



Integriti Islam dalam Tenaga Kerja Muslim Profesional

M.Z. MOHD ZIN

Akademi Pengajian Islam Kontemporari,
Universiti Teknologi MARA Cawangan Sarawak,, MALAYSIA.
Email: mohamadzaid@uitm.edu.my

MOHD SYAHIRAN ABDUL LATIF

Akademi Pengajian Islam Kontemporari,
Universiti Teknologi MARA Cawangan Sarawak,, MALAYSIA.

NURFAHIRATUL AZLINA AHMAD

Akademi Pengajian Islam Kontemporari,
Universiti Teknologi MARA Cawangan Pulau Pinang,, MALAYSIA.

ROHAYA SULAIMAN

Akademi Pengajian Islam Kontemporari,
Universiti Teknologi MARA Cawangan Johor MALAYSIA.

Abstrak

Malaysia dilaporkan kehilangan RM 1.8 trilion pada tahun 2005-2014 melalui aliran kewangan haram yang berpunca daripada penglibatan tenaga kerja dalam aktiviti gejala rasuah. Isu integriti yang melibatkan trend rasuah di kalangan kakitangan kerajaan semakin meningkat, mencatatkan 418 kes (45.76%) pada 2018 dan 525 kes (47.68%) pada 2019. Sementara itu, kes rasuah sektor swasta dan rakyat mencatatkan 476 kes (53.24) pada 2018 dan 576 kes (52.32%) pada 2019. Manakala, *Global Corruption Barometer 2017*, *Transparency International*, *GIACC* pula melaporkan 23% daripada responden tinjauan menyumbang kepada rasuah kakitangan kerajaan. Kertas kerja ini menawarkan pemahaman instruktif tentang integriti modal insan, yang memerlukan pelan transformasi bersepadu dari perspektif Islam. Secara khususnya, perancangan pengukuhan integriti yang menyeluruh dan holistik diperlukan untuk meningkatkan kesedaran, komitmen dan kerjasama integriti. Keperluan implikasi positif serta penerapan masalah (kebaikan awam) kepada tenaga kerja Muslim profesional perlu dibincangkan untuk menjelaskan bagaimana persepsi Islam mengambil kira realiti keadaan semasa yang sentiasa berubah.

Kata kunci: Integriti, Islam, Tenaga Kerja Muslim Profesional

1.0 Pengenalan

Kecekapan dan keberkesanan perkhidmatan awam bergantung kepada kualiti tenaga kerja sektor awam (Hartini, 2018). Mereka diamanahkan untuk berkhidmat kepada orang ramai dengan tanggungjawab, integriti dan kesetiaan, serta bertanggungjawab terhadap tingkah laku, tindakan, dan prestasi mereka sendiri (Siddique, 2006). Tumpuan bukan sahaja kepada peningkatan kemahiran dan pengetahuan, malah merangkumi penyemaian integriti, etika kerja yang positif dan nilai moral yang baik. Dalam erti kata lain, integriti ditakrifkan sebagai berpegang kepada kejujuran dan amalan bermoral tinggi, peribadi yang utuh, berakhlak mulia, telus, jujur, ikhlas, sabar, berani, berilmu, berakal, beriman, beramal, berhemah, tekun dan bertanggungjawab. Integriti juga digambarkan sebagai keharmonian di antara perbuatan dan ucapan, tindakan dengan prinsip moral, etika, undang-undang dan keharmonian di antara kepentingan diri dan kepentingan awam (Eusope, 2021).

Islam melihat aktiviti bekerja sebagai satu aspek pragmatik yang diperlukan dalam kehidupan manusia, merupakan sumber kepuasan sosial dan keseronokan psikologi (Aldulaimi, 2016). Lebih-lebih lagi, Islam itu sendiri merupakan cara hidup yang lengkap dan memberi panduan yang luas dan khusus dalam bertingkah laku. Definisi pekerjaan itu sendiri adalah mengenai penekanan nilai, seperti memelihara kehormatan manusia, mengutamakan komitmen kerja dan ketekunan (Etherington, 2019). Selain itu, integriti menurut Islam seiring dengan tiga nilai dari aspek organisasi iaitu (i) nilai kepimpinan seperti adil, tegas, berani dan bijaksana, (ii) nilai profesionalisme seperti ilmu, kreativiti, inovasi, integriti, berkecuali, akauntabiliti dan (iii) nilai kebersamaan termasuk kerjasama, semangat berpasukan dan perpaduan.



Penerapan nilai penting untuk memupuk integriti dan sikap positif dalam kalangan ahli organisasi, membentuk budaya positif di tempat kerja, menggalakkan persaingan secara positif, mengawal penyelewengan dan khianat dalam kerja, menyumbang ke arah kestabilan sesebuah organisasi dan meningkatkan produktiviti (Samah, 2020). Rafiki (2019) dalam Usman dan Mat (2021) menegaskan komitmen pekerja memainkan peranan penting yang mempengaruhi inovasi dan kestabilan organisasi sekiranya operasi perniagaan dijalankan secara jujur. Pekerja cenderung mempunyai komitmen yang tinggi dengan melibatkan diri dalam penghayatan agama, yang membawa kepada peningkatan prestasi di tempat kerja dan meningkatkan produktiviti (Hameed, Bhatti, Khan, & Syed, 2020). Ghias, Hassan, dan Shah (2020) pula mendedahkan budaya jujur, amanah dan murah hati akan meningkatkan motivasi. Manakala, melalui prinsip etika kerja Islam, seseorang pekerja akan menganggap pekerjaan sebagai ibadah, usaha, kerja berpasukan dan kerjasama (Usman & Mat, 2021).

2.0 Latar Belakang Masalah

Isu Integriti

Malaysia dilaporkan kehilangan RM 1.8 trilion pada tahun 2005-2014 melalui aliran kewangan haram yang berpunca daripada penglibatan tenaga kerja dalam aktiviti gejala rasuah. Isu integriti yang melibatkan trend rasuah juga dikatakan semakin meningkat. Menurut Hasnah Haron, Nurul Nazlia Jamil dan Nathasa Mazna Ramli (2020), Megan Media Holdings Bhd yang berpusat di Malaysia melaporkan kerugian bersih sebanyak RM1.14 bilion bagi suku keempat berakhir 30 April 2007, akibat daripada penipuan perakaunan di anak syarikatnya. Selain itu, urus niaga rekaan berjumlah RM300 juta di anak syarikatnya Memory Tech Sdn Bhd turut memburukkan lagi keadaan. Tinjauan Pricewaterhouse Coopers menunjukkan bahawa rasuah dan korupsi di Malaysia meningkat daripada 19% pada 2014 kepada 30% pada 2016. Tinjauan itu juga mendedahkan bahawa 13% daripada mangsa penipuan mengalami kerugian kewangan melebihi AS\$1 juta disebabkan oleh jenayah ekonomi (PricewaterhouseCoopers Malaysia, 2016). Sementara itu, 14th Global Fraud Survey 2016 yang dijalankan oleh EY (dahulunya dikenali sebagai Ernst and Young) mendapati 80% daripada responden Malaysia sanggup melakukan sekurang-kurangnya satu bentuk tingkah laku tidak beretika, contohnya; (i) membatalkan kontrak, (ii) melanjutkan tempoh pelaporan bulanan, (iii) mengubah penilaian dan andaian rizab dan (iv) mencatatkan hasil lebih awal daripada yang sepatutnya, hanya untuk memenuhi sasaran kewangan syarikat (Salin et al., 2020). Kerajaan Malaysia telah menghabiskan banyak sumber, masa, dan usaha dalam mencari cara terbaik untuk meningkatkan prestasi sektor awam.

3.0 Integriti Islam dalam Tenaga Kerja

Kajian yang melibatkan teori akauntabiliti, etika pembuatan keputusan dan pengaruh religiositi kebanyakannya tertumpu pada tradisi Judeo-Kristian (Krauss, Hamzah, Juhari, & Hamid, 2005). Malah, terdapat kajian yang mengambil sampel populasi secara umum, tanpa melibatkan agama tertentu. Walau bagaimanapun, Islam mewariskan kepercayaan dan amalan asas kepada penganutnya (dikenali sebagai Muslim) yang berbeza daripada tradisi Judeo-Kristian. Kepercayaan kepada Allah s.w.t dan Nabi Muhammad s.a.w sebagai pesuruh Allah s.w.t menjadi tunggak dalam sistem etika Islam yang mementingkan keadilan dan tanggungjawab sosial (R. Sulaiman, Toulson, Brougham, Lempp, & Haar, 2021). Almoharby (2011) dalam R. Sulaiman et al. (2021) menyatakan Islam adalah kerangka yang membentuk tingkah laku satu perlima daripada jumlah penduduk dunia. Umat Islam percaya bahawa Islam adalah cara hidup yang mendefinisikan penyembahan kepada Allah s.w.t secara menyeluruh, bukan sahaja melibatkan amalan ritual, malah kepentingan beretika dalam urusan seharian, terutama di tempat kerja. Kajian ke atas pekerja Muslim melaporkan bahawa amalan pengurusan sangat dipengaruhi oleh preskripsi dan kepercayaan agama (R. Sulaiman et al., 2021). *Pew Research Center* (2015) melaporkan bahawa jumlah umat Islam meningkat lebih cepat daripada agama utama lain, berdasarkan unjuran pertumbuhan dari 2010 hingga 2050 (R. B. Sulaiman, 2019). Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang faktor etika dan integriti Muslim. Manakala, pada masa yang sama menyumbang kepada aspek signifikan sesebuah organisasi yang tertakluk kepada pengaruh budaya Islam (R. Sulaiman et al., 2021).

Menurut Zin et al. (2021), minat terhadap religiositi di tempat kerja adalah bidang kajian yang agak baru. Walau bagaimanapun, isu ini mula menarik minat ramai ahli akademik yang mempunyai idea mengenai hubungan agama Islam dengan pekerjaan. Agama mengatur rasa kewajipan, kehormatan, kesetiaan, dan sentimen dalam kehidupan termasuk bagaimana pekerja harus berkelakuan semasa bekerja (Hartini, 2018). Agama boleh mempengaruhi pendapatan dan nilai bersama serta mengharmonikannya dengan penekanan terhadap pendidikan, nilai kerja, kejujuran dan ciri peribadi lain yang diberi ganjaran dalam pasaran buruh. Ia menunjukkan bahawa agama dilihat sebagai sumber yang kuat, pendorong dan pembentuk nilai (Etherington, 2019). Islam adalah cara hidup yang lengkap, memberi panduan yang luas dan khusus untuk tingkah laku dan kualiti kerja mesti mewakili agama yang dianjurkannya. Etika kerja Islam mengajar aspek sosial di tempat kerja, termasuk menekankan nilai seperti memelihara kehormatan manusia,



mengutamakan komitmen kerja dan ketekunan. Ia bertentangan dengan kemalasan, pembaziran masa dan kerja yang tidak produktif yang menunjukkan kekurangan iman dan kepercayaan (Etherington, 2019).

Nilai dan paradigma umat Islam semakin terhakis serta berhadapan dengan masalah *adab* kerana berpegang pada pandangan sistem sekular. Oleh itu, Al Attas (1975) dan Faruqi (1989) dalam Dimas Bagus Wiranata Kusuma, Thaer Faisal Abdelrahim Qushtom dan Nur Jamaluddin (2013) berpandangan bahawa melalui transformasi pengislaman ilmu, peningkatan nilai integriti mampu direalisasikan. Al Attas (1975) dan Faruqi (1989) mengatakan bahawa hanya dengan mengembalikan semula zaman kegemilangan pengetahuan Islam, umat Islam akan bangkit. Kedua-dua tokoh ini telah mencadangkan agenda idea pengislaman ilmu iaitu:

1. Pengasingan elemen utama yang membentuk budaya barat dan tamadun dari setiap cabang ilmu (*dewesternization/desecularization*). Faruqi (1989) berpendapat bahawa setiap individu perlu menguasai sains moden. Pemahaman berkenaan objektif, sejarah, perkembangan isu, metodologi serta mengetahui secara kritikal, analitikal, dan objektif sesuatu ilmu mengikut perspektif barat.
2. Penyerapan unsur-unsur Islam dan konsep-konsep utama ke dalam semua cabang ilmu. Faruqi (1989) menegaskan kepentingan dalam menguasai warisan Islam. Ilmu Islam seperti yang terkandung dalam al-Quran dan Sunnah perlu dikuasai kefahamannya, diperoleh daripada pelbagai teks Islam yang berkaitan dengan bidang-bidang khusus.

4.0 Usaha Kerajaan Malaysia

Sejak merdeka pada 1957, kerajaan Malaysia telah melaksanakan pelbagai program yang bertujuan untuk menerapkan nilai-nilai murni dan integriti dalam perkhidmatan awam. Sejak 1980-an, langkah proaktif telah diambil untuk mempromosikan konsep seperti, 'Bersih, Cekap, dan Amanah', 'Penerapan Nilai-nilai Islam', 'Budaya Kerja Cemerlang', 'Kod Etika Kerja', 'Piagam Pelanggan' dan 'ISO 9000' (Hartini, 2018). Kerajaan juga telah memperkenalkan Program Transformasi Kerajaan (GTP), di mana kerajaan berhasrat untuk memberi tumpuan kepada peningkatan perkhidmatan awam di Malaysia. Malangnya, perkhidmatan awam masih menerima aduan kerana prestasinya yang kurang responsif terhadap keperluan rakyat (Tajuddin dan Ahmad, 2013 dalam Hartini, 2018). Perkhidmatan awam di Malaysia sentiasa dikaitkan dengan masalah rasuah, ketidakcekapan, prosedur yang rumit, kelewatan dalam menyediakan perkhidmatan serta kurang profesionalisme dalam menjalankan tugasnya (Yahya, Tan, Johari, & Saad, 2015). Kegagalan dalam menangani permasalahan seperti yang dinyatakan akan menjejaskan prestasi individu dan organisasi (Hartini, 2018). Bagi mencapai status negara maju dan inklusif, kerajaan melaksanakan pelbagai inisiatif dan pembaharuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan negara. Contohnya, pelaksanaan agenda integriti nasional yang menjadi idea penting ke arah memartabatkan Malaysia sebagai sebuah negara yang berdaya saing di persada antarabangsa. Integriti merupakan prasyarat dan asas utama bagi sesebuah negara mencapai kemajuan dan meningkatkan daya saing. Maka, usaha memperkukuh nilai murni, etika dan integriti menjadi keutamaan negara. Tuntutan rakyat terhadap tadbir urus dan pengurusan integriti seharusnya menjadi prinsip utama dalam mewujudkan negara berstatus kelas pertama dan memenuhi aspirasi rakyat.

5.0 Rumusan

Tidak dapat dinafikan bahawa kemerosotan integriti berlaku dengan ketara dalam kalangan umat Islam. Ia memberi impak kepada kemerosotan individu, yang kemudiannya memberi kesan secara langsung kepada politik, ekonomi dan budaya sesebuah negara. Semangat untuk memerangi pelbagai perbuatan tidak beretika dan menggalakkan peningkatan integriti tidak mencukupi, tanpa sokongan sumber manusia yang berkelayakan untuk membangun dan memperkasakan integriti. Oleh itu, tindakan kolektif amat penting agar mampu menghasilkan dapatan yang lebih baik, berbanding hanya usaha secara individu dalam memerangi perbuatan yang tidak beretika.

Rujukan

- Aldulaimi, S. H. (2016). Fundamental Islamic Perspective of Work Ethics. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 7(1), 59-76.
- Dimas Bagus Wiranata Kusuma, Thaer Faisal Abdelrahim Qushtom dan Nur Jamaluddin. (2013). How Does Islamic Worldview Build Integrity? Diakses pada 1 September 2022 di https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34332737/ASEAN_Ebook-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1662291501&Signature=HAjfdl5jxaxlJmQbOTsWubjDRePpjtOZmxX~1qp6Z9YUn0Nsb~Hx-PXG~1T7VpnO3c7Tc2LxX1ldgiyt6N9c69YDUGpVDMn944WRhGCCIJ8fRGkLG0~NQGH38ZXf-AoVY12YltrIYO086ecMeOciEhmgvNVCICj3US3iuK1ldU1QNS0Alydn1WEnDFYfstJSQU2H-



[5n0W6hsU3lCN5qfmPmv1FmytWVhHITOPke0TGdMk2wKbDNe3n1k1DgRFXyWw-7np5ZouuuYsCLCbIW2BMkvTr5hj0vIw3gAmlivxX6Zj1uTHWJ6umpIEaRwk~72vxG3xCK7~MysNSibbA&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=731](https://doi.org/10.24127/BJIC2022.13.1.5n0W6hsU3lCN5qfmPmv1FmytWVhHITOPke0TGdMk2wKbDNe3n1k1DgRFXyWw-7np5ZouuuYsCLCbIW2BMkvTr5hj0vIw3gAmlivxX6Zj1uTHWJ6umpIEaRwk~72vxG3xCK7~MysNSibbA&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=731)

- Etherington, M. (2019). Religion as a Workplace Issue: A Narrative Inquiry of Two People—One Muslim and the other Christian. *SAGE Open*, 9(3), 2158244019862729.
- Eusope, N. (2021). Integriti dalam Kalangan Pelajar Muslim di IPTA: Satu Tinjauan Awal: Integrity among Muslim Student in Public Universities. *Online Journal of Islamic Management and Finance (OJIMF)*, 1(2), 17-31.
- Ghias, W., Hassan, S., & Shah, S. (2020). Impact of Islamic Work Ethics on Courageous Followership Behavior: Evidence from International Non-Profit Organization in Pakistan. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*, 40(1), 193-203.
- Hameed, I., Bhatti, Z. A., Khan, M. A., & Syed, S. (2020). How and When Islamic Work Ethic (IWE) Leads to Employee Promotive and Prohibitive Voice? The Interplay of Employee Moral Identity and Perceived Voice opportunity. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*.
- Hartini, H. (2018). The Relationship between Cultural Intelligence, Emotional Intelligence, Social Intelligence, Islamic Work Ethics and Work Performance among Public Service Employees in Malaysia. *Universiti Utara Malaysia*.
- Hasnah Haron, Nurul Nazlia Jamil and Nathasa Mazna Ramli. (2020). Western and Islamic Values and Ethics: Are They Different?. *Journal of Governance and Integrity*. 4(1), 12-18
- Krauss, S. E., Hamzah, A., Juhari, R., & Hamid, J. (2005). The Muslim Religiosity-Personality Inventory (MRPI): Towards Understanding Differences in the Islamic Religiosity among the Malaysian Youth. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 13(2), 173-186.
- Salin, A. S. A. P., Ab Manan, S. K., & Kamaluddin, N. (2020). Ethical Framework for Directors—Learning from the Prophet. *International Journal of Law and Management*.
- Samah, N. S. (2020). Faktor Regresif dan Defensif Integriti dalam Kepimpinan Islam [Regressive and Defensive Factors of Integrity in Islamic Leaders]. *BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences (e-ISSN: 2600-9080)*, 3(3), 141-151.
- Siddique, N. A. (2006). Pradoxes of Public Accountability in Malaysia: Control Mechanisms and Their Limitations. *International Public Management Review*, 7(2), 43-65.
- Siddiquee, N. A. (2014). Malaysia's Government Transformation Programme: A Preliminary Assessment. *Intellectual Discourse*, 22(1).
- Sulaiman, R., Toulson, P., Brougham, D., Lempp, F., & Haar, J. (2021). The Role of Religiosity in Ethical Decision-Making: A Study on Islam and the Malaysian Workplace. *Journal of business ethics*, 1-17.
- Sulaiman, R. B. (2019). The Role of Religiosity in Ethical Decision-Making: A Study on Islam and the Malaysian Workplace: A thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Management at Massey University, Manawatu, New Zealand. *Massey University*.
- Usman, M., & Mat, N. (2021). Islamic Work Ethic and Public Sector Innovation: Challenges and Solutions. *International Business Education Journal*, 14(1), 33-48.
- Yahya, K. K., Tan, F. Y., Johari, J., & Saad, N. A. (2015). Corruption Censure among Gen Y public servants: Do organizational culture, work values and religiosity matter?
- Zin, M. Z. M., Latif, M. S. A., Ahmad, N. A., & Sulaiman, R. (2021). Relationship between Muslim Accountability Enhancement and Religious Practices Appreciation. *Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*. eISSN 2785-9223, 1(2), 7-14.

eISSN 2948-5045

