

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.

Pengenalan

Etika merupakan satu perkara yang telah wujud sejak munculnya manusia di muka bumi ini. Kisah Habil dan Qabil memberikan pengajaran kepada manusia betapa pentingnya etika dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan yang telah ditentukan. Tindakan Habil yang mempersempakkan hasil tanaman yang buruk menyebabkan dia tidak dapat menikahi adik perempuannya seterusnya mengambil tindakan membunuh adiknya Qabil. Sikap tidak beretika dalam melakukan pekerjaan mampu membawa kesan buruk kepada individu tersebut seterusnya memberikan kesan terhadap mereka yang berada di sekelilingnya.

Etika ini seterusnya berkembang dalam tamadun Yunani Greek yang dibincangkan oleh Protagoras, Socrates, Plato dan Aristotle. Etika atau ethic merupakan perkataan bahasa Inggeris yang berasal daripada bahasa Greek iaitu 'ethikos' iaitu moral dan 'ethos' yang membawa makna sikap atau adat (Garner, 1986). Kajian terhadap etika kerja mula diperkenalkan oleh ilmuan Barat bermula pada tahun 1970-an. Kesedaran ini dicetuskan bermula dengan kebangkitan zaman perindustrian di eropah apabila para pekerja mula menuntut hak mereka daripada majikan.

Pendedahan kepada amalan Etika Kerja Islam

(EKI) mula mendapat perhatian di kalangan pengkaji dengan wujudnya kesedaran kepentingan masyarakat untuk kembali kepada ajaran Islam yang sebenar sebagai kaedah dalam mengatasi cabaran dalam menguruskan organisasi pada masa kini. Pengkaji seperti Ali (1987), Beekun (1997) dan Seyyed Hossein (1987) telah meletakkan batu asas ke arah kajian IWE yang lebih sistematik. Kehadiran penulisan-penulisan berkaitan dari seluruh dunia turut memperlihatkan penerimaan amalan etika kerja ini yang bersifat universal tanpa mengira batas masa dan sempadan negara.

Konsep Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam juga turut dikenali sebagai Islamic Work Ethics (IWE) dan lebih digunakan secara meluas di dalam penulisan-penulisan semasa. Dalam bahasa arab perkataan kerja boleh dibahagikan kepada dua pengertian utama iaitu aml' dan sun'. Perkataan aml' merujuk kepada tindakan manusia dalam melakukan sesuatu perkara manakala perkataan sun' membawa pengertian menghasilkan sesuatu. Perkataan etika pula mempunyai makna tersendiri dalam Islam dan boleh dirujuk sebagai akhlak. Muhammad Al-Ghazali (1997: 309) menyatakan akhlak sebagai, "*Satu entiti yang berada dalam diri seseorang manusia yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu perbuatan tanpa perlu berfikir dan biasanya berlaku secara spontan*".

Beliau menyatakan bahawa akhlak merupakan satu entiti yang berada dalam diri seseorang manusia yang mendorong untuk melakukan sesuatu perbuatan tanpa perlu berfikir dan biasanya berlaku secara spontan. Beliau turut membahagikan bahawa akhlak yang sempurna itu perlu terdiri daripada 4 sikap yang utama iaitu bijaksana, keberanian, pemaaf dan adil. Beliau menyatakan bahawa etika terbentuk melalui penyucian hati daripada perkara-perkara lain selain Allah. Setelah penyucian ini akan terbentuklah sikap yang benar-benar ikhlas dengan tidak dipengaruhi perkara keduniaan. Apabila dua perkataan ini digabungkan ia

membawa makna pekerjaan yang dilakukan dengan mengamalkan prinsip-prinsip yang murni berlandaskan Islam. Islam menyeru penganutnya supaya sentiasa bersungguh-sungguh dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan kerana Allah sentiasa melihat setiap pekerjaan yang dilakukan sebagaimana firmanNya dalam surah Surah At-Taubah (9:105), yang bermaksud: *“Dan katakanlah (Wahai Muhammad): beramallah kamu (akan segala yang diperintahkan), maka Allah dan RasulNya serta orang-orang yang beriman akan melihat apa yang kamu kerjakan; dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui perkara-perkara yang ghaib dan yang nyata, kemudian ia menerangkan kepada kamu apa yang kamu telah kerjakan”*. Setiap pekerjaan yang dilakukan dalam Islam perlu dilakukan dengan bersungguh-sungguh kerana setiap pekerjaan yang baik itu dianggap sebagai ibadah dan diberikan ganjaran pahala selain daripada upah yang diberikan oleh organisasi. Pekerjaan dalam Islam tidak hanya memandang kepada habuan dunia semata-mata sebaliknya pekerjaan itu merupakan satu jihad kerana melalui pekerjaan seseorang individu itu dapat menyeimbangkan kehidupannya serta memenuhi keperluan diri dan tanggungannya. Manakala dari sudut matlamat pekerjaan dalam Islam adalah untuk mendapatkan keredhaan Allah. Setiap pekerjaan yang dilaksanakan haruslah menepati prinsip-prinsip yang telah ditetapkan oleh Islam. Islam menetapkan bahawa setiap apa yang ingin dilakukan oleh manusia haruslah mampu menepati objektif syariah ataupun Maqasid Khams iaitu bagi menjaga agama, nyawa, akal, keturunan dan harta. Pematuhan kepada prinsip ini mampu memberikan kebaikan kepada masyarakat dan bukannya untuk kepentingan peribadi semata-mata. Etika kerja Islam pula berpandukan sumber yang mantap seperti yang ditegaskan oleh Abdallah (2010) iaitu 7 sumber semunya; pembentukan etika kerja Islam iaitu Al-Quran, Sunnah, pandangan para Sahabat, Ijma', Qiyas, Istihsan dan amalan masyarakat Islam yang tidak bercanggah dengan syariah.

Justeru, dalam konsep EKI, beberapa garis

panduan telah ditekankan bagi memastikan konsep pekerjaan tidak bertentangan dengan kehendak syarak. Antaranya, pertama mendidik setiap individu sama ada majikan ataupun pekerja untuk melaksanakan tanggung jawab secara berakhlak. Kedua, untuk membezakan bentuk pekerjaan yang dikategori sebagai sesuatu yang baik dan buruk. Ketiga, prinsip dan nilai etika kerja yang ditekankan oleh Islam adalah bersifat universal. Justeru, ia boleh diterima oleh seluruh masyarakat dunia tanpa mengira agama, warna kulit, bangsa dan keturunan. Keempat, Islam merupakan agama yang menekankan keamanan dan kesejahteraan, oleh itu prinsip-prinsip etika kerja Islam dibina agar bersesuaian dengan fitrah kejadian manusia. Kelima, bagi mencapai matlamat pekerjaan bersesuaian dengan kehendak syarak, etika kerja Islam menekankan agar pekerjaan dilakukan mengikut kehendak akhlak yang terpuji. Prinsip-prinsip ini diketengahkan dengan matlamat untuk mencegah umat Islam dari terjerumus dalam perbuatan keji seperti menipu, melakukan rasuah, menganiaya dan menindas individu lain, sehingga mencetuskan persengketaan dalam sesebuah entiti atau organisasi (al-Maududi, 1967).

Di bawah konsep EKI, tanggungjawab sesuatu bidang pekerjaan adalah dikategorikan sebagai satu ibadah. Manakala bentuk pelaksanaannya adalah berdasarkan apa yang termaktub di dalam al-Quran dan al-Sunnah serta perbuatan yang dipaparkan oleh Rasulullah SAW. Dengan teradunnya keimanan yang utuh terhadap Allah SWT, penerapan akhlak yang mulia dapat dihayati sepenuhnya. Menerusi keimanan yang utuh, pembentukan peribadi mulia akan terbina dan ini terpapar sewaktu seseorang itu menjalankan tugas yang dipertanggungjawabkan. Antara nilai mulia yang ditekankan dalam Islam adalah bersikap jujur dan adil ketika melaksanakan sesuatu pekerjaan. Misalnya dalam organisasi perniagaan, Islam menekankan kejujuran dalam menentukan sesuatu timbangan agar dapat mengelakkan penganiayaan terhadap individu lain. Begitu juga dengan larangan memabazir masa dan kepentingan untuk menghargainya

(Yousef, 2001). Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Bayyinah (98:7), yang bermaksud: *“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal soleh, mereka itu adalah sebaik-baik akhlak”*.

Dalam menentukan bentuk pekerjaan dan budaya kerja yang berselarian dengan kehendak syarak, Rasulullah SAW mengenengahkan penjelasannya sama ada secara percakapan (Qauliyyah) ataupun perbuatan (Fi’liyyah). Menerusi kaedah percakapan, nilai etika kerja diketengahkan secara nasihat, makluman dan amaran (Al-Qazini, 1984). Dalam soal pengagihan tugas pentadbiran kepada para sahabat, perkara utama yang dinasihatkan adalah menerapkan akhlak yang terpuji ketika menjalankan tugas. Dari sudut perbuatan, tindakan Rasulullah SAW dalam menerapkan etika kerja dalam bidang pentadbiran dan pemerintahan adalah mencakupi pemilihan gabenor, ketua tentera dan menentukan keputusan. Ketika melantik seseorang gabenor, Baginda SAW begitu menekankan sikap berhati-hati dan ketelitian bagi memilih pentadbir yang berkaliher (Abu Sin, 1986).

Bagi masalah yang tidak dinyatakan secara langsung oleh al-Qurān dan as-Sunnah, syarak telah memberi mandat kepada pemerintah ataupun pentadbir dalam sesebuah organisasi untuk menggunakan kaedah-kaedah ijthād seperti Qiyas, Istislāh, Sad al-Dharā’i’ dan sebagainya bagi menentukan konsep etika kerja. Tindakan dan hukuman yang dijatuhkan tersebut pula mestilah bertepatan dengan kehendak syarak.

Prinsip etika Islam adalah bertunjangkan kepada keimanan terhadap Allah SWT. Dengan keimanan yang teguh terhadap Allah, ia mampu menggerakkan sesebuah organisasi kearah kecemerlangan yang seimbang sama ada dunia dan akhirat. Menurut Kamal (1985), falsafah keimanan yang teguh bukan sahaja mampu meningkatkan prestasi dan produktiviti pengeluaran sesebuah organisasi, tetapi juga membentuk akhlak yang mulia sama ada dalam

kalangan pekerja ataupun majikan. Justeru, sebarang usaha untuk meningkat kemajuan sesebuah organisasi, perlu menerapkan nilai-nilai Islam yang berpaksikan kepada konsep keimanan dan pentauhidan kepada Allah. Konsep keimanan sebagai tunjang kepada etika Islam turut ditekankan oleh Al-Moharby (2011). Beliau menyatakan etika Islam hanya akan mampu dihayati jika seseorang itu memiliki keimanan yang kukuh kepada Allah SWT. Menurut beliau lagi, daripada perspektif al-Quran, Islam telah menawarkan penyelesaian kepada isu-isu yang berkaitan dengan etika pentadbiran dan perniagaan.

Strategi Pelaksanaan Etika Kerja Islam

Para sarjana menyenaraikan banyak etika kerja Islam termasuklah mencari redha Allah dalam pekerjaan, berpaksikan keimanan, telus, syura, menghormati pemimpin, menepati janji, menyediakan ganjaran dan sabar (Abd Hakam, 2002; Ibn Kathir, 2009; Abu ‘Id, 1996 dan Ismail, 1995). Terdapat 3 strategi pelaksanaan etika kerja Islam yang ditekankan para sarjana iaitu komunikasi, penglibatan pihak pengurusan dan, menyediakan garis panduan dan sistem penilaian (Rosli, 2001 dan Ali, 2005). Para pengurus memerlukan strategi mengikut kesesuaian organisasi agar etika kerja Islam dapat dilaksanakan dengan berkesan. Misalnya, komunikasi yang jelas merupakan strategi penting yang perlu dilaksanakan untuk memberi kefahaman kepada pekerja tentang etika kerja Islam yang perlu diamalkan dan akibat yang akan diterima jika etika tersebut dilanggar. Pekerja perlu memahami etika kerja Islam dan kepentingannya, agar mereka dapat melaksanakannya dengan penuh kesedaran dan penghayatan. Ini penting kerana agar pekerja dapat melaksanakan etika kerja Islam secara istiqamah.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Etika Kerja Islam

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kelancaran pelaksanaan etika kerja Islam di

mana-mana organisasi. Faktor-faktor tersebut termasuklah faktor manusia, pendidikan, persekitaran kerja, anugerah kerja cemerlang, kepimpinan, kerajaan, budaya setempat dan, dasar penerapan nilai-nilai Islam, persaingan dengan profesional asing, keselamatan pekerja dan kekurangan sumber (Mustafa, 1996; Muhammad Nasri & Muhammad, 2006; Sh. Hayaati, 2000; Shukri & Razali, 2001; Ali & Al-Kazemi, 2007; Al-A'ali, 2008 dan Rose & Kumar, 2010). Faktor-faktor tersebut perlu diberi perhatian oleh para pengurus kerana ianya membawa kesan besar kepada etika kerja Islam yang akan dilaksanakan. Misalnya, manusia atau pekerja yang memiliki moral dan latar belakang agama yang baik akan mudah untuk mengamalkan etika kerja Islam. Sebaliknya jika pekerja itu sememangnya memiliki moral yang rendah, ia akan memberi cabaran kepada pelaksanaan etika kerja Islam. Dalam keadaan ini, pengurus perlu memikirkan kaedah untuk memperbaiki moral pekerja tersebut agar kesan buruk dapat dibendung.

Metodologi

Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif dengan menggunakan kajian kes sebagai strategi kajian. Kajian kes yang dipilih ialah JCorp, iaitu badan korporat yang telah menunjukkan pencapaian membanggakan. JCorp telah banyak menyumbang kepada pembangunan ekonomi dan sosial di peringkat negeri Johor mahupun negara. Kaedah kajian kualitatif dan kajian kes dipilih kerana ianya sesuai bagi mendapatkan data yang menyeluruh mengenai kajian yang berbentuk penerokaan. Data yang menyeluruh dan mendalam diperlukan untuk membina kenyataan dan penerangan berkaitan topik kajian iaitu pelaksanaan etika kerja Islam. Kajian kualitatif juga mempunyai interaksi yang lebih pelbagai serta melibatkan hubungan kemanusiaan (Yin, 2003). Hal ini disebabkan tidak semua perkara dapat dirungkai dengan menggunakan angka dan nombor sahaja tetapi ada kalanya melihat dan merasai sendiri pengalaman interviewee akan menghasilkan keputusan yang lebih baik. Kaedah ini sangat

membantu dalam mendapatkan maklumat yang tepat, mendalam dan jujur daripada interviewee. Seramai 15 orang interviewee yang terdiri daripada kategori pengurusan tertinggi dan para eksekutif JCorp telah diinterview mengenai pengalaman mereka berkenaan dengan pelaksanaan etika kerja Islam. Para interviewee yang dipilih daripada kategori berbeza ini akan memberi peluang kepada pengkaji untuk mendapatkan data dan pandangan yang lebih menyeluruh dan holistik mengenai isu yang dikaji seperti yang dicadangkan oleh Jones & Crompton (1988). Data daripada interview separa-struktur telah ditringulasikan dengan data dari dokumen berkaitan dan pengamatan. Salah satu kaedah analisa data kualitatif adalah kaedah pembinaan tema seperti yang dicadangkan oleh Cresswell (1998). Data yang diperolehi dalam kajian ini telah dianalisa dengan menggunakan kaedah pembinaan tema, iaitu mengenalpasti dan membangunkan tema serta perbincangan berkenaan dengan strategi pelaksanaan dan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan etika kerja Islam di JCorp.

Latar Belakang JCorp

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. 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. 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.

Sebagai sebuah entiti perusahaan awam, JCorp telah memainkan peranan yang besar dalam melancarkan dan merangsang 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. 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 bisnis sawit (Kulim), Perkhidmatan Kesihatan Pakar (prisihat) & kesihatan, makanan & perkhidmatan restoran segera, hartanah, khidmat sokongan dan perlaburan, hospitaliti, bisnis keushawanan, minyak dan gas serta bisnis baru. Setakat ini JCorp memiliki 280 buah syarikat dan jumlah warga kerja yang begitu besar iaitu lebih 78,000 orang. (JCorp, 2012). Pada 2013, JCorp telah berjaya mencatatkan keuntungan sebanyak RM 1.37 billion (Berita Harian, 2014). Fakta-fakta tersebut menunjukkan bahawa sumbangan JCorp bukan sahaja penting kepada sektor ekonomi negara, bahkan juga turut menyumbang kepada pembangunan sosial dengan menyediakan peluang pekerjaan kepada rakyat Malaysia.

Hasil Kajian

Strategi Perlaksanaan EKI di JCorp

Analisis terhadap data yang diperolehi daripada para interviewee, dokumen dan pengamatan

menunjukkan terdapat 7 etika kerja Islam yang dilaksanakan di JCorp iaitu kerja dianggap sebagai ibadah, amanah, amar makmur nahi mungkar, syura, bersungguh-sungguh, islah dan kejujuran. Hasil kajian juga menunjukkan terdapat 5 strategi yang digunakan untuk melaksanakan etika kerja Islam di JCorp iaitu: *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-pengarah yang berketrampilan. Dengan memiliki lebih 78,000 anggota pekerja di bawah anak syarikat JCorp, pengurusan sumber manusia yang efisien merupakan sesuatu yang penting. 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 Islam diterapkan dengan mudah kepada semua anggota pekerja.

Menyedari kepentingan penerapan amalan etika kerja Islam dalam organisasi, JCorp melalui mantan pengarahnya Tan Sri Ali Hashim telah memperkenalkan tagline kerja sebagai ibadah kepada semua anggota pekerja JCorp. Oleh kerana amat 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 organisasi ini sememangnya bergantung kepada kekuatan anggota pekerja yang ada melalui usaha berterusan dalam melaksanakan setiap projek yang diamanahkan. Melalui pengenalan kerja sebagai ibadah, setiap pekerja secara tidak langsung menyedari bahawa setiap apa yang mereka lakukan akan dinilai oleh Allah 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 yang baik. Anggota pekerja telah didedahkan kepada amalan etika kerja melalui seminar-seminar, latihan, perbincangan, garis panduan dan kod tatakelakuan yang telah ditetapkan. Penerimaan anggota pekerja mempengaruhi prestasi mereka jadi sekiranya ada yang tidak difahami berkaitan etika kerja, peraturan atau pekeliling mereka boleh bertanya melalui mesyuarat-mesyuarat yang diadakan sama ada di peringkat jabatan ataupun di peringkat pengurusan. JCorp turut mengambil tindakan proaktif dengan merujuk kepada apa yang dilakukan oleh organisasi-organisasi luar antaranya amalan pengisytiharan pekerja yang diamalkan oleh General Electric (GE) yang telah disesuaikan dengan kehendak organisasi. Pengisytiharan yang dilakukan setiap hujung tahun merupakan satu kaedah di mana setiap warga kerja perlu memberitahu kepada pihak pengurusan jika mereka melihat perbuatan salah laku di tempat kerja. Kaedah ini membuatkan setiap warga kerja berhati-hati dalam setiap perbuatan mereka kerana sebarang salah laku akan dilaporkan kepada pihak pengurusan oleh rakan sekerja mereka sendiri.

Secara tuntasnya, langkah pengurusan JCorp yang menekankan kerja sebagai ibadah, etika kerja dan perisytiharan pekerja telah memberi galakan dan momentum kepada seluruh warga kerja untuk melaksanakan etika kerja Islam dengan kesungguhan yang jitu.

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 dan latihan berkaitan di mana setiap anggota pekerja JCorp dikehendaki untuk melengkapkan 30 jam kursus yang 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. Antara modul yang perlu diikuti ialah seperti Program Budaya Cemerlang dan Program Pembangunan Intrapenyer. Latihan-latihan yang dijalankan oleh JCorp diuruskan oleh sebuah unit tersendiri yang dikenali sebagai Akademi JCorp. Melalui proses latihan dan penerapan budaya kerja cemerlang telah berjaya melahirkan warga kerja JCorp yang amanah, bersungguh-sungguh, jujur dan mengamalkan islah dalam pekerjaan.

Penilaian

Pengurusan 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 2011 dengan penyertaan peratus dari jumlah pekerja menunjukkan mereka sedia memberikan kerjasama dan pandangan terhadap organisasi. Penyertaan yang 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. Hasil soal selidik menunjukkan etika kerja islam dilaksanakan dengan bagus oleh warga kerja JCorp.

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, 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 dan pencapaian prestasi kerja masing-masing.

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 (JPMI) dan Pentadbiran JCorp. Setiap individu mempunyai Petunjuk Prestasi Utama (PTU) atau Key Performance Index (KPI) yang perlu dipenuhi selain akan dinilai oleh pihak atasan jabatan masing-masing. JPMI juga bertanggungjawab memastikan semua pekerja melaksakan tugas yang telah ditetapkan berdasarkan kepada Standard Operation Procedure (SOP) JCorp. Sekiranya berlaku pelanggaran peraturan, pekerja terbabit akan diberikan teguran, surat amaran ataupun memo. Pemantauan yang dilakukan secara berterusan ini telah menjadi pemangkin kepada pelaksanaan etika kerja Islam yang mantap di JCorp.

Selain proses pemantauan, sistem anugerah turut diperkenalkan bagi menghargai pekerja yang menunjukkan pencapaian dan etika kerja yang cemerlang. Anugerah-anugerah ini secara tidak langsung dapat menaikkan semangat pekerja untuk lebih berdaya saing dan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka.

Penambahbaikan Berterusan

Proses penambahbaikan dilakukan oleh organisasi secara berterusan berdasarkan kepada keperluan semasa. Maklum balas daripada pekerja mengenai dasar dan polisi organisasi 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 pekeliling-pekeling dan akan dibentangkan semasa perjumpaan bersama anggota pekerja. Setelah sesuatu peraturan itu dikuatkuasakan ianya akan dinilai semula sama ada berjaya atau tidak dalam mencapai objektif yang telah ditetapkan.

Dalam konteks pelaksanaan etika kerja Islam, etika-etika kerja yang baik yang diamalkan oleh warga kerja JCorp akan terus diberi galakan. Manakala jika terdapat terdapat cara kerja yang bercanggah dengan etika maka keadaan tersebut akan diperbaiki melalui melalui peringatan atau latihan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan EKI JCorp

Hasil kajian menunjukkan terdapat 6 faktor signifikan yang mempengaruhi pelaksanaan etika kerja Islam di JCorp. Faktor-faktor tersebut adalah seperti berikut:

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 Islam. Terdapat pelbagai aktiviti yang dijalankan bagi memantapkan aspek kerohanian anggota pekerja seperti kuliah zuhur yang disampaikan oleh eksekutif agama JCorp dan solat hajat yang diadakan selepas itu. JCorp juga menerapkan budaya-budaya kerja yang baik seperti amanah, tanggungjawab dan berdisiplin dalam pengurusan dan menjadi amalan sejak awal penubuhannya. Oleh kerana langkah menerapkan budaya kerja baik telah dimulakan semenjak awal penubuhan JCorp lagi, maka budaya kerja positif kini telah bertapak kukuh di kalangan warga kerjanya.

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 menyukai orang-orang yang bersih. Persekitaran kerja yang kondusif tersebut telah menggalakkan lagi pelaksanaan etika kerja islam di JCorp.

Ganjaran dan Kebajikan Pekerja

JCorp turut mengambil berat tentang kesihatan warga kerjanya mereka dengan memperkenalkan program Biggest Loser bagi memberi kesedaran kepada anggota pekerja tentang kepentingan menjaga kesihatan terutamanya dari segi penjagaan berat badan yang ideal. Kehadiran anggota pekerja yang sihat dan cergas akan memberi kesan positif kepada organisasi dan kepada individu itu sendiri. Program yang dijalankan ini mendapat sambutan baik di kalangan anggota pekerja dan mereka yang berjaya menurunkan berat badan terbanyak telah menerima hadiah.

JCorp memandang pencapaian pekerja bukan sahaja secara individu tetapi lebih kepada pencapaian 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 seperti Anugerah Pekerja Cemerlang yang diberikan kepada anggota pekerja yang menunjukkan prestasi yang cemerlang di dalam organisasi. Anugerah ini turut membantu dalam menaikkan semangat anggota pekerja supaya dapat bekerja dengan lebih cemerlang.

Sebagai sebuah syarikat perniagaan, JCorp amat mementingkan kepuasan kerjanya melalui

pembayaran gaji secara konsisten. Bayaran ini dibuat berdasarkan jawatan mereka dan menjadi pendorong mereka untuk berkhidmat dengan lebih baik. Bayaran gaji di Johor Corporation adalah kompetitif setanding dengan bayaran yang diperolehi dalam pasaran semasa. Terdapat juga faedah-faedah lain seperti elaun, bonus dan cuti yang diberikan kepada anggota pekerja supaya mereka sentiasa memiliki moral yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Sekiranya terdapat anggota pekerja yang perlu melaksanakan tugas-tugas rasmi di luar kawasan mereka boleh menuntut bayaran-bayaran berkaitan mengikut jawatan mereka. Ganjaran dan kebajikan yang disediakan oleh pengurusan JCorp telah melahirkan moral kerja yang tinggi seterusnya mendorong warga kerjanya untuk terus istiqamah dalam melaksanakan etika kerja Islam seperti jujur, amar makmur nahi mungkar, bersungguh-sungguh dan berpaksikan ibadah.

Pemantauan Terhadap Disiplin Warga Kerja

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.

Hasil kajian menunjukkan 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 sepatut pada waktu yang telah ditetapkan. 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 kehadiran, mungkin ada isu-isu penting yang tidak dapat dibincangkan secara tuntas seterusnya memberikan impak negatif kepada JCorp.

Johor Corporation turut menguatkuasakan pemakaian uniform. Pemakaian uniform ini bermatlamatkan kekemasan dan keseragaman dan dalam masa yang sama ia dapat memudahkan proses pemantauan oleh pihak atasan. 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 tanda dagangan ataupun '*trademark*' kepada masyarakat untuk lebih mengenali JCorp.

Ketelusan

JCorp menitikberatkan pembuatan keputusan yang telus dengan mengamalkan prinsip dan sistem syura dalam proses membuat keputusan berkaitan hala tuju, bisnes dan pembangunan organisasi. Antara jawatan kuasa terlibat dalam menghasilkan keputusan adalah seperti Jawatankuasa Pengurusan Tertinggi Kumpulan (TERAJU), Teraju Korporat dan Jawatankuasa Eksekutif (EXCO). 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 sebelum apa-apa keputusan diambil. Setiap keputusan yang hendak diambil 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 perlaksanaannya. 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 boleh 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. Kesimpulannya, ketelusan dalam pembuatan keputusan yang menjadi amalan di JCorp telah melahirkan kepercayaan yang tinggi terhadap pihak pengurusan dan ini menjadi pemangkin kepada perlaksanaan etika kerja Islam yang efektif dalam kalangan seluruh warga kerja.

Amalan Agama

JCorp merupakan sebuah badan korporat yang majoriti anggota pekerjaannya terdiri daripada golongan Melayu Islam. JCorp menanamkan tagline kerja sebagai ibadah. Perkara ini dinyatakan oleh semua interviewee semasa temubual dijalankan. Pengurus Besar Jabatan Modal Insan dan Pentadbiran JCorp menyatakan amalan ini dimulakan sejak dahulu lagi dan diperteguhkan semasa pentadbiran Ketua Eksekutif terdahulu iaitu Tan Sri Ali Hashim. Kesedaran anggota pekerja tentang 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.

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 mereka. Kepatuhan ini seterusnya mendorong anggota pekerja untuk lebih produktif dan dapat membantu organisasi untuk kekal berdaya saing. JCorp turut mengamalkan 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 yang menjadi suatu kelaziman. 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. Tazkirah ini terdiri daripada artikel-artikel ringkas yang berkaitan sama ada agama, kerja ataupun petikan ayat Al-Quran dan Hadith. Amalan-amalan agama yang mendapat sokongan pihak atasan JCorp telah menyuburkan suasana kerja bersemangatkan Islam yang mana ini sekaligus menyumbang kepada perlaksanaan etika kerja islam.

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 pekeling. 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 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. 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 kepada pihak eksekutif dan lebih fokus kepada arah tuju serta langkah-langkah tambah baik 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, contohnya 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.

Pihak pengurusan JCorp juga telah memutuskan perkataan 'kakitangan' tidak boleh digunakan atau diharamkan penggunaannya ke atas warga kerja JCorp. Ini kerana perkataan 'kakitangan' akan mewujudkan budaya hamba iaitu memberi gambaran seolah-olah 'kakitangan' merupakan orang suruhan kepada pihak yang mempunyai kuasa. Pengharaman ini telah menghapuskan halangan komunikasi dan mewujudkan rasa kebersamaan dalam kalangan seluruh warga kerja JCorp iaitu semua orang mempunyai peranan penting terhadap pengurusan dan operasi JCorp. Rasa kebersamaan ini juga mewujudkan rasa kepunyaan yang tinggi terhadap JCorp, yang mendorong semua pihak memberi komitmen yang jitu dalam menjalankan tanggungjawab masing-masing. Komunikasi yang telus, berteraskan semangat syura dan rasa kebersamaan telah melahirkan warga kerja yang berdedikasi dan bersungguh-sungguh semasa bertugas iaitu sejajar dengan kehendak etika kerja Islam.

Perbincangan

Kajian oleh Kamri (2008) menunjukkan pelaksanaan etika kerja Islam di Lembaga Tabung Haji telah menggunakan pendekatan penyucian jiwa dan pembangunan kerjaya. Pendekatan tersebut berteraskan kepada lima komponen iaitu sumber pembentukan, matlamat, komponen nilai, dan skop liputan. Pendapat beliau mempunyai hubungkait yang jelas dengan hasil kajian ini kerana strategi yang digunakan di JCorp dalam melaksanakan etika kerja Islam juga mempunyai sumber pembentukan yang jelas iaitu agama Islam. Teras etika kerja Islam di JCorp adalah nilai-nilai Islam, manakala matlamat berkerja di JCorp juga amat jelas iaitu kerja dianggap sebagai ibadah. Hasil kajian ini juga selari dengan pendapat oleh ahli akademik Yayasan Pembangunan Ekonomi Islam Malaysia (YaPIEM, 2010) yang menegaskan bahawa antara penekanan utama etika kerja Islam ialah menganggap kerja sebagai ibadah. Kerja yang dianggap sebagai ibadah membawa pandangan hidup yang jauh iaitu tugas yang dilakukan

bukan hanya untuk mendapatkan ganjaran dunia, bahkan akan mendapat ganjaran nikmat yang berkekalan di akhirat kelak.

Hasil kajian ini yang tidak ditekankan oleh Kamri (2008) ialah aspek penilaian dan penambahbaikan berterusan yang dilaksanakan dalam usaha untuk menilai maklumbalas dari warga kerja JCorp terhadap pengurusan dan pelaksanaan etika kerja Islam. Aspek penilaian dan penambahbaikan hendaklah diberi perhatian serius oleh para pengurus agar pelaksanaan etika kerja Islam dapat ditingkatkan keberkesannya secara berterusan. Pihak pengurusan JCorp mengamalkan sikap terbuka dengan sentiasa mendapatkan maklumbalas daripada warga kerja berkenaan dengan amalan etika kerja Islam.

Usaha-usaha pelaksanaan etika kerja Islam di JCorp telah bertapak lama iaitu semenjak era penubuhannya pada 1968. Proses yang mengambil masa yang lama itu kini telah membuahkan hasil apabila pelaksanaan etika kerja Islam di JCorp telah mencapai tahap kematangan dan mampu melahirkan warga kerja yang berpegang teguh dengan etika tersebut. Penyuburan etika kerja Islam telah bergerak seiring dengan pertumbuhan JCorp yang sentiasa berkembang pesat. Ini menunjukkan bahawa pelaksanaan etika kerja Islam telah mendasari pertumbuhan dan kejayaan JCorp selama ini. Apatah lagi, pemimpin JCorp terdahulu iaitu mantan Ketua Eksekutifnya iaitu Tan Sri Ali Hashim telah menunjukkan komitmen yang bersungguh-sungguh dalam menjadikan Islam sebagai roh dan teras pengurusan di JCorp. Komitmen pihak atasan ini memberi momentum yang tinggi dalam menjayakan suntikan dan pelaksanaan etika kerja Islam dalam kalangan warga kerja JCorp.

Untuk menjayakan pelaksanaan etika kerja Islam di JCorp, pelbagai faktor telah diberi penekanan, daripada yang bersifat kemanusiaan atau insaniah, sehinggalah kepada faktor yang bersifat teknikal. Faktor asas atau insaniah yang digunakan termasuklah menyuburkan amalan agama, pengharaman perkataan kakitangan,

penekanan kepada aspek kebajikan dan ganjaran, syura, ketelusan dan komunikasi terbuka. Kesemua faktor tersebut merupakan keperluan penting kemanusiaan yang telah dipenuhi dan natijahnya telah melahirkan warga kerja yang mempunyai rasa kedekatan dan kepunyaan yang tinggi terhadap JCorp. Aspek motivasi ini telah melahirkan warga kerja yang begitu komited terhadap tanggungjawab masing-masing. Manakala faktor teknikal juga turut ditekankan seperti pemakaian pakaian seragam, pemantauan disiplin, ketepatan waktu memulakan mesyuarat, perisytiharan pekerja dan telus dalam agihan kontrak. Faktor teknikal ini juga telah melahirkan warga kerja yang mempunyai disiplin dan komitmen kerja yang tinggi. Terbukti bahawa faktor insaniah dan faktor teknikal yang digabungkan berjaya menjadi pemangkin kepada perlaksanaan etika kerja Islam di JCorp.

Keperluan untuk mengintegrasikan dimensi spiritual atau insaniah dalam merangka pembangunan insan telah diberi penekanan oleh Kamal (2013). Ini kerana menurut beliau, aspek atau dimensi insaniah telah diabaikan oleh sarjana barat dan ini akhirnya telah meyumbang kepada krisis moral dan etika dalam kalangan golongan eksekutif dan pekerja. Justeru, beliau mencadangkan agar aspek spiritual seperti prinsip keimanan dan taqwa kepada Allah s.w.t. perlu dintegrasikan dalam program pembangunan modal insan agar usaha untuk melahirkan warga kerja yang memiliki integriti dan etika kerja yang tinggi akan tercapai. Usaha-usaha yang dilakukan oleh JCorp dalam mengintegrasikan faktor insaniah dan faktor teknikal untuk memantapkan perlaksanaan etika kerja Islam adalah menepati saranan yang ditegaskan oleh Kamal (2013). Hasil kajian menunjukkan bahawa pihak pengurusan JCorp memberi penekanan yang seimbang kepada faktor insaniah dan faktor teknikal dan ia akhirnya telah membuahkan hasil yang baik. Jelani (2013) menegaskan bahawa untuk menjadi manusia yang memiliki fitrah keinsanan, mereka perlu membuang sifat-sifat buruk dan kemudiannya menggantikannya

dengan sifat-sifat yang mulia. Manusia yang mempunyai fitrah keinsanan akan mempunyai kekuatan untuk mengamalkan etika hidup yang baik. Pendapat beliau selari dengan hasil kajian ini iaitu program latihan yang dijalankan dan amalan agama yang selalu dilaksanakan telah berjaya membangunkan jiwa pekerja muslim. Pemahaman dan penghayatan kepada ajaran Islam telah melahirkan warga kerja yang mempunyai pandangan hidup atau tasawwur Islam yang jelas. Faktor ini memberi kekuatan kepada mereka untuk melaksanakan etika kerja Islam dalam kerja seharian di JCorp.

Kesimpulan

Islam sebagai agama yang sempurna telah menyediakan garis panduan yang perlu dipatuhi dalam merangka dan melaksanakan etika di tempat kerja. Etika kerja Islam yang bertunjangkan keimanan kepada Allah s.w.t. menjadikan individu lebih beramanah dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasannya. Melalui kajian kes yang telah dilakukan di JCorp ini, dapat disimpulkan bahawa pemimpin organisasi memainkan peranan paling penting dalam usaha menyuburkan perlaksanaan etika kerja Islam. Dalam masa yang sama, kerjasama seluruh warga kerja juga tidak kurang pentingnya kerana merekalah yang melaksanakan pelbagai gerak kerja untuk mencapai matlamat organisasi. Anggota pekerja yang memiliki etika yang tinggi menjadi aset berharga kepada organisasi dan mampu menjadi warga kerja cemerlang. Ini seterusnya akan meningkatkan prestasi organisasi.

Diharapkan kajian ini boleh dijadikan panduan dan menambah kesedaran kepada mereka yang terlibat dalam pengurusan organisasi korporat untuk mengamalkan etika kerja Islam dengan bersungguh-sungguh. Dalam dunia korporat yang penuh persaingan, setiap organisasi berlumba-lumba untuk menunjukkan prestasi yang cemerlang. Dalam tekanan persaingan inilah, terdapat tindakan warga korporat yang melanggar norma-norma baik yang mana tindakan tersebut memberi kesan

buruk kepada organisasi itu sendiri mahupun kepada masyarakat. Maka dalam keadaan ini, pelaksanaan dan penghayatan etika kerja Islam dalam kalangan warga korporat boleh menjadi penawar kepada pelbagai masalah yang timbul. Fokus kajian ini tertumpu kepada strategi pelaksanaan dan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan etika kerja Islam. Pengkaji akan datang perlu mengkaji aspek yang tidak disentuh dalam kajian ini, misalnya aspek cabaran dalam pelaksanaan etika kerja Islam. Pengkaji akan datang juga perlu meneroka tentang kesan atau pengaruh pelaksanaan etika kerja Islam kepada prestasi organisasi korporat.

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*. (Electronic 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*. Groler 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 Mewujudkkn 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.

