapan lalu.
- v. Sabar, mempunyai keazaman dan kesungguhan yang tinggi.
- vi. Redha, tidak dengki, tamak dan iri hati. Ini kerana mereka percaya bahawa kejayaan dan kegagalan adalah kehendak Allah s.w.t. Manusia hanya mampu melakukan perancangan dan melaksanakan sahaja.

vii. Patuh kepada peraturan dan undang-undang yang ditetapkan oleh Allah dan menolak daripada melakukan dosa. Ini kerana mereka percaya bahawa manusia akan mendapat balasan atas setiap perbuatan mereka sama ada di dunia mahupun di akhirat.

c) Pengurusan dengan Shura

Kaedah pengurusan *Tawhidik* diperkemas lagi pelaksanaannya melalui Kaedah Pengurusan Dengan Shura (PDS). Kaedah PDS menekankan kepentingan sistem pentadbiran dan pengurusan di Malaysia keluar dari paradigma sistem pengurusan Barat dan menggunakan pakai pendekatan Tauhid dalam pengurusan. Asas kaedah ini adalah berdasarkan kepada konsep syura yang diamalkan oleh Rasulullah S.W.T dan para sahabat Baginda.

Matlamat kaedah PDS ini adalah untuk mencapai tiga tujuan utama pengurusan Islam iaitu matlamat pertama, penetapan falsafah pengurusan berpandukan al-quran dan al-sunnah. Kedua, pengutamaan kepada melahirkan pemimpin, pentadbir dan pengurus yang berakhlak unggul dan berkemahiran tinggi. Ketiga, penjaminan amalan pengurusan yang bertujuan mencapai kesejahteraan dunia dan akhirat (*al-falah*). Ketiga-tiga matlamat ini menggambarkan tiga komponen penting dalam kaedah PDS iaitu falsafah pengurusan, watak pengurus dan amalan pengurusan. Integrasi komponen-komponen kaedah pengurusan PDS inilah yang menjadi asas kepada pengurusan berasaskan Tauhid. Ia bertitik tolak daripada usaha memenuhi amanah keinsanan di antara Allah S.W.T selaku Pencipta dan manusia selaku hamba dan khalifah Allah. Amanah keinsanan ini hanya dapat dicapai menerusi amal soleh yang diasaskan oleh prinsip syura. Prinsip syura inilah yang menjadi asas kepada pelaksanaan kaedah pengurusan PDS (Fadzila Azni 2010).

Hubungan secara vertical dalam kaedah PDS melengkapkan lagi kepentingan bekerja dengan menitikberatkan hubungan sesama manusia bagi menghasilkan kerja yang bekualiti. Gabungan kaedah pengurusan *Tawhidik* dan kaedah PDS merupakan gabungan yang mantap, bukan sahaja mendidik kakitangan supaya bekerja dengan penuh amanah, cekap, rajin dan bertanggungjawab malah turut menekankan hubungan dan semangat kerjasama sesama manusia bagi menghasilkan kerja dan perkhidmatan yang cemerlang di dunia dan juga di akhirat.

d) *Ihsan*

Hasan al-Banna (2013) membahaskan definisi Ihsan menurut pandangan Syed Othman al-Habshi. Menurut Syed Othman al-Habshi, Ihsan didefinisikan kepada tiga komponen utama iaitu pertama, Ihsan bermaksud tingkah laku yang betul, baik, kebajikan, berperikemanusiaan dan belas kasihan dengan berpandukan kepada ayat al-Quran di dalam surah al-Imran (3:159). Kedua, Ihsan yang difahami daripada hadith Rasulullah s.a.w. yang memberi maksud suatu perasaan takut yang timbul dalam diri dan merasakan dirinya sentiasa diperhatikan oleh Allah s.w.t. sewaktu mendekati diri kepada-Nya (*muraqabah*). Ketiga, Ihsan yang bermaksud melakukan sesuatu pekerjaan dengan kaedah yang terbaik. Ini kerana, sifat Ihsan iaitu suka melakukan sesuatu kebaikan amat berkait rapat dengan aspek kecemerlangan dalam pekerjaan kerana pekerja akan melakukan tugas melebihi daripada keperluan minimum.

e) Istiqamah (komitmen)

Prinsip seterusnya ialah budaya istiqamah atau komitmen tinggi yang mana ia memainkan peranan penting dalam kualiti kerja serta memastikan kecemerlangan pekerja di dalam organisasi. Noralai dan Norhasni (2010) menyatakan komitmen adalah sikap dan perlakuan untuk bekerja kuat, pengekatan dan kesetiaan dalam sesebuah organisasi, penerimaan dan kepercayaan terhadap matlamat organisasi, penglibatan dan penyertaan dalam pekerjaan, ikatan emosi dan identifikasi terhadap organisasi yang membantu meningkatkan kecekapan dan keberkesanan organisasi. Definisi ini selaras dengan maksud Istiqamah seperti dinyatakan di

dalam Ensiklopedia Islam (1998) iaitu sebagai berpendirian teguh pada keyakinan yang benar, tetap, berlanjutan dan mempercayai. Ini akan menjadikan seseorang yang beristiqamah akan bekerja dengan tekun, berusaha dengan giat dan gigih berjuang untuk mencapai cita-cita. Selain itu, pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi lebih cenderung untuk menghasilkan kerja yang berkualiti seterusnya memberi kesan kepada kecemerlangan organisasi.

Penutup

Hasil perbincangan yang telah diutarakan di dalam artikel ini menjelaskan bahawa nilai-nilai yang menjadi tuntutan Islam kepada semua pekerja bagi menjadikan kerja berkualiti seperti matlamat bekerja, etika kerja, kepimpinan dan kepuasan bekerja perlu diambil perhatian oleh pekerja supaya pekerjaan dilakukan mendapat keredhaan Allah s.w.t dan ia akan dikira sebagai ibadah serta diberi pahala di dunia mahupun di akhirat. Nilai-nilai yang digarap akan menjadi penanda aras kepada kecemerlangan pekerja bagi menjalankan urusan pengurusan dan pentadbiran di dalam organisasi khususnya dalam pengurusan dan pentadbiran Islam. Pengurusan Islam sebagaimana dijelaskan di atas turut menggariskan beberapa prinsip asas bagi menjamin keberkesanan dan kecemerlangan kualiti kerja seperti konsep *Ihsaniyyah*, *Tawhidik*, Pengurusan Dengan *Shura*, sifat *Ihsan* dan budaya istiqamah (komitmen). Prinsip ini perlu digarap supaya pelaksanaan pengurusan Islam di dalam organisasi tidak dipandang enteng dan dapat aplikasikan bagi menghasilkan kualiti kerja yang efisien dan terbaik.

Rujukan

- Al-Qur'an
Abu Daud. (t.th). *Sunan Abi Daud*. Jilid 4, Kitab al-Adab, Bab fi Syukr al-Ma'ruf, no hadith 4811. Damsyik: Dar al-Fikr, hlm. 255.
Auni, H. A. (t.th). *Pengurusan Islam: Potensi dan Cabaran*. T.tp: Darulfikir Sdn Bhd.
Al-Bukhari. (1986). *Sahih al-Bukhari*, Kitab al-Iman, Bab min al-Iman an Yuhibbu li Akhihi ma Yuhibbu li Nafsibi, no hadith 13. Jilid 1. Beirut: Dar Ibn Khatihir, hlm. 14.
Ensiklopedia Islam. (1998). Jld. 5. *Malaysian Encyclopedia Research Center Bhd.*, Kuala Lumpur: Malaysia.
Fadzila Azni, A. (2010). *Kaedah Pengurusan Institusi-Institusi Pembangunan Berteraskan Islam di Malaysia.*, Shah Alam: Pusat Penerbitan Universiti (UPENA).
Hasan A. B., M., Ab. Mumin A. G., & Siti Arni, B. (2013). Sistem Pengurusan Islam Yang Berkualiti Mampu Menjamin Kepuasan Pekerja: Suatu Realiti dan Cabaran Masa Hadapan. *Global Journal al-Thaqafah*, 3 (1), 67-84.
Al-Hindi. (T.th.). *Kanz al-'Ummal Kitab al-Ijarah min Qism al-Awqal*. Dar al-Fikr, No. 9128, jilid 1, hlm. 639.
Ibn Khathir. (2000). *Tafsir al-Qur'an al-'Azim*. Jilid 5. Beirut: Dar al-Ihya' al-Turath al 'Arabi, hlm. 513.
Ibn Khathir. (2010). *Lubabu al-Tafsir min Ibni Katsir*. T.tp: Pustaka Imam al Syafi'ii.
Ilhamie, A. G. (2001). Pengurusan dari Perspektif Islam. *Jurnal Syariah*, 85-102.
Kamus Dewan Edisi Keempat. (2010). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
Khaliq, A. (2007). *Management from Islamic Perspective*. T.tp: International Islamic University Malaysia.
Md. Amin, A.R. (2010). Konsep Pentadbiran dalam Manhaj Islam. Dlm. Mohd Asri, A. & Mohd Nor, M. (pnyt). *Islam & Pengurusan: Menangani Arus Globalisasi.*, Shah Alam: Pusat Penerbitan Universiti (UPENA).
Muhammad Al Bureay. (1986). *Islam Landasan Alternatif Pembangunan*. Jakarta: CV. Rajawali.
Muhammad Al-Bureay. (T.th). *Management & Administration in Islam*. T.tp: T.pt.
Muhamad Faisal, B., & Mohd Rizal, M. (T.th). *Kualiti Perkhidmatan Menurut perspektif Islam*, hlm. 1-16.
Noralai, I., & Norhasni, Z. A. (2010). Tinjauan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen

- pekerja terhadap organisasi. *Dinamika Sosial Ekonomi*, 6, 1-16.
- Rasid, M. (T.th). *Menyelami Pengurusan Umar Abdul Aziz*. t.tp: Karya Bestari.
- Sharifah Hayaati, I. (2010). *Etika Penjawat Awam Dari Perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Tengku Sarina, T. K., & Fadillah, M. (2007). Keperluan motivasi dalam pengurusan kerja berkualiti dari perspektif pemikiran Islam. *Jurnal Usuluddin* 25: 103-124.