

Kajian Kes Pelaksanaan Etika Kerja Islam (EKI) di Johor Corporation (JCorp): Tumpuan kepada Pelaksanaan dan Faedahnya

(A Case Study of Islamic Work Ethics Implementation at Johor Corporation (JCorp): Focus on the Implementation and Benefits)

Muhammad Mustakim Mohamed Noh

Siti Arni Basir

Lukhman Taib

Musaiyadah Amadun

(Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya)

Wan Norhasniah Haji Wan Husin

(Jabatan Kenegaraan, Kepimpinan dan Ketamadunan, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia)

ABSTRACT

Literatur menunjukkan bahawa etika kerja merupakan isu penting yang mempengaruhi pengurusan dan prestasi organisasi. Artikel ini bertujuan mengkaji etika kerja Islam yang dilaksanakan di JCorp. Artikel ini juga bertujuan untuk mengkaji faedah-faedah yang diterima hasil daripada pelaksanaan etika kerja Islam di JCorp. Kajian ini dilakukan dengan menggunakan kaedah kualitatif yang melibatkan JCorp sebagai kajian kes. Temubual separa-struktur digunakan sebagai kaedah pungutan data yang utama, yang kemudiannya disokong oleh kaedah pungutan data dengan meneliti kepada dokumen-dokumen berkaitan. Para pengurus tertinggi dan eksekutif (pegawai) JCorp telah ditemubual untuk mendapatkan maklumat tentang pelaksanaan etika kerja Islam di JCorp dan faedah-faedah yang diperolehi daripadanya. Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat tujuh amalan etika kerja Islam yang dilaksanakan oleh warga kerja JCorp iaitu bekerja sebagai ibadah kepada Allah SWT, disiplin, amanah, syura, adil, islah (penambahbaikan berterusan) dan bersungguh-sungguh. Pelaksanaan etika kerja Islam yang berkesan turut memberikan faedah yang signifikan sama ada kepada warga kerja JCorp, kepada organisasi JCorp itu sendiri dan kepada masyarakat. Antara faedahnya ialah lahirnya warga kerja yang menunjukkan komitmen kerja yang tinggi, peluang kenaikan pangkat, kadar pekerja berhenti yang rendah dan warga kerja berpengalaman yang setia. Faedah lain ialah JCorp mampu melaksanakan tanggungjawab sosialnya secara aktif, termasuklah program Klinik Waqaf An-Nur. Pelaksanaan etika kerja Islam juga membantu JCorp menjana keuntungan perniagaan yang tinggi, seterusnya menyumbang kepada pembangunan ekonomi negeri Johor dan negara. Kajian ini membuktikan bahawa dengan kerjasama pihak pengurusan dan para pekerja, etika kerja Islam berjaya dilaksanakan di JCorp. Hasil atau dapatan daripada kajian ini boleh dijadikan panduan kepada para pengurus dalam usaha mereka untuk melaksanakan etika kerja Islam secara efektif.

Kata kunci: Etika Kerja Islam (EKI); pelaksanaan; faedah; JCorp; kajian kes

ABSTRACT

The literature reveals that work ethic is a paramount issue which affects organisational management and performance. This article aims to study the Islamic work ethics practices in JCorp. This article also aims to assess the benefits received as a result of Islamic work ethics practices at JCorp. This study was conducted using qualitative methods involving JCorp as a case study. Semi-structured interviews were used as the main data collection methods, which are in turn supported by data collection methods by examining the relevant documents. The JCorp's top managers and executives were interviewed to examine Islamic work ethics practiced at JCorp and benefits received from it. The research findings showed that there were seven Islamic work ethics practiced in JCorp namely work was considered as worship to Allah SWT, discipline, trust, shura, justice, continuous improvement and vigor. Islamic work ethics practices has resulted significant benefits to JCorp's workforce, to JCorp organisation itself and also to the public. Among the benefits are the development of workforce who demonstrate a high job commitment, providing opportunities for promotion, low staff turnover and loyal experienced workforces. Other benefits such as JCorp able to actively deliver social responsibility, including a program named Waqf An-Nur Clinics. Implementation of Islamic work ethics also helps JCorp in making huge profits in business, thus contributing to economic growth in the state of Johore and nation. This study shows that with the cooperation of management and employees, the Islamic work ethic has been successfully implemented in JCorp. The findings from this study can be employed as a guideline to managers in their endeavour to practice Islamic work ethics effectively.

Keywords: Islamic Work Ethic (EKI); implementation; benefits; JCorp; case study

PENGENALAN

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 dalam 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 EKI yang lebih sistematik. Kehadiran penulisan-penulisan berkaitan daripada seluruh dunia turut memperlihatkan penerimaan amalan etika kerja ini yang bersifat universal tanpa mengira batas masa dan sempadan negara. Etika Kerja Islam (EKI) merupakan satu bidang pentadbiran Islam yang telah lama wujud tetapi masih kurang dikaji dan tidak banyak perlaksanaannya berbanding dengan Etika Kerja Protestan (*Proteston Work Ethic* (EKP)) yang telah lama bertapak dan banyak diamalkan oleh masyarakat Barat. Teori EKP ini dikembangkan oleh Max Weber dan masih digunakan hingga ke hari ini. Walau bagaimanapun EKI juga mampu untuk dikembangkan dan dilaksanakan dengan wujudnya kajian yang mendalam berkaitan perlaksanaannya dalam masyarakat (Ali 1987). Etika merupakan cabang ilmu yang luas di mana terdapat pelbagai isu, masalah dan cabaran yang dikaitkan dengan etika bermula dari hak asasi manusia, peperangan, pentadbiran negara, pengurusan organisasi, alam sekitar dan sebagainya. Penulisan ini bagaimanapun akan menumpukan kepada isu etika yang berlaku dalam pengurusan organisasi. Laporan Ketua Audit Negara Malaysia 2013 memperlihatkan berlakunya masalah

dan ketirisan dalam pengurusan organisasi dan pentadbiran awam di Malaysia (Laporan Audit Negara 2014). Masalah ketirisan seperti ini boleh dikaitkan dengan perbuatan salah laku dan pelanggaran etika di dalam diri individu dalam melaksanakan amanah yang telah diberikan.

Manakala di sektor korporat pula, terdapat kes-kes para pengurus atau eksekutifnya yang dituduh menerima rasuah dan juga didapati bersalah menerima rasuah. Contohnya, seorang Timbalan Ketua Pegawai Eksekutif Johor Port dituduh di Mahkamah Sesyen Johor Bahru meminta rasuah berjumlah RM295,000 pada 2009 dan 2010 (Utusan Malaysia 2013). Contoh lain ialah bekas eksekutif akaun pelanggan Alcatel Network Systems (M) Sdn Bhd dijatuhi hukuman penjara dua tahun dan denda RM125,000 selepas didapati bersalah oleh Mahkamah Sesyen di Kuala Lumpur terhadap pertuduhan memberi suapan kepada Penolong Pengurus Perolehan, Telekom Malaysia Berhad (Sinar Harian 2013). Manakala seorang penolong pegawai eksekutif (Penaksiran) Lembaga Hasil Dalam Negeri (LHDN) dari cawangan Kuala Lumpur Bandar dipenjarakan dua tahun dan didenda RM30,000 selepas didapati bersalah atas tuduhan rasuah (Berita Harian 2010).

Perbuatan salah laku yang dilakukan oleh para eksekutif tersebut sebenarnya menunjukkan penghayatan dan amalan etika kerja Islam yang lemah dalam kalangan mereka. Para pengurus dan eksekutif yang melakukan salah laku dan menerima rasuah ini sebenarnya terdiri daripada mereka yang mempunyai latar belakang pendidikan dan kerjaya yang bagus. Perbuatan mereka bukan hanya menjatuhkan profesion mereka sendiri, tetapi juga memberi kesan buruk kepada organisasi tempat mereka bekerja. Justeru itu, terdapat keperluan untuk melakukan kajian tentang pelaksanaan EKI di sektor korporat, agar amalan EKI dalam kalangan warga korporat dapat diketahui. Walaupun terdapat sarjana lepas yang telah melakukan kajian berkenaan pelaksanaan EKI, namun kajian mengenai pelaksanaan EKI di organisasi korporat masih kurang dijalankan, terutamanya kajian yang bersifat kualitatif.

Objektif penyelidikan ini ialah untuk mengenalpasti dan mengkaji pelaksanaan EKI di Johor Corporation (JCorp). Selain itu, objektif kajian juga adalah untuk mengenalpasti faedah-faedah yang diterima daripada pelaksanaan EKI di JCorp. Hasil kajian daripada penyelidikan ini akan memberi gambaran yang jelas tentang EKI yang dilaksanakan di JCorp. Hasil kajian juga boleh dijadikan panduan kepada warga kerja sektor korporat untuk mengenalpasti apakah EKI yang boleh dilaksanakan di organisasi mereka, dan bagaimana ianya patut diamalkan.

KONSEP ETIKA KERJA ISLAM

Konsep etika kerja bukan sahaja diperbahaskan oleh para intelektual Barat, tetapi juga para cendekiawan Islam. Kepentingan prosedur kerja yang sistematik dan kerjasama di antara majikan dan pekerja begitu penting bagi melahirkan mutu kerja yang berkualiti. Istilah etika diambil daripada Bahasa Inggeris, iaitu *ethics* ataupun *ethic* yang berasal daripada perkataan Greek, iaitu *ethos* (keperibadian). Ia membawa maksud nilai-nilai yang berkaitan dengan sikap yang merujuk kepada perlakuan individu ataupun sesebuah komuniti masyarakat (Garner 1984). Etika juga didefinisikan sebagai falsafah moral yang membahagikan moral yang baik dan yang buruk. Ia juga dirujuk sebagai adat dan kebiasaan yang diterima umum oleh seluruh anggota masyarakat (Gwin 1985).

Dari sudut Islam, etika dirujuk sebagai akhlak yang membawa maksud setiap perlakuan yang diterima sebagai adat kebiasaan dan tidak bertentangan dengan hukum syarak. Antara panduan etika kerja Islam yang digariskan oleh al-Maududi (1967) ialah pertama, ia mendidik setiap individu sama ada majikan ataupun pekerja untuk melaksanakan tanggungjawab secara

berakhlak. Ini dapat mencegah daripada terjerumus kepada perbuatan keji seperti menipu dan melakukan rasuah. Kedua, untuk membezakan bentuk pekerjaan yang dikategori sebagai sesuatu yang baik dan buruk, sumbernya adalah berteraskan al-Quran dan al-Sunnah. 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 (Al-Maududi 1967).

Menurut Beekun (2006), etika dikenali sebagai *al-akhlaq*, kata jamak daripada *al-khuluq* di mana ia juga terkait dengan makna penciptaan. Imam al-Ghazali (2010) menerangkan konsep akhlak bukanlah satu pengetahuan atau kebolehan melakukan sesuatu perbuatan tetapi ia sebenarnya adalah keadaan jiwa yang merupakan punca wujudnya tingkahlaku. Jika seorang individu tingkahlakunya baik maka ia dinamakan akhlak yang baik, sebaliknya jika tingkahlakunya melahirkan perbuatan jahat, maka ia dinamakan akhlak yang buruk. Miskawyh (1977) telah mengutarakan perincian tentang akhlak. Menurut beliau, akhlak itu merupakan keadaan jiwa seseorang yang dibentuk secara fitrah dan semulajadi serta perasaan yang dibentuk melalui latihan dan kebiasaan.

Manakala, Stapa (1995) berpandangan, akhlak yang baik pada diri seseorang individu dapat menimbulkan sifat *al-khawf* dan *al-raja'*. Lazimnya, dalam konteks organisasi sifat *al-khawf* amat dititikberatkan kerana ia dapat membendung berlakunya perkara-perkara negatif seperti rasuah, penyalahgunaan kuasa, ponteng kerja dan sebagainya. Manakala sifat *al-raja'* pula dapat membentuk nilai-nilai positif seperti rajin bekerja, jujur, cekap, amanah dan kreatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Penjelasan oleh Zakaria Stapa ini sebenarnya sesuai dijadikan asas kepada pembentukan senarai etika kerja Islam yang perlu diamalkan.

Etika Islam sebenarnya memberi penekanan khusus kepada pembangunan nilai dan sifat dalaman manusia, khususnya hati (*al-qalbu*) dan sanubari mereka (Al-Ghazali 2010). Ini menunjukkan etika Islam yang dikaitkan dengan akhlak mempunyai asas yang lebih dalam lagi, iaitu ianya diasaskan daripada apa yang ada dalam hati manusia. Maknanya, hanya hati yang bersih, ikhlas dan beriman kepada Allah mampu melahirkan akhlak atau etika yang bagus.

Kepentingan penerapan nilai dalaman setiap individu dengan akhlak yang terpuji turut ditekankan oleh Miskawyh (1961) ketika membahaskan etika kerja. Ia dirujuk sebagai akhlak yang membawa maksud maruah diri yang membabitkan pembinaan sifat dalaman iaitu sesuatu yang berkaitan dengan hati. Akhlak dilihat memainkan peranan utama dalam mempengaruhi individu untuk melakukan sesuatu pekerjaan secara spontan. Walau bagaimanapun di sini pembinaan sifat dalaman dibahagikan kepada dua bahagian, iaitu pertama ia terbina secara semula jadi seperti sifat marah, takut dan sebagainya. Kedua, ia diwarisi menerusi adat kebiasaan hasil daripada proses sosialisasi yang bermula di peringkat keluarga. Di sini dapat dilihat, pembinaan akhlak terpuji dalam pembinaan etika kerja boleh dilaksanakan pada peringkat awal lagi menerusi didikan yang diberikan oleh keluarga dan agen sosialisasi lain seperti sekolah, masjid dan sebagainya (Miskawyh 1961).

Penerapan akhlak yang mulia pula begitu terikat dengan keimanan seseorang kepada Allah SWT. Menerusi ikatan yang teguh ini, ia akan membentuk peribadi mulia yang dipaparkan sewaktu menjalankan tugas yang dipertanggungjawabkan. Antara nilai dan sifat mulia yang

ditekankan dalam Islam adalah bersikap jujur dan adil ketika melaksanakan sesuatu pekerjaan. Misalnya dalam aktiviti perdagangan, Islam menekankan kejujuran dalam menentukan sesuatu timbangan agar dapat mengelakkan penganiayaan terhadap individu lain. Begitu juga dengan larangan membazir masa dan kepentingan untuk menghargai masa (Yousef 2001). Sebagaimana firman Allah dalam surah al-Bayyinah, ayat 7, yang bermaksud:

'Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal soleh, mereka itu adalah sebaik-baik akhlak'

(Surah al-Bayyinah 98:7)

Dalam sesebuah organisasi, etika kerja Islam menyarankan kepentingan hubungan kerjasama dan permuafakatan dipupuk ketika berhadapan dengan sesuatu masalah. Sikap ini diutamakan kerana ia berupaya meningkatkan mutu kerja dalam sesebuah organisasi. Selain itu, etika kerja Islam juga tidak menggalakkan dominasi harta semata-mata sehingga mengabaikan hak kebajikan pekerja, tetapi menyarankan agar setiap pekerjaan yang dilaksanakan dibayar dengan gaji yang setimpal. Manakala dalam soal mempertingkat mutu dan kualiti kerja, Islam membenarkan persaingan yang sihat yang boleh meningkatkan prestasi sesebuah organisasi. Ini kerana prinsip etika kerja Islam bukanlah untuk menafikan tuntutan kehidupan manusia tetapi untuk mengisi matlamat pekerjaan ataupun perniagaan selari dengan kehendak Islam (Ali 1988).

Akhlak atau etika juga amat berkait rapat dengan konsep adab sepertimana yang telah dibincangkan oleh Naqiub al-Attas (2001). Beliau mengaitkan adab dengan peribadi manusia, ilmu, alam dan Tuhan. Pada dasarnya, konsep adab yang dibawakan oleh al-Attas adalah meletakkan sesuatu perbuatan sesuai dengan aturan, nilai-nilai keimanan di mana tujuan akhir daripada perbuatan tersebut adalah untuk mengabdikan diri kepada Allah SWT. Wan Daud (2003) pula menjelaskan individu yang beradab adalah orang yang menyedari sepenuhnya tanggungjawabnya terhadap Tuhan yang Haq, berlaku adil terhadap diri sendiri dan masyarakat serta tidak melakukan perbuatan yang zalim terhadap sesama manusia. Menurut beliau lagi, individu yang mempunyai adab yang tinggi menggunakan epistemologi ilmu yang benar dengan menerapkan ke dalam dirinya nilai yang mulia dan dapat membezakan perkara-perkara yang boleh membawa kemudaratan terhadap diri dan masyarakat.

Adab juga sering dikaitkan dengan budi pekerti yang halus, tingkah laku yang baik dan budi bahasa yang sopan (Dewan Bahasa dan Pustaka 2005). Ini menunjukkan adab merupakan satu sifat atau tingkah laku daripada seorang individu, di mana ia dapat mencerminkan tutur kata, kelakuan, sopan santun dan mempunyai akal kebijaksanaan dalam melakukan sesuatu perkara.

Oleh itu, penerapan akhlak yang baik akan melahirkan individu yang beradab, yang mana individu tersebut akan menggunakan kacamata pandangan Islam dalam setiap perkara yang hendak dilakukan. Individu yang beradab akan melahirkan pekerja yang beretika. Pekerja yang mempunyai akhlak yang baik, beradab dan mengamalkan etika kerja Islam merupakan aset penting kepada organisasi kerana ia berperanan dalam membentuk sistem kerja yang berlandaskan kepada sifat keimanan dan pegangan yang kuat kepada agama.

Adab ialah nilai dan tatacara yang biasa diamalkan oleh individu ketika mereka berinteraksi dengan masyarakat sekeliling. Adab juga penting semasa berinteraksi dengan Allah SWT. Cara berinteraksi atau perbuatan tersebut adalah berpandukan kepada syariat Allah SWT. Manakala etika kerja Islam pula merupakan suatu senarai yang menjelaskan perbuatan baik dan buruk yang menjadi panduan kepada umat Islam. Ia merupakan pembahagian yang jelas atau kayu ukur yang

membezakan antara etika baik yang perlu diamalkan, dan etika buruk yang mesti dihindarkan. Manakala akhlak pula ialah sifat atau perbuatan baik yang mempunyai kaitan rapat dengan keadaan hati seseorang. Ia menunjukkan bahawa setiap perbuatan manusia sebenarnya tidak datang secara sendiri atau tiba-tiba, tetapi ia bersandarkan kepada kepercayaan atau keimanan dalam hati (*qalbu*) seseorang. Ini bermakna, hanya hati ikhlas dan beriman kepada Allah SWT mampu melahirkan sifat atau perbuatan yang baik. Walaupun istilah iaitu adab, akhlak dan etika mempunyai penekanan yang berbeza, tetapi ketiga-tiga istilah tersebut mempunyai kaitan antara satu sama lain dalam membangunkan sistem atau peraturan kerja yang akan membawa kebaikan kepada manusia.

ETIKA KERJA ISLAM

Ulama Islam tersohor telah mengutarakan beberapa etika Islam yang perlu diamalkan oleh kaum Muslimin. Al-Ghazali (1997) misalnya menjelaskan bahawa mengabdikan diri kepada Allah sebagai etika Islam. Manakala Ibn Kathir (2009) pula meletakkan amanah sebagai etika Islam. Sarjana Islam lain seperti Al-Qazini (1984) dan Abu 'id (1996) menyenaraikan adil dan syura sebagai antara etika kerja Islam yang perlu diamalkan di tempat kerja. Manakala Abu Sin (1986) dan Nasr (1987) pula meletakkan berhemah teliti, adil dan mementingkan kesejahteraan sebagai antara etika kerja Islam.

Literatur mendapati terdapat kajian empirikal mengenai pelaksanaan etika kerja Islam telah dijalankan oleh sarjana terdahulu. Kajian kuantitatif oleh Yousef (2001) terhadap 425 pekerja Muslim di United Arab Emirates (UAE) mendapati etika kerja Islam secara langsung mempengaruhi komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja. Etika kerja Islam juga berperanan sebagai penyederhana dalam perhubungan di antara dua konstruk tersebut. Bagaimanapun, budaya kebangsaan (negara) tidak menjadi penyederhana perhubungan antara etika kerja Islam dengan komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja. Kajian tersebut juga menunjukkan sokongan terhadap etika kerja Islam adalah berbeza antara umur, tahap pendidikan, pengalaman kerja, budaya kebangsaan, jenis organisasi dan pemilikan (swasta atau awam). Manakala kajian oleh Khalil dan Abu-Saad (2009) menunjukkan kerjasama, dedikasi, kerja keras, adil, pemurah, berdikari dan menepati masa merupakan etika kerja Islam yang dilaksanakan oleh pelajar Arab Muslim di institusi pengajian tinggi di Israel.

Seterusnya, kajian oleh Ali dan Al-Kazemi (2007) terhadap 762 pengurus di sektor awam dan swasta di Kuwait mendapati bahawa rajin, dedikasi, adil, pemurah, peningkatan kecemerlangan, menepati masa dan kerja keras merupakan etika kerja Islam yang lazimnya diamalkan. Manakala Rose dan Kumar (2010) melalui soal selidikinya terhadap terhadap 472 warga kerja di sektor awam Malaysia menunjukkan rajin, dedikasi, adil, sungguh-sungguh, menepati masa, berani, kerja keras dan niat yang benar merupakan etika kerja Islam yang telah diamalkan. Seterusnya, melalui kajian kuantitatif yang juga dijalankan oleh Rose dan Kumar (2012) terhadap para Pegawai Tadbir dan Diplomatik (PTD) di Malaysia mendapati bahawa terdapat enam etika kerja Islam yang dilaksanakan iaitu bantu membantu, amanah, imej menarik, perkongsian, berdikari dan ganjaran. Kajian yang agak terkini berkenaan dengan etika kerja Islam telah dijalankan oleh Nor Azzah dan Siti Arni (2013). Kajian secara kuantitatif tersebut melibatkan agensi perkhidmatan awam dan organisasi korporat berteraskan Islam di Malaysia. Kajian tersebut mendapati terdapat faktor dalaman dan luaran yang mendorong kepada kelakuan beretika di kalangan pegawai dan staff. Kajian tersebut juga menunjukkan terdapat tiga pendekatan dalam melaksanakan etika kerja Islam iaitu pendekatan pendidikan, peringatan dan

pemantauan. Ali dan Al-Owaihian (2008) mendapati etika dalam perniagaan hanya dapat dicapai jika seseorang itu mempunyai iman yang teguh kepada tuhan. Kajian tersebut juga menunjukkan Islam telah memberi jalan penyelesaian terhadap permasalahan etika, dan, Islam sebenarnya menekankan perlakuan baik dan beretika dalam perniagaan.

Literatur menunjukkan walaupun kajian mengenai etika kerja Islam telah dijalankan oleh pengkaji terdahulu, tetapi kajian tersebut kebanyakannya dijalankan secara kuantitatif. Kajian tersebut telah dijalankan sama ada di sektor awam mahupun swasta. Terdapat juga sarjana yang telah menjalankan kajian teoritikal mengenai etika kerja Islam. Kajian lepas menunjukkan penyelidikan secara kualitatif mengenai pelaksanaan etika kerja Islam masih amat kurang dijalankan. Literatur menunjukkan jurang yang jelas mengenai kajian secara kualitatif tentang pelaksanaan etika kerja Islam terutamanya di sektor korporat. Oleh itu, kajian mengenai pelaksanaan etika kerja Islam di organisasi korporat yang menggunakan pendekatan kualitatif perlu dilaksanakan oleh pengkaji masa kini.

Amaratunga et al. (2002) dan Ghauri dan Kjell (2005) menyatakan kaedah kualitatif sesuai digunakan untuk topik atau bidang kajian yang baru atau kurang diterokai kerana ianya membantu penyelidik membina penerangan tentang kajiannya. Sarjana seperti Silverman (2001) berhujah bahawa beberapa amalan dalam kajian kuantitatif seperti eksperimen, data statistik dan soal selidik kurang sesuai digunakan dalam mendalami bidang Sains Sosial. Sehubungan dengan itu, Ghauri dan Kjell (2005) mencadangkan bila proses sosial sukar dikaji melalui kaedah kuantitatif, maka kaedah kualitatif adalah kaedah paling sesuai kerana ianya mampu memberi penerangan terperinci mengenai isu yang dikaji. Justeru itu, kajian kualitatif di JCorp ini memberi sumbangan yang signifikan kepada pembangunan ilmu etika kerja Islam kerana ianya menjelaskan penerangan secara terperinci mengenai fenomena pelaksanaan etika kerja Islam. Temubual bersama kakitangan JCorp dalam kategori hierarki jawatan yang berbeza telah menghasilkan data dan sudut pandangan yang pelbagai, dan ini telah memperkayakan data yang diperolehi. Data daripada temubual kemudiannya disokong dengan data daripada dokumen, dan proses ini telah menghasilkan penerangan secara menyeluruh dan mendalam mengenai isu yang dikaji. Secara tuntasnya, kajian kualitatif ini telah menghasilkan dapatan yang dapat menerangkan fenomena yang dikaji secara mendalam, menyeluruh dan terperinci.

FAEDAH-FAEDAH PERLAKSANAAN ETIKA KERJA ISLAM

Perlaksanaan EKI membawa pelbagai faedah, sama ada faedah kepada individu, organisasi ataupun kepada masyarakat.

Faedah Kepada Individu Etika kerja yang dianjurkan oleh Islam dapat membentuk individu atau pekerja yang mempunyai disiplin diri yang tinggi. Mereka akan berusaha untuk mematuhi setiap peraturan yang telah ditetapkan dalam sesebuah organisasi seperti melaksanakan kerja mengikut prosedur, menepati masa, saling menghormati dan berintegriti. Disiplin yang tinggi merupakan cara hidup masyarakat yang bertamadun di mana mereka mampu untuk menghasilkan produk atau perkhidmatan yang berkualiti (Nor Azzah 2000).

Faedah Kepada Organisasi Kajian oleh Rose dan Kumar (2010) mendapati bahawa mereka yang mengamalkan etika kerja Islam turut memiliki kesedaran untuk melakukan inovasi. Kehadiran idea baru ini didorong oleh sikap *istiqamah* dalam meningkatkan keberkesanan dan kecekapan pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan. Penemuan yang dinyatakan oleh pengkaji

seperti Yousef (2001) dan Rokhman (2010) mendapati pelaksanaan etika kerja Islam memberikan kesan yang positif kepada organisasi dari segi komitmen, dedikasi, kepuasan kerja, kerjasama, kreativiti dan peningkatan hasil kerja.

Faedah Kepada Masyarakat dan Negara Organisasi yang mengamalkan dan memahami amalan etika kerja Islam dengan sempurna mengetahui bahawa keuntungan bukanlah matlamat utama dalam pekerjaan. Program Tanggungjawab Sosial merupakan satu cara syarikat memberikan pulangan balik kepada masyarakat dengan memberikan bantuan dalam pelbagai bentuk. Kerajaan Malaysia telah memberi penekanan bahawa setiap organisasi atau syarikat yang berdaftar atau disenaraikan di Bursa Saham Kuala Lumpur (BSKL) Malaysia hendaklah menunaikan tanggungjawab korporat. Gesaan ini adalah bagi memupuk rasa tanggungjawab syarikat terhadap masyarakat dan setiap program yang dilakukan akan mendapat inisiatif potongan cukai daripada pihak kerajaan (Norway, 2013). Pelaksanaan program ini secara tidak langsung akan membentuk sikap positif dalam negara iaitu saling bantu membantu dalam melakukan sesuatu.

METODOLOGI

Kajian ini merupakan kajian kualitatif dengan menggunakan kajian kes sebagai strategi kajian seperti yang dicadangkan oleh Yin (2014). Kajian kes yang dipilih ialah JCorp, iaitu badan korporat yang telah menunjukkan pencapaian membanggakan di Malaysia. JCorp telah banyak menyumbang kepada pembangunan ekonomi dan sosial di peringkat negeri Johor mahupun negara. Seramai 15 orang responden yang terdiri daripada kategori pengurusan tertinggi dan para eksekutif JCorp telah ditemubual mengenai pengalaman mereka berkenaan dengan pelaksanaan etika kerja Islam dan faedah-faedah yang diperolehi daripadanya. Para responden dipilih daripada kategori berbeza iaitu peringkat pengurusan tertinggi dan peringkat eksekutif dan ini memberi peluang kepada pengkaji untuk mendapatkan data dan pandangan yang lebih holistik mengenai isu yang dikaji seperti yang dicadangkan oleh Jones dan Crompton (1988).

Data daripada temubual separa-struktur telah ditriangulasikan dengan data dari dokumen berkaitan iaitu Laporan Tahunan JCorp 2013. Triangulasi data ini telah meningkatkan kredibiliti hasil kajian ini. Salah satu kaedah analisa data kualitatif adalah kaedah analisis tema (*thematic analysis*) seperti yang disarankan oleh Braun dan Clark (2006). Dengan menggunakan kaedah ini, penyelidik telah memahami dan menguasai data yang dikumpulkan, mencipta kod, mencari dan membina tema dan akhirnya menulis laporan hasil kajian.

Bagi mengkaji etika kerja Islam yang diamalkan di JCorp, penyelidik telah meletakkan label atau kod tertentu pada data yang diperolehi sehingga menghasilkan kategori atau tema berkenaan dengan pelaksanaan etika kerja Islam. Jadual 1 di bawah menunjukkan tema dan kod pelaksanaan etika kerja Islam yang dilaksanakan di JCorp.

JADUAL 1. Tema dan kod pelaksanaan etika kerja Islam di JCorp

	Tema	Kod	Kekerapan
1.	Bekerja sebagai ibadah	PBI	37
2.	Disiplin	PD	36
3.	Amanah	PAM	33
4.	Syura	PS	33
5.	Adil	PAD	28

6.	Islah	PI	27
7.	Bersungguh-sungguh	PBS	25

Untuk analisa data seterusnya, penyelidik telah meletakkan label atau kod tertentu pada data yang diperolehi sehingga menghasilkan tema berkenaan faedah yang diperolehi daripada pelaksanaan etika kerja Islam di JCorp. Jadual 2 menunjukkan tema dan kod faedah pelaksanaan etika kerja Islam di JCorp. Setelah analisis data selesai dijalankan, penyelidik telah mengenal pasti dan membincangkan tema berkenaan etika kerja Islam yang diamalkan di JCorp dan faedah yang diperolehi daripadanya.

JADUAL 2. Tema dan kod faedah pelaksanaan etika kerja Islam di JCorp

	Tema	Kod	Kekerapan
1.	Faedah kepada warga kerja JCorp	FW	36
2.	Faedah kepada organisasi	FO	33
3.	Faedah kepada masyarakat	FM	24
4.	Faedah kepada negeri dan negara	FNN	21

LATAR BELAKANG ORGANISASI KAJIAN KES (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) di bawah Rancangan Malaysia keempat 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). PKENJ telah memulakan operasi pada 1 Ogos 1970 dengan modal pelaburan sebanyak RM10 juta ringgit yang dipinjamkan oleh Kerajaan Negeri Johor. Perbadanan ini memulakan perniagaan 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 (Laporan Tahunan JCorp 2013, 2014).

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, kemajuan perindustrian, kemajuan hartanah dan sebagainya. Kini JCorp memiliki cawangan dalam bidang perniagaan meliputi perniagaan sawit (Kulim), perkhidmatan kesihatan pakar, makanan dan perkhidmatan restoran segera, hartanah, khidmat sokongan dan pelaburan, hospitaliti, keusahawanan, minyak dan gas serta perniagaan baru (Laporan Tahunan JCorp 2013, 2014). Johor Corporation (JCorp) telah mencatatkan keputusan kewangan bagi tahun 2013 dengan peningkatan keuntungan sebelum cukai sebanyak dua kali ganda kepada RM1.37 bilion, melepasi paras RM1 bilion. Prestasi yang mantap itu hasil daripada pelan transformasi perniagaan strategik yang turut menjana pertumbuhan dalam sektor teras iaitu perladangan, penjagaan kesihatan dan pembangunan hartanah (Utusan Malaysia 2014).

Selain bidang perniagaan, JCorp juga terlibat aktif dalam menunaikan tanggungjawab sosialnya. Antara program tanggungjawab sosialnya ialah Pengurusan Rantaian Masjid Annur, Waqaf Klinik dan Hospital An-Nur, Tabung Tijarah Ramadan, Program Keusahawanan

BISTARI dan Pemuliharaan Hidupan Liar Kulim (Laman web JCorp 2015). JCorp juga menaja pelajar perakaunan dengan perbelanjaan sebanyak RM16 juta (Pejabat Menteri Besar Johor 2015). Selain itu, JCorp turut melaksanakan Projek Tuisyen untuk pelajar kurang berkemampuan di seluruh negeri Johor. (Laporan Tahunan JCorp 2014, 2015). Manakala bagi program sosial terkini, JCorp terlibat dalam Program Jalinan Ukhuwah An-Nur Semarak Jawi yang bertujuan untuk menyubur dan membudayakan penulisan jawi dalam kalangan generasi muda (Utusan 2015).

HASIL KAJIAN

ETIKA KERJA ISLAM DI JOHOR CORPORATION (JCorp)

JCorp mengutamakan penerapan nilai Islam serta nilai murni dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan (Laporan Tahunan JCorp 2011, 2012). Hasil kajian menunjukkan terdapat tujuh EKI yang utama yang sedang diamalkan oleh warga kerja JCorp. Etika-etika tersebut ialah:

Bekerja Sebagai Ibadah Islam adalah agama yang menganjurkan agar umatnya memakmurkan bumi Allah, iaitu dengan cara bekerja. Ini berdasarkan firman Allah:

“Kemudian setelah selesai solat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi (untuk menjalankan urusan masing-masing), dan carilah limpah kurniaan Allah, serta ingatlah Allah sebanyak banyaknya (dalam setiap keadaan), supaya kamu berjaya (di dunia dan akhirat).”

(Al-Jumuah: 10)

Dalam Islam, bekerja keras disamakan dengan berjuang di jalan Allah. Ini dapat dilihat dari hadis Rasulullah SAW yang mafhumnya.

Barangsiapa yang bekerja keras mencari nafkah untuk keluarganya, maka sama dengan pejuang di jalan Allah”.

(Riwayat Ahmad)

Hadis tersebut menjelaskan bahawa bekerja keras disamakan dengan berjuang di jalan Allah. Manakala berjuang di jalan Allah merupakan tanggungjawab atau ibadah yang sangat dituntut dalam Islam. Daripada ayat Al-Quran dan hadis di atas, dapat difahami bahawa bekerja sebenarnya merupakan suatu ibadah kepada Allah SWT.

Hasil kajian menunjukkan pihak pengurusan JCorp menanamkan kesedaran di dalam diri setiap anggota pekerja bahawa tujuan bekerja bukanlah semata-mata untuk urusan dunia tetapi ia merupakan satu bentuk ibadah yang turut diberikan ganjaran pahala di akhirat. Kesedaran tersebut telah berjaya menyuntik semangat kerja yang tinggi dalam kalangan warga kerja JCorp. Beberapa responden menjelaskan, konsep kerja sebagai ibadah sangat ditekankan bagi memastikan anggota pekerja melaksanakan tugas dengan lebih baik. Bahkan, bekerja sebagai ibadah turut dijadikan “tagline” di organisasi JCorp. Dalam hal ini seorang pegawai yang ditemubual berkata sebagai berikut:

“Di sini, kami selalu diingatkan oleh pihak pengurusan bahawa kerja yang kami lakukan bukan hanya berorientasikan perniagaan, tetapi lebih penting lagi sebenarnya kerja kami adalah ibadah. Ganjaran untuk kami bukan hanya dari segi gaji dan kepuasan, tetapi rasa gembira

kerana kami bekerja di organisasi yang membawa misi untuk memajukan agama, bangsa dan negara. Misi yang besar ini menjadi kuasa pendorong kepada kami untuk bekerja bersungguh-sungguh.”

Hasil kajian juga menunjukkan beberapa kaedah digunakan untuk memotivasikan warga kerja agar bekerja bersungguh-sungguh. Antaranya ialah dengan selalu mengadakan kuliah dan tazkirah agama yang selalunya dihadiri para pengurus dan staf sokongan JCorp. Nilai positif selalu menjadi fokus dalam kuliah dan tazkirah yang diadakan. Nilai positif ini kemudiannya telah diamalkan oleh warga kerja JCorp dalam melaksanakan tugas seharian mereka yang mana masing-masing mempunyai kesedaran sendiri yang kuat terhadap tugas yang diberikan. Ini diuraikan oleh Pengurus Jabatan Pembangunan Modal Insan yang menyatakan sebagai berikut:

“Kuliah agama dan tazkirah selalu diadakan di JCorp. Ceramah biasanya disampaikan oleh eksekutif agama JCorp sendiri. Kadang-kadang kita menjemput penceramah daripada luar. Selalunya nilai-nilai positif menjadi fokus dalam ceramah tersebut dan apabila nilai-nilai tersebut selalu diulang-ulang, memang ia memberi kesan yang jelas terhadap perlakuan warga kerja di sini; memang nampak kesungguhan mereka dalam melaksanakan tugas masing-masing.”

Disiplin Setiap warga kerja JCorp perlu melaksanakan tugas yang telah ditetapkan berdasarkan kepada prosedur kerja yang disediakan. Mereka juga tidak boleh sewenang-wenangnya menerima hadiah atau sumbangan kerana dikhuatiri akan menjejaskan penilaian dalam sesuatu perkara. Dapatan kajian daripada temubual bersama para eksekutif menunjukkan langkah JCorp dalam memperkenalkan prosedur kerja dan Petunjuk Prestasi Utama adalah bertepatan dengan matlamat untuk membina disiplin yang tinggi dalam kalangan warga kerjanya. Kedua-dua kaedah ini memainkan peranan penting dalam memastikan anggota pekerja JCorp sentiasa melakukan tugas dengan betul berdasarkan kaedah yang telah ditetapkan. JCorp sememangnya menggunakan Sistem Pengurusan Kualiti ISO 9000 di mana pematuhan prosedur kerja menjadi perkara yang amat dititikberatkan. Oleh itu, warga kerja JCorp sudah terbiasa dengan pematuhan kepada prosedur kerja dan ini telah banyak membantu dalam memupuk disiplin kerja.

Manakala mengenai Petunjuk Prestasi Utama pula, ianya digunakan untuk menetapkan sasaran kerja yang perlu dicapai oleh semua peringkat warga. Sasaran kerja yang ditetapkan di awal tahun menjadi momentum untuk bekerja bersungguh-sungguh bagi mencapai sasaran yang ditetapkan. Usaha tersebut memerlukan komitmen dan ini secara tidak langsung telah membangunkan disiplin kerja yang tinggi. Dalam hal ini, seorang responden berkata sebagai berikut:

“Di JCorp, kita ada Petunjuk Prestasi Utama, di mana semua orang perlu mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Selain digunakan untuk mengukur prestasi kerja, sebenarnya Petunjuk Prestasi Utama berfungsi sebagai alat kawalan; semua orang tahu jika mereka gagal mencapai sasaran ditetapkan, ia akan menjejaskan rekod mereka. Oleh itu mereka perlu bersungguh-sungguh dan berdisiplin dalam menjalankan kerja.”

Hasil kajian menunjukkan, pemakaian pakaian seragam untuk semua warga kerja JCorp juga berjaya mendisiplinkan mereka. Pemakaian pakaian seragam menyebabkan pekerja JCorp mudah

dikenali orang awam. Oleh itu, ia menjadi alat kawalan dan peringatan kepada warga kerja JCorp untuk memelihara perlakuan mereka seperti menjaga tatasusila dan tidak melepak dalam waktu bertugas. Selain itu, sistem kerja yang tegas juga berjaya merangsang disiplin kerja yang bagus. Misalnya, warga kerja JCorp hendaklah menghadiri mesyuarat mengikut waktu yang ditetapkan. Kelewatan menghadiri mesyuarat dilarang sama sekali kerana kelewatan tersebut boleh menjejaskan kualiti perbincangan dan keputusan yang akan diambil.

Amanah Hasil kajian menunjukkan bahawa setiap anggota pekerja turut berperanan sebagai pemantau antara satu sama lain bagi mengelakkan berlakunya pelanggaran peraturan dan salah laku. Dalam hal ini, JCorp mengamalkan penggunaan Borang Perakuan Peradaban sebagai salah satu kaedah dalam memastikan anggota pekerja dapat membuat laporan sekiranya terdapat perkara-perkara salah dilakukan oleh rakan sekerja mereka. Laporan tersebut boleh dihantar terus kepada Presiden dan Ketua Eksekutif JCorp. Beberapa responden yang ditemubual menyatakan konsep yang dipinjam daripada *General Electric (GE)* diubahsuai dengan keadaan organisasi JCorp sebagai salah satu kaedah pengawalan sikap pekerja. Selain itu ianya memupuk sikap keberanian dalam membuat laporan sekiranya berlaku salah laku. Sikap kejujuran yang dipupuk turut menjadikan seluruh warga kerja melaksanakan tugas dengan betul kerana sedar bahawa mereka sentiasa diperhatikan oleh rakan sekerja mereka sendiri. Sehubungan dengan ini, Laporan Tahunan JCorp 2014 (2015) menyatakan bahawa bagi menggalakkan ketelusan kepada semua rakan niaga, JCorp turut memajukan Borang Perakuan Peradaban ini kepada kontraktor dan pembekal. Aspek ketelusan terus dimantapkan di JCorp melalui mekanisma tertentu, misalnya melalui Polisi 'Whistleblowing' seperti yang dinyatakan dalam Laporan Tahunan JCorp 2014 (2015: 71):

Di samping itu, dalam usaha memperkukuhkan mekanisma pengaduan sedia ada, JCorp turut melaksanakan Polisi 'Whistleblowing'. Polisi ini bertujuan memudahkan anggota pekerja JCorp, kontraktor, pembekal, ejen atau mana-mana pihak luar untuk membuat pendedahan sebarang kelakuan tidak wajar dalam pengetahuan mereka. Polisi ini juga bertujuan memberi perlindungan ke atas identiti pemberi maklumat yang membuat pendedahan seperti di bawah Seksyen 6 Akta Perlindungan Pemberi Maklumat 2010.

Selain itu, JCorp turut mengambil langkah tertentu untuk memperkukuhkan sistem tadbir korporatnya. Ini seperti yang dinyatakan dalam Laporan Tahunan JCorp 2013 (2015: 5) seperti berikut:

Pada 2013, JCorp melangkah setapak lagi dalam memperkukuhkan sistem tadbir urus korporatnya apabila secara rasmi membuat Ikrar Integriti Korporat. JCorp juga melantik seorang pegawai Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) untuk berkhidmat di ibu pejabat bagi mengesan lebih awal sebarang elemen yang menjurus ke arah penyelewengan kuasa atau rasuah dalam apa jua bentuk dan skala.

Ikrar Integriti Korporat yang telah dilakukan dan pelantikan seorang pegawai SPRM yang berkhidmat di ibu pejabat JCorp menunjukkan komitmen yang tinggi pihak pengurusan atasan terhadap langkah memelihara integriti di JCorp. Ini telah mendorong warga kerja JCorp agar sentiasa bersikap amanah dalam melaksanakan tugas mereka. Rentetan daripada itu, JCorp dan syarikat dalam Kumpulan telah melaksanakan beberapa inisiatif bagi memastikan program integriti tidak berakhir begitu sahaja. Antara polisi yang dilaksanakan di JCorp dan syarikat

dalam Kumpulan adalah Polisi Tiada Hadiah dan Keraian yang diperkenalkan pada 21 Julai 2014 (Laporan Tahunan JCorp 2014, 2015).

Pada tahun 2013, pihak pengurusan telah memperbaiki skim gaji dengan memberi kenaikan gaji kepada warga kerja JCorp. Ini adalah usaha yang baik yang telah diambil agar skim gaji JCorp setara dengan gaji yang ditawarkan oleh syarikat korporat lain di Malaysia. Dalam konteks ini, Pengurus Jabatan Pembangunan Modal Insan berkata seperti berikut:

“Baru-baru ini warga kerja JCorp telah diberi kenaikan gaji di mana skim gaji kami telah diperbaiki. Dalam hal ini, warga kerja JCorp perlu sedar bahawa mereka mestilah menunjukkan hasil kerja setimpal dengan gaji yang diberikan. Mereka mestilah menggunakan sepenuhnya masa diperuntukkan untuk melakukan tugas, dan tidak membuang masa, misalnya melayari internet semasa bekerja.”

Sehubungan dengan ini, seorang eksekutif JCorp menyatakan bahawa warga kerja sentiasa diingatkan tentang konsep keberkatan rezeki. Salah satu analogi yang digunakan ialah peringatan bahawa jika pegawai dan pekerja melayari Internet semasa bekerja, ianya akan menjejaskan keberkatan rezeki, iaitu gaji yang mereka terima. Peringatan ini berjaya menyedarkan warga kerja tentang pentingnya mereka amanah terhadap penggunaan masa. Manakala seorang lagi responden berpendapat bahawa setakat ini warga kerja mempunyai rekod kerja yang baik dan ini dibuktikan dengan tiadanya pekerja JCorp yang didakwa pecah amanah. Menurut beliau lagi, media masa juga selalu memberi liputan yang positif mengenai JCorp.

Syura Syura ialah proses dan prosedur dalam pembuatan keputusan (Al-Buraey 1985). Ia merupakan suatu pendekatan yang dipercayai mampu mewujudkan kestabilan, keutuhan dan keharmonian dalam pengurusan Islam. Islam menyarankan agar syura menjadi amalan yang sentiasa dihayati (Abu Sin 1997). Kenyataan ini berdasarkan firman Allah SWT yang bermaksud:

“Dan pada urusan mereka (mereka) bermesyuarat”
(Al-Syura: 38)

Prinsip asas syura ialah pembuatan keputusan secara bersama iaitu memberi ruang kepada pelbagai pihak untuk memberi idea sebelum keputusan akhir diambil. Antara kaedah untuk melaksanakan syura ialah dengan menjalankan mesyuarat atau perbincangan. Ahli mesyuarat atau mereka yang terlibat dalam perbincangan perlu memiliki ciri tertentu, antaranya berilmu, memiliki kepakaran, amanah, bijak dan berpandangan jauh (Abu Sin 1997). Pembuatan keputusan melalui syura hanya boleh dilaksanakan jika beberapa prasyarat dipatuhi; antaranya ialah kebebasan menyuarakan pendapat, menghormati idea orang lain, telus, saling mempercayai dan mengiktiraf kebolehan pekerja. Persefahaman yang dicapai melalui syura akan merapatkan kerjasama di antara pengurus dan subordinat (Al-Habshi 1996).

Dapatan temubual menunjukkan JCorp mengamalkan sistem syura dalam pembuatan keputusan di mana setiap tindakan yang ingin dilaksanakan akan melalui jawatankuasa tertentu dalam menilai dan membuat sesuatu keputusan (Laporan Tahunan JCorp 2011, 2012). Perlaksanaan sistem syura ini adalah bagi memastikan setiap keputusan yang dicapai dipersetujui secara bersama. Ianya juga bertujuan untuk melihat daripada perspektif semua ahli yang terlibat.

Penglibatan ahli jawatankuasa yang berpengalaman memastikan bahawa setiap keputusan yang dibuat adalah yang terbaik untuk JCorp.

Pengurus Jabatan Pembangunan Modal Insan JCorp menyatakan bahawa pihak pengurusan JCorp turut memberi peluang kepada semua peringkat warga kerja untuk memberikan pendapat mereka. Setiap awal tahun, JCorp mengadakan mesyuarat Majlis Perhimpunan Dialog dan Amanat (PEDOMAN), di mana Ketua Pegawai Eksekutif JCorp sendiri akan memberi taklimat mengenai perkembangan dan hala tuju JCorp. Dalam sesi ini, semua pekerja diberi peluang untuk bertanya atau memberi pendapat mereka secara terus kepada Ketua Pegawai Eksekutif JCorp. Manakala pada pertengahan tahun pula, mesyuarat PEDOMAN diadakan khusus untuk para eksekutif JCorp bersemuka dengan Ketua Pegawai Eksekutif JCorp.

Selain itu, hasil kajian juga menunjukkan bahawa perkataan 'kakitangan' dilarang penggunaannya di mana semua pekerja JCorp sama ada peringkat eksekutif atau sokongan dipanggil sebagai warga kerja. Ini kerana pihak pengurusan merasakan perkataan 'kakitangan' menjadi penyebab kepada budaya hamba kerana perkataan tersebut menjadi faktor kepada wujudnya budaya 'tuan' dan 'hamba'. Dalam ertikata lain, ia memberi gambaran bahawa pihak pengurusan mempunyai kuasa, sementara kakitangan digambarkan sebagai orang suruhan. Sebaliknya, perkataan warga kerja mencetuskan rasa kebersamaan dalam kalangan semua pihak; ini akhirnya memberi kesedaran bahawa semua pihak mempunyai tanggungjawab masing-masing untuk membangunkan JCorp tanpa mengira kategori perjawatan mereka. Situasi ini juga memudahkan warga kerja JCorp mengamalkan sikap kerjasama dalam melaksanakan tugas mereka. Sikap kerjasama yang dipupuk dalam organisasi mampu membentuk sebuah persekitaran kerja yang positif dan bertepatan dengan saranan yang dianjurkan oleh Islam. Syura mementingkan rasa kesepakatan dan kebersamaan yang tinggi antara semua warga kerja. Penghapusan penggunaan perkataan 'kakitangan' merupakan langkah penting untuk menghapuskan jurang komunikasi dalam kalangan warga kerja JCorp, dan ini telah membangunkan syura atau semangat kerjasama dalam pelaksanaan tugas dan juga dalam proses pembuatan keputusan. Amalan syura di JCorp telah memberi momentum kepada setiap warga kerja untuk bekerja secara berpasukan bagi mencapai matlamat yang telah ditetapkan tanpa mengira pangkat dan kedudukan.

Adil Beberapa warga kerja yang telah ditemubual menjelaskan bahawa semua warga kerja menerima layanan yang adil daripada pihak pengurusan JCorp. Mereka menyatakan bahawa mereka berpuashati terhadap skim perkhidmatan yang ditawarkan oleh JCorp. Selain kadar gaji yang memuaskan, pelbagai kemudahan disediakan untuk para eksekutif dan pekerja seperti perkhidmatan kesihatan, pembiayaan perumahan dan pembiayaan kenderaan. Bagi para pekerja ladang pula, kuarters yang mempunyai pelbagai kemudahan disediakan agar mereka dapat hidup dengan selesa.

Peluang untuk latihan juga disediakan dan diberi perhatian berat kerana ia berkait dengan program pembangunan modal insan. Ini dapat dilihat melalui Laporan tahunan JCorp 2013 (2015: 68) yang menyatakan sebagai berikut:

'Proses ini (pembangunan modal insan) dilaksanakan melalui siri program latihan dan kursus untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, mengaplikasi sistem dan formula terkini dalam kerja dan pentadbiran. Anggota pekerja terpilih juga diberi peluang memperkasakan bakat, kepemimpinan dan meningkatkan kerjaya bagi memastikan JCorp memiliki pelapis berwibawa untuk

meneruskan visi dan misi. Antaranya melalui program tahunan termasuk Johor Corporation Leadership Programme dan Johor Corporation Directors Conference. Pada masa sama, anggota pekerja turut didedahkan dengan program pemupukan sahsiah dan penyuburan integriti selain bertujuan meningkatkan ketahanan fizikal dan mental, mengeratkan kerjasama dan semangat berpasukan serta menggilap kecekapan membuat keputusan.'

Menurut salah seorang eksekutif JCorp, untuk menghargai mereka yang menunjukkan prestasi tinggi dalam pekerjaan, anugerah dan sijil kecemerlangan turut diberikan. Ia antara lain bertujuan untuk memupuk persaingan yang sihat dalam kalangan warga kerja. Selain itu, beberapa eksekutif yang cemerlang telah diberi amanah untuk mengurus anak syarikat JCorp di bawah skim '*usahawan intrapreneur*'. Di bawah skim ini, eksekutif atau mereka yang terpilih sebagai usahawan intrepeneur diberi pelbagai insentif seperti dibenarkan memiliki sehingga 25 peratus ekuiti dalam syarikat yang diterajui dan bayaran bonus berdasarkan pencapaian KPI. Selain itu, usahawan intrapreneur berpeluang membeli ekuiti syarikat atau dilantik ke jawatan lebih tinggi dalam syarikat lebih besar dalam Kumpulan JCorp.

Islah (Penambahbaikan Berterusan) Proses penambahbaikan merupakan pendorong kepada *islah* atau pembaharuan dalam pengurusan organisasi di mana pihak pengurusan berperanan dalam memastikan organisasi bersedia berubah untuk menghadapi cabaran baru. Beberapa eksekutif JCorp yang ditemubual menjelaskan bahawa pihak pengurusan JCorp sentiasa berusaha untuk menambah baik pengurusan di JCorp. Pelbagai langkah penambahbaikan berterusan dijalankan yang meliputi aspek sistem dan prosedur kerja, aplikasi teknologi, infrastruktur dan sumber manusia.

Maklum balas anggota pekerja merupakan maklumat penting dalam merencanakan proses penambahbaikan yang sesuai. Sehubungan dengan ini, Pengurus Jabatan Pembangunan Modal Insan menjelaskan bahawa kaji selidik telah dijalankan untuk menilai pendapat warga kerja mengenai perlaksanaan etika kerja Islam di JCorp. Hasil daripada kaji selidik tersebut digunakan sebagai input untuk memperbaiki pengurusan organisasi JCorp. Sistem Pengurusan Kualiti ISO 9000 yang digunapakai di JCorp telah mencapai tahap kematangan di mana aspek penambahbaikan diberi penekanan utama. Kaji selidik tersebut merupakan sebahagian daripada inisiatif penambahbaikan berterusan yang diperlukan dalam perlaksanaan ISO 9000.

Selain itu, *islah* atau penambahbaikan berterusan di JCorp juga dilaksanakan dengan mengambil kira maklum balas yang diperolehi daripada mesyuarat dan Majlis Bersama Jabatan (MBJ). Pendekatan ini juga sejajar dengan aspek tumpuan ISO 9000 yang digunapakai di mana ianya menekankan bahawa keputusan yang dibuat dalam organisasi mestilah berasaskan fakta yang kukuh (*factual decision making*). Dalam hal ini, salah seorang eksekutif yang ditemubual berkata sebagai berikut:

'Sebarang keputusan selalunya dibuat dengan mengambil kira pandangan pelbagai pihak. Misalnya dengan mengambil kira input-input yang diperolehi daripada mesyuarat-mesyuarat yang telah diadakan. Maklumbalas daripada MBJ juga diambil kira kerana ia mewakili seluruh anggota kerja di JCorp ini. Ini semua dilakukan sebab kita mengamalkan pembuatan keputusan berasaskan fakta yang kukuh.'

Hasil kajian menunjukkan maklumat yang diperolehi daripada pelbagai sumber digunakan sebagai input untuk proses penambahbaikan di JCorp. Penambahbaikan yang dilaksanakan secara berterusan di JCorp telah membantu melancarkan pentadbiran dan operasi perniagaannya.

Bersungguh-sungguh Hasil kajian menunjukkan setiap warga kerja JCorp selalu diberi galakan untuk bekerja bersungguh-sungguh. Mereka juga digalakkan mencontohi usaha pemimpin-pemimpin mereka sehingga berjaya membawa JCorp menjadi salah satu badan korporat yang disegani di negara ini. Kejayaan JCorp dan anak syarikatnya sebenarnya bertunjangkan usaha gigih para pemimpin dan seluruh warga kerjanya. Salah seorang responden berkata sebagai berikut:

“Kita di sini memang selalu digalakkan untuk bekerja bersungguh-sungguh seperti yang ditunjukkan oleh pemimpin-pemimpin kami. Kata-kata motivasi selalu ditiupkan kepada kami. Kami selalu diingatkan bahawa kami bekerja bukan semata-mata untuk mencari rezeki, tetapi juga untuk menjadikan JCorp satu organisasi yang kuat; untuk agama, bangsa dan negara.”

Kesungguhan bekerja telah membuahkan hasil apabila banyak kejayaan cemerlang yang telah dicapai oleh JCorp selama ini. Antara kejayaan tersebut ialah JCorp telah memenangi *The Brandlaureate Billion Dollar Brand 2014-2015*, iaitu jenama terulung peringkat Asia Pasifik. Pengiktirafan tersebut mengambil kira prestasi kewangan cemerlang JCorp yang mencatat perolehan hampir RM7 bilion dan keuntungan sebelum cukai berjumlah lebih RM1 bilion pada tahun kewangan yang lalu. JCorp yang memiliki 265 syarikat aktif di dalam kumpulan dengan jenama terkenal. Antaranya KFC dan Pizza Hut Malaysia, KPJ Healthcare Berhad, Kulim (Malaysia) Berhad dan Johor Land Berhad yang meneraju pelbagai sektor di negeri Johor khususnya dan Malaysia amnya. Dalam konteks perniagaan di luar negara, JCorp berjaya bertapak di Indonesia, Singapura, Brunei, Kemboja, Thailand, Bangladesh, India dan Australia, sekaligus melayakkan konglomerat ini untuk merangkul anugerah antarabangsa tersebut. Anugerah anjuran Yayasan Jenama Asia Pasifik (APBF) ini adalah satu pengiktirafan antarabangsa ke atas kekukuhan jenama sesebuah konglomerat berdasarkan kepada spektrum penjenamaan yang berjaya di peringkat kumpulan (Utusan Malaysia 2015). Selain itu, JCorp telah memenangi *Special Award for Best Annual Report* dan *Excellent Development Project Award for Corporate Social Responsibility Category*. Anak-anak syarikat JCorp juga menunjukkan kejayaan cemerlang apabila Pengerusi Eksekutif KPJ Healthcare Berhad iaitu Siti Saadiah Sheikh Bakir terpilih sebagai *CEO of the Year* pada 2011. KPJ Healthcare juga diiktiraf sebagai *The Most Outstanding Healthcare Provider*. Selain itu, QSR Brands and KFC Holdings (M) Bhd. telah terpilih sebagai *Reader's Digest Most Trusted Brands* (Laman Web JCorp 2015).

Para eksekutif yang ditemubual menjelaskan bahawa rekod yang ditunjukkan selama ini memberi suntikan motivasi yang besar kepada seluruh warga JCorp untuk meneruskan kecemerlangan yang dicapai selama ini. Ia memupuk sikap berani dalam kalangan warga JCorp untuk terus gigih mengharungi persekitaran operasi perniagaan yang mencabar. Ia juga menyuntik semangat kepada para eksekutif dan pihak pengurusan JCorp untuk terus gigih meneroka peluang-peluang baru dalam perniagaan, sama ada di dalam atau di luar negara.

Faedah Kepada Warga Kerja JCorp Pelaksanaan etika kerja Islam disasarkan kepada seluruh warga kerja JCorp yang menjadi tulang belakang kepada organisasi tersebut. Para eksekutif yang ditemubual menyatakan bahawa melalui pelaksanaan EKI, warga JCorp menjadi lebih sedar dan peka terhadap setiap tanggungjawab yang diberikan yang sebenarnya merupakan satu amanah yang bukan sahaja bertujuan mendapat ganjaran dunia, tetapi juga merupakan ibadah yang akan diberikan ganjaran di akhirat kelak. Kesedaran ini telah melahirkan para pengurus kanan, eksekutif dan pekerja yang menunjukkan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Pengurus Jabatan Pembangunan Modal Insan JCorp turut mengakui perkara ini di mana daripada temubual yang dijalankan, warga kerja JCorp bersedia memberikan kerjasama dan idea apabila diminta.

Hasil kajian turut menunjukkan bahawa warga kerja yang menunjukkan etika kerja yang cemerlang juga mempunyai peluang yang lebih cerah untuk dipilih untuk kenaikan pangkat, diberikan jawatan yang penting dan kenaikan gaji. Kemampuan individu yang mempunyai disiplin tinggi menyebabkan keyakinan pihak atasan bertambah dan bersedia untuk memberikan tanggungjawab yang lebih kerana percaya individu sebegini mampu untuk melaksanakan setiap tugas dengan jayanya. Ini berbeza dengan mereka yang tidak menunjukkan sikap dan etika kerja yang cemerlang. Mereka yang tidak mencapai tahap yang telah ditetapkan mengikut Petunjuk Prestasi Utama telah diberikan teguran dan amaran.

Faedah Kepada Organisasi Pelaksanaan EKI memberikan kesan positif kepada organisasi sama ada secara langsung mahupun secara tidak langsung. Amalan EKI yang sentiasa bermatlamatkan keredhaan Allah SWT mendidik warga kerja untuk bekerja sebagai satu ibadah yang sentiasa dinilai dan diberi ganjaran oleh Allah SWT. Warga kerja JCorp terdiri daripada pelbagai latar belakang, namun melalui latihan berkaitan budaya dan etika kerja Islam, mereka mampu untuk bekerja sebagai sebuah pasukan. Hasil kajian menunjukkan bahawa proses pemantauan yang berterusan oleh Jabatan Pembangunan Modal Insan dan Pentadbiran menjadikan warga kerja sedar bahawa mereka sentiasa diperhatikan dan dinilai. Semangat kerjasama dan toleransi yang disemai dalam kalangan warga kerja menjadikan mereka mampu untuk bekerja sebagai satu kumpulan seterusnya memastikan setiap tugas disiapkan pada waktunya.

Pengurus Jabatan Pembangunan Modal Insan turut menjelaskan bahawa JCorp mempunyai barisan anggota eksekutif dan pekerja yang berdedikasi dalam tugas mereka. Kadar pekerja berhenti yang rendah membolehkan organisasi ini mempunyai barisan pekerja senior yang berpengalaman dan mahir dalam pelbagai lapangan sama ada pengurusan mahupun sokongan. Kehadiran pekerja yang berpengalaman ini merupakan satu aset penting kepada organisasi selain dapat mencurahkan ilmu kepada anggota pekerja baru. Terdapat juga warga kerja yang telah berkhidmat selama lebih 30 tahun dan merasa pahit getir perjuangan JCorp. Beberapa eksekutif menyatakan bahawa pengurusan operasi JCorp menjadi lebih efisien dengan penglibatan semua warga kerjanya. Pengurusan sumber yang berkesan membolehkan ianya digunakan secara optimum. Kesan pengurusan sumber yang efektif dapat dilihat dengan pencapaian membanggakan JCorp selama 42 tahun sebagai sebuah badan korporat yang menunjukkan pencapaian membanggakan dalam pelbagai cabang perniagaan yang diceburinya.

Faedah Kepada Masyarakat Masyarakat turut mendapat manfaat melalui program tanggungjawab sosial yang dilaksanakan oleh JCorp. Hasil kajian menunjukkan pengurusan

perniagaan JCorp yang efisien membolehkan sebahagian daripada keuntungan yang diperolehi digunakan bagi kepentingan masyarakat melalui program-program sosial seperti program Tjjarah Ramadhan, penajaan Program Jejak Rasul TV3, Klinik Waqaf An-Nur, sumbangan kepada anak yatim Darul Hanan dan sebagainya. Menurut salah seorang responden, perlaksanaan program tanggungjawab sosial ini diuruskan oleh Briged Waqaf JCorp khusus dalam membantu golongan yang memerlukan serta mengumpul dana bagi menjayakan program terbabit. Menurut pekerja itu lagi, sekiranya JCorp tidak mengamalkan etika kerja yang tinggi, pastinya program seperti ini tidak dapat dilaksanakan dengan jayanya.

Program tanggungjawab sosial diberi tumpuan yang serius oleh pihak pengurusan JCorp. Ini dibuktikan dengan pernyataan yang terkandung dalam Laporan Tahunan JCorp 2013 (2015: 62) seperti berikut:

Tanggungjawab korporat adalah komponen ketiga terpenting dalam falsafah bisnes Johor Corporation (JCorp) yang melibatkan pihak berkepentingan termasuk anggota pekerja, pihak berkuasa kawal selia, pelanggan serta komuniti. Perlaksanaan tanggungjawab korporat adalah bertujuan membantu memperbaiki kehidupan golongan yang memerlukan menerusi pelbagai bentuk bantuan dan sokongan kepada organisasi bukan kerajaan, badan amal, institusi kebajikan dan masyarakat. Tanggungjawab korporat Kumpulan JCorp dilaksanakan melalui persatuan dan pertubuhan yang tidak berorientasikan keuntungan dikenali sebagai Organisasi Bisnes Amal (OBA) yang menyumbang ke arah pembangunan ummah daripada aspek sama ada kebajikan, kesihatan dan sukan mahupun keusahawanan.

Faedah Kepada Negeri dan Negara JCorp turut menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi negeri Johor melalui penglibatan dalam pelbagai segmen perniagaan. Menurut Pengurus Jabatan Pembangunan Modal Insan, kejayaan ini pastinya tidak dapat dicapai sekiranya mereka yang berkhidmat di JCorp tidak mempunyai etika kerja dan disiplin yang tinggi. Laporan Tahunan JCorp 2013 (2015: 3) menunjukkan bahawa JCorp terlibat dalam tujuh sektor perniagaan iaitu sektor perladangan, sektor prisihatn (Kesihatan Pakar), sektor makanan dan perkhidmatan restoran, sektor pembangunan hartanah, sektor hospitaliti dan sektor bisnes intrapreneur.

Kejayaan JCorp ini telah menyediakan peluang kerjaya kepada anak tempatan dalam pelbagai bidang seterusnya membantu meningkatkan kadar pendapatan rakyat. Setakat ini JCorp memiliki lebih 200 buah syarikat dan jumlah warga kerja yang begitu besar iaitu lebih 78,000 orang. Fakta tersebut menunjukkan bahawa sumbangan JCorp bukan sahaja penting kepada pembangunan ekonomi negara, bahkan juga turut menyumbang kepada pembangunan sosial dengan menyediakan peluang pekerjaan kepada rakyat Malaysia.

PERBINCANGAN

Hasil kajian menunjukkan terdapat tujuh etika kerja Islam yang diamalkan di JCorp iaitu bekerja sebagai ibadah, disiplin, amanah, syura, adil, *islah* (penambahbaikan) dan bersungguh-sungguh. Etika kerja tersebut yang diamalkan secara *istiqamah* telah berjaya membangunkan budaya kerja cemerlang yang akhirnya menjadi asas kepada prestasi membanggakan yang dicapai oleh JCorp selama ini. Hasil kajian ini bertepatan dengan pandangan Yousef (2001), iaitu dalam setiap aktiviti pekerjaan atau perdagangan, Islam amat menekankan aspek kejujuran dan keadilan untuk mengelakkan berlakunya penganiayaan terhadap individu dan masyarakat. Hasil kajian ini juga

amat berkait rapat dengan cadangan Al-Moharby (2011) yang menyatakan bahawa Islam telah menawarkan jalan penyelesaian kepada isu berkaitan dengan etika pentadbiran dan perniagaan. Dalam konteks pengurusan di JCorp ini, etika kerja Islam telah dijadikan teras kepada sistem pengurusannya.

Sebagai sebuah syarikat korporat yang besar, JCorp sebenarnya pernah berhadapan dengan masalah salah laku di kalangan warga kerjanya. Pada tahun 1980an, pihak pengurusan JCorp telah mengesan terdapatnya warga kerja JCorp yang mengendalikan bahagian kawasan letak kereta terlibat dengan rasuah. Keadaan ini menimbulkan rasa kurang senang kepada warga kerja yang lain dan ada antara mereka yang bertindak meletak jawatan. Ini menimbulkan kerugian kepada JCorp. Justeru itu, JCorp telah memperkenalkan Borang Perakuan Peradaban yang dikenali sebagai Mekanisma Nahi Mungkar pada 1996, yang digunakan untuk mencegah rasuah. Pihak pengurusan JCorp percaya mekanisma tersebut bukan hanya mampu digunakan untuk mencegah rasuah skala kecil, malahan mencegah rasuah yang dirancang melibatkan ramai anggota yang dilakukan secara berterusan. Ia juga mampu mencegah penyelewengan secara besar-besaran. Borang Perakuan Peradaban tersebut diyakini mampu menerap nilai kejujuran dan menginstitusikan amanah di seluruh peringkat hierarki JCorp (Muhammad Ali 2013). Borang Perakuan Peradaban yang aktif digunakan sehingga kini telah berjaya memupuk sifat amanah dan integriti di kalangan warga JCorp. Amalan etika kerja Islam seperti melaksanakan sifat amanah ini telah berjaya mengawal dan meminimumkan rasuah di JCorp.

Selain itu, JCorp telah mula melaksanakan Polisi Tiada Hadiah dan Keraian sebagai mekanisme untuk memperkukuhkan integriti di kalangan warga kerja. Inisiatif ini adalah menepati saranan oleh Abu Sin (1997) iaitu pemberian hadiah kepada pegawai sebagai ganjaran ke atas kerjanya yang tidak ada kena-mengena dengan kebaikan masyarakat dianggap sebagai rasuah, kerana sekiranya ia tidak memegang jawatan itu ia tidak mendapat hadiah.

Hasil kajian juga menunjukkan etika kerja Islam yang diamalkan oleh JCorp telah meningkatkan komitmen dan semangat pekerja untuk terus membangunkan JCorp ke tahap yang lebih maju. Ini dapat dibuktikan apabila warga kerja dan pihak pengurusan atasan amat menyedari bahawa tanggungjawab mereka terhadap organisasi dan setiap kerja yang mereka lakukan sebenarnya berpaksikan kepada keredhaan Allah SWT. Ini selari dengan pandangan yang diutarakan oleh Al-Ghazali (1997) dan Miskawayh (1961) bahawa keredhaan Allah SWT merupakan kemuncak dalam setiap tindakan yang dilakukan dan ia adalah matlamat akhir bagi setiap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Abu Sin (1986), dalam sistem pengurusan yang selari dengan kehendak syarak, Rasulullah SAW mengetengahkan penjelasan Baginda sama ada melalui percakapan (*Qauliyyah*) ataupun perbuatan (*Fi'liyyah*). Pandangan ini mempunyai hubung kait yang rapat dengan pelaksanaan etika kerja Islam di JCorp di mana pihak pengurusan memberi contoh tauladan yang baik kepada warga kerja. Selain itu, pihak pengurusan selalu memberikan galakan kepada pekerja agar mencontohi usaha pemimpin-pemimpin mereka yang terdahulu sehingga berjaya membawa JCorp menjadi salah satu badan korporat yang disegani.

Etika kerja Islam yang diamalkan di JCorp juga telah memberi faedah yang besar kepada warga kerja dan pertumbuhan organisasi di JCorp. Sepanjang pelaksanaan etika kerja Islam, warga kerja menunjukkan kesedaran dan komitmen yang tinggi dalam setiap tugas yang mereka lakukan. Ini selari dengan kajian yang dijalankan oleh Nor Azzah (2002) di mana beliau mendapati etika kerja Islam dapat membentuk individu atau pekerja yang mempunyai disiplin yang tinggi. Pekerja yang mempunyai disiplin yang tinggi akan dapat melaksanakan kerja

mengikuti masa yang ditetapkan dan mereka menjadi lebih peka terhadap setiap tanggungjawab yang diberikan.

Manakala Yousef (2000) dan Roukhman (2010) mendapati terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara amalan etika kerja Islam dan komitmen pekerja terhadap organisasi. Etika kerja Islam yang dilaksanakan di JCorp juga dapat memupuk sikap berdedikasi dan melahirkan warga kerja yang berpengalaman dalam membangunkan organisasi ke arah yang lebih progresif dan berdaya saing. Rose dan Kumar (2009), turut mendapati bahawa mereka yang mengamalkan etika kerja Islam turut memiliki kesedaran yang tinggi dalam melakukan inovasi. Ini dapat dilihat melalui kerja keras pihak pengurusan dan seluruh warga kerja yang berada di JCorp dalam usaha mereka untuk meningkatkan mutu keluaran dan perkhidmatan sehingga dapat memberikan keyakinan kepada pelabur dan pembekal.

Kerajaan Malaysia telah memberi penekanan bahawa setiap organisasi atau syarikat yang berdaftar atau disenaraikan di BSKL Malaysia hendaklah menunaikan tanggungjawab korporat (Norway 2013). Empat anak syarikat JCorp iaitu Kulim (Malaysia) Berhad, KPJ Healthcare Berhad, Al-'Aqar Healthcare REIT dan E.A. Technique (M) Berhad telah disenaraikan di BSKL. (Laporan Tahunan JCorp 2014, 2015). Oleh itu, sememangnya menjadi keperluan utama untuk JCorp menunaikan tanggungjawab sosialnya. Penekanan tanggungjawab sosial ini sebenarnya selari dengan peranan JCorp dalam pembangunan masyarakat di negeri Johor khususnya dan Malaysia amnya. Selain membangunkan ekonomi, JCorp juga aktif dalam melaksanakan program tanggungjawab sosial bagi membantu masyarakat yang memerlukan. Hasil kajian ini mempunyai keselarian dengan hujah Ali dan Al-Owaidan (2008) menegaskan bahawa pelaksanaan etika kerja Islam merupakan prasyarat untuk memastikan kebajikan masyarakat terpelihara. Pelaksanaan etika kerja Islam di JCorp bukan hanya memberi impak kepada kejayaan JCorp selama ini, tetapi ianya juga memberi kesedaran kepada pihak pengurusan untuk mengagihkan sebahagian daripada keuntungan JCorp untuk membiayai program tanggungjawab sosial yang dianjurkannya.

KESIMPULAN

Kesimpulan daripada kajian ini membuktikan bahawa etika kerja Islam dilaksanakan secara menyeluruh dalam kalangan warga kerja JCorp. Semua pihak iaitu pihak pengurusan, para eksekutif serta staf sokongan memberi komitmen yang tinggi terhadap pelaksanaan etika kerja Islam. Hasil kajian juga menunjukkan etika kerja Islam berfungsi sebagai teras kepada operasi pengurusan dan perniagaan JCorp. Pelaksanaan etika kerja Islam mendatangkan pelbagai faedah, bukan hanya kepada warga dan organisasi JCorp itu sendiri, bahkan juga kepada masyarakat. Kajian ini membuktikan bahawa etika kerja Islam dapat diterima dan diamalkan dengan jitu di organisasi yang berorientasikan perniagaan. Kajian ini memberi sumbangan kepada pembangunan ilmu dengan menambah literatur mengenai pelaksanaan etika kerja Islam di sektor korporat. Kajian lepas berkenaan etika kerja Islam kebanyakannya berasaskan kaedah kuantitatif. Oleh itu, sumbangan lain kajian ini ialah mengetengahkan kaedah kualitatif sebagai pendekatan untuk mengkaji dan mendalami isu berkenaan dengan pelaksanaan etika kerja Islam.

Hasil kajian ini boleh dijadikan panduan kepada para pengurus sama ada di sektor awam atau swasta, dalam usaha mereka untuk melaksanakan etika kerja Islam di tempat kerja masing-masing dengan berkesan. Dalam keadaan persekitaran ekonomi yang mencabar pada masa kini, kebanyakan organisasi berhadapan dengan tekanan yang tinggi untuk mempertahankan dan

meningkatkan prestasi masing-masing. Dalam keadaan inilah, etika kerja Islam perlu diamalkan kerana ianya mampu berfungsi untuk menyuntik semangat kerja yang tinggi. Kajian ini bersifat kualitatif, maka pengkaji akan datang boleh melakukan kajian bersifat kuantitatif pula. Pengkaji akan datang boleh melanjutkan kajian ini dengan melihat kepada aspek lain, misalnya aspek cabaran yang dihadapi dalam pelaksanaan etika kerja Islam. Kajian ini juga boleh dilanjutkan kepada organisasi korporat yang lain di Malaysia. Di samping itu, pengkaji akan datang boleh memilih agensi awam sebagai kajian kes mereka.

RUJUKAN

- Abdallah, S. 2010. Islamic ethics: An exposition for resolving ICT ethical delimitas. *Journal of Information, Communication & Ethics in Society* 8(3): 289-301.
- Abdullah A.H. 2002. *Biografi Umar Bin Abdul Aziz: Penegak Keadilan*. Jakarta: Gema Insan Press.
- Ahmad, A.A. 2001. *Musnad al-Imam Ahmad Bin Hanbal, Musnad al-Mukthirin Min al-Sahabah*. No. hadith 10119, j. 16. (T.T.P.): Mu'assasah al-Risalah,
- Abu 'Id, A.K. 1996. *Nizam al-Hukm Fi al-Islam*. Urdun: Dar al-Nafais.
- Abu Sin, A. 1986. *Al- Idārah fi Islām*. Kaherah: Al-Muba'ah al-'Asriyyah.
- Ahmad, A.A. 1984. *Musnad Abi Ya'la*. No hadith 4386, j. 7. Damsyik: Dar al-Ma'mun Li al-Turath.
- Al Quran Rasm Uthmani. 2000. Kuala Lumpur: Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM).
- 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.
- Al-Buraey, M. 1985. *Administrative Development: An Islamic Perspective*. London: Kegan Paul International.
- Al-Ghazali, M.I.A.H. 2010. *Ihya' Ulum al-Din*. Vol.2. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Al-Ghazali. M.I.A.H. 1997. *Tahzib Ihya' Ulum al-Din*. Kaherah: Dar Tibaah wa al-Nasr al-Islamiah.
- Al-Habshi, S.O. 1996. Quality and productivity consciousness: An Islamic approach. Dlm. *Quality Management: Islamic Perspective*, disunting oleh A.M. Sadeq & A.K. Ahmad, 155-187. Kuala Lumpur: Leeds Publication.
- 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*. Massachusetts: Edward Elgar.
- Ali, A.J. & Al-Kazemi, A.A. 2007. Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal* 14(2): 93-104.
- Ali, A.J. & Al-Owaihnan, A. 2008. Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal* 15(1): 5-19.
- Al-Maududi, A.A. 1967. *Islamic Way of Life*. Karachi: Islamic Research Academy.
- 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. 1984. *Sunan Ibnu Majah fi Bab al-Ahkam*. Juzuk 2. Riyadh: Shaukah al-Tabā'ah al-Arabiyyah.
- Al-Syatibi. t.t. *Al-Muwāfaqāt*. Mesir: Matba'ah al-Muktabah al-Tijāriyyah.

- Amaratunga, D., Baldry, D., Sarshar, M. & Newton, R. 2002. Quantitative and qualitative research in the built environment. *Work Study* 51(1): 17-31.
- Beekun, R.I. 1998. *Etika Perniagaan Islam*, terj. Zainab Abd Kadir. Petaling Jaya: International Institute of Islamic Thought Malaysia.
- Beekun, R.I. 2006. Islamic business ethics. The United States of America: The International Institute of Islamic Thought.
- Berita Harian. 2014. Untung JCorp RM1.37b. Diakses dari http://www.bharian.com.my/bharian/articles/UntungkasarJCorpRM1_37b/Article/cetak.
- Berita Harian. 2015. Eksekutif LHDN dipenjara RM 30,000 kerana rasuah. Diakses dari http://www2.bharian.com.my/articles/EksekutifLHDNdipenjara_didendaRM30_000keranarasuah/Article/.
- Berita Harian. 2015. Membangunkan Johor secara inklusif. Diakses dari <http://www.bharian.com.my/node/17612>.
- Bernama. 2014. GLC berprestasi rendah ditubuhkan setelah setelah sektor swasta enggan melabur. Diakses dari <http://www.bernama.com/bernama/v7/bu/newsbusiness.php?id=10476>.
- Bernama. 2010. Quality management system for halal standard. Diakses dari <http://web10.bernama.com.kpdnhep/newsBm.php?id>.
- Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3: 77-101.
- Bursa Malaysia. 2013. Market sustainability framework Bursa Malaysia. Diakses dari <http://www.bursamalaysia.com/market/sustainability/frameworks/bursa-malayisa-csr-framework/>
- Cresswell, J.W. 1998. *Qualitative Inquiry and Research Design*. London: Sage Publications.
- Garner, R.T. 1984. *The Encyclopaedia Americana*. Connecticut: Grollier Incorporated.
- Ghauri, P. & Kjell, G. 2005. *Research Methods in Business Studies*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gwinn, R.P. 1985. *The Encyclopaedia Britannica*. Chicago: Encyclopaedia Britannica.
- Ibn Kathir, I.U. 2009. *Tafsir al-Quran al-Azim (Jil. 2)*. Riyadh: Dar Tibbah Li Nashr wa Tauzi'.
- Jones, G. & Crompton, R. 1988. Researching white collar organisation. Dlm. *Doing Research in Organisation*, disunting oleh Bryman, 333-359. London: Routledge.
- Kamus Dewan. 2005. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Khalil, M. & Abu-Saad, I. 2009. Islamic work ethic among Arab college students in Israel. *Cross Cultural Management: An International Journal* 16(4): 333-346.
- Laman Web JCorp. 2015. Maklumat JCorp. Diakses dari <http://www.jcorp.com.my/>.
- Laporan Audit Negara 2014. 2015. Diakses dari <https://www.audit.gov.my>.
- Laporan Tahunan JCorp 2011. 2012. Johor Bahru: Penerbitan JCorp.
- Laporan Tahunan JCorp 2013. 2015. Diakses dari <http://www.jcorp.com.my/userfiles/file/2012-EngVer1.pdf>.
- Laporan Tahunan JCorp 2014. 2015. Diakses dari <http://www.jcorp.com.my/annual-reports-19.aspx>.
- Miskawayh, A.I. 1977. *Tahdhib al-akhlaq wa-tathir al-araq*. Beirut: Dar Maktabah.
- Miskawayh, A.I. 1961. *Tadhîb al-akhlāq*. Beirut: Dar Maktabah al-Hayah.
- Muhammad Ali, H. 2013. *Khalifah Ganti Superman*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributers.
- Naqiub al- Attas, S.M. 2001. *Risalah untuk Kaum Muslimin*. Kuala Lumpur: International Institute of Islamic Thought and Civilisation.

- Naqiub al-Attas, S.M. 1995. *Progelomena to the Metaphysic of Islam an Exposition of the Fundamental Element of the Worldview Islam*. Kuala Lumpur: International Institute of Islamic Thought and Civilization.
- Nasr S.H. 1987. *Tradisional Islam in the Modern World*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Nor Azzah, K. & Siti Arni, B. 2013. Etika di institusi Islam: Penelitian ke atas faktor pendorong perlaksanaannya. Dlm. *Islamic Perspective on Management: Contemporary Issues*, disunting oleh Nor Azzah, K., Azian, M. & Suhaili, S., 3-24. Kuala Lumpur: Akademi Pengurusan YaPIEM.
- Nor Azzah, K. 2008. *Perlaksanaan kod etika Islam di institusi pembangunan berteraskan Islam: Kajian kes di Lembaga Tabung Haji Malaysia*. Tesis PhD tidak terbit. Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Norway. 2013. Business news. Diakses dari http://www.norway.org.my/News_and_events/Business/Bedriftenes-Samfunnsansvar/.
- Pejabat Menteri Besar Johor . 2014. Ucapan budget Negeri Johor Darul Takzim. Diakses dari <http://pmbj.johor.gov.my/v1/en/teks-ucapan/teks-ucapan-2014/872-ucapan-bajet-negeri-johor-darul-ta-zim-tahun-2015-membangunkan-johor-secara-inklusif.html>.
- Rokhman W. 2010. The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Journal of Business Ethics and Organization Studies* 15(1): 24-39.
- Rose, R.C. & Kumar, N. 2010. Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development* 29(1): 79-93.
- Rose, R.C. & Kumar, N. 2012. The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability. *Cross Cultural Management* 19(2): 142-165.
- Seyyed Hossein, N. 1987. *Traditional Islam in the Modern World*. London: KPI Limited.
- Silverman, D. 2001. *Interpreting Qualitative Data*. London: Sage Publications.
- Sinar Harian. 2015. Rasuah: Bekas eksekutif akaun Alcatel dipenjarakan dan didenda. Diakses dari <http://www.sinarharian.com.my/semasa/rasuah-bekas-eksekutif-akaun-alcatel-dipenjarakan-dan-didenda-1.135386>.
- Stapa, Z. 1995. *Akhlak dan Tasawwuf Islam*. Kuala Lumpur: Berita Publishing Sdn. Bhd.
- At-Thobrani, S. 1985. *Al-Mu'jam al-Ausath'*. No.hadith 7441. Al-Riyad al Mamlakah al-Arabiyah al—Saudiyyah: Maktabah al-Maarif.
- Utusan Malaysia. 2014. JCorp catat untung lepasi paras RM1b. Diakses dari http://ww1.utusan.com.my/utusan/Korporat/20140321/ko_08/JCorp-catat-untung-lepasi-paras-RM1b#ixzz3bCvURlul
- Utusan Malaysia. 2015. JCorp jenama terulung. Diakses dari <http://www.utusan.com.my/berita/nasional/jcorp-jenama-terulung-1.58618>.
- Utusan Malaysia. 2015. Timbalan CEO Johor Port didakwa minta rasuah. Diakses dari http://ww1.utusan.com.my/utusan/Mahkamah/20131024/ma_06/Ketua-Pegawai-Eksektif-Johor-Port-mengaku-tidak-bersalah-minta-rasuah#ixzz3Wbf3AFVq.
- Wan Daud, W.M.N. 2003. *Filsafat dan Praktik Pendidikan Islam Syed Muhammad Naqiub al-Attas*. Bandung: Mizan.
- Yin, R.K. 2014. *Case Study Research*. California: Sage Publications.
- Yousef, D.A. 2001. Islamic work ethic: A moderator between organizational comitment and job satisfaction in cross cultural context. *Personnel Review* 30(2): 91-105.

Akademi Pengajian Islam
Universiti Malaya
50603 Kuala Lumpur, MALAYSIA
E-Mel: hakeemnavy@gmail.com

Siti Arni Basir (penulis koresponden)
Akademi Pengajian Islam
Universiti Malaya
50603 Kuala Lumpur, MALAYSIA
E-Mel: sitiarni@um.edu.my

Lukhman Taib
Akademi Pengajian Islam
Universiti Malaya
50603 Kuala Lumpur, MALAYSIA
E-Mel: thaib@um.edu.my / cottring@yahoo.com

Musaiyadah Amadun
Akademi Pengajian Islam
Universiti Malaya
50603 Kuala Lumpur, MALAYSIA
E-Mel: musaiyadah@siswa.um.edu.my

Wan Norhasniah Haji Wan Husin
Jabatan Kenegaraan, Kepimpinan dan Ketamadunan
Universiti Pertahanan Nasional Malaysia
Kem Sungai Besi, 57000 Kuala Lumpur, MALAYSIA.
E-Mel: hasniah@upnm.edu.my / hasni_wan02@yahoo.com