

AL-HIKMAH

Jilid	8	ISSN 1985-6822	2016
No.	2		1438

- SEJARAH DAN LATAR BELAKANG MASYARAKAT KADAYAN ...3-18
Normala Othman
- ARAB HADHRAMI DAN ARAB PERANAKAN DI MALAYSIA ...19-37
Latifah Abdul Latiff, Siti Nor Baya Jacob, Anita Ismail, Adibah Sulaiman, Mashitah Sulaiman & Azmir Mohd Nizah
- PERSEPSI PELAJAR UKM TERHADAP HUBUNGAN ETNIK DI MALAYSIA ...38-59
Nazri Muslim, Fazilah Idris, Rozita Ibrahim, Rozmel Abdul Latiff, Nasruddin Yunos, Ahmad Zamri Mansor & Hasanah Abd. Khafidz
- METOD DAKWAH MOHD FADLI YUSOF DALAM PENGISLAMAN SUKU KAUM MASYARAKAT MURUT ...60-80
Abd Hadi Borham, Wahyu Hidayat Abdullah, Mohamad Marzuqi Abdul Rahim & Muhammad Akramin Kamaruzaman
- PESAN ABADI BUMI DAN LANGIT KEPADA MANUSIA: ANALISIS KOMUNIKASI DAKWAH DALAM TRADISI PEMBACAAN KITTA TULKIYAMAT DALAM MASYARAKAT MAKASSAR ...81-96
Nur Setiawati Mappaselleng & Ahmad Zaharuddin Sani Ahmad Sabri
- NILAI PENCAPAIAN DAN ORIENTASI MASA HADAPAN REMAJA ORANG ASLI DI NEGERI PAHANG DAN PERAK, MALAYSIA ...97-109
Azlina Mohd Khir, Ma'rof Redzuan, Hanina H. Hamsan & Mohd Ibrani Shahrinin
- PENERIMAAN MASYARAKAT TERHADAP AKTIVITI RUKUN TETANGGA MENGIKUT JANTINA ...110-127
Ahmad Zaharuddin Sani Ahmad Sabri & Nur Syafiqah Huda Mohd Rashidi
- MAQASID SYARIAH DALAM PEMBINAAN FATWA BERKAITAN AMALAN RENTAS AGAMA DAN RENTAS BUDAYA DI MALAYSIA ...128-147
Wan Zulkifli Wan Hassan, Nabilah Abdullah, Jamsari Alias, Azizi Umar & Nazri Muslim
- ADAB IKHTILAF DALAM DAKWAH ISLAMIYAH ...148-165
Mohamad Zulkifli Abdul Ghani, Abdul Ghafar Don, Adawiyah Ismail & Abu Dardaa Mohamad
- SISTEM KAD PERAKAM WAKTU (KPW) ERA KEPIMPINAN TUN DR MAHATHIR MOHAMAD DI MALAYSIA ...166-183
Muniroh Abdul Rohman, Ahmad Zaharuddin Sani Ahmad Sabri
- ANTI-MUSLIM CAMPAIGN IN SRI LANKA AND RESPONSES OF THE BUDDHISTS ...184-201
Ahamed Sarjoon Razick, Khaidzir Hj Ismail, Ahmad Sunawari Long & Kamarudin Salleh
- BOOK REVIEW: PRESENTING ISLAM IN THE WEST ...202-204
Abdul Ghafar Don

Al-Hikmah 8(2) 2016: 166-183

Sistem Kad Perakam Waktu (KPW) Era Kepimpinan Tun Dr Mahathir Mohamad di Malaysia

PUNCH CARD SYSTEM DURING TUN MAHATHIR MOHAMAD ERA IN
MALAYSIA

MUNIROH ABDUL ROHMAN*
AHMAD ZAHARUDDIN SANI AHMAD SABRI**

ABSTRAK

Kajian kepimpinan ini mengkaji mengenai sistem kad perakam waktu kepada kakitangan Awam di Malaysia. Justeru, sepanjang kepimpinan Tun Dr Mahathir Mohamad selama 22 tahun di Malaysia terdapat banyak dasar dan pembangunan yang beliau laksanakan. Salah satu sistem yang dilancarkan untuk membangunkan kakitangan awam adalah memperkenalkan sistem kad perakam waktu. Kajian ini mendapati bahawa sistem KPW diperkenalkan adalah untuk memastikan supaya semua kakitangan tidak datang lewat ke pejabat atau keluar untuk pulang sebelum waktu yang sewajarnya. Islam juga memerintah umatnya untuk konsisten terhadap peraturan Allah yang ditetapkan. Justeru, kakitangan awam perlu memiliki sifat disiplin bagi menangani masalah kelewatan ke tempat kerja. Hal ini kerana sifat disiplin dapat mengetahui yang lebih utama dan mengutamakan perkara yang lebih utama. Sifat disiplin juga dapat dilihat dalam penilaian pengurusan masa dan janji. Selain itu, dengan berdisiplin kakitangan awam dapat mengamalkan cara bekerja yang kemas dan terancang disamping mempunyai etika kerja serta profesionalisme yang tinggi. Kajian ini dijalankan menggunakan pendekatan kualitatif dan data diperolehi melalui semakan dokumen dan analisis kandungan bagi mendapatkan hasil kajian. Sifat disiplin adalah satu sifat yang murni untuk dijadikan sebahagian daripada jati diri umat Islam khususnya masyarakat Melayu di Malaysia. Hai ini kerana dengan adanya sifat ini dalam diri, setiap pengurusan sama ada diri atau masyarakat akan lebih cepat, pantas dan kemas. Oleh sebab itu, pengurusan yang baik akan dapat meningkatkan taraf setiap pekerjaan untuk lebih maju dari masa ke semasa.

Kata Kunci: *Sistem Perakam Waktu, Kepimpinan, Tun Dr Mahathir Mohamad, Malaysia*

ABSTRACT

This study on leadership analyses the Punch Card System for the public servants in Malaysia. During the 22 years' leadership of Tun Dr Mahathir Mohamad in Malaysia, he implemented a lot of policies and development. To develop public servants, one of the systems launched during that time was the introduction of the punch card system. This study shows that the system was introduced in ensuring that the public servants do not come late to the office or leave from work before the prescribed time. In Islam, Muslims are ordered to be consistent based on what God had ordained. Hence, the public servants should exhibit discipline to overcome lateness in coming to the work. This is because if one exhibit this trait, one will know their priorities and able to prioritise better. Discipline can also be used in assessing time management and promises. In addition, public servants can practice a well ordered and organised work culture besides having good work etiquette and high-level of professionalism. This study was conducted using a qualitative approach and the data were obtained through the checking of documents and analysing the content to obtain the result. The discipline trait is one of the noble traits and forms parts of Muslim core values especially among the Malay community in Malaysia. This is because, with this trait, any management be it, self-management or society management will become faster and well-ordered. Therefore, a good management can increase the standard of every occupation and lead to its prosperity from time to time.

Keywords: *Punch Card System, Leadership, Tun Dr Mahathir Mohamad, Malaysia*

PENGENALAN

Kepimpinan merupakan salah satu aspek yang terpenting dalam menentukan samada sesebuah negara itu berjaya mencapai matlamat yang hendak dicapainya (Moten, 2011). Walau bagaimanapun, terdapat banyak definisi kepimpinan namun bagi kajian ini kepimpinan dimaksudkan oleh Bernard (1984) sebagai "*the behaviour of an individual while he is involved in directing group activities*".

Kepimpinan bukanlah aktiviti yang bersifat teori tetapi berdasarkan perhubungan keakraban pemimpin dengan pengikut. Keberkesanan kepimpinan bergantung kepada pemimpin, pengikut dan lain-lain sumber situasi. Untuk mencapai keberkesanan sewaktu menjalankan tugas pengurusan pemimpin mestilah boleh mendiagnosis tingkah laku kepimpinan dalam konteks persekitarannya (Aminuddin, 1990).

Dalam suasana pemimpin untuk mendapat kuasa serta pengiktirafan, mereka mestilah bijak dalam menguruskan organisasi. Perubahan-perubahan yang berlaku sama ada di luar atau dalam organisasi perlu diatasi dengan sebaik mungkin (Mat Chek, 2003). Malah, setiap permasalahan, pertentangan, krisis dan bantahan perlu dicari penyelesaiannya. Sehubungan itu, kewibawaan pemimpin diperlukan bagi membawa perubahan di samping peka dengan setiap isu yang muncul dan mereka tidak seharusnya membiarkan setiap permasalahan begitu sahaja tanpa tindakan positif.

Oleh itu, Jamaie Hamil (2003) dan (Van Wart, 2013) menjelaskan bahawa keberkesanan kepemimpinan adalah petunjuk utama yang menjadi asas sesebuah sistem politik yang stabil sama ada ketika mengatasi konflik dalaman atau sebagai perancang dasar dan strategik untuk peningkatan pembangunan negara.

Selain itu, untuk melahirkan sebuah masyarakat yang bermoral Sayid Qutb menegaskan bahawa kepemimpinan yang diamalkan harus dilandaskan kepada prinsip yang digariskan dalam Islam. Demi mencapai matlamat ini Sayid Qutb berpendapat bahawa pemimpin mempunyai kedudukan yang tinggi dan berpengaruh. Namun begitu, kekuatan dan prasarana yang ada menyebabkan rakyat meletakkan harapan yang tinggi kepada pemimpin. Malah dengan kekuatan ini, pemimpin mampu mencorak pemikiran rakyat (Ibrahim Mazlan, 2003).

Dalam konteks Malaysia, Pandian (2005) kepemimpinan Tun Dr Mahathir Mohamad merupakan suatu yang unik berbanding dengan kepemimpinan sebelum ini. Hal ini kerana sejak beliau mengambil alih kepemimpinan negara pada tahun 1981, rakyat mengharapkan perubahan memandangkan Tun Dr Mahathir Mohamad merupakan tokoh yang berwawasan, berjiwa rakyat, radikal dan dahagakan kemajuan untuk menjadikan Malaysia sebagai sebuah negara yang berdaya saing (Saravanamuttu, 2009; Schottmann, 2011).

Tun Dr Mahathir Mohamad dianggap sebagai pemikir serta revolusioner yang mengetengahkan pemikiran dan tindakan yang radikal serta tidak konvensional. Malah, sepanjang pemerintahan beliau telah membawa Malaysia melalui satu proses perubahan yang signifikan. Dari sebuah negara yang mengamalkan ekonomi berteraskan pertanian, Tun Dr Mahathir Mohamad menerajui Malaysia sehingga memasuki kegiatan ekonomi yang berasaskan pembuatan atau produk. Dalam jangka waktu tersebut, Malaysia menyaksikan era perindustrian bagi menggantikan era pertanian.

Justeru, Ahmad Abdul Muati @ Zamri (2007) menyatakan bahawa pada alaf baharu, beliau membawa pula negara ini memasuki ambang ke-ekonomi iaitu kegiatan ekonomi yang berteraskan pengetahuan tatkala dunia memasuki era globalisasi atau dunia tanpa sepadan. Justeru, pemerintahan Tun Dr Mahathir Mohamad mengutamakan kecemerlangan serta keunggulan. Selain itu, beliau cuba mengaplikasikan konsep kerajaan yang bersih, mempunyai kecekapan mengurus dan menitikberatkan amanah dalam pemerintahannya. Sepanjang 22 tahun pemerintahan, Tun Dr Mahathir Mohamad merupakan negarawan yang berusaha mengubah negara dan rakyat khususnya kaum bumiputera tentang erti pembangunan serta kemajuan.

Sehubungan itu, perkara ini dapat dilihat berdasarkan Teori Pemimpin Karismatik yang mendapat perhatian banyak pihak. Pemimpin karismatik dapat diertikan sebagai kemampuan pemimpin untuk memenuhi emosi pengikut secara berkesan. Para pengikut tidak menganggap pemimpin sebagai ketua tetapi bertindak sebagai tokoh serta wira utama sepanjang masa (House R.J, 1977). Pemimpin seperti ini dikenali ramai kerana memiliki lima ciri istimewa iaitu tahap keyakinan diri yang tinggi, mempunyai idea yang menyakinkan, semangat hebat kecemerlangan berkomunikasi dan kekuatan peribadi yang menjadi ikutan ramai.

Kepimpinan jenis karismatik ini sangat terkenal dalam lapangan politik berbanding lapangan lain serta sifat karismatik pemimpin ini kekal lama. Walau bagaimanapun, mereka tidak begitu berjaya sebagai pemimpin organisasi awam dan swasta namun mereka akan muncul sebagai tokoh negarawan apabila tercetus revolusi atau kekacauan awam yang tidak dapat diselesaikan oleh pemimpin-pemimpin lain. Kegagalan pemimpin karismatik akan digantikan oleh pemimpin yang bercorak “instrumental” yang berfungsi untuk menggerakkan anggota organisasi. Malah, ciri-ciri pemimpin “instrumental” dibayangkan menerusi kebijaksanaan dalam mereka bentuk organisasi, pasukan bekerja, standard serta pencapaian prestasi tinggi.

Namun begitu, ia turut diakui oleh Mohamad (1999) menegaskan bahawa kesemuanya memenuhi ciri-ciri kepimpinan berkarismatik, populis dan pragmatik. Walau bagaimanapun, Tun Dr Mahathir Mohamad merupakan antara kelompok kecil yang boleh digelarkan “*thinking politician*” kerana kepimpinan yang berteraskan pemikiran yang cintakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat.

Walaupun bagaimanapun, tahap modenisasi yang lebih meluas telah berlaku semasa Tun Dr Mahathir Mohamad menjadi Perdana Menteri keempat pada tahun 1981. Era ini merupakan satu era perubahan drastik

atau dengan kata lain sebagai dekad berlakunya ‘revolusi teknologi’ dalam dunia. Hal ini menunjukkan bahawa telah wujudnya transformasi terutamanya dalam negara industri maju seperti Amerika Syarikat dan Jepun. Revolusi teknologi ini menjadi sasaran utama Tun Dr Mahathir Mohamad apabila beliau menjadi Perdana Menteri dan pelbagai kelengkapan, metod, gaya pengurusan dan teknologi dari negara industri maju tersebut telah diperkenalkan secara meluas di Malaysia.

Sehubungan itu, bagi memastikan negara tidak ketinggalan dalam kemajuan dan sentiasa bergerak ke hadapan selaras dengan matlamat pemimpin, pembaharuan pentadbiran yang dibuat juga selari dengan kehendak persekitaran. Dalam pemerintahan Tun Dr Mahathir Mohamad, terdapat pembaharuan pentadbiran yang dilaksanakan secara drastik bertujuan untuk mencapai kemajuan dalam negara serta mengorak langkah yang lebih luas khususnya dalam bidang teknologi dan ekonomi. Pembaharuan yang dibuat telah dapat mengubah corak pentadbiran dan perkhidmatan kepada yang lebih sistematik serta ia menjadi tunjang utama dalam memastikan kelicinan dan kejayaan sesuatu program (Hussain, 1997).

Faktor kepimpinan merupakan elemen penting dalam memastikan kejayaan sesuatu pembaharuan yang dilaksanakan. Dalam hal ini tidak dapat dinafikan bahawa pembaharuan dinamik yang berlaku dalam perkhidmatan awam di Malaysia banyak bergantung kepada kepimpinan Tun Dr Mahathir Mohamad kerana beberapa faktor.

Oleh itu, Junaidi (2006) menyatakan bahawa antara faktor yang pertama, beliau adalah seorang pemimpin yang dinamik dan berkarismatik dengan wawasan yang jelas ke arah pembangunan dan kemajuan di Malaysia. Hal ini dapat dibuktikan melalui pelbagai program yang telah diperkenalkan secara umum serta dapat diterima dengan baik oleh sektor awam dan swasta. Kedua, beliau teliti serta sentiasa memelihara kepentingan individu dalam setiap program yang dilaksanakan. Namun begitu, beliau juga sentiasa melakukan lawatan secara peribadi untuk memastikan projek yang dilaksanakan berjalan dengan lancar. Ketiga, beliau merupakan seorang pemimpin yang berani menghadapi risiko untuk memastikan rancangan pembangunan yang dilakukan berjaya dilaksanakan dengan sempurna. Keempat, beliau menitikberatkan penglibatan aktif sektor swasta yang dilihat berfungsi sebagai penggerak dalam pembaharuan yang diperkenalkan.

Justeru, sepanjang kepimpinan Tun Dr Mahathir Mohamad selama 22 Tahun di Malaysia terdapat banyak dasar dan pembangunan yang beliau laksanakan sama ada di dalam negara mahupun luar negara.

Pelbagai dasar, rancangan dan tindakan beliau itu memperlihatkan kewibawaan, kecekapan, kelainan corak kepimpinan, malah kecekalannya. Namun begitu, ada juga yang berpandangan bahawa sejak menjadi Perdana Menteri, Tun Dr Mahathir Mohamad telah melakukan dominasi berlebihan terhadap kehidupan awam, bersikap sinis terhadap demokrasi dan hak asasi manusia, membentuk politik mengikut kemahuannya, autoritarian, kombatif, konfrantasional dan jenis cakap lepas. Sehubungan itu, Aman (2004) berpendapat bahawa Tun Dr Mahathir Mohamad telah memberi impak pada tahap tertentu dalam dunia kepimpinan politik. Salah satu sistem yang dilancarkan untuk membangunkan kakitangan awam adalah memperkenalkan sistem kad perakam waktu.

Sistem Kad Perakam Waktu (KPW) diperkenalkan pada tahun 1982. Sistem ini digunakan bagi menggantikan sistem mendaftar kedatangan dan kepulangan kakitangan awam melalui sebuah buku daftar (Aman Hashim, 1981). Ia memerlukan sekeping kad khas bagi kakitangan menggunakannya untuk diketik pada sebuah mesin pada waktu datang ke pejabat setiap pagi dan waktu keluar untuk pulang. Oleh itu, jadual waktu kakitangan masuk dan keluar dari pejabat akan dirakam pada kad itu. Jika jadual waktu masuk dan keluar mengikut waktu yang ditetapkan oleh kerajaan rakaman itu akan berwarna hitam atau hijau namun jika ia bertentangan akan bertukar menjadi warna merah.

Namun begitu, penggunaan teknologi kad pintar telah dipraktikkan di Malaysia bagi menggantikan kad pengenalan diri yang sedia ada. Pengguna kad pintar di Malaysia telah diaplikasikan ke atas pengenalan diri, lesen memandu, kad rawatan, kad kredit e-tunai da sebagainya. Oleh itu, terdapat sistem K-Kedatangan yang dibangunkan bagi menggantikan sistem kedatangan yang lama iaitu sistem Kad Perakam Waktu. K-Kedatangan membolehkan pengguna mengimbas kedatangan di lokasi pengimbas yang disediakan. K-Kedatangan juga membolehkan para pegawai atasan dapat melihat kedatangan dan pergerakan kakitangan bawahan mereka dengan cepat, pantas dan jitu. Setiap data yang dimbas akan diproses dalam waktu yang singkat dan laporan kedatangan akan dipaparkan secara atas talian (Hussin Kamarudin, Abd Shukor Nasrudin, 2005).

Tujuan Kajian

Kajian ini bertujuan mengkaji sistem kad perakam waktu kepada kakitangan Awam di Malaysia.

Metodologi Kajian

Kajian ini dijalankan menggunakan pendekatan kualitatif dan data diperolehi melalui semakan dokumen dan analisis kandungan bagi mendapatkan hasil kajian.

Dapatan Kajian

Kajian ini mendapati bahawa sistem KPW diperkenalkan adalah untuk memastikan supaya semua kakitangan tidak datang lewat ke pejabat atau keluar untuk pulang sebelum waktu yang sewajarnya.

PERBINCANGAN

Daripada dapatan kajian mendapati Abdul Ghani Azmi ilhaamie (2013) menjelaskan bahawa kelewatan merupakan aduan yang paling banyak diterima oleh Biro Pengaduan Awam pada tahun 2003 berbanding aduan lain bagi kakitangan Awam.

Oleh itu, etika perkhidmatan awam diperkenalkan pada 1 Januari 1979 merupakan satu usaha untuk menimbulkan kesedaran dalam kalangan kakitangan awam supaya memberikan perkhidmatan yang jujur, cekap dan berkesan. Serentak dengan ini, kerajaan telah memilih moto perkhidmatan awam iaitu “Berkhidmat Untuk Negara”.

Etika Perkhidmatan awam juga bertujuan untuk meningkatkan prestasi perkhidmatan dan kualiti pengeluaran, mewujudkan anggota yang bersih, cekap, amanah dan berakauntabiliti. Ini kerana kakitangan awam yang berkualiti mempunyai hubungan yang erat dengan kecemerlangan dan kejayaan negara. Selain itu, ia juga bertujuan untuk melahirkan organisasi yang bertanggungjawab dan diyakini rakyat. Di samping itu, Abdul Ghani Azmi ilhaamie (2013) menyatakan bahawa terdapat etika-etika dalam pentadbiran awam turut dikenal pasti sebagai kejujuran, keadilan, kebenaran, keberanian, kesopanan, kemaafan, kesabaran, ketenteraman, mudah didampingi dan simpati. Namun begitu, terdapat tujuh teras perkhidmatan awam iaitu berazam meninggikan mutu perkhidmatan, bekerja dengan penuh tanggungjawab, berusaha mengikis sikap mementingkan diri, berkhidmat dengan penuh muhibah dan kemesraan, bekerja ke arah memajukan pemikiran rakyat dan pembangunan negara, bekerjasama dalam membanteras kelemahan dan musuh-musuh negara serta berpegang teguh kepada ajaran Islam.

Walau bagaimanapun, hal ini boleh diklafikasikan sebagai konsep nilai. Nilai merupakan satu konsep yang mencerminkan pegangan, kepercayaan dan amalan seseorang dalam sesuatu industri. Oleh itu, kerajaan Malaysia telah menggariskan kepentingan nilai dalam perkhidmatan awam seperti amanah, kejujuran, disiplin, bermoral tinggi dan sebagainya yang perlu dihayati oleh kakitangan awam. Oleh yang demikian, Syed Ismail Al-Qudsy (2009) menyatakan bahawa Unit Perancangan dan Pemodenan Malaysia (MAMPU) telah mengeluarkan buku panduan Perkhidmatan Cemerlang dengan cogan kata “berkhidmat untuk negara” pada tahun 1979. Ia menggariskan tujuh teras perkhidmatan iaitu;

1. Berazam meninggikan mutu perkhidmatan dan membaiki mutu perkhidmatan melalui latihan-latihan, kajian, perbincangan dan sebagainya.
2. Bekerja dengan penuh tanggungjawab terhadap tugas yang diserahkan kepada mereka.
3. Berusaha mengikis sikap mementingkan diri atau kelompok tertentu dengan menggunakan kedudukan yang diperolehi tetapi menjadi pendorong kepada kemajuan negara.
4. Berkhidmat dengan penuh muhibbah dan kemesraan khasnya Malaysia yang mempunyai rakyat dari pelbagai anutan agama, budaya, bangsa dan keturunan.
5. Bekerja ke arah memajukan pemikiran rakyat terutama dalam memberi kefahaman kepada rakyat tentang dasar-dasar dan hasrat kerajaan dalam kemajuan negara yang ingin dicapai.
6. Bekerjasama dalam membanteras kelemahan pentadbiran dan menghapuskan musuh-musuh negara. Ia memerlukan penglibatan semua pihak atau golongan masyarakat seperti penggabungan pengurusan awam dan swasta di samping terdapatnya golongan-golongan tertentu menggembeling tenaga dalam menajukan dan menguatkan negara.
7. Berpegang teguh kepada ajaran agama. Penekanan ini dilakukan bagi menerapkan nilai-nilai positif yang terdapat dalam semua agama untuk membentuk peribadi pekerja yang taat, amanah, bertanggungjawab dan sebagainya.

Kesemua teras ini menggambarkan fokus nilai dan etika perkhidmatan yang diamalkan oleh kakitangan awam di Malaysia. Bagi merealisasikan

perkara ini ketujuh-tujuh teras tersebut perlu diperingat dan dipantau dari semasa ke semasa pada setiap jabatan kerajaan.

Selain itu, beberapa ciri kakitangan awam yang beretika serta berpontesi dalam memajukan sesebuah organisasi juga telah dinyatakan sebagai panduan kakitangan awam. Antaranya yang dikeluarkan oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (INTAN, 1996) iaitu;

1. Menggunakan masa dengan sebaiknya dan berusaha menyiapkan kerja dalam tempoh yang ditetapkan.
2. Melakukan kerja dengan sempurna, tidak mengharapkan orang lain dan rasa bersalah jika tidak dapat menyempurnakan tugas sebagaimana yang ditetapkan.
3. Tidak memilih kerja serta tidak menunjuk-nunjuk dalam menjalankan tugas kepada ketua.
4. Bekerja tanpa rasa jemu atau bosan serta sedia menjalankan sebarang tugas yang dipertanggungjawabkan.
5. Mengutamakan kepentingan tugas daripada kepentingan diri dan sanggup berkorban masa dan tenaga demi kepentingan perkhidmatan di samping mengamalkan sikap tolong menolong terhadap kebaikan dan menghindarkan diri daripada perbuatan buruk.
6. Patuh dan taat kepada peraturan serta berpegang teguh kepada ajaran agama disamping sentiasa menjaga imej dan maruah diri daripada cuai dan keji.
7. Menjalankan tugas secara kolektif dan menyedari idea yang diperolehi secara berkumpulan lebih bernas dan mantap bagi mencapai kejayaan organisasi.
8. Menuturkan kata-kata yang baik dan bersopan santun serta sentiasa menjaga kebersihan diri, pakaian dan tempat kerja.
9. Sedia menerima nasihat, cadangan dan pendapat, bijaksana dalam membuat pertimbangan dan mudah memaafkan kesilapan orang lain.

Oleh itu, hal ini dapat dilihat melalui Pandian (2005) menyatakan bahawa Tun Dr Mahathir Mohamad menganggap melalui kesinambungan pengurusan berorganisasi dan disiplin dapat mengukuhkan kedudukan masyarakat Melayu. Ini jelas digambarkan melalui penentangan ke atas Malayan Union pada tahun 1946 (Mohamad, 1976).

“..... the UMNO which was set up to oppose the Malayan Union was extremely lacking in funds, in educated leaders and other aspects. But because the members were more organized than in the

past and were prepared to obey their leader's directives, the British government could not reject UMNO's demands".

Disamping itu, kedua-dua sifat tersebut iaitu disiplin dan amalan berorganisasi juga dikatakan penting untuk masyarakat Melayu untuk kekal bersaing dengan bangsa lain. Disiplin yang baik perlu diperkukuhkan dengan pemikiran, idea dan tindakan positif. Perkara ini boleh dilakukan dalam bentuk penyenaian keutamaan bertindak secara peribadi dalam organisasi. Justeru, Mat Chek (2003) menegaskan bahawa terdapat sepuluh keutamaan yang perlu diberikan perhatian dalam usaha untuk memperbaiki disiplin diri, iaitu;

1. Menyediakan keutamaan kerja.
2. Mencatatkan keutamaan kerja dalam kalendar aktiviti.
3. Berikan masa yang sesuai untuk berfikir panjang dan jangan terlalu kaku.
4. Merangka program tindakan dengan teliti berdasarkan sumber dalaman dan luaran.
5. Menyelaras tugas menerusi gaya kepimpinan kreatif.
6. Menetapkan waktu bekerja yang paling sesuai dan seronok dengan tidak menyusahkan orang lain.
7. Memperkembangkan sistem bekerja dengan betul berdasarkan pelan tindakan yang telah ditetapkan.
8. Membuat dokumentasi atau catatan bertulis bagi setiap aktiviti yang telah dibuat.
9. Mendapat cadangan, maklum balas serta penganalisan semula.
10. Memberi fokus terhadap hasil yang dicapai berdasarkan aktiviti berkenaan.

Namun begitu, disiplin secara langsung mencerminkan keperibadian seseorang pemimpin. Pemimpin mesti percaya akan diri sendiri sebelum dia percayakan orang lain seta buktikan dengan contoh-contoh yang baik. Oleh sebab itu, pada setiap masa masyarakat sering mencari tokoh-tokoh hebat untuk membawa perubahan. Oleh yang demikian, usaha untuk mempertingkatkan disiplin diri dalam organisasi dapat dilakukan dalam berbagai bentuk. Penguatan keperibadian, sikap, cara hidup dan dorongan berterusan akan menyebabkan masyarakat untuk terus bersedia untuk berubah. Ketrampilan, kawalan diri serta bertindak berasaskan tujuan murni merupakan seni disiplin diri. Selain itu, Ia juga turut

dikatakan tidak bertentangan dalam nilai agama Islam (Ahmad Atory & Malike, 2004).

Dalam Islam, Zainal Yang (2003) menerangkan bahawa melakukan pekerjaan adalah termasuk dalam jenis ibadat umum. Ibadat umum ini mempunyai maslahat umum yang unggul dan tinggi sehingga mengatasi maslahat peribadi yang sempit dan terhad. Justeru, umat Islam melakukan sesuatu pekerjaan kerana menyahut tuntutan agama dan meningkatkan pencapaian tugasnya untuk kepentingan diri dan masyarakat sekeliling.

Namun, Daud Mustafa (1988) bersetuju menyatakan bahawa Al-Maudadi turut menjelaskan beriman kepada Rukun Iman sahaja belum lagi sempurna Islam seseorang, melainkan ia patuh, menyembah dan menyerahkan dirinya kepada Allah s.w.t. serta undang-undang-Nya. Oleh kerana seseorang itu telah menyaksikan akan keesaan, kesempurnaan Allah s.w.t. dan sebagai pemilik dirinya sudah sewajar ia mentaati segala perintah-Nya.

Al-Maudadi selanjutnya menjelaskan ibadat ialah ketaatan, kepatuhan serta penyerahan diri manusia kepada qudrat dan iradat Allah s.w.t. sama ada dari segi maknawi atau hakiki. Dalam erti kata lain, sebarang tindakan manusia untuk mentaati titah perintah Allah s.w.t. adalah dinamakan ibadat. Contohnya seseorang yang bercakap benar, menyempurnakan janji, menjauhkan diri daripada mengumpat dan sebagainya adalah ibadat kerana bertepatan sekali dengan perintah serta tegahan Allah s.w.t.

Demikian juga dalam menjalankan urusan perdagangan, berbuat baik kepada ibu bapa, jiran dan masyarakat dengan ikhlas. Selain itu, memberi makan kepada orang yang lapar, menyelamatkan orang yang dizalimi dan sebagainya juga adalah ibadat. Namun begitu, Al-Maududi menyatakan bahawa terdapat ibadat yang lebih asas dan penting iaitu ibadat khusus yang merupakan tiang sendi bagi kehidupan masyarakat Islam. Ia lebih dikenali sebagai Rukun Islam iaitu, syahadah, sembahyang, puasa, zakat dan haji.

Oleh itu, sembahyang merupakan pengulangan memperingati Allah s.w.t. yang didirikan lima kali sehari semalam. Sebaik sahaja seseorang bangun dari tidur sebelum melakukan sebarang pekerjaan dan mendirikan sembahyang Subuh serta mengakui akan keesaan, keagungan Allah s.w.t. Kemudian, seseorang itu melakukan pekerjaan harian sama ada menuntut ilmu, mencari rezeki halal atau sebagainya. Itulah yang akan menjiwai diri masyarakat Islam sepanjang masa sama ada melakukan sembahyang Zohor, Asar, Maghrib dan Isyak. Hal ini kerana manusia

sentiasa berdampingan dengan Allah s.w.t. serta memegang erat tali ajaran-Nya (Vol, Zainuddin, Aurani, & Rosmani, 2014).

Walau bagaimanapun, Islam menekankan tentang pelaksanaan sembahyang fardu secara berjemaah ke arah pengukuhan serta peningkatan prestasi perpaduan umat Islam. Sembahyang berjemaah melatih umat Islam untuk berdisiplin, tolong menolong dan bersatu padu. Ia juga melatih umat Islam patuh kepada pemimpin yang memimpin mereka ke arah kebajikan dan penghapusan kemungkar. Di samping itu, sembahyang berjemaah dapat meningkatkan perasaan kasih sayang sesama Islam dan menghapuskan perasaan hasad dengki, buruk sangka dan permusuhan. Sembahyang turut bertanggungjawab mewujudkan persamaan antara golongan kaya dan berpangkat dengan golongan miskin serta golongan awam. Perkara ini dapat dilihat melalui firman Allah s.w.t. dalam surah Al-Nisa' ayat 4, yang bermaksud:

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah RasulNya dan Ulil Amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (Sunnah) jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan Hari Akhirat. Yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya”.

Begitu juga dengan puasa iaitu tindakan menahan diri daripada makan, minum dan segala sesuatu yang membatalkan puasa daripada terbit fajar sehingga terbenam matahari. Puasa mempunyai matlamat yang istimewa dan tersendiri. Ia melatih orang yang beriman mempertingkatkan tahap ketaqwaan mereka kerana bukan mudah untuk melaksanakan puasa sedangkan makanan dan minuman terhidang depan mata. Puasa juga mendidik diri agar menjadi sabar dan lasak apabila berada dalam keadaan susah atau medan jihad. Selain itu, membentuk akhlak yang mulia dalam erti kata puasa dapat melatih seseorang mengawal hawa nafsu yang sering terjerumus dalam melakukan maksiat.

Justeru, ketahanan jasmani dan rohani diperlukan untuk membentuk akhlak yang terpuji serta menjauhkan diri daripada perbuatan keji. Puasa dapat menimbulkan keinsafan tentang penderitaan saudara Islam lain yang menimpa malang atau kemalangan dan sebagainya. Dengan ini wujudlah kerelaan untuk memberi pertolongan kepada mereka. Pertolongan ini dapat mengeratkan ikatan kasih sayang sesama umat Islam. Manakala zakat pula diwajibkan ke atas setiap umat Islam dari harta yang cukup nisab dan haul untuk diberikan kepada yang berhak menerimanya.

Zakat menjadi lambang ketinggian semangat pengorbanan umat Islam dalam membantu saudara-saudara. Golongan yang kaya dengan rela hati untuk membantu meringankan penderitaan golongan yang miskin. Disini dapat dilihat bahawa zakat dapat menghapuskan perasaan ego, mementingkan diri serta sombong. Selain itu, zakat dapat menanamkan perasaan belas kasihan, kasih sayang dan rasa saling mencintai. Hal ini dapat mengeratkan semangat perpaduan dan persaudaraan sesama manusia. Zakat juga dapat mendidik manusia supaya menghapuskan sifat-sifat tamak serta melatih manusia supaya tidak menjadi hamba kepada harta.

Ibadah Haji merupakan puncak kemanisan ibadah kepada Allah s.w.t. kerana seseorang yang ingin mengerjakan haji memerlukan banyak pengorbanan, kesabaran dan ketabahan. Hal ini kerana perjalanan dari satu tempat ke satu tempat yang lain semasa mengerjakan haji, dapat melihat tempat-tempat bersejarah seperti maqam-maqam para sahabat dan *syuhada'* yang mengorbankan nyawa mereka untuk menegakkan kalimah Allah s.w.t. Dengan ini seseorang akan dapat mengukur pengorbanan yang dilakukan kepada jalan Allah s.w.t.

Sehubungan itu, Islam juga memerintah umatnya untuk konsisten terhadap peraturan Allah s.w.t. yang ditetapkan. Hal ini sesuai dengan firman Allah s.w.t dalam surah Huud ayat 112, yang bermaksud:

“Maka tetaplah kamu pada jalan benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan juga orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya dia maha melihat apa yang kamu kerja”.

Daripada ayat diatas menunjukkan bahawa disiplin bukan hanya tepat waktu tetapi juga patuh kepada peraturan-peraturan yang ada. Malah, melaksanakan yang diperintahkan dan meninggalkan segala yang dilarangnya. Disamping itu, melakukan perbuatan tersebut secara teratur dan konsisten walaupun hanya sedikit.

Disamping itu, berpandukan usaha-usaha ini Islam sangat menitikberatkan persoalan nilai ke arah kecemerlangan dalam apa jua pekerjaan yang dilakukan oleh manusia. Antara perkataan-perkataan yang melambangkannya dalam Al-Quran adalah perkataan *“ahsanu amala”*, *“aflaha”* dan *“ihsana”*. Malah dalam laungan azan telah terkandung seruan ke arah kecemerlangan iaitu *“hayya ‘ala al-falah”* berkali-kali. Antara ciri cemerlang ialah apabila sesuatu pekerjaan dilaksanakan dengan berkualiti seperti tekun, disiplin, khusyuk, ikhlas, amanah dan sebagainya (Syed Ismail, Al-Qudsy, Ab Rahman, Asmak & Mohd Zain, 2009).

Justeru, Al-Ghazali Abu Hamid (1973) berpendapat bahawa nilai utama dalam akhlak yang membentuk kecemerlangan terbahagi kepada empat iaitu;

1. *Al-Hikmah*- Kebijaksanaan atau kesesuaian ilmu dengan amal atau tindakannay.
2. *Al-'Adl*- Keadilan iaitu jiwa yang dapat dikawal dari sifat marah, rakus, ego dan sebagainya untuk mencapai *al-hikmah*. Nilai ini mampu menelamat dan membimbing manusia ke arah kesejahteraan dan kebahagiaan.
3. *Al-Shaja'ah*- Keberanian iaitu kekuatan dan keteguhan hati dalam mempertahankan kebenaran (*Al-Haq*), tidak berundur kerana dicela dan tidak maju kerana dipuji.
4. *Al-'Iffah*- Kemuliaan iaitu mempunyai kemuliaan dengan menjaga maruah diri dari melakukan perbuatan yang dilarang Allah.

Oleh yang demikian, jika ditinjau kepada pemerintahan awal Islam didapati bahawa para pemerintah berjaya menangani pelbagai cabaran dalam pemerintahan mereka dan membawa pelbagai kemajuan dari segi ekonomi, pertahanan, sosial dan sebagainya kerana menghayati nilai-nilai murni sebagaimana yang dianjurkan oleh Islam. Malah penghayatan nilai-nilai murni juga dapat membendung konflik yang berlaku dalam kalangan kakitangan awam dan seterusnya membolehkan mereka bekerja dengan lebih baik dan cekap.

Sehubungan itu, perkara ini boleh dirujuk kepada teori perubahan sosial sesebuah masyarakat dan kaitannya dengan pembentukan modal insan yang diperkenalkan oleh Ibnu Khaldun (Kamil, Majid, Affandi, & Rahim, 2009). Antaranya;

1. Teori yang menegaskan masyarakat sebagai suatu organisme yang bersifat hidup, mempunyai potensi untuk berubah dan berkembang maju seandainya perancangan pembangunan yang rapi dan tersusun dapat dilakukan.
2. Teori tentang jatuh dan bangun sesuatu tamadun manusia, dilihat dari segi usia sesuatu tamadun dan faktor-faktor yang menyumbang ke arah kecemerlangan serta kemunduran sesuatu tamadun.
3. Teori tentang proses pembangunan sesuatu tamadun bergantung kepada nisbah perpaduan sejati dalam masyarakat berasaskan kepada gabungan antara semangat *asabiyyah* dan agama.
4. Kepentingan mewujudkan perancangan pembangunan yang bersifat bersepadu antara fizikal dan spiritual.

5. Teori jiwa hamba yang dimiliki oleh bangsa yang pernah dijajah dan kebiasaannya akan menganggap kuasa penjajah sebagai suatu bangsa yang maju dan agung.
6. Kepentingan ilmu sejarah untuk masyarakat yang merangkumi persoalan manfaat serta disiplin yang harus dijaga oleh ahli sejarah.
7. Kepentingan mewujudkan kaedah penyelidikan sosiologi untuk membantu sarjana Islam untuk menajamkan daya artikulasi mereka terhadap permasalahan ummah Islam.

Ironinya, kakitangan awam perlu memiliki sifat disiplin bagi menangani masalah kelewatan ke tempat kerja. Hal ini kerana sifat disiplin dapat mengetahui yang lebih utama dan mengutamakan perkara yang lebih utama. Sifat disiplin juga dapat dilihat dalam penilaian pengurusan masa dan janji. Selain itu, dengan berdisiplin kakitangan awam dapat mengamalkan cara bekerja yang kemas dan terancang disamping mempunyai etika kerja serta profesionalisme yang tinggi (Prime Minister's Office Government Malaysia, n.d.).

CADANGAN

Dalam usaha memantapkan sifat disiplin dalam diri kakitangan awam, sistem pengurusan harus sentiasa disesuaikan dengan keperluan dan kehendak semasa. Selain itu, sifat disiplin harus disemai ketika di alam persekolahan supaya ia dapat dijadikan amalan harian dalam kehidupan. Disamping itu, bagi memantapkan sifat disiplin dalam diri, galakan untuk mengikuti kursus sendiri yang berkaitan Modal Insan serta memperkenalkan mata pelajaran yang bersesuaian dengan Modal Insan dalam sistem persekolahan dan memberi peluang kepada para pendidik untuk mencorakkan pemikiran dan pengurusan diri.

KESIMPULAN

Sifat disiplin adalah satu sifat yang murni untuk dijadikan sebahagian daripada jati diri umat Islam khususnya masyarakat Melayu di Malaysia. Hai ini kerana dengan adanya sifat ini dalam diri, setiap pengurusan sama ada diri atau masyarakat akan lebih cepat, pantas dan kemas. Oleh sebab itu, pengurusan yang baik akan dapat meningkatkan taraf setiap pekerjaan untuk lebih maju dari masa ke semasa. Perkara ini boleh dirujuk kepada

teori perubahan sosial sesebuah masyarakat dan kaitannya dengan pembentukan modal insan yang diperkenalkan oleh Ibnu Khaldun.

RUJUKAN

- Abdul Ghani Azmi ilhaamie, S. I. S. H. & B. S. A. (2013). *Kualiti Perkhidmatan Awam Menurut Perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Abdul Muati @ Zamri Ahmad. (2007). *Pemikiran Tun Dr Mahathir Mohamad*. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Ahmad Atory, H., & Malike, B. (2004). Politik pentadbiran di Malaysia : Penilaian pegawai awam terhadap dasar politik dan kepimpinan nasional. *Jurnal Kemanusiaan*, 8, 92–112.
- Al-Ghazali Abu Hamid. (1973). *Ihya' 'Ulumuddin* (1st ed.). Cairo: Amal Kitabi Al-Araby.
- Aman Hashim. (1981). *Surat Pekeliling Am Kerajaan Malaysia*. Kuala Lumpur.
- Aman, I. (2004). Bahasa dan Kepimpinan : Pengkhalayakan Wacana Perdana Menteri Dato ' Seri Dr . Mahathir Mohamad. *Akademika*, 65, 3–25.
- Aminuddin, M. Y. (1990). *Kepimpinan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Bernard, M. B. (1984). *Leadership-Multidisciplinary Perspectives*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Daud Mustafa. (1988). *Beberapa Aspek Pemikiran Al-Maududi*. (A. K. Mohamed, Ed.). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Hamil Jamaie. (2006). Dinamika Kepimpinan Politik UMNO. In D. S. & O. Z. Mayudin Ghazali, Hamil Jamaie (Ed.), *Demokrasi Kepimpinan dan Keselamatan dalam politik Malaysia*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- House R.J. (1977). Theory of Charismatic Leadership. In J.G. Hunt & L.L. Larson (Ed.), *Leadership: The Cutting Edge*. Carbondale: University of Illinois University Press.
- Hussain, A. A. (1997). The Leadership Factor in Administrative Refonn in Malaysia, with a Specific Study on the Leadership of Dr. Mahathir Mohamad, Prime Minister of Malaysia. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 5(2), 103–123.

- Hussin Kamarudin, Abd Shukor Nasrudin, K. N. S. & Y. M. N. (2005). Sistem K-Kedatangan di Kampus Teragih. *Jurnal Penyelidikan Dan Pendidikan Kejuruteraan*, 2, 9–16.
- Ibrahim Mazlan, A. J. (2003). Pemikiran Siasah Sayid Qutb: Satu Analisis Berdasarkan Kitab Fi Zilal Al-Quran. In Y. U. & O. I. Othman Mohd Radzi, Muhammad Zaleha, Abdullah Atikullah, Mat Akhir Noor Shakirah (Ed.), *WARISAN AL-QURAN: Politik dan Pemikiran Semasa*. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia.
- INTAN. (1996). *Panduan Etika Kerja Urusetia, Suruhanjaya Perkhidmatan Awam*. Kuala Lumpur.
- Jamaie Hamil. (2003). Kepimpinan Politik: Pola Kepimpinan Politik UMNO. *Akademika*, 62, 17–39.
- Kamil, M., Majid, A., Affandi, R., & Rahim, A. (2009). Perubahan Sosial dan Impaknya Terhadap Pembentukan Modal Insan Menurut Ibn Khaldun. *Jurnal Hadhari*, 1, 45–76.
- Mat Chek. (2003). *Kemahiran Memimpin*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Mohamad, M. (1976). *The Challenge*. Kuala Lumpur: Pelanduk Publications Sdn Bhd.
- Mohamad, M. (1999). *A New Deal For Asia*. Kuala Lumpur: Pelanduk Publications Sdn Bhd.
- Moten, A. R. (2011). Leadership in the West and the Islamic World: A Comparative Analysis. *World Applied Sciences Journal*, 15(3), 339–349.
- Pandian, S. (2005). *Legasi Mahathir*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Prime Minister's Office Government Malaysia. (n.d.). Dasar Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Pentadbiran.
- Saravanamuttu, J. (2009). Malaysian Foreign Policy in the Mahathir Era 1981–2003: Dilemmas of Development. *Contemporary Southeast Asia*. <http://doi.org/10.1355/cs31-3g>
- Schottmann, S. A. (2011). The Pillars of “Mahathir’s Islam”: Mahathir Mohamad on Being-Muslim in the Modern World. *Asian Studies Review*, 35(3), 355–372. <http://doi.org/10.1080/10357823.2011.602663>
- Syed Ismail, Al-Qudsy, Ab Rahman, Asmak & Mohd Zain, M. I. (2009). Pengukuhan Nilai dan Profesionalisme di Kalangan Penjawat Awam Ke Arah Efektif Governan di Malaysia. *Shariah Journal*, 17(3), 559–592.

- Van Wart, M. (2013). Lessons from leadership theory and the contemporary challenges of leaders. *Public Administration Review*, 73(4). <http://doi.org/10.1111/puar.12069>
- Vol, J. I., Zainuddin, N. A., Aurani, J., & Rosmani, A. F. (2014). Solat Bio Theraphy Module Kajian-Kajian Terdahulu Berkaitan. *Jurnal Intelek*, 9(1), 23–33.
- Zainal Yang. (2003). Nilai dan budaya kerja dalam pentadbiran sektor awam di Malaysia dari perspektif Islam. *Jurnal Pengurusan Awam*, 2(1), 45–67.

* Muniroh Abdul Rohman
Department of General Studies, Universiti Utara Malaysia
Mel-e: Muniroh.abdulrohman@yahoo.com

** Ahmad Zaharuddin Sani Ahmad Sabri
Institut Pemikiran Tun Dr Mahathir Mohamad
Mel-e: zaharsani@uum.edu.my