

Hubungkait Etika Profesional Dalam Pembangunan Organisasi Menurut Perspektif Islam

Zawiah Hj. Mat*
Siti Arni Basir**

Abstrak

Etika menjadi asas utama dalam merealisasikan kecemerlangan sesebuah organisasi. Para sarjana telah banyak membincangkan tentang etika dan kepentingannya dalam pengurusan. Kewujudan pelbagai masalah yang melibatkan salah laku seperti penyelewengan, rasuah, salah guna kuasa, tidak beretika dan sebagainya sentiasa dipaparkan melalui media cetak mahupun elektronik. Perkara seperti ini bukan hanya memberi impak negatif pada individu terlibat bahkan organisasi juga menerima kesannya. Sekiranya tidak ditangani secara berkesan akan menjejaskan prestasi organisasi. Justeru, Islam telah menyediakan kerangka yang lengkap sebagai asas kepada pembentukan etika bersumberkan al-Quran dan Hadis. Tujuan kertas kerja ini akan menjelaskan etika profesional secara literatur menurut perspektif Islam, faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan etika dan hubungkait etika profesional dengan organisasi yang digarispandu oleh Islam. Kertas kerja ini juga akan menerangkan bagaimana etika profesional dapat membantu organisasi mencapai kecemerlangan. Etika profesional Islam yang mengandungi nilai spiritual akan membawa individu dan organisasi kepada kejayaan kerana ianya tidak hanya membataskan ukuran fizikal semata-mata, tetapi lebih penting lagi memberi penekanan kepada perlunya akhlak yang baik di kalangan pekerja dan pihak pengurusan.

Kata kunci: *hubungkait, etika profesional, organisasi, perspektif Islam.*

Relationship Organizational Development Professional Ethics in the Islamic Perspective

Abstract

Ethics is the main foundation of excellence in the realization of an organisation. The scholars have a lot of discussion about ethics and its importance in management. The existence of various problems involving misconduct such as fraud, corruption, abuse of power,

* Pensyarah di Pusat Bahasa dan Pembangunan Insan, Universiti Teknikal Malaysia Melaka.

** Pensyarah Kanan Jabatan Siasah Syar'iyah Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya.

unethical and so on are displayed on the electronic and print media. Things like this not only have a negative impact on the individuals involved but also the organization affected. If not handled effectively can effect organizational performance. Thus, Islam has provided a complete framework as the basic for the formation of ethical sourced the Qur'an and Hadith. The purpose of this paper will describe the professional ethics literature according to the Islamic perspective, the factors that influence the formation of professional ethics and ethical relationships with organisations by Islam. This paper will also explain how professional ethics can help organizations achieve excellence. Professional ethics of the spiritual values of Islam that will bring individuals and organizations to success because it not only limits the physical size alone, but more importantly to emphasize the need for good behaviour among employees and management.

Keywords: *relationship, professional ethics, organization, an Islamic perspective.*

Pengenalan

Peranan etika profesional sangat penting dalam sesebuah organisasi. Ia akan menjadi panduan bagi setiap individu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang selaras dengan amalan dan budaya kerja cemerlang serta pengurusan berkualiti bagi mencapai visi dan matlamat organisasi. Sekiranya etika profesional tidak dipraktikkan oleh setiap individu dalam organisasi akan membawa kepada pelbagai masalah seperti tidak cekap dalam menjalankan tugas, tidak mencapai objektif organisasi, berlaku penyelewengan, tiada integriti, tidak jujur dan sebagainya. Justeru dalam membincangkan hubungkait etika profesional dalam pembangunan organisasi, terlebih dahulu dijelaskan etika profesional menurut perspektif Islam, faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan etika, fungsi kod etika dalam organisasi, perbuatan-perbuatan yang melanggar etika, hubungkait etika profesional dengan organisasi yang digarispandu oleh Islam dan bagaimana etika profesional dapat membantu organisasi mencapai kecemerlangan.

Etika Profesional Menurut Perspektif Islam

Etika secara umumnya merujuk kepada perilaku atau perangai yang baik dan buruk. Kebiasaannya menjadi ketetapan bagi sesuatu sistem nilai yang dipersetujui oleh umum. Merujuk kepada Kamus Dewan, etika bermaksud ilmu berkaitan prinsip-prinsip akhlak, moral atau prinsip moral atau nilai-nilai akhlak yang menjadi pegangan seseorang individu atau sesuatu kumpulan¹. Menurut perspektif Islam, etika kebiasaannya dikenali sebagai akhlak. Akhlak dari aspek bahasa berasal daripada perkataan Arab, jamak kepada perkataan *al-khuluq* atau *al-khulq* yang bererti tabiat atau budi pekerti. Dari segi istilah pula, menurut

¹ Noresah Baharom, et al. (2002), *Kamus Dewan Edisi Ketiga*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, h.345.

sarjana Islam Ibn Miskawayh dan al-Ghazali, menerangkan akhlak adalah suatu keadaan yang melekat pada jiwa manusia, yang darinya lahir perbuatan-perbuatan dengan mudah, tanpa melalui proses pemikiran atau pertimbangan. Mereka telah mengkategorikan keadaan jiwa kepada dua bahagian. Pertama, sifat-sifat yang telah ada semenjak kejadian manusia seperti seseorang cepat marah hanya kerana sebab masalah kecil. Kedua, sifat-sifat yang diperoleh dengan kebiasaan atau latihan yang pada mula-mula dengan pertimbangan dan pemikiran, kemudian diamal secara berterusan sehingga menjadi sifat dan tabiat. Sekiranya keadaan kejiwaan tersebut melahirkan perbuatan yang baik dan terpuji menurut pandangan akal dan syarak ia dinamakan akhlak mulia, tetapi sebaliknya ia disebut akhlak buruk².

Manakala profesional, merujuk kepada Hornby (1996), perkataan profesional sebagai '*a person qualified or employed in one of the professions or a highly skilled and experienced person*'³. Profesionalisme juga didefinisi sebagai setiap anggota organisasi yang mempunyai ilmu yang tinggi dan kemahiran yang mencukupi untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab bagi menghasilkan budaya kerja cemerlang dan pengurusan berkualiti seterusnya dapat menyelesaikan masalah secara profesional bagi menghasilkan perkhidmatan yang berkesan. Justeru itu, setiap anggota organisasi perlulah melengkapkan diri dengan ilmu pengetahuan dan kemahiran yang berkaitan bidang tugas masing-masing agar mencapai tahap kompetensi dan profesionalisme dalam pengurusan organisasi⁴.

Apabila dihubungkan etika profesional menurut perspektif Islam ianya merujuk kepada individu atau warga kerja kesemuanya perlulah mempunyai peribadi atau tingkah laku yang baik dalam melaksanakan tanggungjawab yang diamanahkan di samping menguasai ilmu pengetahuan dalam bidang yang diceburi, mempunyai kemahiran yang kompeten dan selari dengan kehendak syariat Islam. Dalam erti kata lain, etika profesional Islam bersumberkan al-Quran dan Hadis.

Begitu juga dalam pentadbiran Islam, etika merupakan aspek yang sangat penting. Menurut sarjana Islam terkenal iaitu al-Buraey (1985), nilai dan etika merupakan asas kepada model pentadbiran Islam⁵:

The Islamic administrative model is a value-oriented, model that seeks to maximize Islamic values and ethical standards. This model as a subsystem of the total Islamic system has as its central task - and this is in its very genesis - to construct and administrative order on a viable, ethical basis. In the execution

² Imran Effendy Hasibuan (2003), *Pemikiran Akhlak Syekh Abdurrahman Shiddiq al-Banjari*. Indonesia: Pekanbaru Riau, LPNU Press, h.73-74.

³ Hornby, A.S, Jonathan Crowther (eds). (1996), *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. Walton Street: Oxford University Press, h.924.

⁴ Mohd Tab Salleh, et al. (1991), *Nilai dan Etika Dalam Perkhidmatan Awam*. Kuala Lumpur: INTAN, h.55.

⁵ Buraey, M. (1985), *Administrative Development: an Islamic Perspective*, Kegan Paul International Limited: England, h.341.

of this task, it's very spirituality- that is, a unique morality – is at work: it is asceticism in this world. Economic and material well being and the utilization of nature for human ends are integral parts of that morality.

Kenyataan di atas, jelas memberi gambaran bahawa model pentadbiran Islam perlulah berorientasikan nilai-nilai Islam dan piawaian etika Islam ke arah membawa pentadbiran yang maju, berdaya saing dan beretika. Asas-asas nilai dan etika Islamlah yang dapat membina kerohanian dan moral manusia menjadi baik dan unik dalam pentadbiran Islam.

Fungsi Kod Etika Dalam Organisasi

Kod etika merupakan dokumen rasmi yang menyatakan nilai-nilai utama sesebuah organisasi dan peraturan-peraturan etika yang diharapkan untuk dipatuhi oleh semua ahli dan organisasi tersebut. Kebiasaannya kod etika menekankan perkara-perkara berikut⁶:

- a) Norma-norma profesional yang perlu dipatuhi.
- b) Akauntabiliti dan tanggungjawab profesional.
- c) Bentuk-bentuk penyelewengan yang perlu dihindarkan.
- d) Norma-norma profesional yang diterjemahkan dalam tingkahlaku yang khusus.
- e) Bentuk-bentuk hukuman yang dikenakan.

Dengan adanya kod etika bagi setiap organisasi, secara tidak langsung memberi inspirasi dan rangsangan kepada setiap individu atau warga kerjanya supaya mempunyai tingkah laku yang baik dan beretika dalam menjalankan tugas yang diberi. Menurut McGraw (2004)⁷:

Codes of ethics often restrict the number of workers that may practice the occupation, thus maintaining higher salaries than would occur from natural market forces, restrict advertising thereby reducing competition, and attempt to limit professionals' discussion of issues of concern to the general public. Many codes of ethics, whether directly or indirectly, aim to restrict the membership of profession. Such restrictions are typically

⁶ Mohd Janib Johari (2001), *Etika Profesional*. Johor: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia, h.142-143.

⁷ McGraw, D.K. (2004), A Social Contract Theory Critique of Professional Codes of Ethics, *International Journal of Information, Communication and Ethics in society*, Vol. 2, h. 238-239.

justified as necessary to ensure competence and quality of services.

Berdasarkan kenyataan di atas, beliau juga turut bersetuju dengan adanya kod etika bagi setiap organisasi secara langsung mahupun tidak langsung bertujuan untuk mengawal ahli-ahlinya mematuhi tingkahlaku dalam kerjaya masing-masing ke arah memastikan kecekapan dan kualiti perkhidmatan. Jelas bahawa kod etika diperkenalkan adalah untuk memastikan warga kerja dalam organisasi tersebut mematuhi etika dan peraturan-peraturan yang ditetapkan dan tidak berlaku sebarang salah laku atau penyelewengan yang bertentangan dengan nilai-nilai insaniah (dalaman) dan norma-norma organisasi.

Perbuatan-Perbuatan Yang Melanggar Etika

Menurut Vee & Skimore (2003) menyenaraikan perbuatan-perbuatan yang menyalahi etika iaitu⁸:

- i. Rasuah: menawarkan barangan atau perkhidmatan atau wang kepada orang-orang tertentu dengan tujuan untuk mendapat perhatian istimewa dalam urusan jual beli atau mendapatkan projek korporat.
- ii. Penipuan: memanipulasi dan melanggar amanah.
- iii. Melanggar kerahsiaan: tindakan pekerja yang mendedahkan kepada umum atau pengurusan atasan tentang perlakuan buruk majikan atau pengurusan. Membongkaran kerahsiaan (*whistle blowing*) tidak selalunya betul dan hanya boleh dilakukan jika keempat-empat syarat iaitu keperluan, kesesuaian, keupayaan dan pilihan terakhir telah dipenuhi.
- iv. Kecuaian: gagal melaksanakan langkah-langkah penjagaan yang dikehendaki sehingga boleh menyebabkan kecederaan kepada orang yang layak menerima penjagaan tersebut.

Selain daripada perbuatan-perbuatan yang menyalahi etika seperti disebutkan di atas, terdapat juga beberapa penafsiran dan pemahaman seperti berkelakuan tidak sopan, tidak bertanggungjawab dalam menjalankan tugas, tidak menepati masa, tidak jujur, tidak integriti dan banyak lagi sifat-sifat negatif yang lain dikategori dalam perbuatan menyalahi etika. Justeru ianya perlu dijauhi agar setiap individu atau warga kerja menjadi seorang pekerja yang beretika dalam menjalankan tanggungjawab yang diberi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pembentukan Etika Profesional

Umum mengetahui bahawa dalam kehidupan manusia terdapat banyak faktor yang menjadi pendorong kepada tingkahlaku seseorang untuk menjadi

⁸ Vee, C. & Skitmore, M. (2003), Professional ethics in the construction industry, *International Journal of Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 2, h. 117-127.

insan yang berperibadi mulia mahupun sebaliknya. Begitu juga dalam sesebuah organisasi, terdapat tujuh faktor pendorong kepada pembentukan etika profesional sama ada faktor luaran mahupun dalaman. Namun demikian, faktor-faktor ini saling berkait rapat antara satu sama lain, antaranya ialah:

1. Manusia (*human being*)

Manusia merupakan makhluk yang istimewa dijadikan oleh Allah S.W.T di dunia ini. Ia dianugerahkan akal, bahasa, agama, budaya dan nilai-nilai murni jika dibandingkan dengan makhluk lain. Namun demikian Allah S.W.T. telah mencipta manusia berbeza dalam aspek fizikal, mental, pengetahuan dan sebagainya. Sebaliknya Allah S.W.T. menjadikan manusia secara fitrahnya berkeupayaan mempraktikkan etika dan moral yang baik atau buruk mengikut kemampuan masing-masing⁹. Sebagai contoh dalam organisasi Jepun, penekanan utama adalah aspek kemanusiaan sebagai paksi utama yang membawa kejayaan organisasi. Bagi mereka manusia yang diciptakan tuhan jika dapat diadun dengan cara yang betul akan memberi pulangan yang sebaiknya¹⁰.

2. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang cukup penting dalam membentuk etika dan tingkahlaku seseorang untuk menjadi baik mahupun buruk. Pendidikan yang diterima secara formal dan tidak formal amat penting dalam pembentukan etika seseorang¹¹. Sekiranya pendidikan yang diterima sejak kecil lagi dengan pendidikan yang baik daripada keluarga ia turut mempengaruhi etika seseorang sehingga dewasa dan sebaliknya. Menurut Syed Othman al-Habshi (1998), beliau menyatakan bahawa ilmu pengetahuan merupakan faktor pendorong terpenting dalam setiap kehidupan seseorang individu untuk menjadi seorang yang berakhlak mulia. Sekiranya seseorang tersebut bekerja dalam mana-mana organisasi ia secara langsung akan memberi kesan yang positif kepada pembangunan organisasi.

3. Adat dan Norma Kehidupan

Adat dan norma salah satu elemen penting yang banyak mempengaruhi pembentukan etika yang baik mahupun buruk. Umumnya adat merujuk kepada peraturan yang biasa diamalkan sejak turun temurun di dalam sesuatu masyarakat sehingga ia menjadi adat kebiasaan¹². Kebiasaannya nilai dalam adat dan norma kehidupan ini diterima majoriti oleh semua masyarakat di sesuatu tempat dan memberi impak yang cukup besar dalam pembentukan etika seseorang.

4. Keinginan/Naluri (*Instinct/Gharizah*)

⁹Mustafa Haji Daud (1996). *Etika Pengurusan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd. h. 10.

¹⁰ Abd. Razak Omar, Nor Zanah Jamari (2001). *Etika Perniagaan dalam Sistem Tripartite Malaysia*. Kuala Lumpur: Yayasan Nurul Yaqeen, h.141.

¹¹ Mustafa Haji Daud (1996), *op.cit*, h.15.

¹² Noresah Baharom, et al. (2002), *op. cit.* h., 7.

Pengaruh keinginan dan naluri seseorang juga memainkan peranan penting dalam pembentukan etika. Sekiranya naluri seseorang berdasarkan pertimbangan akal semata-mata ia akan memandu seseorang kepada nilai etika yang negatif. Namun sekiranya naluri atau keinginan seseorang berdasarkan pertimbangan akal di samping faktor penghayatan agama yang kuat dan mempunyai kesedaran berasaskan penilaian agama ia akan terarah kepada nilai-nilai etika yang positif¹³.

5. Keturunan

Faktor keturunan juga menjadi salah satu faktor yang turut mempengaruhi pembentukan peribadi etika seseorang. Sekiranya seseorang itu lahir dari keluarga yang mementingkan agama secara tidak langsung ia akan dididik dengan asas agama yang kuat sebaliknya ia akan membawa kepada kurangnya penghayatan dan pengamalan agama berdasarkan warisan daripada keluarga masing-masing. Menurut Solomon (1984) menyatakan baik buruk perilaku seseorang itu banyak dipengaruhi dan ditentukan oleh peraturan masyarakat termasuklah asal usul keluarga secara langsung banyak membentuk perilaku seseorang individu.

6. Suasana Persekitaran

Faktor suasana persekitaran ia melibatkan pengaruh suasana tempat tinggal, pengaruh pergaulan, media cetak, media massa, organisasi sosial dan sebagainya. Di samping itu, pengaruh kebudayaan setempat juga boleh membawa kepada pengaruh etika seseorang sama ada baik atau buruk. Pergaulan dengan rakan-rakan dalam kehidupan seharian juga adalah menjadi faktor pembentukan etika dalam diri seseorang¹⁴. Menurut Sabri Hj Hussin (2001), pembentukan etika dan peribadi juga boleh dipengaruhi oleh perasaan seseorang dan pemikiran yang terbina melalui pengaruh persekitaran¹⁵.

7. Faktor-faktor Organisasi

Setiap organisasi pengurusan, pihak atasan merupakan *role model* yang merupakan contoh dan ikutan terbaik kepada pekerja-pekerja bawahannya. Ia turut memberi kesan kepada corak pemikiran dan tingkahlaku yang baik dan buruk daripada pihak atasan. Justeru organisasi yang baik dan cemerlang kebiasaannya bermula dengan perilaku atau nilai-nilai murni yang diamalkan daripada pihak atasan. Adalah mustahil pihak pengurusan tertinggi yang tidak beretika melahirkan sebuah organisasi yang mempunyai staf yang beretika mulia¹⁶. Jelaslah bahawa faktor-faktor yang mempengaruhi etika profesional mempunyai perkaitan langsung dalam pembentukan diri seseorang individu. Faktor-faktor inilah yang membentuk seseorang mempunyai etika baik mahupun buruk. Etika yang baik akan terangkum

¹³ Mustafa Haji Daud (1996), *op.cit*, h.12.

¹⁴ Muhammad Nasri Md. Hussain, et al. (2006). *Etika Perniagaan Pendekatan Perspektif Islam*. Selangor: Pearson Malaysia Sdn. Bhd. h.39.

¹⁵ Sabri Hj. Hussin (2001). *Etika dan Falsafah Pemikiran Barat dalam Konteks Perniagaan di Malaysia*. Selangor: ALJ Publications, h.1.

¹⁶ Muhammad Nasri Md. Hussain, et al. (2006), *op.cit*, h.39.

dalam kualiti jujur, ikhlas, amanah, telus, adil, timbang rasa, kemanusiaan tinggi dan sebagainya. Sekiranya nilai-nilai ini dipraktikkan oleh setiap individu akan menghasilkan kualiti kerja yang cemerlang dan bersifat ibadah dalam ertikata yang luas¹⁷.

Daripada perbincangan di atas, jelas menunjukkan bahawa pembentuk etika seseorang mempunyai kaitan dengan faktor dalaman dan luaran termasuklah latar belakang keluarga, adat dan norma kehidupan, pendidikan yang diterima, suasana persekitaran dan faktor-faktor organisasi. Setiap faktor-faktor tersebut saling berkait antara satu sama lain yang jelas telah menjadi pendorong kepada seseorang membentuk sahsiah diri yang baik mahupun sebaliknya.

Hubungkait Etika Profesional Dengan Organisasi Yang Digarispandu Oleh Islam

Sepertimana dijelaskan di atas, bahawa sesungguhnya etika profesional Islam bersumberkan al-Quran dan Hadis. Ia merupakan wahyu daripada Allah S.W.T. Justeru setiap manusia perlulah memahami, menghayati dan mengamalkannya untuk menjadi manusia yang beriman dan bertakwa sekaligus mempunyai peribadi yang mulia. Manakala organisasi ialah badan atau institusi yang diwujudkan bagi menjalankan aktiviti-aktiviti secara kolektif dalam kehidupan manusia. Setiap organisasi telah diwujudkan oleh sekumpulan manusia dengan mempunyai matlamat tertentu yang dipersetujui secara bersama. Ia melibatkan interaksi antara manusia, pengemblengan usaha bersama serta penggunaan peralatan dan teknologi terkini, pengkhususan tugas dan peranan, mempunyai strategi, kaedah dan struktur organisasi bagi mencapai matlamat organisasi seterusnya pembangunan masyarakat dan negara. Secara jelasnya, pengurusan organisasi melibatkan dua aspek iaitu aspek teknikal dan aspek kemanusiaan. Aspek teknikal meliputi pembahagian tugas, carta organisasi, peralatan dan kemudahan dan sebagainya. Manakala aspek kemanusiaan melibatkan perkara-perkara berkaitan interaksi dan komunikasi, kepimpinan, dorongan, resolusi konflik, pengetahuan dan kemahiran dan sistem nilai¹⁸.

Menurut pandangan Syed Othman Al-Habshi, beliau telah menyatakan bahawa dalam mana-mana pengurusan organisasi untuk mencapai kecemerlangan, ia tidaklah hanya bergantung kepada strategi yang melibatkan struktur, sistem, kekuatan, kelemahan, cabaran dan peluang dalam organisasi tersebut. Malahan aspek yang menjadi keutamaan adalah penguasaan ilmu, sama ada ilmu yang diwahyukan daripada Allah S.W.T kepada manusia khususnya ia merujuk kepada Al-Quran mahupun ilmu daripada sains (*'ulum*) iaitu menerusi pengalaman, pemerhatian dan penyelidikan¹⁹.

¹⁷ Asyraf Hj. Ab Rahman, et al., 2006. *Modal Insan dan Pembangunan Masa Kini*. Terengganu: Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, KUSTEM. h.5.

¹⁸ Abd. Halim el-Muhammady (1996), *Pengurusan Dalam Islam*. Selangor: Persatuan Bekas Mahasiswa Islam Timur Tengah. h.125.

¹⁹ Syed Othman Alhabshi (1998), *Islam Knowledge and Ethics: A Pertinent Culture for Managing Organisations*. Kuala Lumpur: Institute of Islamic Understanding Malaysia (IKIM),h.9-14.

Sehubungan itu, jelaslah bahawa hubungkait etika profesional dalam pembangunan organisasi menurut perspektif Islam, mempunyai kaitan rapat antara manusia khususnya individu atau warga kerja yang bekerja dengan organisasinya. Asas utama adalah nilai-nilai insaniah setiap pekerja perlulah dihayati dan diamalkan berasaskan syariat, penguasaan ilmu pengetahuan, kemahiran di samping matlamat, visi dan strategi organisasi perlulah digembleng secara bersama bagi mencapai kecemerlangan organisasi.

Bagaimana Etika Profesional Dapat Membantu Organisasi Mencapai Kecemerlangan

Etika profesional merupakan aspek yang penting dalam membantu setiap organisasi mencapai kecemerlangan. Nilai-nilai insaniah (dalaman) setiap individu atau warga kerja perlulah disemai, dipupuk, dibaja dan dipraktikkan dengan asas-asas Islam iaitu ketakwaan kepada Allah S.W.T. yang bersumberkan al-Quran dan Hadis. Andaian operasi di dalam merealisasikan pengurusan organisasi, kekuatan fizikal, mental dan intelektual tidak mungkin dapat ditonjol dan digunakan dengan sepenuhnya sehingga ke peringkat optima seandainya ciri dalaman manusia iaitu hati dan sanubari mereka tidak dipupuk dan dibaja. Hati dan sanubari merupakan kunci kekuatan yang akan membuka pintu kecemerlangan di dalam kehidupan manusia. Kepentingan membina ciri-ciri dalaman ini dan gambaran peranan hati dan sanubari di dalam kehidupan manusia dibayangkan oleh sebuah hadith Nabi Muhammad S.A.W. yang berbunyi²⁰:

Ketahuilah bahawa dalam tubuh badan itu ada sepotong daging. Kiranya ia elok, maka eloklah seluruh tubuh badan itu. Dan kiranya ia rosak, maka rosaklah seluruh tubuh badan itu pula. Ia itu adalah hati.

Berdasarkan penjelasan hadis di atas, jelas memberi gambaran bahawa hati merupakan aspek penting yang memberi pengaruh besar kepada manusia. Oleh itu, setiap manusia perlulah mendidik hati dengan sifat-sifat yang mulia (*mahmudah*). Antara sifat-sifatnya ialah amanah, bijaksana, ikhlas, benar, adil, telus, syukur, bersih, kasih sayang, dedikasi, integriti, kesefahaman dan sebagainya. Sekiranya nilai-nilai ini diamalkan oleh setiap warga kerja secara langsung dapat membantu pembangunan fizikal organisasi dengan begitu mudah. Lebih jelas lagi, setiap warga kerja perlulah bermula dengan pembinaan hati yang suci dan bersih dengan mengamalkan nilai-nilai yang baik sekaligus dapat mengelakkan daripada perkara-perkara negatif dalam hati masing-masing. Contohnya, apabila seseorang individu mempunyai peribadi yang baik dengan mudah ianya dapat mengawal diri daripada melakukan perkara-perkara yang bertentangan dengan ajaran agama. Di samping itu, seseorang yang baik juga sentiasa menjadi *role model* kepada orang lain dan mampu melaksanakan tugas dengan cemerlang. Dalam erti kata lain, setiap individu atau warga kerja yang berakhlak mulia secara langsung memberi impak positif kepada pembangunan serta kecemerlangan organisasi tersebut.

²⁰ Jabatan Kemajuan Islam Malaysia, <http://www.islam.gov.my/e-hadith>, 19 Ogos 2011.

Secara ringkasnya, untuk mencapai kecemerlangan dalam sesebuah organisasi bukan hanya menekankan kepada faktor-faktor fizikal dalam organisasi sahaja bahkan ianya perlu seiring dengan nilai-nilai insaniah (spiritual) yang wujud dalam diri setiap pekerja dengan prinsip, matlamat dan gagasan organisasi tersebut. Oleh sebab itu, amalan etika profesional perlu difahami dan dihayati oleh setiap warga kerja di semua peringkat. Justeru, pembentukan nilai etika profesional yang digariskan menurut perspektif Islam mengutamakan kedua-dua aspek spiritual (dalaman) dan fizikal yang melibatkan warga kerja dan organisasi. Dengan adanya peribadi mulia berasaskan keimanan yang kukuh pada Allah S.W.T akan dapat dilindungi daripada hasutan syaitan untuk melakukan kejahatan serta bentuk penyelewengan. Secara tidak langsung apabila setiap warga kerja mempunyai peribadi yang mulia, bekerja bersungguh-sungguh, tekun, bertanggungjawab, amanah dalam melaksanakan tugas yang diberi sekaligus akan membawa kepada matlamat dan kejayaan sesebuah organisasi.

Kesimpulan

Rumusan daripada penjelasan di atas, menunjukkan bahawa etika profesional dan pembangunan organisasi mempunyai kaitan rapat antara satu sama lain. Etika profesional Islam bersumberkan al-Quran dan Hadis. Setiap individu atau warga kerja dalam organisasi perlulah mempunyai etika atau perilaku sepertimana yang digaris pandu berdasarkan syariat Islam. Jelaslah bahawa etika berperanan untuk membentuk peribadi yang luhur, insan kamil dan hidup dalam ketenangan. Tanpa etika setiap individu akan gagal dalam hidupnya. Sesungguhnya peranan etika merupakan aspek yang amat penting dalam mencorakkan kehidupan insan mahupun kehidupan masyarakat dan negara secara global. Dalam aspek pembangunan manusia, nilai etikalah yang membentuk perangai dan tingkahlaku seseorang ke arah yang baik dan buruk. Begitu juga, dalam sesebuah pengurusan organisasi, kepentingan nilai etika seseorang akan mendorong pencapaian dan imej yang bersih untuk meningkatkan kualiti pengurusan dan mendokong aspirasi dan matlamat organisasi ke arah kejayaan. Sehubungan itu, jelaslah bahawa etika profesional Islam yang mengandungi nilai-nilai insaniah (spiritual) dan fizikal mampu membawa individu dan organisasi ke arah kecemerlangan kerana ianya tidak hanya membataskan kepada aspek fizikal semata-mata, bahkan lebih memberi penekanan kepada perlunya akhlak yang baik di kalangan warga kerja dalam pembangunan organisasi.

Bibliografi

- Abd. Halim el-Muhammady (1996), *Pengurusan Dalam Islam*. Selangor: Persatuan Bekas Mahasiswa Islam Timur Tengah.
- Abd. Razak Omar, Nor Zanah Jamari (2001). *Etika Perniagaan dalam Sistem Tripartite Malaysia*. Kuala Lumpur: Yayasan Nurul Yaqeen.
- Asyraf Hj. Ab Rahman, et al., 2006. *Modal Insan dan Pembangunan Masa Kini*. Terengganu: Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, KUSTEM.

Buraey, M. (1985), *Administrative Development: An Islamic Perspective*, Kegan Paul International Limited: England.

Hornby, A.S, Jonathan Crowther (eds). (1996), *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. Walton Street: Oxford University Press.

<http://www.islam.gov.my/e-hadith>

Imran Effendy Hasibuan (2003), *Pemikiran Akhlak Syekh Abdurrahman Shiddiq al-Banjari*. Indonesia: Pekanbaru Riau, LPNU Press.

McGraw, D.K. (2004), A social contract theory critique of professional codes of ethics, *International Journal of Information, Communication and Ethics in society*, Vol. 2, h. 235-242.

Mohd Janib Johari (2001), *Etika Profesional*. Johor: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.

Mohd Tab Salleh, et al. (1991), *Nilai dan Etika Dalam Perkhidmatan Awam*. Kuala Lumpur: INTAN.

Muhammad Nasri Md. Hussain, et al. (2006). *Etika Perniagaan Pendekatan Perspektif Islam*. Selangor: Pearson Malaysia Sdn. Bhd.

Mustafa Haji Daud (1996). *Etika Pengurusan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd.

Noresah Baharom, et al. (2002), *Kamus Dewan Edisi Ketiga*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Sabri Hj. Hussin (2001). *Etika dan Falsafah Pemikiran Barat dalam Konteks Perniagaan di Malaysia*. Selangor: ALJ Publications.

Syed Othman Alhabshi (1998), *Islam Knowledge and Ethics: A Pertinent Culture for Managing Organisations*. Kuala Lumpur: Institute of Islamic Understanding Malaysia (IKIM).

Vee, C. & Skitmore, M. (2003), Professional ethics in the construction industry, *International Journal of Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 2, h. 117-127.

