

Strategi dan Faktor Mempengaruhi Pelaksanaan Etika Kerja Islam (EKI): Kajian Kes di JCorp

Muhammad Mustakim Mohamed Noh (Pengarang Penghubung)
Jabatan Siasah Syar'iyah, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya (UM), 50603,
Kuala Lumpur, Malaysia
Tel: +6019-3694631 E-mel: hakeemnavy@gmail.com,

Siti Arni Basir
Jabatan Siasah Syariyyah, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya (UM), 50603,
Kuala Lumpur, Malaysia
Tel: +6013-2512486 E-mel: sitiarni@um.edu.my,

Wan Norhasniah Wan Husin
Jabatan Kenegaraan dan Ketamadunan, Fakulti Pengurusan dan Pengajian Pertahanan,
Kem Sungai Besi, 57000, Kuala Lumpur, Malaysia
Tel: +6019-3698957 E-mel: hasniah@upnm.edu.my

Abstrak

Etika kerja merupakan salah satu isu penting dalam pengurusan organisasi. Pencapaian organisasi banyak dipengaruhi oleh etika kerja yang diamalkan oleh para pegawai dan pekerjanya. Islam sebagai agama yang lengkap memberikan garis panduan yang menyeluruh tentang etika kerja yang sepatutnya diamalkan dalam sesebuah organisasi. Objektif kajian ini ialah mengkaji pelaksanaan amalan Etika Kerja Islam (EKI) di JCorp, dengan memberi tumpuan kepada strategi pelaksanaan dan faktor yang mempengaruhi amalan EKI tersebut. Kajian ini dilakukan dengan menggunakan kaedah kualitatif yang melibatkan sebuah kajian kes, iaitu JCorp. Interview separa-struktur telah dijalankan terhadap 15 orang interviewee yang terdiri daripada pengurusan tertinggi dan para eksekutif JCorp. Data dianalisa dengan menggunakan kaedah pembinaan tema, iaitu mengenalpasti tema berkenaan dengan strategi pelaksanaan dan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan etika kerja Islam di JCorp Hasil kajian menunjukkan pihak pengurusan JCorp menggunakan 5 strategi untuk melaksanakan etika kerja Islam iaitu pengenalan, implementasi, penilaian, pengekalan dan pemantauan, dan penambahbaikan berterusan. Manakala faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan etika kerja Islam ialah persekitaran kerja, ganjaran dan kebajikan warga kerja, pemantauan terhadap aspek disiplin, ketelusan, amalan beragama dan komunikasi.

Katakunci: Etika kerja Islam; Pengurusan organisasi; JCorp; Strategi EKI; Faktor EKI

Abstract

Work ethics is one of the paramount issues in the organizational management. Organizational performance is heavily influenced by the work ethics practised by the top management, officers and employees. Islam as an inclusive religion offers comprehensive guidelines on the proper work ethics to be practised in an organization. The objective of this study is to explore the the Islamic Work Ethics (IWE) implementation at JCorp, with a focus on strategy implementation and the factors which influence the IWE implementation. Semi-structured interviews were conducted with 15 interviewees encompassing top management and executives of JCorp. Data

were analyzed using the thematic technique analysis, which identify themes relevant to the strategy implementation and the factors that influence the implementation of Islamic work ethics in JCorp. Results showed that the JCorp management had employed 5 strategies to implement Islamic work ethics that is identification, implementation, evaluation, maintenance and monitoring, and continuous improvement. The factors that influence the Islamic work ethics implementation is the working environment, remuneration and welfare of its employees, the discipline monitoring aspect, transparency, religious practices and communication.

Keywords: Islamic Work Ethics (IWE), Organizational management, JCorp, IWE strategies, IWE factors.

Rujukan

Abdallah, S. (2010). Islamic Ethics: An Exposition for resolving ICT Ethical Delimmas. *Journal of Information, Communication & Ethics in Society*, 8(3):289-301.

Abdul Hakam, A. (2002). *Biografi Umar Bin Abdul Aziz: Penegak Keadilan*. Gema Insan Press, Jakarta.

Abu 'Id, A. K. (1996). *Nizam al-Hukm Fi al-Islam*. Dar al-Nafais, Urdun.

Abu Sin, A. (1986). *Al- Idārah fi Islām. Al-Muba'ah al-'Asriyyah*, Kaherah.

Al-A'ali, M. (2008). Computer Ethics for the Computer Professional from an Islamic Point of View. *Journal of Information, Communication & Ethics in Society*, 6(1):28-45.

Ali, A. (1987). Scaling an Islamic Work Ethic. *Journal of Social Psychology*, 128(5): 575-583.

Ali, A. (2005). *Islamic Perspective on Management and Organization*. Edward Elgar, Northampton, Massachusetts, USA.

Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic Work Ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(2): 93-104.

Al-Maududi, A. A. (1967). *Islamic Way of Life*. Islamic Research Academy, Karachi, India.

Al-Moharby, D. (2011). The Current World Business Meltdown: Islamic Religion as a Regulator. *Humanomics*, 27(2): 97-108.

Al-Qazini, A. A. M. I. Y. (1984). *Sunan Ibnu Majah fi Bab al-Ahkam (Juzuk 2)*. Shaukah al-Tabā'ah al-Arabiyyah, Riyadh.

Beekun, R. I. (1998). *Etika Perniagaan Islam*, terj. Zainab Abd Kadir. International Institute of Islamic Thought Malaysia, Petaling Jaya, Selangor, Malaysia.

Berita Harian. (2014, Mac 21). Untung JCorp RM1.37b. *Berita Harian*. (Eletronic version). Retrieved from http://www.bharian.com.my/bharian/articles/UntungkasarJCorpRM1_37b/Article/cetak. Retrieved on 29th March 2014.

- Cresswell, J.W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design*. Sage Publications, London.
- Garner, R.T. (1986). *The Encyclopedia Americana*. Grolier Incorporated, Connecticut.
- Ibn Kathir, I.`U. (2009). *Tafsir al-Quran al-Azim (Jil. 2)*. Dar Tibbah Li Nashr wa Tauzi', Riyadh.
- Ismail, I. (1995). *Sistem Ganjaran Dalam Islam: Ke Arah Mewujudkakan Pasukan Kerja Cemerlang*. Kertas Kerja dibentangkan dalam Seminar Penerapan Nilai-Nilai Murni Dalam Pentadbiran Awam 1995 di Institut Kefahaman Islam Malaysia (IKIM), Kuala Lumpur, Malaysia.
- Jelani, R. A. (2013). *Kerangka Pemikiran Pentadbir Muslim, dalam Pentadbiran Hal Ehwal Islam*. Wan Ahmad, W.A. (ed.). Institut Kefahaman Islam Malaysia (IKIM), Kuala Lumpur.
- Jones, G., & Crompton, R. (1988). *Researching White Collar Organisation, in Doing Research in Organisation*. Bryman, A. (ed.). 1st ed. Routledge, London.
- Kamal, H. (1985). *Profesionalisme dan Etika Kerja Islam*. Kertas Kerja dibentangkan dalam Seminar Pengurusan Islam 1985. Universiti Pertanian Malaysia (UPM), Serdang, Selangor.
- Kamal, H. (2013). *Human Capital Management and Development in Light of the Contemporary Civilisational Crises*. Kertas kerja dibentangkan dalam International Convention in Islamic Management 2013. University of Malaya (UM), Kuala Lumpur, Malaysia.
- Kamri, N. A. (2008). *Pelaksanaan Kod Etika Islam di Institusi Pembangunan berteraskan Islam: Kajian Kes di Lembaga Tabung Haji Malaysia*. Thesis PhD. Universiti Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia.
- JCorp. (2012). *Laporan Tahunan JCorp*. Jabatan Penerbitan JCorp. Johor Bahru, Johor, Malaysia.
- Muhammad al-Ghazali, I. A. H. M. (1997). *Tahzib Ihya' Ulum al-Din*. Dar Tibaah wa al-Nasr al-Islamiah, Kaherah.
- Muhammad Nasri, M. D., & Muhammad, A. (2006). *Etika Perniagaan: Pendekatan Perspektif Islam*. Prentice Hall, Petaling Jaya, Selangor, Malaysia.
- Mustafa, D. (1996). *Etika Pengurusan*. Utusan Publication & Distributors, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Rose, R. C., & Kumar, N. (2010). *Examining the Link Between Islamic Work Ethic and Innovation Capability*. *Journal of Management Development*, 29(1): 79-93.
- Rosli, M. (2001). *Amalan Komunikasi Dalam Pengurusan Organisasi*. Penerbit Universiti Utara Malaysia, Sintok.
- Seyyed Hossein, N. (1987). *Traditional Islam In The Modern World*. KPI Limited, London.

Sharifah Hayaati, S. I. (2000). Budaya dan Etika Kerja Tempatan: Pengaruhnya terhadap Perubahan Hukum. Kertas Kerja ini dibentangkan pada Seminar Hukum Islam Semasa Kebangsaan 2000. Universiti Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia.

Shukri, A., & Razali, M. Z. (2001). Adab dan Etika Kerja Dalam Organisasi. Penerbit Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah, Malaysia.

YaPIEM. (2010). Pengurusan Islami: Menghayati Prinsip dan Nilai Qurani. Akademi Pengurusan YaPIEM. Kuala Lumpur.

Yin, R. K. (2003). Case Study Research (3rd ed.). Sage Publications, California, USA.

Yousef, D. A. (2001). Islamic Work Ethic: A Moderator between Organizational and Job Satisfaction in Cross Cultural Context. *Personnel Review*, 30(2): 131-147.